



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Jaana Nyman

Työurien muutos ja oppimisen merkitys

Tutkimuksen kohteena ikääntyvät (50+) sairaanhoitajat

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Liiketoiminnan kehittämisen maisteriohjelma

Vaasa 2023

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Jaana Nyman		
Tutkielman nimi:	Työurien muutos ja oppimisen merkitys : Tutkimuksen kohteena ikääntyvät (50+) sairaanhoitajat		
Tutkinto:	Kauppateiden maisteri		
Oppiaine:	Liiketoiminnan kehittäminen		
Työn ohjaaja:	Hanna Salminen		
Valmistumisvuosi:	2023	Sivumäärä:	80

TIIVISTELMÄ:

Työelämässä vuosikymmeniä jatkunut muutos on johtanut myös työurien muuttumiseen. Muutokseen ovat ajaneet muun muassa globalisaatio, digitalisaatio, väestörakenteen muutos, kaupungistuminen sekä ilmastonmuutos. Etenkin teknologiakehitys on muuttanut työn tekemisen tapoja ja tekniikoita. Työvoimaa tarvitaankin nykypäivänä yhä enemmän tietotyöhön sekä palveluiden tuottamiseen. Sosiaali- ja terveydenhuoltoala on Suomessa yksi suurimmista palvelutuottajista työllistäen suoraan lähes viidesosan työvoimasta. Hoitoalalla hoitotavat ja -tekniikat sekä erilaiset hoitoon liittyvät digitaaliset palvelut ovat kehittyneet viime vuosikymmeninä valtavasti, mutta organisaatorakenteet pysyneet pitkälti samanlaisina. Muutos on vaatinut työvoimalta jatkuvaa oppimista ja kouluttautumista sekä muutoksen hyväksymistä. Sairaanhoitajien työurat muodostavatkin mielenkiintoisen tutkimuskohteen.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan pitkään työelämässä olleiden erikoissairaanhoitajien työuria, työurien muuttumista ja oppimisen roolia työurien loppuvaiheessa. Tutkimuksen kohdeorganisaatio oli suomalainen yliopistosairaala, josta oli haastateltu yli 50-vuotiaita sairaanhoitajia. Tutkimusaineisto koottiin teemahaastatteluna loppuvuodesta 2016. Tutkimuksen tavoitteena on hahmottaa, millaisena työuran loppuvaiheessa olevat sairaanhoitajat näkevät oman uransa ja millä tekijöillä kokevat olleen siihen eniten vaikutusta. Hoitajien uria ja niiden kehittymistä tarkastellaan myös erilaisten uramallien näkökulmasta.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu aikaisempaan tieteelliseen tutkimukseen käsitellen uran, työnantajan ja työntekijän välisen psykologisen sopimuksen muodostumista ja muuttumista, erilaisia urateorioita ja oppimisen merkitystä uraan. Aihetta tarkastellaan myös esimerkiksi iän ja sukupuolen näkökulmasta. Empiirisessä osuudessa tarkastellaan yliopistosairaalassa työskentelevien sairaanhoitajien urakehityksen vaiheita ja oppimisen kokemusta uran loppupuolella.

Tutkimustulokset osoittavat, että työuransa loppupäässä olevien erikoissairaanhoitajien urat ovat kehittyneet monimuotoisesti. Uriin on merkittävässä määrin vaikuttanut niin tarjolla olevat koulutusmahdollisuudet, kunkin yksilön omat halut ja toiveet kuin myös perheen, läheisten ja työnantajaorganisaatioiden luomat mahdollisuudet. Oppiminen vielä uran loppuvaiheessa voidaan nähdä voimavarana ja uusien mahdollisuuksien antajana. Työurien muotoutumisen ymmärtämistä voidaan hyödyntää mahdollisesti myös organisaatioiden näkökulmasta esimerkiksi erilaisina työtarjojina ja työn tekemisen eri muotoina ja erilaisina mahdollisuuksina.

AVAINSANAT: psykologinen sopimus, oppiminen, työuran loppuvaihe, ura, urateoriat

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymykset ja -menetelmät	11
1.2	Tutkimuksen keskeiset käsitteet ja rajaukset	12
1.3	Tutkimuksen rakenne	14
2	Teoreettinen viitekehys	16
2.1	Ura käsitteenä ja tutkimuksen kohteena	16
2.2	Sukupuoli uraa muokkaavana tekijänä	21
2.3	Ikä uraa muokkaavana tekijänä	24
2.4	Psykologisen sopimuksen muutos uraa muokkaavana tekijänä	26
2.5	Oppiminen työuran loppuvaiheessa	28
2.6	Uudet uramallit urien muutoksen selittäjinä	33
2.7	Yhteenveto teoreettisesta viitekehuksesta	38
3	Metodologia	41
3.1	Kvalitatiivinen tutkimus	41
3.2	Aineiston keruu	42
3.3	Aineiston analyysi	44
3.4	Tutkimuksen eettisyys, reliabiliteetti ja validiteetti	46
4	Tutkimustulokset	49
4.1	Ikääntyvien sairaanhoitajien urat ja niissä tapahtuneet muutokset	49
4.1.1	Sairaanhoitajan uralle päätyminen	50
4.1.2	Yksilöllisten tekijöiden vaikutus uraan	51
4.1.3	Organisatoristen tekijöiden vaikutus sairaanhoitajien työuran vaiheisiin	54
4.1.4	Työkyky uran loppuvaiheessa ja siihen vaikuttavat tekijät	55
4.2	Oppimisen merkitys työuran loppuvaiheessa	57
4.3	Ikääntyvien sairaanhoitajien urat -yhdistelmä vanhoja ja uusia uramalleja	59
5	Johtopäätökset	63
5.1	Tutkimuksen keskeiset tulokset	64
5.2	Käytännön kehittämisehdotukset	67

5.3	Rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset	69
	Lähteet	71
	Liitteet	80
	Liite 1. Haastatteluteemat ja kysymykset	80

Kuviot

Kuvio 1. Suomen väestö ja väestöennuste ikäryhmittäin	8
Kuvio 2. Ammattiuran kehittymisen vaiheet	18
Kuvio 3. Urasykleistä muodostuva uramalli	28
Kuvio 4. Ensimmäisen sukupolven nykyaikaiset uramallit	35

Taulukot

Taulukko 1. Perinteisten ja uusien urien vertailua	20
Taulukko 2. Maskuliinisten ja feminiinisten ominaisuuksien eroja	22
Taulukko 3. Psykologisen sopimuksen muutos	26
Taulukko 4. Uudelleen koulutus verrattuna jatkuvana oppimiseen	31
Taulukko 5. Haastateltujen sukupuoli ja aineiston määrä sivuina	43
Taulukko 6. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin malli tässä tutkimuksessa	45
Taulukko 7. Sairaanhoidajien uriin vaikuttaneita tekijöitä	50

1 Johdanto

Yhteiskunnan rakenteissa on tapahtunut merkittävä muutos viimeisten 50 vuoden aikana. Lisääntynyt globalisaatio, nopea teknologinen kehitys, lisääntynyt työvoiman monimuotoisuus ja ulkoistamisen sekä määräaikaisten työntekijöiden käytön lisääntyminen ovat muuttaneet perinteisinä pidettyjä organisaatorakenteita sekä työnantajan ja työntekijän välisiä suhteita (Sullivan & Baruch, 2009). Keskeiseksi osaksi rakennemuutosta on osoittautunut informaatio- ja kommunikaatioteknologiayritysten lisääntyminen sekä se että yhä enemmän siirrytään tuotteiden tuottamisesta palveluiden tuottamiseen (Tienari & Meriläinen, 2012).

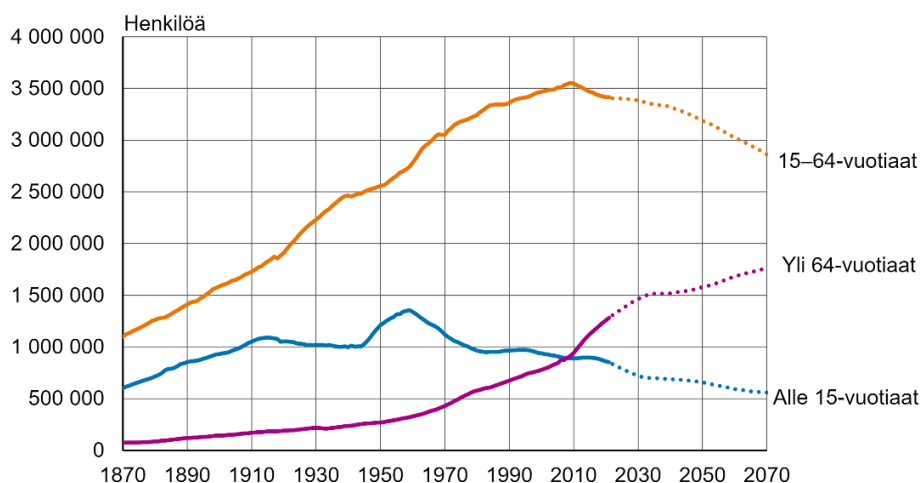
Elinkeinorakenteen muutos on johtanut työn muutokseen, kuten teollistumiseen, mas-
satuotannon lisääntymiseen, väestön kaupungistumiseen ja ammattiosaamisen lisääntymiseen (Järvensivu ja muut, 2012, s. 104). Oksanen (2017) nimeää työn murroksen Suomen suurimmaksi haasteeksi ja tarkoittaa sillä työn pitkäkestoista muuttumista yhä moninaisemmaksi ja monipuolisemmaksi. Murroksen takana nähdään samat megatrendit kuin jo 50- ja 60-luvuilla; digitalisaatio, globalisaatio, väestörakenteen muutos, kaupungistuminen ja myös ilmastonmuutos (Järvensivu & Pulkki, 2019; Oksanen, 2017; Sullivan & Baruch, 2009).

Työelämän muutos näkyy muun muassa ammattien katoamisena, osaamisen muuttumisenä ja erikoistumisena sekä uudenlaisina liiketoimintamalleina (Kataja, 2016). Muutos on pakottanut kaikki organisaatiot muuttamaan toimintaansa. Toimintojen tehostaminen, automatisointi sekä täysin uusien työtapojen etsiminen ovat organisaatioiden selviytymiskeinoja työelämän ja organisaatioympäristöjen muuttuessa. On esitetty arvioita, joiden mukaan Suomessa nyt työelämässä olevasta työvoimasta jopa miljoona ihmistä täytyy täydennys- tai uudelleen kouluttaa, jotta pystytään vastaamaan muuttuneeseen osaamistarpeeseen (Koski & Husso, 2017). Uusien teknologioiden kehittyessä työntekijöiden koulutuksen ja kehittämistoiminnan merkitys lisääntyy, ammatillisella johtamisella voidaan nähdä olevan suora yhteys tyytyväisyyteen sekä suorituskyvyn ylläpitämiseen (Baruch, 2006).

Digitalisaatio nähdään tällä hetkellä eniten murrosta lisäävänä tekijänä, sillä sen vaikutukset heijastuvat niin tuotantoon kuin myös ihmisten työhön, elämään, asumiseen, arvostukseen ja maailmankuvaan (Kataja, 2016). Työn muutoksissa korostuvat myös oppimis- ja elämänhallintataidot; asiantuntijuutta on päivitettävä vastaamaan työelämän vaatimuksia ja oman työn sekä vapaa-ajan hallinnan merkitys lisääntyy (Heinilä, 2014). Työurat pirstaloituvat ja keikkatyö lisääntyy (Kataja, 2016). Työn merkitys on siten yhtä lailla murroksessa, yksilöiden vapaa-aika ja perhe-elämä korostuu työn merkityksen vähentyessä (Heinilä, 2014).

Muuttuva ympäristö pakottaa myös työntekijät muutokseen. Nykypäivän työuria ovat muuttaneet ennen kaikkea sosiaalinen ja taloudellinen kehitys sekä yksilöissä tapahtunut identiteettien kehitys (Baruch, 2006). Baruch (2006) tarkoittaa identiteettien kehityksellä maailmanlaajuisesti tapahtunutta talouden, organisaatioiden ja tuotannon kehittymistä, jonka myötä mm. ammattien määrä lisääntyi, naiset (ja muut vähemmistöt) otettiin mukaan työelämään ja organisaatiot olivat pakotettuja uudelleenjärjestelyihin ja tottumaan epävakaampiin toimintaympäristöihin. Yksilötasolla tämä näkyy myös normien, arvojen ja asenteiden kehittymisenä suhteessa elämään ja työhön ja ilmenee yksilöiden uusina käyttäytymismalleina.

Yksilöiden työurien muutoksen lisäksi muuttuva toimintaympäristö ja työvoimassa tapahtuvat muutokset haastavat nykypäivän organisaatioita. Työvoiman tarjonnassa tapahtuu muutoksia, sen määrä muun muassa vaihtelee, se ei aina sijoitu optimaalisesti suhteessa työpaikkoihin tai sen koulutustaso ei vastaa sille asetettua kysyntää. Tilastokeskuksen (2022) mukaan Suomen väestöennuste (kuvio 1) osoittaa, että 2000-luvun alussa yli 64-vuotiaiden määrä väestöstä jatkaa kasvamistaan ja alle 15-vuotiaiden osuus väestöstä vähenee, 15-64 vuotiaiden määrä on kääntynyt laskuun jo vuoden 2010 tienoilla. Iäkkäistä työntekijöistä onkin tullut nopeiten kasvava työvoimasegmentti (Vuori ja muut, 2019).



Kuvio 1. Suomen väestö ja väestöennuste ikäryhmittäin (Tilastokeskus, 2022).

Syntyvyyden lasku ja eliniän pidentyminen johtaa huoltosuhteen heikkenemiseen, sillä kun työikäisten määrä kokonaispopulaatiossa vähenee, kasvaa työikäisten velvoite tuottaa yhteiskuntaan palveluita ja hyvinvointia yhä suuremmalle määrälle ikääntyneitä ja muille ei työmarkkinoilla oleville (Kestilä & Martelin, 2019). Tutkimusten mukaan ikääntyvä väestö nähdään yleensä ongelmana, uhkana tai vähintäänkin haasteena, jolla saattaa olla negatiivisia vaikutuksia muun muassa työmarkkinoihin, eläkejärjestelmiin, terveydenhuoltoon ja jopa yleiseen talouteen (Salminen ja muut, 2019). Väestön ikääntymässä mm. sosiaali- ja terveyspalveluiden kysyntä kasvaa. Onkin entistä tärkeämpää, että tätä palvelutarpeen kasvua hillitään ja ikääntyvien ja työssä olevien alan työntekijöiden toimintakyvyn säilymisestä ja ylläpidosta huolehditaan (Tevameri, 2022).

Julkinen sektorikaan ei ole voinut välttyä muutokselta. 1.1.2023 toteutui Suomen historian yksi merkittävimpiä hallinnollisia uudistuksia: vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä siirtyi noin 200 kuntatoimijalta 21 hyvinvointialueelle (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Uudistus vaikuttaa vahvasti organisaatioihin ja pakottaa ne sopeuttamaan toimintojaan. Sosiaali- ja terveysalan toimintaympäristön muutokset juontuvat siten kansallisista ja lainsäädännöllisistä uudistuksista kuin toimintaympäristöön kohdistuvista muutospainista (Tevameri, 2022).

Sosiaali- ja terveysala työllisti Suomessa vuonna 2019 442 500 henkilöä, eli lähes 17 % koko kansantalouden työllisistä. (Lith, 2021; Tevameri, 2022). Näistä 159 400 henkilöä työskenteli yksityisellä, 283 100 henkilöä julkisen sektorin parissa ja alle kuusi prosenttia (n. 25 500 henkilöä) alalla työllistyvistä oli yrittäjiä (Lith, 2021). Työ ja elinkeinoministeriön toimialaraportin mukaan julkiselta sektorilta on arvioitu vuoteen 2030 mennessä eläköityvän 15–50 prosenttia (ammattiryhmästä riippuen) alan ammattilaisista (Tevameri, 2022). Esimerkiksi vuonna 2019 sairaanhoitajia oli 71 219 joista yli 20 prosentin ennustetaan eläköityvän seuraavan 10 vuoden aikana.

Suomessa sosiaali- ja terveydenhuoltoon kohdistuvat pitkälti samat muutosvoimat ja -paineet kuin muihinkin aloihin. Väestörakenteen muutos ja siitä johtuvan työvoimarakenteen muutos, teknologioiden kehittyminen sekä taloudelliset haasteet pakottavat muutokseen (Vistbacka, 2019). Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula on ollut merkittävä alalla jo vuosia, mutta 2020 alkanut koronapandemia kärjisti tilannetta entisestän. Suomessa alan työvoimapula kattaa puolet kokonaistyövoimapulasta ja vuonna 2020 jopa 76 prosenttia toimipaikoista etsi työvoimaa joista 54 prosentilla oli vaikeuksia löytää sitä (Tevameri, 2022). Kasvava työvoimapula onkin nähty jo vuosien ajan terveydenhuollon rekrytointihaasteina (Ilmarinen, 2001). Ennusteen mukaan sote-alalle tarvitaan seuraavien parinkymmenen vuoden aikana noin 200 000 uutta työntekijää korvaamaan eläköityvät ja turvaamaan kasvavaa palvelutarvetta (Tevameri, 2022). Onnistuneiden rekrytointien esteenä nähdään hakijoiden puute, puutteellinen koulutus, puutteet työkokemuksessa, työajat, työpaikan sijainti sekä palkkaus (Tevameri, 2022).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan erikoissairaanhoidossa työskentelevien yli 50-vuotiaiden sairaanhoitajien työuria sekä oppimisen roolia työuran loppuvaiheessa. Oppiminen voidaan ymmärtää laajasti ja tässä tapauksessa se pitää sisällään niin perinteisen koulutuksen kuin työssä oppimisen. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle on hyvin tyyppillistä hierarkkinen ja byrokraattiseksi koettu toimintaympäristö. Se asettaa myös urille ja niiden kehittymiselle rajoituksia. Urat ovatkin muuttuneet yhä avoimemmiksi ja monimuo-

toisemmiksi ja yhä vähemmän työnantajien hallitsemiksi (Baruch, 2004). Perinteiset uramallit ovat saaneet rinnalleen uusia. Epävarmat ja ei perinteiset työjärjestelyt, kuten irtisanomiset, itse työllistäminen, osa-aikaisuus, tilapäisyys, etätyöt ja useat (samanaikaiset) työsuhteet ovat muuttaneet työn tekemisen tapaa ja uria (Lyons ja muut, 2015; De Vos & Heijden, 2017).

Hoitoalan työvoimapula on ollut jo vuosia merkittävä haaste alalla. Väestön ikääntyminen haastaa hoitoalaa lisääntyvällä hoidontarpeella ja vähentyvällä työvoimalla. Nyt työssä olevien sairaanhoitajien urat ovat muodostuneet jatkuvasti muutoksessa olevan toimintaympäristön ja muuttuvien hoitotapojen sekä työn ulkopuolisen elämän puristuksessa vaatien jatkuvaa oppimista, osaamisen kehittämistä ja sopeutumista. Tämä tutkimus pyrkii kartoittamaan pitkän uran tehneiden sairaanhoitajien urien muodostumista ja niihin vaikuttaneita tekijöitä sekä uran loppuvaiheessa tapahtuvan oppimisen ja kehittymisen merkitystä. Tutkimus on varsin ajankohtainen, sillä työurien rakentumisen ymmärtämistä voidaan organisaatioissa hyödyntää esimerkiksi erilaisina työtarjouksina ja työn tekemisen erilaisina ratkaisuin. Uriin vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen antaa mahdollisuudet kehittää organisaatioiden tarjoamaa työtä ja sen eri muotoja työntekijöitä houkuttelevammiksi.

Ikääntyvät työntekijät muodostavat mielenkiintoisen tutkimuskohteen sillä viimeisimmän eläkeuudistuksen myötä eläkeikää on pyritty nostamaan ja eläkkeelle siirtymistä lykkäämään sekä nuorten työelämään siirtymistä aikaistamaan, tavoitteena on lisätä työllisyysastetta. Vuosina 1962–1964 syntyneiden alin vanhuuseläkeikä on nyt 65 vuotta ja eläkkeen kertymisen yläraja 70 vuodessa (KEVA, n. d). Haastatteluhetkellä (vuonna 2016) nuorimmilla haastatelluilla on ollut laskennallista työuraa vielä jäljellä lähes 15 vuotta. On muistettava, että ihmisen psykologinen ja fysiologinen kunto voi vaihdella paljonkin saman ikäisillä, joten ikää ei voida pitää yksin merkittävimpänä tekijänä uran keston arvioinnissa ja määrittelyssä (Aaltio, 2008; Ilmarinen, 2006).

1.1 Tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymykset ja -menetelmät

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten pitkän uran tehneiden, erikoissairaanhoidossa työskentelevien sairaanhoitajien urat ovat muodostuneet ja millä tekijöillä he kokevat olleen uriin eniten vaikutusta. Tavoitteena on ymmärtää pitkään työelämässä olleiden sairaanhoitajien urakehitystä ja tarkastella oppimisen roolia uran loppuvaiheessa. Urien muotoutumisessa huomioidaan myös sukupuolen ja iän merkitys sekä organisaatioiden ja yksilöiden välisen psykologisen sopimuksen muutoksen vaikutus uriin. Sairaanhoitajien uria pyritään tarkastelemaan myös erilaisten uramallien näkökulmista.

Aiemmin julkaistun tutkimuskirjallisuuden sekä empiirisen aineiston avulla pyritään vastaamaan kysymyksiin:

1. Millaiset yksilölliset ja organisatoriset tekijät ovat vaikuttaneet ikääntyvien sairaanhoitajien työuran vaiheisiin?
2. Millainen merkitys oppimisella on uran loppuvaiheessa?
3. Millaisena ikääntyvien sairaanhoitajien urat näyttäytyvät uramallien valossa tarkasteltuna?

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineistoa tutkittiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Tutkimusaineistona on vuonna 2016 kerätty haastatteluaineisto suomalaisesta yliopistosairaalasta, joka koostui 22 haastattelusta, jotka oli tehty yli 50-vuotiaille sairaanhoitajille. Aineistoa käytetään tiedon lähteinä ja haastateltujen kokemukset ja ajatukset uristaan muodostavat tämän tutkimuksen ytimen. Tutkimuksessa keskitytään pitkään työelämässä olleiden sairaanhoitajien uriin ja niiden kehittymiseen vaikuttaneisiin tekijöihin.

1.2 Tutkimuksen keskeiset käsitteet ja rajaukset

Tämä tutkimus kohdistuu yksilöiden työuriin. **Ura** voidaan määritellä ”yksilön työhön liittyvinä ja muina asiaan kuuluvina kokemuksina sekä organisaatioiden sisällä että ulkopuolella, jotka muodostavat ainutlaatuisen mallin yksilön elinkaaren aikana” (Sullivan & Baruch, 2009; 2022). Näin ollen uran voidaan nähdä kehittyvän eletyn elämän myötä ja kokemus sen laadusta on siten aina yksilöllinen. Varhaisessa uratutkimuksessa urien nähtiin kehittyvän seurauksena hyvässä työssä suoriutumisesta, lineaarisina jatkumoina, joka voitiin nähdä usein kisällistä mestariksi-toimintamallina. (Aaltio, 2008.) Uria ovat sittemmin muuttaneet erilaiset työn ja talouden muutokset, jotka ovat johtaneet muun muassa, uudelleen kouluttautumiseen, epävarmuuden lisääntymiseen sekä työurien eriytymiseen (Ikonen ja muut, 2019).

Suuri osa uratutkimuksesta on keskittynyt miesten työuriin, ja naisten työurien monimutkaisuus ja katkonaisuus on saanut vähemmän huomiota (Ekonen, 2014). Nykypäivän **Sukupuolikeskustelu** on laajentunut käsitteistä nainen/tyttö ja mies/poika käsittämään biologisen sukupuolen (jonka ilmenemismuotoina geenit, anatomia sekä hormonaalinen toiminta) lisäksi sosiaalisen sukupuolen (Vilkkä, 2010, s. 17–18). Vilkkä (2010, s. 18) tarkoittaa sosiaalisella sukupuolella ihmisen kokemusta omasta sukupuolestaan ja siihen liittyen sen persoonallisiin, sosiaalisiin, kulttuurisiin ja juridisiin ominaisuuksiin. Tässä tutkimuksessa sukupuolella tarkoitetaan biologista sukupuolta, eli yksilö nähdään miehenä tai naisena. Sukupuoli voidaan nähdä yhteiskunnassa ikään kuin toimijan roolina, sillä se on, usein melko helposti, yksilöön liitettävä ominaisuus ja sen myötä myös esimerkiksi tutkimuksissa (kuten tässäkin) sukupuolen odotetaan selittävän yksilön toimintaa, mielipiteitä ja arvostuksen kohteita (Vilkkä, 2010, s. 25).

Ajan kuluminen vaikuttaa kaikkeen, tunneista kertyy päiviä, päivistä kuukausia, kuukausista vuosia. **Ikääntymisellä** tarkoitetaan kalenterin mukaisesti tapahtuvaa ikääntymistä, (Ilmarinen, 2006, s. 60). Ikääntyvällä työntekijällä tarkoitetaan tyypillisesti yli 45-vuotiaita henkilöitä ja ikääntyneellä työntekijällä on viitattu yli 55-vuotiaisiin (Ilmarinen, 2006, s. 60; Reina-Knuutila, 2001). Ikääntyvien työntekijöiden määritelmät vaihtelevat hieman

eri tutkimuksissa ja joissakin tutkimuksissa 50-ikävuotta on pidetty rajana ikääntyvän työntekijän määrittämiselle (esim. Salminen, 2019; Salminen ja muut, 2021). Tässä tutkimuksessa käytetään tätä 50 vuoden ikärajaa ikääntyvän työntekijän määrittelyn osalta. lällä on todettu olevan merkittävää vaikutusta ihmisen työkykyyn, vaikkakin suorituskyvyn ja työsuorituksen erot ovat suurempia yksöiden kuin ikäryhmien välillä (Ilmarinen, 2001; 2006, s. 60–62).

Työuriin on vaikuttanut vahvasti työnantajan ja työntekijän välinen **Psykologinen sopimus**, joka tarkoittaa työntekijän subjektiivista käsitystä omaan työsuhteeseen kuuluvista oikeuksista ja velvollisuuksista ja se rakentuu työntekijän ja hänen työnantajansa välisestä vaihdannaissuhteesta (Saari, 2014). Psykologisessa sopimuksessa voidaan nähdä vastavuoroisuutta, työntekijä antaa työpanoksensa ja työnantaja maksaa palkkaa siitä (Arthur ja muut, 1999). Työnantajan ja työntekijän välisen psykologisen sopimuksen muuttumisen myötä työsuhteet ovat nykyään epämääräisempiä, joten työntekijätkin suhtautuvat uraansa henkilökohtaisemmin ja kehittävät sitä omista tarpeistaan, joka johdtaa muun muassa heikompaan sitoutumiseen työnantajaa kohtaan (Ekonen, 2014).

Uriin merkittävästi vaikuttava tekijä on oppiminen, sillä koulutuksen nähdään lisäävän tuloja ja pienentävän työttömäksi jäämisen uhkaa (Ilmarinen, 2006, s. 164). **Oppiminen** voidaan määritellä jatkuvaksi sosiaalisesti toiminnaksi, jota tapahtuu niin työyhteisöissä, työpaikoilla kuin yhteiskunnassa ja se on sidoksissa kulttuuriin ja historiaan (Järvensivu & Von Bonsdorff, 2022). Oppimisen tulisi olla luonnollista ja jatkuvaa ja sen keskipisteessä yksilön, tiimin tai koko organisaation oppiminen (Kupias & Peltola, 2019). Henkilöstön osaamisen kehittäminen tulisi olla organisaatiossa voimavara ja mahdollisuus, sillä lisäkouluttaminen on usein tehokkaampaa ja taloudellisempaa kuin uusien työntekijöiden hankkiminen (Ilmarinen, 2006, s. 166). Osaamisen vanheneminen on ongelma missä tahansa työssä tai ikäryhmässä sillä organisaatioiden osaaminen pohjautuu yksilöiden osaamiseen (Ruohotie & Jokipaltio, 1996; Viitala & Uotila, 2014). Osaamisen johtamisella tarkoitetaan kaikkea organisaatioissa tehtyä tarkoituksellista toimintaa, jonka

avulla osaamista vaalitaan, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan ja sen tavoitteena on osaamisen tason nostaminen (Viitala & Uotila, 2014).

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu viidestä pääluvusta. Ensimmäinen pääluku koostuu johdantoluvusta, jossa käsitellään muun muassa Suomen työmarkkinoita haastateltujen työuran ajalta, työmarkkinoiden murrosta sekä työn muutosta ja esitellään sosiaali- ja terveystalouden erikoissairaanhoidon näkökulmasta. Luvussa käsitellään myös tutkimuksen taustaa, sen tavoitteita sekä tutustutaan tutkimuskysymyksiin. Ensimmäisessä luvussa perustellaan myös aiheen valintaa ja rajausta.

Tutkimuksen toinen luku käsittää teoreettisen viitekehyksen. Luvussa tutustutaan käsitteeseen ura ja työnantajan ja työntekijän väliseen muuttuneeseen psykologiseen sopimukseen. Uraa tarkastellaan muun muassa myös sukupuolen, iän, ja uran loppuvaiheessa tapahtuvan oppimisen ja kehittymisen näkökulmista. Kappaleen lopussa tarkastellaan erilaisia urien kehittymiseen ja muotoutumiseen liittyviä teorioita ja uramalleja.

Kolmannessa luvussa kuvataan tutkielman metodologiaa ja toteutusta. Samalla perehdytään tutkimusmenetelmän valintaan ja kuvataan, miten tutkimusaineisto on hankittu. Luvussa esitellään myös aineiston analysointiin käytetty tekniikka sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta, toistettavuutta ja eettisyyttä.

Neljännessä luvussa esitellään tutkimuksen keskeiset tutkimustulokset. Viidennessä luvussa tehdään yhteenvetoa ja johtopäätöksiä tutkimuksen keskeisistä tuloksista ja teoreettisesta kontribuutiosta sekä pohditaan tutkimuksen rajoituksia ja esitellään myös mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Keskeiset tutkimuslöydökset esitetään tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä.

Tutkimusprosessi eteni aineistoon tutustumisen jälkeen aiheen valintaan ja aineiston haastatteluteemojen kautta niihin liittyvän kirjallisuuden tutkimiseen. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys kirkastui mitä enemmän aineistoon perehdyttiin. Metodologian valinta selkeni aineiston tarkastelun kautta. Teoreettinen viitekehys ohjasi loppuvaiheessa aineiston tarkastelua ja myös kohdensi pysymään tarkastelun alla olevassa asiassa. Tutkimusraportin tuloksia kirjoitettaessa vielä tarkennettiin hieman teoriaosuutta. Johtopäätösten kirjoittamiseen päästiin, kun teoreettinen viitekehys ja tutkimustulokset olivat pääosin valmiit.

2 Teoreettinen viitekehys

Tämän kappaleen alaluvuissa käsitellään tutkimuksen keskeiset teoreettiset näkökulmat. Luku alkaa uraa koskevan tutkimuksen käsittelyllä ja siihen liittyen tarkastellaan muun muassa sukupuolen ja iän vaikutuksia uran kehittymiseen. Uria tarkastellaan myös yksilön ja organisaation välisen psykologisen sopimuksen muuttumisen näkökulmasta. Lisäksi tarkastellaan oppimisen merkitystä etenkin uran loppuvaiheessa sekä erilaisia uramalleja

2.1 Ura käsitteenä ja tutkimuksen kohteena

Uria on tutkittu tieteellisesti ainakin 1900-luvun alkupuolelta lähtien. 1900-luvun alussa uria ajateltiin vahvasti työn kautta ja työpaikkojen nähtiin mahdollistavan yksilön yhteys yhteiskuntaan ja samalla mahdollistavan työn ulkopuolisten asioiden hankinnan (Hughes, 1937). Uria on tutkittu 1900-luvulla muun muassa sosiaaliluokan vaikutusten, yksilöiden älykkyyserojen kuin ammatinvalinnan teorian pohjalta (Ekonen, 2014). 1950- ja 1960-luvuilla urat nähtiin lineaarisina jatkumoina organisaatorakenteissa, joissa yksilöiden nähtiin etenevän organisaation hierarkiassa tavoitellen suurempia palkkioita (Aaltio, 2008; Sullivan & Baruch, 2009).

Uratutkimuksen voidaan todeta alkuvaiheessa keskittyneen kahteen osa-alueeseen, ammattiin (muun muassa sen valintaan ja ammatillisiin saavutuksiin sekä siihen liittyviin sosiaalisiin rakenteisiin) sekä luokkataustaan ja vanhempien ammatillisten saavutusten vaikutuksiin yksilön valintoihin ja tuloksiin (Moore ja muut, 2007, s. 20). Varhaiset urateoriat pohjautuvat oletukseen, että organisaatiot toimivat jäykästi ja hierarkkisesti kohdullisen vakaassa toimintaympäristössä, joka teki myös urista ennustettavia, turvallisia ja lineaarisia (Baruch 2006). Tähän liittyi myös vahva psykologisen sopimuksen voimassaolo työnantajan ja työntekijän välillä.

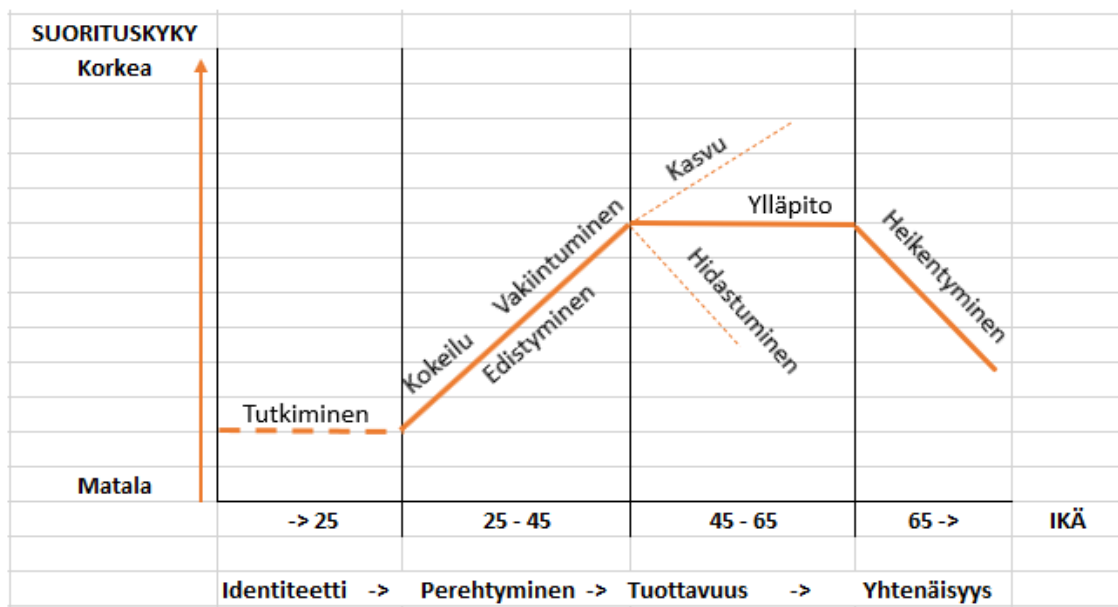
Uran määrittely tehdään yleensä joko yksilön tai organisaation näkökulmasta, jolloin sille asetetut tavoitteet ja odotukset kohdentuvat luonnollisestikin eri asioihin. Ura on määritelty muun muassa roolien, asemien ja toimien sarjaksi (Hughes, 1937). Ura on merkittävä tekijä ihmisen elämässä, se kehittyy työn ympärillä ja työ antaa haastetta, merkittävyydentunnetta ja mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen sekä palkkatuloon (Baruch, 2004). 1960-luvulla Schein (1928–2023) kehitti ura-ankkuriteorian, jonka mukaan yksilön motivaatio, arvot ja arvostuksen kohteet muokkaavat uria (Mirvis, 2023). Ura-ankkurit nähdään tekijöinä, jotka ohjaavat yksilöä työhön liittyvässä päätöksenteossa ja toimivat työhön ja työnantajaan sitouttavina (Aaltio, 2008).

Perinteiset urat ovat olleet vahvasti vanhojen organisaatorakenteiden tukemia (Baruch 2006). Perinteiset urakäsitykset ovatkin pohjautuneet ajatukseen hierarkkisesta ja jatkuvasta urakehityksestä (mm. Baruch, 2006; Hall, 2004), jossa uralla eteneminen tapahtuu työnantajan tarpeesta ja eteneminen lisää työntekijän vastuuta, haasteita sekä työstä saatavaa palkkiota (Liimatainen, 2011). Usein perinteisistä urista puhuttaessa puhutaankin organisatorisesta urasta, sillä organisaatiolla on ollut merkittävä vaikutus uran syntyyn ja kehittymiseen.

Uravaiheiden ja iän välillä on estetty olevan yhteys. 1970-luvulla Hall (1940) luonnosteli ammattiuran kehittymisen vaiheet suorituskyvyn funktiona (Super & Hall, 1978). Mallissa ammattiuran kehittyminen voidaan havaita sarjana eri vaihteita (katso kuvio 1). Nuoruuden ja varhaisaikuisuuden vaihe, noin 25 ikävuoteen asti nähdään identiteetin kehittymisen vaiheena, jolle on tyypillistä tutkiminen (Super & Hall, 1978). Ilmarinen (2006) kuvaa ikävuosia 18–22 jälkinuoruudeksi, johon tyypillisesti kuuluu oman paikan löytäminen yhteisön ja yhteiskunnan jäsenenä.

25 ja 45 ikävuoden väli nähdään perehtymisen aikana, jolle tyypillistä on eri asioiden kokeileminen, edistyminen ja vakiintuminen (Super & Hall, 1978). Samaan elämänvaiheeseen voi liittyä sekä opiskelu, työ, perhe että työttömyys (Ilmarinen, 2006, s. 40). Neljääkymmeneen ikävuoteen mennessä saavutetaan keskiuravaihe, jolloin henkilö on

yleensä tuottavimmillaan, mutta myös tarkastelee omia uravaihtoehtojaan, joille voidaan nähdä useita vaihtoehtoja (Super & Hall, 1978). Tyypillisin vaihtoehto on ylläpito, jolloin tyydytään pitämään ura ja osaaminen saavutetulla tasolla.



Kuvio 2. Ammattiuran kehittymisen vaiheet (Super & Hall, 1978).

Työuran puolivälin tietämällä erilaiset työn ja elintapojen vaikutukset alkavat näkyä urassa (Ilmarinen, 2006, s. 41). Urakehitys voi myös jatkua nousevana tai laskevana, riippuen organisatorisista ja yksilötekijöistä. Urakehityksen jatkuminen nousevana edellyttää mahdollisuuksia uusien asioiden omaksumisen ja suorituskyvyn kasvattamiseen, kun taas urakehityksen hidastumista tässä vaiheessa voi aiheuttaa esimerkiksi sairaudet tai työstä vieraantuminen (Ruohotie & Jokipaltio, 1996, s. 70). Vieraantumista aiheuttaviksi syiksi voidaan nostaa myös vaikutusmahdollisuuksien puute ja työn kokeminen merkityksettömäksi, sillä niillä nähdään olevan merkittävä vaikutus työn tuloksiin, työtyytyväisyyteen ja käyttäytymiseen (Tummers & Den Dulk, 2013). Ikääntymisen myötä toimintakyvyn lasku ja palautumisen hidastuminen voivat heikentää työkykyä (Ilmarinen, 2006, s. 41).

Viimeistään 65 ikävuoden kohdalla urakehityksessä on usein saavutettu suorituskyvyn osalta taitekohta, jolloin suorituskky alkaa laskea ja osaaminen ja kehittyminen vähenee, pikkuhiljaa siirrytään pois työelämästä. Elämäntilanteissa, terveydentilassa ja toimintakyvyssä tapahtuvat, niitä heikentävät muutokset, jouduttavat työelämästä eläkkeelle siirtymistä (Ilmarinen, 2006, s. 42). Oleellisena tekijänä urakehityksessä onkin niin fyysinen, psyykkinen kuin sosiaalinen toimintakyky (Reina-Knuutila, 2001). Hyvä suoriutuminen saa aikaan onnistumisen ja edistymisen kokemuksia, joiden nähdään vahvistavan omanarvontuntoa ja ammatti-identiteettiä ja toimivat myös työhön sitouttajina (Ruohotie & Jokipaltio, 1996, s. 70).

Uratutkimus on viimeisen 40 vuoden ajan kehittynyt huomioimaan yhä paremmin urissa ja työvoimassa tapahtuneen monimuotoistumisen (Baruch & Sullivan, 2022). Harvat urat ovat kuitenkaan tarkasti suunniteltuja. Usein ne koostuvat menneiden kokemusten, nykyhetken oivallusten ja mahdollisuuksien sekä epämääräisen tulevaisuuden odotusten välillä tapahtuneesta päätöksenteosta (Arthur ja muut, 1999, s. 48). Viime vuosikymmenten aikana on muodostunut runsaasti erilaisia työympäristöjä, joissa työt tehdään muuttuvissa asiantuntijakokoonpanoissa, joustavissa työsuhteissa ja väliaikaisissa yhteyksissä (Onnismaa, 2021, s. 68). Nykypäivän ura nähdäänkin usein ennen kaikkea työn ja eletyn elämän yhteisvaikutuksessa syntyvänä yksilöllisenä tapahtumasarjana. Erilaiset ja muuttuvat tavat tehdä työtä ovat nykypäivää ja myös niillä on huomattavia vaikutuksia uraan ja työtyytyväisyyteen (Aaltio, 2008).

Taulukko 1 esittelee perinteisten ja uusien uramallien eroavaisuuksia. Perinteiset urat olleet ennustettavia ja siten koettu turvallisiksi, ne ovat edenneet pääsääntöisesti lineaarisesti, keskittyneet organisaation tarpeisiin ja niitä on johtaneet organisaatiot (Baruch, 2006; Hall, 2004). Uusissa uramalleissa urat nähdään arvaamattomina ja haavoittuvina, sillä psykologisen sopimuksen muuttumisen myötä urat voivat olla esimerkiksi määrä- tai osa-aikaisia. Urat voivat kehittyä eri suuntiin ja esiintyvät jatkumoina joita yksilö johtaa

ja ne rakentuvat yksilön tarpeista ja toiveista. Nykypäivän uriin nähdään vaikuttavan monet erilaiset tekijät kuten työmarkkinat, teknologiset innovaatiot, hallitusten politiikat, kehittyvä yhteiskunta, talouden kehittyminen sekä kulttuuri (Baruch & Sullivan, 2022).

Taulukko 1. Perinteisten ja uusien urien vertailua

Perinteiset urat	Uudet urat
Ennustettavia	Arvaamattomia
Turvallisia	Haavoittuvia
Lineaarisia	Monisuuntaisia
Jäsenneltyjä	Jatkumoitteita
Organisaatioon keskittyviä	Yksilöön keskittyviä
Organisaatio johtaa	Yksilö johtaa

Uraa eivät enää niinkään määrittele ammattiluokitukset, ammatin harjoittamisen ja edistymisen säännöt tai organisaatioon perustuvat henkilöresurssien kehittämisen ja/tai seurantajärjestelmät, joilla toki on merkitystä, mutta vähintään yhtä merkityksellistä on yksilön oma tahto valintoja tehdessä (Arthur ja muut, 1999, s. 41). Ihmiset vaihtavat työpaikkaa ja uraa yhä useammin. Uralla etenemiseksi voidaan kokea niin asiantuntijuus kuin horisontaalinen liikkuvuus perinteisen organisaatiossa hierarkkisesti etenemisen lisäksi (Aaltio, 2008, s. 235). Vapaaehtoisuuteen perustuva uramuutos nähdään niin työntekijän kuin organisaationkin näkökulmasta usein parempana vaihtoehtona kuin pakotettu uramuutos. Pakotetun uramuutoksen on havaittu aiheuttavan työntekijöissä muun muassa motivaation alenemista, heikompaa valmistautumista muutokseen ja he kärsivätkin usein ahdistuneisuudesta, masennuksesta ja työuupumuksesta (Guan ja muut, 2019).

Vaikka käsitys urasta on vuosikymmenten aikana muuttunut, uramenestystä silti yhä useimmiten arvioidaan objektiivisesti perinteisten arvojen, kuten etenemisen, tulojen ja vallankäytön mahdollisuuksien näkökulmista (Baruch, 2004 & 2006; Ekonen, 2014; Guan

ja muut, 2019). Subjektiiivisesti uramenestystä voidaan arvioida myös muun muassa sisäisen tyytyväisyyden, elämän tasapainon, autonomian ja vapauden mittaristolla (Baruch, 2004; Guan ja muut, 2019). Etenkin nuorilla on korostunut uran mielekkyyden kokemuksen tarve (Aaltio, 2008, s. 235).

2.2 Sukupuoli uraa muokkaavana tekijänä

Naisten uratutkimusta on tehty jo 1970-luvulta lähtien (Hearn ja muut, 2015). Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet sukupuolen vaikuttavan urakehitykseen vahvasti. Miehillä on perinteisesti ollut perheen elättäjän rooli ja naisilla rooli perheen huolenpidossa (Ekonen, 2014). Suomessa naiset alkoivat työllistyä kodin ulkopuolelle laajemmin vasta 60–70-luvuilla tapahtuneen kaupungistumisen myötä (Saukkonen, 2012, s. 35). Julkisen palvelujärjestelmän kehittäminen sotien jälkeen mahdollisti muun muassa lasten päivähoiton ja sitä kautta naisten työssäkäynti tuli helpommaksi. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että naisten lisääntyneen työssäkäynnin seurauksena kotityöt jäivät siltikin yhä enimmäkseen naisten tehtäviksi eikä, työssäkäynnistä huolimatta, naisten taloudellinen asema kuitenkaan miehiin verrattuna juurikaan merkittävästi parantunut (Ekonen, 2014).

Suomessa työmarkkinat ovat yhä vahvasti jakautuneet (Ekonen, 2014). Suomalaisien koulutusvalinnat ovat vielä 2000-luvullakin vahvasti sukupuolen mukaisesti eriytyneitä. Sukupuolen mukaisella segregaatiolla eli eriytymisellä tarkoitetaan miesten ja naisten sijoittumista eri toimialoille, ammatteihin ja tehtäviin ja tämä näkyy muun muassa erilaisina urapolkuina ja koulutusvalintoina (Halonen, 2019). Jo ammattikoulutuksessa toisen asteen aloista tekniikan, liikenteen sekä luonnontieteiden alat ovat vahvasti miesvaltaisia ja naiset ovat enemmistössä sosiaali-, terveys- ja liikunta-aloilla, humanistisella- ja kasvatusalalla sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousaloilla (Murto ja muut, 2018). Saman tutkimuksen omaavien naisten ja miesten välillä on havaittu, että miehet saavuttavat yleensä korkeamman ammatillisen aseman (Hearn ja muut, 2015). Koulutuksella voidaankin vaikuttaa merkittävästi naisten ja miesten asemaan työmarkkinoilla, työuraan, palkkaukseen ja työn ulkopuoliseen elämään (Halonen, 2019).

Naisten ja miesten urien erilaisuutta on pyritty selittämään muun muassa naisten kunnianhimon puutteena, miehisinä pidettyjen ominaisuuksien (katso taulukko 2) tarpeella työelämässä ja etenkin esimiestehtävissä, organisaatioiden asettamien epävirallisten valintakriteerien (esim. perhe eduksi miehelle, mutta rasitteena naiselle) sekä verkostojen puuttumisella (Peltonen, 2007, s. 148). Myös naisten ja miesten toiveet aikuisuudesta ja työelämästä eroavat toisistaan. Naisten (johtamis-)urien on havaittu olevan monimutkaisempia ja katkonaisempia kuin miesten (Ekonen, 2014). Naiset todennäköisesti asettavat yhteenkuuluvuuden ja tuottavuuden etenemisen edelle ja ovat siksi todennäköisemmin poissa palkkatyöstä (Arthur ja muut, 1999, s. 54). Naisten urapäätökset ovat yleensä osa suurempaa kokonaisuutta, ja niihin vaikuttaa niin perheenjäsenet kuin ympäristö, jossa he vaikuttavat (Mainiero & Sullivan, 2005). Naisten urakokemuksissa nouseekin usein esiin henkilökohtaiset tyytyväisyyteen ja ihmissuhteisiin liittyvät tekijät, kun taas miesten urissa korostuu palkka, asema ja uralla eteneminen (Ekonen, 2014).

Taulukko 2. Maskuliinisten ja feminiinisten ominaisuuksien eroja (Peltonen, 2007, s. 147).

MASKULIINISUUS	FEMINIINISYYS
Henkilökohtaisen ja ammatillisen roolin erottaminen	Kokonaisvaltainen identiteetti
Hierarkkisuus ja kilpailullisuus	Vuorovaikutuksellisuus ja yhteisöllisyys
Itsenäisyys	Sosiaalisuus, mukautuvuus
Loogisuus	Intuitiivisuus
Aggressiivisuus	Lempeys, hoivaavuus

Keskustelua sukupuolirooleista on käyty 1960-luvulta lähtien (Ekonen, 2014). On puhuttu muun muassa lasikattoilmiöstä, jolla viitataan näkymättömään esteeseen, joka estäisi naisten etenemisen organisaatioissa ja syinä tälle on pidetty naisia, organisaatioita, kulttuureja ja yhteiskuntia (Hearn ja muut, 2015; Powell & Butterfield, 2015). Tutkimusten mukaan kaikki organisaatioprosessit, joilla pyritään neutraloimaan tai poistamaan

ennakkoluulojen vaikutuksia ja sukupuoleen perustuvia stereotyyppioita, edistävät organisaation tehokkuutta, oikeudenmukaisuutta sekä hallintaa ja lasikattoilmiön särkymistä (Powell & Butterfield, 2015). Powell ja Butterfield (2015) huomauttavat, että lasikatot ovat organisaatioille erityisen haitallisia tuottavuuden näkökulmasta (jos ne esimerkiksi estävät osaavien ja kyvykkäiden henkilöstön jäsenten etenemisen uralla), organisaation oikeudenmukaisuuden näkökulmasta (jos tiettyyn sukupuoliryhmään kuuluminen estää valinnan tai etenemisen) sekä organisaatioiden vaikuttavuuden näkökulmasta, sillä organisaatioiden menettelytavat heijastuvat muun muassa organisaatiokuvaan, millä puolestaan voi olla vaikutusta esimerkiksi markkina-aseman kehittymiseen.

Ekosen (2014) tutkimuksessa nousi esille miesten ja naisten erilainen käsitys perheen tuen vaikutuksesta uraan. Tutkimuksen mukaan miehet kokivat perheen työstä irrottavana tekijänä ja naiset taas nimesivät puolison tuen mahdollistajaksi uraa rakennettaessa. Erot tulevat esiin myös johtamistavoissa. Tutkimusten mukaan naiset ovat yleensä tehokkaampia johtajia kuin miehet (Powell & Butterfield, 2015). Naisjohtajat toimivat vuorovaikutteisesti ja pyrkivät inspiroimaan ja voimaannuttamaan alaisiaan, kun miesjohtajien johtamistyyliä on havaittavissa enemmän hierarkkisuuteen perustuvaa valvontaa ja kilpailullisuutta (Peltonen, 2007, s. 147).

Uratutkimuksen alkuvuosina naisten uria ei juuri tutkittu. Vielä 1930-luvulla naisten uraan viitataan lähinnä perheen koossa pitävänä voimana (Hughes, 1937). Naiset siirtyivätkin kodin ulkopuoliseen työelämään paljon miehiä myöhemmin. Ekonen (2014) huomauttaa, että työelämää ja organisaatioita koskevassa keskustelussa vain naisella näyttää olevan sukupuoli. Tutkimusta on siis tehty valtaosin miehisillä aloilla ja miehet huomioiden. Esimerkiksi Scheinin ura-ankkuriteoria on luotu haastatteleamalla 44 akateemisesti koulutetun miehen työhistoriaa (Schein & Van Maanen, 2016).

2.3 Ikä uraa muokkaavana tekijänä

Ikääntymisen myötä ihmisen toimintakyky (fyysinen – psyykkinen- sosiaalinen) muuttuu yksilöllisesti, mutta normaalia vanhenemista ei pidetä työnteon esteenä eikä sen koeta rajoittavan ihmisen kykyä hoitaa vaativiakin tehtäviä (Reina-Knuutila, 2001). Ikääntymisen kuitenkin muuttaa työuria ja työssä selviytymistä. Työurallaan yksilö kohtaa tyypillisesti toimintakyvyn tai terveyden heikkenemistä, osaamisvajetta, työmotivaation hupe- nemista tai uupumista (Ilmarinen, 2006, s. 37). Ikääntymisen tuomat muutokset eivät kuitenkaan ole vain fysiologisia muutoksia vaan myös psykologisia ja sosiaalisia (Reina-Knuutila, 2001; Salminen, 2019). Pelko lomautuksista tai työttömyydestä voi heikentää työkykyä (Ilmarinen, 2006, s. 37). Ikääntyvien työntekijöiden uria haastaa myös sukupuoli ja hoitovelvollisuudet (Tempest & Coupland, 2017). Etenkin naistyöntekijöiden elä- köitymispäätöksiin näyttää vaikuttavan miehiä enemmän siviilisääty, koulutus ja tulotaso (Salminen, 2019). Työn ja perheen yhdistämistä pidetäänkin tärkeänä osana uran kehiti- tymistä (Aaltio, 2008).

Työvoiman vähentyessä ikääntyneiden työntekijöiden työnteon mahdollistaminen ja työssä jaksaminen nähdään merkittäväksi tekijäksi kilpailukyvyn säilyttämisessä (Tem- pest & Coupland, 2017). Pitkään työelämässä olleilla on vuosien saatossa kerääntynyttä, arvostettua tietoa, osaamista ja kokemusta, jota he ovat myös halukkaita käyttämään (Vuori ja muut, 2019). On osoitettu, että iäkkäitä ei niinkään rajoita iän tuomat fyysiset ja terveyteen liittyvät seikat ja monet pystyvät yhä uran loppuvaiheessakin varsin fyysi- siin ja korkean tason suorituksiin (Tempest ja muut, 2002). Iäkkäämpien työntekijöiden yksilöllinen osaaminen jää kuitenkin usein organisaatioissa tunnistamatta (Mirvis & Hall, 1994). Ja vaikka on esitetty oletuksia, että iäkkäät ovat paljon poissa töistä heikkenevän terveydentilan ja laskevan fyysisen kunnan vuoksi, muun muassa vuonna 1991 Yhdysval- loissa tehdyssä tutkimuksessa kävi ilmi, että vanhemmat työntekijät olivat vähemmän todennäköisesti sairauslomalla kuin nuoremmat työtoverinsa (Tempest ja muut, 2002).

Työuran loppuvaiheen ratkaisulla voikin olla merkittävä vaikutus organisaatioiden kilpailukyvyyn ylläpitämisessä, kun käsillä on markkinat, joissa väestön demografisen muutoksen myötä ammattitaitoisista työntekijöistä tulee olemaan pula joka alalla. Joutsenvirta ja Järvensivu (2012, s. 173) toteavatkin, että hyvinvointivaltion suurimpia haasteita on iäkkäistä huolehtiminen, sillä sen tuottamien palveluiden (terveydenhuolto, vanhus- ja lasten hoito sekä koulutus) ylläpito rakentuu jatkuvaan kasvuun ja taloudelliseen tehokkuuteen. Organisaatiot ovat tyypillisesti tukeneet uran loppuvaiheessa olevia työntekijöitä erilaisilla käytännöillä, jotka pääosin keskittyvät vähentämään työn vaatimuksia, kuten työajan ja/tai työtehtävien muuttaminen (Vuori ja muut, 2019). Organisaatiotasoon henkilöstöpolitiikassa tulisi kuitenkin huomioida kaikki ikä- ja henkilöstöryhmät, sillä tyypillisesti organisaatioissa työskentelee eri ikäistä työvoimaa. Oleellisina tekijöinä hyvässä henkilöstöpolitiikassa nähdään syrjimätön rekrytointi ja henkilöstövalinnat, suoriutumiskyvyn ylläpitäminen ja tukeminen sekä palkitseminen ja myös kouluttautumisen ja kehittymisen käytänteet organisaatiossa (Salminen, 2019).

Työntekijöiden omat uskomukset omien kykyjen ja pätevyyden ja heihin kohdistetun arvostuksen heikkenemisestä iän myötä voivat johtaa motivaation ja itseluottamuksen laskuun (Vuori ja muut, 2019). Työntekijän ja esimissuhteen osalta esimiehen tuki nähtiin merkittävänä tekijänä työympäristössä, jossa iäkkäät työntekijät voivat keskustella pidemmän työuran tukemiseksi tarvittavista aloitteista (Salminen, 2019). Organisaatioissa pitäisikin kiinnittää erityistä huomiota urien loppuvaiheessa olevien työntekijöiden sopeutumisvalmiuksiin, urahallintaan, resurssien hyödyntämiseen sekä oman uran suoje- luun ja edistämiseen, jotka nähdään keinoina edistää työssä viihtymistä ja siihen sitou- tumista sekä mahdollistavan hallitumman kokeneiden työntekijöiden työelämän ulko- puolelle siirtymisen (Vuori ja muut, 2019).

2.4 Psykologisen sopimuksen muutos uraa muokkaavana tekijänä

Psykologiseksi sopimukseksi on kutsuttu mallia, jossa työntekijät saivat työnantajiltaan lupaukseen elinikäisestä työsuhteesta tai vähintäänkin vakaasta työpaikasta ja sen tuomasta turvasta ja vastineeksi sitoutuivat työnantajaan (Baruch, 2004; Lo Presti ja muut, 2018; Sullivan & Baruch, 2009). Sittemmin työntekijän ja työnantajan välisen psykologisen sopimuksen on havaittu muuttuneen (Baruch, 2006; Hiltrop, 1995; Peltonen, 2007, s. 109–112). Taulukko 3 esittelee psykologisessa sopimuksessa havaittuja muutoksia. Hiltrop (1995) nostaa vanhaa sopimusta kuvaaviksi avainsanoiksi vakauden, pysyvyyden, ennustettavuuden, perinteen sekä keskinäisen kunnioituksen, joiden avulla työntekijöiden odotettiin olevan lojaaleja, luotettavia ja vastineeksi panoksestaan työntekijöille tarjottiin jatkuvaa työtä, vuosipalkankorotuksia sekä hidasta mutta tasaista etenemistä. Vanha psykologinen sopimus tuki työntekijöiden pitkää, lineaarisesti kehittyvää uraa sitouttamalla organisaatioon ja toimi vahvistajana edellä kuviossa 2 kuvattuun urakehitysmalliin.

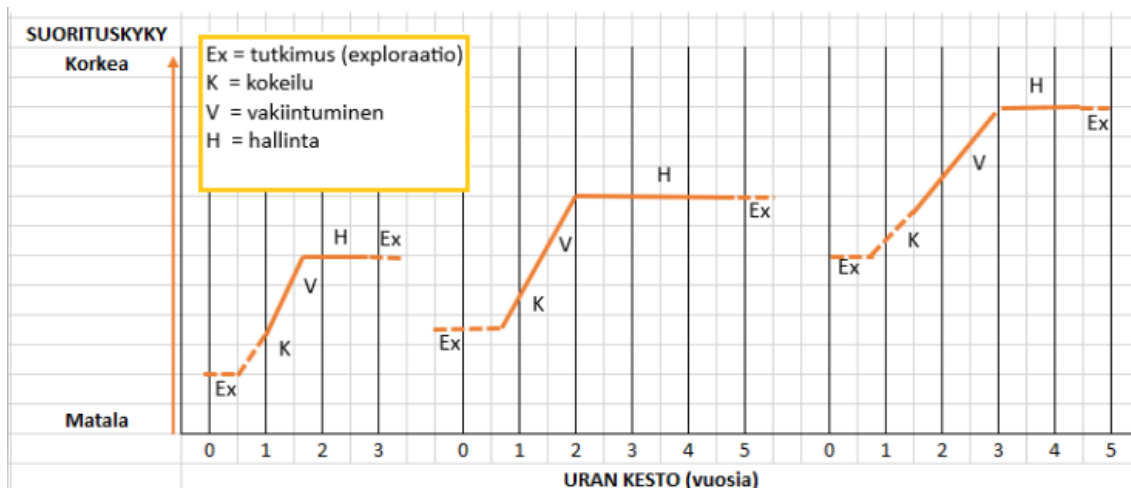
Taulukko 3. Psykologisen sopimuksen muutos (Hiltrop, 1995).

Piirre	Vanha psykologinen sopimus	Uusi psykologinen sopimus
Keskitty	Turvallisuuteen	Työllistymiseen
Kesto	Pitkä työsuhde	Vaihteleva/joustava
Muoto	Jäsennelty, ennustettava	Joustava, muuttuva
Sovellettavuus	Laaja	Kapea
Perusperiaate	Perinteisiin nojaava	Markkinavoimien ohjaama
Tavoiteltu tulos	Uskollisuus ja sitoutuminen	Arvon lisääminen
Työnantajan vastuu	Reilu palkka hyvästä työstä	Hyvä palkkio hyvästä suoriutumisesta
Työnantajan panos	Tasainen tulo ja uralla eteneminen	Mahdollisuudet itsensä kehittämiseksi
Työntekijän vastuu	Hyvä suoriutuminen työstä	Erottuminen
Työntekijän panos	Aika ja suoritus	Osaaminen ja taidot

Uusi psykologinen sopimus perustuu olettamukseen, että ihmiset eivät automaattisesti sitoudu työnantajaansa, eikä työntekijän ja työnantajan välillä ole enää niin selvää riippuvuutta toisesta (Hiltrop, 1995). Osaaminen ja kova työ eivät enää takaa jatkuvaa työsuhdetta (Peiperl & Baruch, 1997). Urasta on tullut yksilön oma projekti, jossa tarkoitus on kehittää omasta osaamisestaan ja ammattitaidostaan keino tavoitella oman, toivotun urakehityksen kannalta hyviä työpaikkoja ja edistää omaa työmarkkina-arvoa (Lo Presti ja muut, 2018; Peltonen, 2007 s. 109–112).

Työelämän muutoksen ja psykologisen sopimuksen muuttumisen myötä urat ovat muuttuneet, nykyään yhä harvemmin ollaan saman työnantajan palveluksessa koko työikä, vaan työnantajat ja työtehtävät vaihtuvat ja ammatteja ja osaamista voidaan kerryttää koko työuran ajan. Joustavuus, älykkyys sekä työllistettävyys ovatkin työntekijöiltä vaa-dittavia taitoja selviytyä työelämän muutoksesta (Baruch, 2004). Edes vahvan ammattitaidon ja ammatti-identiteetin kehittäminen ei kuitenkaan enää luo varmaa turvaa ole-massa olevaan työuraan (Arthur ja muut, 1999, s. 104). Ihmisillä on silti yhä tarve tuntea vakautta ja turvallisuutta myös työelämässä (Baruch, 2006). Lisäksi ihmiset haluavat tun-tea elämänsä ja työnsä merkitykselliseksi (Aaltio, 2008). Merkityksellisuuden puute työssä lisää työstä vieraantumista (Tummers & Den Dulk, 2013).

Nykypäivän urakehitystä voidaan kuvata syklisenä (kuvio 3). Ura ei välttämättä enää muodostu yhdestä kokonaisesta työsuhteesta, vaan useista peräkkäisistä tai jopa limit-tyivistä työsuhteista (Aaltio, 2008). Ruohotie ja Jokipaltio (1996) käyttää tällaisesta sykli-sestä urasta termiä joustava ura ja korostaa sen mahdollisuutta psykologisen menestyk-sen tunteen luomisessa. Yhtä lailla syklinen ura antaa mahdollisuuden kokeilla eri ura-vaihtoehtoja tai vaihtaa työaikatyyppiä (esim. kokoaikatyöstä osa-aikaiseksi) sekä koulut-tautumiseen uran aikana (Mirvis & Hall, 1994). Nykypäivän urien voidaankin nähdä limit-tyvän myös vertikaalisesti organisaatioissa ja jopa organisaatiorajojen yli ja yksilön suurin tavoite ei enää välttämättä ole uralla eteneminen, vaan se voi olla puhtaasti osaamisen ja oman kyvykkyyden kasvattaminen (Peiperl & Baruch, 1997).



Kuvio 3. Urasykleistä muodostuva uramalli (Mirvis & Hall, 1994; Ruohotie ja Jokipaltio, 1996).

Psykologisen sopimuksen muuttumisen myötä voidaan olettaa, että vakaita, eläkkeeseen päätyviä, pitkiä työsuhteita on tulevaisuudessa yhä vähemmän. Kiristyvässä kilpailutilanteessa työnantajat eivät voi tarjota perinteisiä, ”turvallisia” työpaikkoja, mutta voivat auttaa työntekijöitä kehittämään osaamistaan (Baruch, 2004). Organisaation panostus työntekijöiden koulutukseen sitouttaa työntekijöitä organisaatioon ja vaikuttaa positiivisesti yrityksen tulokseen osaamisen kasvun myötä (Baruch, 2006). On myös havaittu, että niissä olosuhteissa, joissa työntekijän uutta osaamista ei hyödynnetä ja tunnisteta organisaatiossa, työntekijä hakeutuu yleensä uusiin työsuhteisiin, joissa koulutusta voi hyödyntää ja siitä palkitaan (Baruch, 2006).

2.5 Oppiminen työuran loppuvaiheessa

Oppiminen mahdollistaa ihmisen kehittymisen ja ohjaa elämää syntymästä elämän viimeiin päiviin asti. Oppiminen mahdollistaa osaamisen kehittymisen. Oppimiskyky säilyy läpi elämän, mutta muuttuu, iän ja elämäkokemuksen myötä tietovaranto luonnollisesti kasvaa, ihmisen kyky arvioida tiedon oikeellisuutta ja tarpeellisuutta paranee ja syy-seuraussuhteiden näkeminen ja kokonaisuuksien hahmottamisen kyky paranevat (Kupias & Peltola, 2019, s. 40).

Kokemuksen merkitys korostuu eteenkin ikääntyvien työntekijöiden oppimisessa sillä työelämässä uudet asiat liittyvät lähes aina vanhoihin, jo opittuihin asioihin, jolloin käytännössä oppimisen avulla syvennetään jo olemassa olevaa tietoa (Ilmarinen, 2006, s. 169). Elämäkokemuksen nähdäänkin antavan monia henkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, joiden avulla ikääntyvät työntekijät pystyvät säilyttämään toiminta- ja työkykynsä (Reina-Knuutila, 2001). Tietojen, taitojen ja kokemuksen myötä syntyy osaaminen. Osaaminen tunnustetaan tärkeäksi osaksi koettua työkykyä (Salminen, 2019). Inhimillisen pääoman merkityksen kasvaessa henkilöstön osaamista, oppimista ja valmiutta nopeisiin muutoksiin pidetään kriittisinä menestystekijöinä (Ruohotie & Jokipaltio, 1996, s. 15).

Ilmarinen (2001; 2006, s. 79) kuvaa yksilöllisen työkyvyn muodostuvan inhimillisten voimavarojen ja työn vaatimusten välisessä vuorovaikutuksessa. Inhimillisten voimavarojen hän nimeää muodostuvan terveydestä ja toiminnallisesta kapasiteetista, koulutuksesta ja osaamisesta, arvoista ja asenteista, sekä motivaatiosta. Kun nämä edellä mainitut yksilölliset tekijät yhdistyvät työn vaatimusten, työyhteisön ja johtaminen sekä työympäristön tekijöihin syntyy niiden yhteisvaikutuksesta työkyky (Ilmarinen, 2001).

Työkykyyn vaikuttavat tekijät ovat koko ajan muutoksessa, joten ihminen joutuu etsimään koko ajan tasapainoa työn ja omien voimavarojensa välille (Ilmarinen, 2006, s. 80). Ikääntymisen nähdään kasvattavan kokemusta mutta heikentävän taitoja, joten iällä voidaan nähdä olevan suorituskykyyn sekä positiivinen että negatiivinen vaikutus (Ilmarinen, 2001). Kokemuksen nähdään muun muassa parantavan työn laatua, vähentävän virheitä ja auttavan ratkaisemaan työssä eteen tulleita ongelmia nopeammin, joten työntekijän ammattitaidolla ja kokemuksen tuomalla osaamisella on merkittävä vaikutus työn suorittamiseen ja hallintaan (Reina-Knuutila, 2001).

Työpaikoilla tarvitaan yhä monitaitoisempia ja ketterämpiä tekijöitä. Organisaatioiden näkökulmasta kriittiset menestystekijät ovat nopeus, joustavuus, integraatio ja innovatiivisuus (Ruohotie & Jokipaltio, 1996, s. 9). Toivottuja ominaisuuksia työvoimassa ovat

yleinen aktiivisuus, uteliaisuus, kriittinen ajattelukyky, älyllinen joustavuus, epävarmuuden sietokyky, yhteistyökyky, kansainvälisyys, sosiaaliset taidot, verkostoitumiskyky, yrittäjäjys ja uuden oppimisen valmiudet (Kuurila, 2014, s. 53; Oksanen, 2017). Elinikäinen oppiminen voidaan nähdä organisaatioissa keinona turvata osaavan työvoiman saataavuus ja kilpailukyvyyn ylläpitäminen.

Jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä osaaminen ja osaamisen vahvistaminen nähdäänkin kriittisinä tekijöinä muutoksesta selviämisessä (Oksanen, 2017). Ympäristössä tapahtuvat muutokset edellyttävät työntekijöiltä sellaisten uusien taitojen ja osaamisen kehittämistä, joka olennaisesti eroaa 1900-luvun ammateissa vaaditusta osaamisesta (Savickas ja muut, 2009). Viitala (2002) nimeääkin osaamisen, osaamisen jatkuvan kehittämisen sekä uusiutumisen yritysten tärkeimmäksi kilpailutekijäksi. Iso osa ihmisen osaamisesta perustuu työssä opittuun ja tällöin muutoksesta selviämisessä korostuu työssä tarvittavien työntekijöiden osaamisvaatimusten tunnistaminen (Koski & Husso, 2017).

Työssä kehittyminen vaatii motivaatiota, aikaansaantikykyä sekä taitoa oppia ja käsitellä kokemuksia (Kupias & Peltola, 2019, s. 249). Yksilöissä tapahtuvat toimintakyvyn muutokset haastavat myös työn tekemistä ja työoloja (Reina-Knuutila, 2001). Haasteita aiheuttaa muun muassa työn luonteen nopea muutos, kun työympäristö, työn tekemisen tavat, työkalut ja työstä syntyvä kuormitus muuttuu nopeampaa tahtia kuin ihminen ehtii uutta tietoa ja toimintamalleja omaksua (Ilmarinen, 2001).

Uudelleenkouluttaminen voidaan nähdä vanhan psykologisen sopimuksen mukaiseksi toimintamalliksi, joka on hidasta, kallista, liian tuotantoriippuvaista ja liian irrallaan työmahdollisuuksista ollakseen tehokasta (Hall & Mirvis, 1995). Hall ja Mirvis (1995) esittävätkin, että etenkin ikääntyneiden työntekijöiden osalta organisaatioiden tulisi keskittyä jatkuvan oppimisen malliin, jolloin uuden oppiminen tapahtuisi työn vaatimusten muuttuessa luonnollisesti (katso taulukko 4). Oppiminen voidaan nähdä työtapana, jossa opitaan työtehtävien lomassa uusia taitoja toisilta työntekijöiltä, tällöin myös ymmärrys

oman työtehtävän tai osaston toiminta liittyy isompaan kokonaisuuteen organisaatiossa (Ruohotie & Jokipaltio, 1996, s. 122).

Jatkuvan oppisen avulla voidaan tehokkaasti muuttaa myös yksilön identiteettiä ja taitoja ja samalla kun työntekijän osaaminen karttuu (Hall & Mirvis, 1995). Uudelleenkoulutuksessa tekijänä on maksettu kouluttaja, koulutuksen tahti tulee ulkopuolelta määriteltynä ja tehtävät ovat teoreettisia tai simuloituja. Oppijan kokemus koulutuksen hyödystä voi jäädä matalaksi, sillä voimaantumista, tiedon omaksumista tai identiteetin kehittymistä voi olla vaikea havaita ja tulevat työtehtävät voivat jäädä yhä etäisiksi sillä oppijan voi olla vaikea omaksua tätä uutta tietoa ilman kokemuksen tuomaa asiayhteyttä. Jatkuvan oppimisen mallissa oppija itse tuottaa tai hankkii tarvitsemaansa tietoa. Koska ulkopuolista kouluttajaa ei välttämättä tarvita jäävät organisaation kustannukset pienemmiksi. Työn ohella tapahtuvan oppimisen nähdään voimaannuttavan, kehittävän identiteettiä ja parantavan tiedon omaksumista. Oppijan onkin helpompi nähdä uuden asian soveltuvuus nykyisiin ja jopa mahdollisesti tuleviin työtehtäviin.

Taulukko 4. Uudelleenkoulutus verrattuna jatkuvaan oppimiseen (Hall & Mirvis 1995).

	Uudelleenkoulutus	Jatkuva oppiminen
Tekijä	Ammattilainen (kouluttaja)	Itse
Aika, kustannukset	Korkea	Matala
Tahti	Ohjelmoituna	Tarvittaessa
Tehtävä	Teoreettinen tai simuloitu	Oikeaa työtä
Oppijan voimaantuminen	Matalaa	Korkeaa
Oppijan identiteetin kehittyminen	Vaihtelevaa	Korkeaa
Oppijan omaksuminen	Matalaa	Korkeaa
Sidos tulevaisuuden työtehtäviin	Vaihteleva	Korkea

Hall & Mirvis (1995) korostavat työuransa loppuvaiheessa olevien työntekijöiden jatkuvan oppimisen kannalta neljä merkittävää tekijää; ihmissuhteet, monipuolisen kokemuksen, tehokkaan välityksen sekä informaatioteknologian hyödyntämisen. Kaikki ihmissuhteet voidaan nähdä merkityksellisiksi, kun kyse on oppimisesta. Työtehtävistä suoriutuminen vaatii teknisen tiedon ja osaamisen lisäksi myös kokemusta, vuorovaikutustaitoja ja valmiuksia, joten ammattitaidon ja osaamisen yhdistämisellä voidaan nähdä olevan merkittäviä vaikutuksia työssä pärjäämiseen (Reina-Knuutila, 2001).

Tiedot ja taidot vanhenevat työstä tai työntekijän iästä riippumatta. Kouluttautumisella ja harjoittelulla nähdään olevan paljon suurempi vaikutus suorituskyykyyn kuin kronologisella iällä (Tempest ja muut, 2002). Ammatillinen uusiutuminen onkin nykytyöelämässä selviytymiskeino. Ammatillisena uusiutumisenä ja kasvuna voidaan pitää kaikkia kehittämistoimia, joilla ylläpidetään ja/tai lisätään ammatillista pätevyyttä (Ruohotie & Jokipaltio, 1996, s. 58). Valtaosa työssä vaadittavasta oppimisesta tapahtuu työn ohessa ja työtä tekemällä, mutta myös muodollista koulutusta tarvitaan (Kupias & Peltola, 2019 s. 27).

Työntekijöiden hyvinvoinnin ja tuottavuuden tukeminen tukee myös organisaation tehokkuutta ja tukee kilpailuasemaa (Baruch & Sullivan, 2022). Uran loppuvaihe voi olla yhä hyvinkin aktiivinen elämänvaihe, jossa työntekijät hallitsevat uraansa liittyviä tavoitteita ja suunnittelevat uusia, ei vain eläkkeelle valmistautumista ja sivuun jäämistä (Vuori ja muut, 2019). Yksilön voimavaroihin vaikuttaa toimintakyvyn lisäksi myös osaaminen sekä työn tekemisen halu (Reina-Knuutila, 2001). Ikääntyvien oppimisen organisointiin tuleekin kiinnittää riittävästi huomiota, ikääntyvät työntekijät tarvitsevat heille toimivat menetelmät, olosuhteet ja opiskelutahdin (Ilmarinen, 2006, s. 170). Ihmisten eläessä yhä pidempään ikääntyneillä työntekijöillä ja asiakkaila tulee olemaan merkittävä vaikutus talouden kehityksessä, joten heidän huomioiminen niin palveluiden tuottajina kuin kulluttajina on tärkeää (Tempest ja muut, 2002).

2.6 Uudet uramallit urien muutoksen selittäjinä

Uratutkimus on viimeisen 40 vuoden ajan kehittynyt huomioimaan yhä paremmin urissa ja työvoimassa tapahtuneen monimuotoistumisen (Baruch & Sullivan, 2022). Baruch ja Sullivan esittävät, että uudet, perinteisen, organisatorisen uran jälkeen tulleet uramallit voidaan jakaa kahteen vaiheeseen, ensimmäisen ja toisen sukupolven nykyaikaisiin uriin. Heidän mukaansa rajaton ura (Arthur, 2014), proteuksen ura (Hall, 2004), organisaation jälkeinen ura (Peiperl & Baruch, 1997) sekä älykäs ura (Arthur ja muut, 1995) kuuluvat ensimmäisen sukupolven uusiin uramalleihin.

Rajaton ura (engl. boundaryless career) korostaa ihmisen rajattomuutta ja siirtymistä työtehtävistä toisiin, niin organisaation sisällä kuin eri organisaatioiden välillä, työnantaja ja työsuhhteita voi olla useita ja yksilön omat kokemukset korostuvat valinnoissa (Liimatainen, 2011; Sullivan & Arthur, 2006). Rajattomassa urassa tyypillistä on myös, että urapäätöksiin voi vaikuttaa henkilökohtaiset tai perhesyyt, eikä urakehitys ole välttämättä tyypillisesti hierarkkinen (De Vos & Heijden, 2017). Ura voi myös kehittyä moneen eri suuntaan, eikä ole poikkeuksellista, että välttämättä ei tartuta työnantajan tarjoamaan etenemismahdollisuuteen (Ekonen, 2014). Uralla voi tapahtua liikehdintää niin työn, työpaikkojen, ammattien kuin eri maiden välillä ja urakehitys voi perustua jopa ulkopuolisiin verkostoihin. (Baruch & Sullivan, 2022; Liimatainen, 2011). Arthur (2014) korostaa yksilön omaa päätäntävaltaa oman uran omistamisessa ja sen kehittymiseen vaikuttavissa päätöksissä. Rajatonta uraa voidaan tarkastella fyysisen ja psykologisen liikkuvuuden näkökulmista ja yksilölliset reaktiot ja valinnat niistä vaihtelevat (Sullivan & Arthur, 2006).

Proteuksen ura (engl. protean career) on mainittu jo 1976 Douglas Hallin kirjan *Careers in Organizations* loppukappaleessa (Hall, 2004). Hall (2004) kuvasi sille olevan ominaista yksilölähtöisyys ja ydinarvoina mainittiin vapaus ja kasvu. Uraa ohjaa etenkin yksilön omat arvot, jotka tarjoavat rajoja ja mittoja uralle sekä itseohjautuvuus uran suunnittelun ja ohjaamisen suhteen (Baruch & Sullivan, 2022). Uralle ominaista on yksilön sään-

nöllinen uudistuminen ja pyrkimys jatkuvaan taitojen kehittämiseen yksilön omista lähtökohdista, toiveista ja tarpeista (Liimatainen, 2011; De Vos & Heijden, 2017). Työura nähdään sarjana erilaisia kokemuksia, joita ohjaa sen aikana tehdyt valinnat ja itsensä toteuttaminen (Ekonen, 2014). Sopeutumiskyky ja itsetietoisuus nähdään tärkeinä psykologisina resursseina (Guan ja muut, 2019). Urakäsitys kattaa koko elämän ja sen nähdään koostuvan sarjasta kokemuksia, jotka pohjautuvat yksilön omiin valintoihin ja haaluun toteuttaa itseään (Liimatainen, 2011).

Organisaation jälkeinen ura (engl. post corporate career) korostaa yksilön, organisaation ja työympäristön vaikutusta uraa koskevissa päätöksissä (Baruch & Sullivan, 2022). Työn muuttumisen myötä urat eivät enää ole vain organisaatioissa ja tämä uratyyppejä kehittyäkään usein yksilöiden siirryttyä pois yrityksistä joko oman valinnan tai pakon seurauksena (Peiperl & Baruch, 1997). Perinteisistä urarakenteista siirrytään kohti dynaamisempaa ja ketterämpää järjestelmää, jossa on tarjolla vaihtoehtoisia uravaihtoehtoja ja niiden kautta tarjoutuvia uramahdollisuuksia pidetään elinkelpoisina ja arvokkaina (Baruch & Sullivan, 2022; Peiperl & Baruch, 1997). Organisaation vaatimusten ulkopuolella oleva ura antaa vapautta ja mahdollistaa esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen, mutta voi myös estää esimerkiksi normaalia sosiaalista kanssakäymistä ja johtaa sosiaaliseen eristymiseen (Peiperl & Baruch, 1997).

Älykäs ura (engl. intelligent career) korostaa yksilön ominaisuuksia menestyksessä vaadittavina tekijöinä (Arthur ja muut, 1995). Yksilön osaaminen ja oppiminen ovat keskiössä jatkuvasti kehittyvässä ja muuttuvassa työelämässä (Liimatainen, 2011). Defilippi ja Arthur (1994) määrittivät urapääoman (engl. career capital) keskeisiksi kolmeksi tekijäksi: miksi (know-why), miten (know-how) ja kuka (know-whom). Nämä kolme käsitettä sisältävät tiedon yksilön motivaatiosta ja identiteetistä (miksi), taidoista ja asiantuntemuksesta (miten) sekä suhteista ja maineesta (kuka) (Defilippi & Arthur, 2004; Sullivan & Arthur, 2006). Keskeisinä osa-alueina nähdäänkin yksilön orientaatio sekä motivaatio, yksilön osaaminen sekä henkilökohtaiset verkostot, jotka voidaan yhdistää organisaation osaamiseksi (Liimatainen, 2011).



Kuvio 4. Ensimmäisen sukupolven uudet uramallit

Baruchin ja Sullivanin (2022) mukaan toisen sukupolven nykyaikaisiin uriin kuuluvat kaleidoskooppinen ura (Mainiero & Sullivan, 2005), kestävä ura (De Vos ja muut, 2020), uran rakentamisen teoria (Savickas, 2005), työllistettävyys (Fugate ja muut, 2004), sattumat ja urashokit (Akkermans ja muut, 2018) sekä ura ekosysteeminä (Baruch, 2013). Edellä mainittujen lisäksi tutkimuskirjallisuus tunnistaa uramalleiksi myös ainakin portfolio uran (Fenwick, 2006). Nämä toisen aallon uudet urat ovatkin yhä monipuolisempia ja muuttuvampia ja pyrkivät huomioimaan yhä vahvemmin yksilön omat toiveet ja tarpeet yhdistettynä organisaatioiden ja niiden toimintaympäristöjen vaatimuksiin.

Kaleidoskooppisessa urassa (engl. kaleidoscope career) korostuu ihmisen kyky ja tarve muuttaa uraa ja uran ulkopuolisia asioita etsiessään parasta kokonaisuutta niiden välillä (Kirk, 2016). Yksilöt tasapainoilevat työn ja vapaa-ajan vaatimusten, henkilökohtaisten arvojen ja asenteiden sekä työn, kehittymisen ja edistymisen mahdollisuuksien välillä (Baruch & Sullivan, 2022). Liimataisen (2011) mukaan kaleidoskooppinen ura on dynaaminen ja liikkeessä, mutta uraa muokataan muun elämän vaatimusten muuttuessa. Uramalli on tyypillinen naisilla, joilla esimerkiksi perheen vaikutukset nähdään heijastuvan

vahvasti uraan (Liimatainen, 2011; Mainiero & Sullivan, 2005). Kaleidoskooppinen ura -nimitys muodostuu ajatuksesta, että yksilöt muuttavat uraansa työn ja muun elämän sekä omien arvojen ja toiveidensa yhteisvaikutuksessa, aivan kuin kaleidoskoopissa lasipalat muodostavat uusia kuvioita, kun sitä kierretään (Kirk, 2016).

Kestävä ura (engl. sustainable career) viittaa ihmisten kapasiteettiin oppia, luoda, kekeillä ja ylläpitää mukautuvuutta samalla kuin johtavat uriaan (Baruch & Sullivan, 2022; De Vos & Van der Heijden, 2017). Urakehityksessä huomioidaan fyysiset ja psyykkiset näkökulmat: organisaation toiminnan seuraukset resursseille ja niiden kestävyydelle sekä ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen kuin myös edellä mainittuihin liittyvät sidosryhmät. De Vos ja muut (2020) nostavat esiin terveyden (fyysiset ja psyykkiset tekijät, jotka vaikuttavat mm. työkykyyn), onnellisuuden (menestyminen tai uratyytyväisyyden kokemus, työn ja yksityiselämän tasapaino ja henkisen kasvun tavoitteet) ja tuottavuuden (suorituskyky, korkea työllistyvyys) kestävä uran avaintekijöinä. Nämä kolme tekijää myös luonnollisestikin vaihtelevat uran eri vaiheissa. Kestävä uran neljä olennaista ominaisuutta ovat De Vosin ja Van der Heijdenin (2017) mukaan uran ja muun elämän onnistunut (tyytyttävä) yhteensovittaminen, riittävä toimeentulo, mahdollisuus muuttaa uran suuntaa omien tarpeiden pohjalta sekä mahdollisuus kehittyä.

Uran rakentamisen teorian (eng. career construction theory) mukaan ihmiset rakentavat itsensä ja uransa monikerroksisten tulkinta- ja ihmissuhdeprosessien kautta koko elämänsä ajan ympäristöön sopeutuen (Baruch & Sullivan, 2022). Ura nähdään rakentuvan sarjana yrityksiä sovittaa itsekäsitys eri rooleihin ja ihmisen on mukauduttava niin oletettuihin rooleihin kuin ympäristön vaikutuksiin ja odotuksiin. Uran sopeutumiskyky koostuu neljästä resurssista, jotka ovat huoli (valmistautuminen odotettavissa oleviin tehtäviin ja muutoksiin), valvonta (vastuu omasta urakehityksestä ja ympäristöön vaikuttamisesta), uteliaisuus (vastuu ja mahdollisuudet urakehityksestä ja työympäristöön vaikuttamisesta) sekä luottamus eli ihmisten uskomukset kykyynsä ratkaista ongelmia ja voittaa vaikeudet (Baruch & Sullivan, 2022; Savickas ja muut, 2009).

Työllistettävyys (engl. employability) voidaan nähdä psykososiaalisena rakenteena, jossa ilmenee yksilölliset ominaisuudet, jotka edistävät sopeutumiskykyä, kognitiota, käyttäytymistä, vaikuttamista sekä parantaa työn ja yksilön välistä rajapintaa (Fugate ja muut, 2004). Urien muuttuessa, yksilön työllistettävyys muodostuu avaintekijäksi (Baruch & Sullivan, 2022). Työllistettävyyden avaintekijöiksi nimetään yksilön uraidentiteetti, henkilökohtainen sopeutumiskyky sekä sosiaalinen ja inhimillinen pääoma (Fugate ja muut, 2004).

Sattumat ja urashokit (engl. chance events and career shocks) pakottavat ihmiset muuttamaan uriaan, eivätkä kaikki nämä yllätykset ole aina positiivisia. Sattumalla tarkoitetaan yllättävää vahinkoa tai suunnittelematonta tapahtumaa, jolla voi olla merkittävä vaikutus uran kehittymiseen ja etenemiseen (Kindsiko & Baruch, 2019). Urashokki on tulos uralla tapahtuneesta kontrolloimattomasta tapahtumasta (Akkermans ja muut, 2018; Baruch & Sullivan, 2022). Sattumat ja urashokit voidaan nähdä urahäiriöinä, joilla voi olla merkittävää vaikutusta uran kehittymiseen (Akkermans ja muut, 2018).

Ura ekosysteeminä (engl. career ecosystem) esittää, että työmarkkinat muodostavat ekosysteemin, jossa nykyajan urajärjestelmät sisältävät suuren määrän löyhästi toisiinsa kytkettyjä toimijoita, jotka ovat toisistaan riippuvaisia ja voivat tarjota useita erilaisia vaihtoehtoja uralle ja sen kehittämiseksi (Baruch, 2013). Uraa tutkitaankin eri toimijoiden näkökulmista (yksilöt, organisaatiot, yhteisöt) niiden kytkeytyessä työmarkkinoihin omista lähtökohdistaan (Baruch ja Sullivan, 2022). Tällaiselle ekosysteemille on tyypillistä työvoiman liikkuvuus, kierteinen oppimisprosessi sekä muutosprosessit, jotka vaikuttavat ihmispääoman liikkuvuuteen (Baruch, 2013).

Portfolio ura (engl. portfolio career) näyttäytyy palkkatyön ja yrittäjyyden rajapinnassa, monimuotoisissa ja toisistaankin erilaisissa työ- ja toimeksiantosuhteissa (Liimatainen, 2011). Portfolioura voidaan nähdä työllistymismallina, joka perustuu useiden työtehtävien hoitamiseen ja niiden yhdistelmään ja siihen liittyy aina työttömyyden, alityöllisyy-

den tai alipalkatun työn riski ja siksi siihen usein yhdistetään myös turvattomuus (Haapakorpi, 2022). Portfolioura mahdollistaa kuitenkin yksilön vapauden muita uramalleja paremmin. Uramalli mahdollistaa töiden suunnittelun yksilön omista arvoista ja lähtökodista. Uran nähdäänkin mahdollistavan uudenlainen vapaus vaikuttaa muun muassa työn palkkaukseen, etuihin ja työolosuhteisiin, vaikkakin valinta tälle uramallille siirtymisestä ei välttämättä ole yksilön oma tahtotila, vaan sinne voidaan myös ajautua (Fenwick, 2006).

2.7 Yhteenveto teoreettisesta viitekehystä

Globalisaatio, teknologinen kehitys, lisääntynyt työvoiman monimuotoisuus, tietotyön lisääntyminen, ulkoistaminen ja vähentyvä työvoima ovat muuttaneet uria yhä enemmän (Lyons ja muut, 2015). Työnantajan ja työntekijöiden välinen (psykologinen)sopimus on muuttunut (mm. Baruch, 2006; Ekonen, 2014; Hiltrop, 1995; Saari, 2014). Aiemmin työntekijän rooli nähtiin organisaation tarpeita pitkään, mielellään koko työuran ajan, palvelevana ja nykypäivänä työntekijät odottavat organisaation palvelevan heitä (Baruch, 2004). Työstä saatavan rahallisen korvauksen lisäksi uudet sukupolvet odottavat työltä merkityksellisyyttä ja vaikuttamismahdollisuuksia (Schein & Van Maanen, 2016; Sumkin & Tuomi, 2012). Nykypäivänä urat muodostavat monimutkaisen kokonaisuuden, joihin vaikuttaa niin objektiiviset kokemukset kuin subjektiiviset arvot, joiden johdosta urat voivat muotoutua täysin eri tavoin (De Vos ja muut, 2020). Muuttuva ympäristö on asettanut myös urille uudenlaisia haasteita. Ammatillisen osaamisen lisääntyvät vaatimukset ja uudenmalliset organisaatiot muuttavat myös uria (Ruohotie & Jokipaltio, 1996, s. 72).

Työssä oppimista tapahtuu koko ajan, se on tärkeää ja silti sitä ei yleensä arvosteta riittävästi. Oppiminen ja kehittyminen, etenkin työuran loppuvaiheessa voidaan nähdä voimavarana tai rasitteena. Työn ja elämän muiden osa-alueiden yhteensovittaminen onkin entistä merkityksellisempää työntekijälle. Työn merkitys on yksilötasolla jokaisen oma

kokemus ja sen merkityksellisyys perustuu ennen kaikkea yksilön omista tarpeista ja näkökulmista (Ekonen, 2014; Järvensivu ja muut. 2012, s. 107–111). Uratavoitteet ja -pyrkimykset myös muuttuvat ajan ja kokemuksen myötä (Baruch, 2006). Työuran näkökulmasta ratkaisevia tekijöitä voikin olla, kuinka hyvin työntekijä itse tunnistaa omat toimintatapansa, asenteet, arvot, oppimiskykynsä- ja tapansa, persoonallisuustekijänsä sekä miten hän kykenee näitä tietojaan hyödyntämään eri tehtävissä, muuttuvissa toimintaympäristöissä ja vaihtelevissa yhteisöissä (Ruohotie, 2005).

Työurien muutos lineaarisista monisuuntaisiksi on johtanut siihen, että usein nykypäivän urista puhutaan rajattomina (Vistbacka, 2019). Uudet urateoriat ovat nostaneet esiin vaihtelevia malleja urien syntyyn, niiden kehittymiseen ja päättymiseen. Baruch ja Sullivan (2022) erittelivät uudet urateoriat ensimmäisen sukupolven uramalleiksi (rajaton ura, proteuksen ura, organisaation jälkeinen ura sekä älykäs ura) sekä toisen sukupolven uramalleiksi (kaleidoskooppinen ura, kestävä ura, uran rakentamisen teoria, työllistettävyys, sattumat ja urashokit sekä ura ekosysteeminä). Proteuksen uran ja rajattoman uran nähdään merkittävimmin edistäneen uratutkimusta (Baruch & Sullivan, 2022). Mielestäni kuitenkin Baruchin ja Sullivanin (2022) esittelemät toisen sukupolven uramallit ovat enemmänkin uriin vaikuttavia tekijöitä, jotka johtavat urissa tapahtuviin muutoksiin ja mahdollistavat urissa tapahtuvat muutokset ja niiden erilaiset kehittymistavat sekä esiintyvät vaihtelevasti nykypäivän urissa, kuin omia uramallejaan.

Uudet urateoriat osoittavat, että urat ovat yhä vähemmän organisaatioiden hallitsemia ja yhä enemmän yksilöiden omien toiveiden ja valintojen muovaamia (mm. Baruch, 2004; Sullivan & Baruch, 2009). Baruch (2006) nostaa myös esiin huomion, että urissa näkyvät muutokset ovat yleensä vaatimattomia ja monisyisiä, vaikka usein väitetään, että ne ovat joko organisaation tai yksilön täydellisessä hallinnassa. Uudet uramallit pyrkivät kuvaamaan urien muutoksia ja niissä tapahtunutta monipuolistumista (Ekonen, 2014). Niissä korostuu sopeutuminen uusiin tarjoutuviin mahdollisuuksiin (Arthur & Rousseau, 1996). Uusissa uramalleissa korostuukin yksilön oma tahto ja valinta. Uudet uramallit sisältävät

erilaisia vaihtoehtoja ja erilaisia mahdollisia kehityssuuntia, enää ei ole yhtä ainoaa tapaa saavuttaa menestystä tai määrittää sitä (Baruch, 2004).

Urakehitysteorioiden voidaan nähdä myös olevan pienessä kriisissä. Niiden alkuperäinen oletus vakauteen ja eri vaiheisiin perustuvasta ennustettavuudesta on vähintäänkin kyseenalaistunut eikä siksi enää täysin toimi (Savickas ja muut, 2009). Peiperl ja Baruch (1997) esittävät huolensa uusien urien osalta, sillä ihmisillä on perusterve kuuluu joukkoon sekä sosiaalisen tuen tarve, joka yhä yksilöityvillä ja monimuotoisimmilla urilla voi vaarantua. Muuttuva ympäristö haastaa myös urien kehittymistä tutkivat teoriat: Ihmisen käyttäytymiseen vaikuttaa oman toiminnan lisäksi vahvasti myös ulkopuolelta siihen kohdistuvat haasteet (Savickas ja muut, 2009).

Uratutkimuksen nähdäänkin vaativan monitieteisen näkökulman, sillä useiden tieteenalojen näkökulmat voivat auttaa tutkijoita tunnistamaan kontekstuaalisia tekijöitä ja suhteita jotka vaikuttavat yksilöiden uriin (Baruch & Sullivan, 2022). Urat syntyvät monien tekijöiden vaikutuksesta, muuttuvat yksilön ja organisaatioiden tarpeiden ja toiveiden mukaan sekä niiden toimintaympäristön asettamista, niihin kohdistuvista, vaatimuksista. Urien muutosta on tutkittu verrattain vähän uran loppuvaiheessa olevien kohdalla ja erityisesti aloilla, jossa urat ovat olleet perinteisiä, kuten esimerkiksi hoitoala (Ikonen ja muut, 2019; Salminen & von Bonsdorff, 2017).

3 Metodologia

Tässä kappaleessa kuvaillaan empiirisen aineiston kerääminen ja analysointi. Kvalitatiiviseen tutkimukseen tutustumisen jälkeen kappaleessa esitellään tutkimusaineiston keruutapa sekä aineiston analysointitavat. Kappaleen lopussa tarkastellaan tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttavia seikkoja.

3.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pystytään havainnoimaan kohteena olevien toimijoiden omia kokemuksia ja tulkintoja (Hakala, 2017). Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että pyritään selittämään jotakin yksittäistä tapahtumaketjua tai ilmiötä (Alasuutari, 1999, s. 39). Laadullisen tutkimuksen lähtökohta onkin todellisen elämän kuvaaminen. Kvalitatiivinen tutkimus pitää todellisuutta subjektiivisena ja moninaisena ja sitä ohjaa tutkittavien kokemus (Hirsjärvi ja Hurme, 2022).

Teemahaastattelu on selkeästi kvalitatiivinen tutkimus. Teemahaastattelu on oivallinen väline, kun halutaan tietää mitä joku ajattelee jostain asiasta (Eskola & muut, 2019). Haastattelu on joustava menetelmä, joka mahdollistaa syvällisenkin tiedon keräämisen. (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Itse haastattelutilanteelle on hyvin tyypillistä sen vapaamuotoisuus, kysymyksiä voidaan esittää vaihtelevassa järjestyksessä, valmiita kysymyksiä ei välttämättä ole ja kysymykset voivatkin vaihdella haastattelusta toimeen, teemojen pysyessä kuitenkin samoina (Eskola & muut, 2019; Hirsjärvi ja Hurme, 2022). Jo aineistonkeruuvaiheessa voidaan tehdä alustavaa tulkintaa, rajata kohdejoukkoa tai muuttaa jopa tehtävänasettelua (Hakala, 2017).

Kvalitatiivisen tutkimuksen onnistumisen mittari ei kuitenkaan ole kerätyn aineiston määrä, vaan sen tulkinnan kelvollisuus (Hakala, 2017). Omat haasteensa tällaiselle puo-

listrukturoidulle haastattelutilanteelle asettaa tilanteen vapaamuotoisuus. Haastateltavan olisikin muistettava, että vaikka haastateltava kertoo laveasti tarinaansa, pitää huolehtia, että kaikki ennalta suunnitellut teemat tulisi käsiteltyä haastattelutilanteen aikana (Eskola & muut, 2019). Tutkimusta tehdessä ja aineistoa kerätessä ja analysoitaessa tulee muistaa, että todellisuus on monimutkainen ja asioilla on monen suuntaisia suhteita. (Hirsjärvi & muut, 2009, s. 161). Tarkasteltaessa koottua aineistoa huomioidaan vain se, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja kysymyksenasettelun näkökulmasta oleellista, huomioiden kuitenkin, että tutkimuksessa voidaan aineistoa tarkastella useista eri näkökulmista. (Alasuutari, 1999, s. 40).

3.2 Aineiston keruu

Tutkimuksessa käytetty aineisto oli kerätty loppuvuodesta 2016 haastattelemalla suomalaisessa yliopistosairaalassa yli 50-vuotiaita sairaanhoitajia. Aineiston keräsi Hanna Salminen post doc -tutkimustaan varten. Kuopion yliopistollisen sairaalan tutkimuseettinen toimikunta oli myöntänyt luvan tutkimuksen tekemiseen. Kaikilta haastatelluilta pyydettiin kirjallisesti lupa haastattelun käyttöön tieteellistä tutkimusta varten sekä aineiston mahdolliseen myöhempään tallentamiseen yhteiskunnalliseen tietoaarkistoon.

Haastattelut oli toteutettu puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Pääteemoina oli taustatiedot (ikä, koulutus, perhetilanne), työura (uran vaiheet, käännekohtat, huippuhetket, vastoinkäymiset, millaisena näkee uran), eläkkeelle siirtyminen (millaisia ajatuksia ja tavoitteita eläkeikään liittyy), työssä jaksaminen (jaksamiseen vaikuttavat tekijät, kuten esimerkiksi esimiehen/työyhteisön tuki, työn ulkopuolisten asioiden merkitys), sekä oppiminen ja kehittyminen (työn muutokset, omat valmiudet työssä, oppiminen ja kehittyminen). Haastatteluteemat ja -kysymykset löytyvät liitteestä 1. Vaikka pääteemat olivat kaikille haastatelluille samat, haastattelukysymykset eivät olleet. Haastattelujen kesto vaihteli 16 ja 60 minuutin välillä ja kokonaisuudessaan nauhalle tallennettua haas-

tatteluaineistoa oli noin 930 minuuttia, eli 15,5 tuntia. Litteroituna haastatteluaineistosta muodostui yhteensä 224 sivua. Haastatteluja tehtiin yhteensä 22 kappaletta (katso taulukko 5) ja haastatelluista 5 oli miehiä ja 17 naisia ikäjakauman ollessa 50–64 vuotta.

Taulukko 5. Haastateltujen sukupuoli ja aineiston määrä sivuina

nro	sukupuoli	litteroitua aineistoa (sivua)	nro	sukupuoli	litteroitua aineistoa (sivua)
H1	nainen	10	H12	nainen	9
H2	nainen	8	H13	nainen	9
H3	nainen	14	H14	mies	11
H4	mies	9	H15	mies	8
H5	nainen	11	H16	nainen	12
H6	mies	12	H17	nainen	8
H7	nainen	12	H18	nainen	11
H8	nainen	16	H19	mies	12
H9	nainen	12	H20	nainen	7
H10	nainen	8	H21	nainen	5
H11	nainen	9	H22	nainen	11

Käsittämäni haastatteluaineisto oli kerätty jo vuosia ennen tutkimustani. En siis päässyt vaikuttamaan haastatteluissa esitettyihin kysymyksiin, tapaamaan haastateltuja tai kokemaan haastattelutilanteita. Pääsin kuitenkin useamman kerran tekemään tarkentavia kysymyksiä haastatteluiden kulusta ja niihin liittyneistä seikoista suoraan haastattelijalta. Sain myös kattavasti tietoa siitä, miksi haastatteluaineisto oli alun perin kerätty.

Tässä tutkimuksessa keskityn haastatteluteemoista aineiston osalta lähinnä uraan sekä oppimisen ja kehittymisen teemoihin ja niihin liittyviin vastauksiin. Koska tutkimus keskittyy edellä mainittuihin teemoihin, en nähnyt tarpeelliseksi rajata aineistoa millään ta-

valla. Kiinnostuksen kohteena on urat, niiden kehittyminen sekä oppiminen uran loppuvaiheessa, joten on merkityksentöntä missä työyksikössä tai erikoisalalla haastateltava työskentelee, kun kontekstina on erikoissairaanhoito.

Samaa aineistoa on tutkinut jo aiemmin Viitanen (2018), joka on kirjoittanut aineiston pohjalta pro gradun tarkastellen sairaanhoitajien työssä jatkamisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä. Artikkelin ikääntyvien sairaanhoitajien suunnitelmista työssä jatkamisesta huomioiden eläkeuudistuksen myötä pidentynyt työura on kirjoittanut Ikonen, Salminen ja Bonsdorff (2019). Sairaanhoitajien pidentyneen työuran näkökulmasta artikkelin on kirjoittanut Salminen, Bonsdorff, McPhee ja Heilmann (2021). Lisäksi aineistoa on hyödynnetty kahdessa kirjanluvussa: Pidempien työurien tukemisen näkökulmasta Salminen (2019) ja suomalaisten ikääntyvien sairaanhoitajien uran loppuvaiheen työperäisten vastoinkäymisten ja resilienssin näkökulmasta Salminen, Martins ja Hurskainen (2021). Aineistoa ei ole kuitenkaan aiemmin tutkittu erityisesti urien ja psykologisen sopimuksen muuttumisen eikä uran loppuvaiheessa tapahtuvan oppimisen merkityksen näkökulmista.

3.3 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysintapoja on useita. Hirsjärvi ja Hurme (2022) nostavat esiin Milesin ja Hubermanin vuonna 1994 esittelemiä merkitysten tuottamisen tekniikoita kuten toistuvuuden ja teemojen etsintä, yhdessä esiintyvien asioiden ja ilmiöiden tarkastelu, metaforien luominen, laskeminen ja vertailujen sekä kontrastien tekeminen. Sisällönanalyysia voi käyttää monenlaista (esim. nauhoite, teksti, kuva) materiaalia sisältävän aineiston analyysiin ja laadullisessa tutkimuksessa koodaaminen, teemoittelu ja tyypittely ovat yleisesti käytettyjä tapoja tutkia aineistoa (Günther, Hasanen & Juhila, n.d.). Aineistosta tulee tehdä yksittäisiä havaintoja ja niiden pohjalta muotoilla sääntöjä, jotka pätevät koko aineistoon (Alasuutari, 2011). Alasuutari (2011) toteaa, että laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituk-

sen ratkaisemisesta. Hirsjärvi ja Hurme (2022) esittävät, että haastatteluaineiston analyysin vaiheet ovat luenta, luokittelu, yhteyksien löytäminen ja raportointi. Käytännössä tutkija siis etsii aineistostaan merkityksiä, jotka sopivat samaan asiaan/teemaan ja etsii niiden välisiä yhteyksiä ja/tai eroavaisuuksia ja tutkimustuloksen avulla pyrkii esittämään nämä löydöksensä.

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysityyppiä valikoitui teoriaohjaava analyysi, joka antaa mahdollisuudet aineiston ja teorian vuorovaikutukseen. Teoriaohjaavassa analyysissä tunnistetaan aineiston hankintaa ohjanneet käsitteet ja tuodaan niiden pohjalta aineiston käsittelyyn teoriataustaa (Virolainen, 2006, s. 62). Teemoja on pidetty tässä tutkimuksessa koodauksen lähtökohtana, kun haastattelututkimuksen runkokin oli valmiiksi eri teemoihin jaoteltu. Teorian ohjaamassa sisällönanalyysissä poimitaan aineistosta joko analyysin yläluokkiin tai alaluokkiin kuvaavia ilmiöitä ja sijoitetaan ne analyysirunkoon (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Aloitin analyysin tutustumalla huolellisesti aineistoon. Muutaman lukukerran jälkeen aloin poimia eri teemojen alle kuuluvia kokonaisuuksia ja pelkistää ilmauksia. Haastatteluteemoista pääluokiksi nostin uran ja oppimisen, sillä tämä tutkimukseni keskittyy pääosassa niihin. Alaluokittelun avulla etsin haastateltuja yhdistäviä tekijöitä, kuten läheisten vaikutusta uraan, uran muuttumiseen liittyviä asioita, kuten etenemistä tai työnkuvan muutoksia. Haastatteluaineisto on koodattu (katso taulukko 6) ensin haastatteluissa esiin nousseiden asioiden mukaan, teemoihin liittyen ja niistä on eritelty alkuperäisen ilmauksen pohjalta pelkistetty ilmaus, josta muodostettiin alaluokka ja pääluokka. Alaluokkien avulla etsittiin useampaa haastateltua yhdistävää kokemusta.

Taulukko 6. Esimerkki teoriaohjaavan sisällönanalyysin mallista tässä tutkimuksessa

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
<i>Ja sitten mähän niinku tavallaan jouduin erilaisiin vastuutehtäviin. Ni mä oon ollu urani aikana ihan viime</i>	Työuralla päässyt etenemään vastuutehtäviin	Uran muuttuminen	Ura

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
<i>vuosiin asti, ni vaikka mä en koskaan niinku oikeestaan pyrkiny yhteenkä hallinnon hommaan.</i>			
<i>Perehdytys ei oikein ollut mistään kotosin, mutta siinä vähitellen, tässähän mä oon niitä asioita oppinut.</i>	Oppiminen työn ohella	Osaamisen lisääntyminen	Oppiminen
<i>No kyllä minust se (opiskelu ja itsensä kehittäminen) auttaa jatkamaan, että ite en varmaan oo jaksanu olenkaan niikun missään näissä hommissa nii pitkään, jos ei ois opiskellu. Että kyllä sieltä saa niiku semmosia voimavaroja ihan ite ainakin.</i>	Opiskelu antaa voimavaroja työssä jaksamiseen	Työssä jaksaminen, osaamisen lisääntyminen	Oppiminen
<i>(Mies) Oli xx-urheilutukussa edustaja ja piti muuttaa Itä-Suomeen. Sit me valittiin Kuopio, koska ajateltiin, että täällä on mahdollisesti mullekin töitä.</i>	Miehen työ vaikuttanut asuinpakkakuntaan ja uraan	Läheisten vaikutus uraan	Ura

3.4 Tutkimuksen eettisyys, reliabiliteetti ja validiteetti

Eettisesti tutkimustyöhön kuuluu ihmisen ja ihmiselämän moninaisuuden kunnioittaminen ja esimerkiksi tietosuojalainsäädännön ja henkilötietosuojan noudattaminen, tutkimuskohteille tulee turvata anonymiteetti tutkimuksen aikana, tutkimustekstissä ja myös sen ulkopuolella (Vilka, 2018). Hirsjärvi ja Hurme (2022) korostavat, että ihmisiä koskeissa tutkimuksissa tärkeimpinä eettisinä periaatteina voidaan pitää informointiin perustuvaa suostumusta, luottamuksellisuutta, seurauksia ja yksityisyyttä.

Tutkimuksen luotettavuus on eettisesti hyvällä tasolla, jokaista haastateltua on informoitu haastattelun tarkoituksesta ja aineiston käytöstä ja myös sen mahdollisesta myöhemmästä käytöstä, ja kaikki haastatellut ovat antaneet allekirjoituksellaan tähän luvan. Haastateltujen yksilönsuojaan on kiinnitetty huomiota muun muassa poistamalla valmiista aineistosta henkilön tunnistamisen mahdollistavia tietoja, joita haastattelun aikana on mahdollisesti tullut ilmi, vaikka niitä ei ole kysytty.

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan eri tutkimuskerroilla, samasta aineistosta/haastatelluista saadun tutkimustuloksen toistumista samanlaisena. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava myös tutkimusten erilaisuus, jolloin luotettavuuttakaan ei voi aina arvioida samoin kriteerein (Hakala, 2017). Laadullisen haastattelututkimusten osalta on kyseenalaistettu tutkimustulosten vastaavuutta eri tilanteissa, koska eri tilanteissa vallitsevat erilaiset olosuhteet, merkitykset ja asiayhteydet (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Ihmisiä tutkittaessa tulee myös muistaa, että eletty elämä muuttaa ihmistä. Jokainen ihminen tekee tulkintojaan omien kokemustensa pohjalta. Onkin kyseenalaistettu myös sitä, että voiko kaksi ihmistä tehdä kolmatta tutkittaessa samankaltaiset päättelyt tai voidaanko edes rinnakkaisilla tutkimusmenetelmillä saada sama tulos, kun ihmisen käyttäytyminen vaihtelee ajan ja paikan mukaan (Hirsjärvi & Hurme, 2022).

Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan arvioida tutkimuksen uusittavuudella. Tutkimus pohjautuu valmiiseen haastatteluaineistoon. Aineiston tutkiminen ja tarkastelu on tapahtunut täysin valmiiksi litteroidun haastatteluaineiston pohjalta. Tutkija ei ole tavannut henkilökohtaisesti haastateltuja eikä siten tähän tutkimukseen ole voinut vaikuttaa mikään haastatteluhetkellä, tallennuksen ulkopuolelle jäänyt tieto tai tapahtuma. Kuitenkin tutkijalla on ollut mahdollisuus kysyä alkuperäisen haastattelun tekijältä tarkentavia kysymyksiä haastatteluihin liittyen. Kaikki haastatteluaineisto on käyty perusteellisesti läpi. Tutkimuksen analyysi on tehty siten, että teemojen pohjalta esiin nostetut löydökset voidaan paikantaa alkuperäisestä aineistosta melko helposti. Tämä lisää tutki-

muksen luotettavuutta. Samoilla teemoilla/kysymyksillä voidaan uusia kysely, mutta todennäköisesti saatavat vastaukset ovat jo muuttuneet, sillä kuten edelläkin sanottu, ihmiset muuttuvat eletyn elämän myötä ja alkuperäisestä haastatteluhetkestä on jo yli kuusi vuotta.

Tutkimuksen validiteettia voidaan arvioida muun muassa tutkimustulosten yleistettävyyden avulla. Aineiston sisäistä luotettavuutta voidaan arvioida sillä, miten hyvin sen nähdään edustavan tutkittavaa kohdetta ja ulkoista luotettavuutta voidaan arvioida aineistosta tehtävien yleisten päätelmien mukaan (Hakala, 2017). Tutkimusote on ollut tässä tutkimuksessa objektiivinen, kriittinen ja esitettyjen löydösten osalta pyritään havaintojen yleistettävyyteen, unohtamatta kuitenkaan asiayhteyttä, eli erikoissairaanhoidon toimialaa.

4 Tutkimustulokset

Tässä luvussa keskitytään tutkimusaineiston tulkitsemiseen. Tavoitteena on tuoda esiin, millaisena työuran loppuvaiheessa olevat, ikääntyneet sairaanhoitajat, näkevät omat uransa ja millä tekijöillä he kokevat olleen uraan eniten vaikutusta. Tarkastelun kohteena on myös sairaanhoitajien kokemus oppimisen merkityksestä uran loppuvaiheessa. Oppimisen ja uralla tapahtuneiden muutosten näkökulmasta uria voidaan tarkastella myös psykologisen sopimuksen osalta. Psykologisessa sopimuksessa tapahtunut muutoshan näyttäytyi uran johtamisen siirtymisenä yhä enemmän yksilön vastuulle (mm. Lo Presti ja muut, 2018). Sairaanhoitajien uria tarkastellaan uramallien näkökulmasta kappaleen lopussa.

4.1 Ikääntyvien sairaanhoitajien urat ja niissä tapahtuneet muutokset

Sisällön teema-analyysissä aineistoa tutkittiin uran sekä oppimisen lähtökohdista. Tarkoitukseni ei ollut tutkia eläkkeelle siirtymistä jätin siihen teemaan liittyvän osan aineistosta syvemmittä tarkasteluitta. Työssä jaksamiseen liittyvää aineistoa tutkittiin lähinnä ikääntymiseen ja oppimiseen liittyvistä näkökulmista. Vaikka aineisto oli suppea (22 haastateltua, joista vain 5 miestä), sitä tarkasteltiin myös huomioiden mahdollinen sukupuolesta johtuva vaihtelu.

Haastattelujen alussa haastatteli ja pyysi kaikkia kertomaan urastaan. Tämän kertomuksen ja haastatteluissa ilmenneiden seikkojen pohjalta muodostettiin jokaisen haastattelun urasta taulukointi, jossa hahmoteltiin uriin vaikuttaneita tekijöitä (taulukko 7). Sairaanhoitajien uria tarkasteltiin haastatteluissa esiin nousseiden yksilöllisten ja organisaattoristen tekijöiden vaikutuksissa suhteessa uraan ja sen kehittymiseen vaikuttaneisiin tekijöihin. Uraan vaikuttaneina tekijöinä tarkasteltiin muun muassa hoitoalalle päättymisen, ammattiin kouluttautumisen, työnantajien, työyksiköiden, esimiestyön, läheisten ja per-

heen sekä työntekijää koskevien fyysisten tekijöiden vaikutuksen osalta. Myös oppimisen merkitystä uran aikana selvitettiin sekä uran aikaista kouluttautumista organisaatiolähtöisen kouluttautumisen sekä sen ulkopuolisen kouluttautumisen osalta.

Taulukko 7. Sairaanhoidajien uriin vaikuttaneita tekijöitä

	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	
Jo nuorena hakeutunut hoitoalalle	x	x			x	x		x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Useampi ammatti (hoitoalan lisäksi)			x	x			x			x			x					x					x
Useampi työnantaja	x		x	x		x	x	x	x	x	x		x		x	x	x		x	x	x		
Ollut työssä ulkomailla											x		x										
Useampi työyksikkö samalla työnantajalla		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Tehnyt esimiestyötä		x	x		x				x			x	x	x		x							
Kouluttautuminen työn ohella työnantajan tukemana	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Kouluttautuminen työn ulkopuolella (ns. omalla ajalla)					x		x	x			x	x	x	x	x	x					x	x	x
Läheiset vaikuttaneet työpaikkaan/työssä oloon	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x		x		x	x				x	x
Fyysiset tekijät vaikuttaneet työssä oloon	x	x							x		x		x			x					x		

Tutkimuksen aineiston muodostavat 22:n yli 50-vuotiaan erikoissairaanhoidajan haastattelut. Kaikki haastatellut toimivat palkkatyössä ja ovat tehneet vuosia töitä samassa organisaatiossa, samalla alalla. Edellä olleeseen taulukkoon 7 on koottu merkittäviä haastatteluissa esiin nousseita tapahtumia, joilla voidaan nähdä olleen vaikutusta haastattelujen uriin. Seuraavaksi pureudumme tarkemmin sairaanhoidajien uriin ja niiden kehittymiseen.

4.1.1 Sairaanhoidajan uralle päätyminen

Haastattelutilanteissa sairaanhoidajat kuvasivat uriaan varsin vapaamuotoisesti. Monet haastatellut kuvasivat kuitenkin uraansa lineaarisesti ikään kuin vuoristomaisena piirroksena, jonka huippuina tai käännekohtina esiintyivät ajankohdat, joissa oli tapahtunut uran tai perhe-elämän kannalta merkittäviä asioita. Osa uraan kohdistuneita muutoksia oli tapahtunut henkilöistä itsestään johtuvista syistä, osa työnantajaorganisaatiossa tapahtuneista muutoksista, esimerkiksi yksiköiden tai sairaaloiden lopettamisesta johtuen.

Kahdeksantoista haastateltua oli hakeutunut suoraan nuoruudessa opiskelemaan hoitoalaa ja jatkaneet sen jälkeen erilaissa alan lisäkoulutuksissa. Useamman haastatellun urakuvauksessa nouseekin selkeästi esiin Superin ja Hallin (1978) urakehitysmallissakin esitetty kokeilemisen vaihe, jossa uran alkuvuosina etsitään omia kiinnostuksen kohteita, vaihdetaan uraa ja jopa koulutuspaikkaa. Haastatelluille oli tyypillistä, että he olivat päätyneet hoitotyöhön suoraan koulusta tai jo kouluttautumisen aikana. Kuitenkin vain yksi ilmoitti selkeästi nuoruudessa tietoisesti valinneensa hoitoalan.

Mä olin viimeisellä luokalla lukiossa ja silloin ku oli yhteishaku niin sitä vaan, että no jonneki on haettava, ja mä hain sitten, no sairaanhoitajaura ei silleen kiinnostanu. (H1)

Aloitin kauppaopistossa ja ajattelin, että huu tämä on ihan hirveetä. Sitte tulin hoitoalalle, muistan vielä, vahingossa pyrin jossain. (H2)

Nuoruuden epätietoisuuden ja oman uran löytämisen tarinoita haastatteluaineistosta nousi muutama. Yksi oli muun muassa hakeutunut alalle lukion jälkeen, työskenneltyään opiskelujen aikana kesätyössä hoitoalalla, vaikka oli alun perin aikonut lähteä opiskelemaan viestintää. Toisella oli vastaavanlainen kokemus, hän oli työskennellyt välivuoden luokka-avustajana ja sen myötä todennut, että opettajan työ ei ollut häntä varten. Yhden uran kehittymiseen oli vahvasti vaikuttanut hankala perussairaus, jonka myötä työura oli varsin pirstaleinen, hajanainen ja koostui pääasiassa määräaikaista työsopimuksista. Silti koko ura oli syntynyt terveydenhoitoalalla ja pitkän työuran aikana työntekijä oli ehtinyt hankkia jopa neljä tutkintoa.

4.1.2 Yksilöllisten tekijöiden vaikutus uraan

Yli 70 % (16/22) haastatelluista ilmaisi, että perhe tai muut läheiset olivat vaikuttaneet työuraan jollain tavalla. Haastatelluista viisi (H4, H6, H14, H15 sekä H19) oli miehiä ja heistä kolmen haastattelussa ei ilmennyt läheisten vaikutusta työuraan. Myöskään kolmen naisen haastattelussa ei käynyt ilmi, että perheellä tai läheisillä olisi ollut vaikutusta uran kehittymiseen tai siihen liittyvään päätöksentekoon.

Puolison ura oli vaikuttanut joidenkin haastateltujen uravalintaan. Kolmessa haastattelussa ilmeni, että muutto toiselle paikkakunnalle tehtiin miehen työn vuoksi, joten miehen ura oli vaikuttanut asuinpaikan valintaan ja siten sillä oli ollut vaikutusta myös vaimon uraan. Erilaisten elämänmuutosten keskellä vakituinen työ koettiin turvalliseksi asiaksi, muutosten keskellä pysyi yksi iso elämänosa tuttuna.

Enemmistö haastateltavista oli naisia ja heidän uratarinoissaan nousi esille työurien pirstoutuminen mm. lasten saamisen vuoksi. Osalla haastatelluista perheen ja työn yhteensovittaminen oli sujunut helposti. Vain kuuden sairaanhoitajan haastattelussa ei tullut esiin minkäänlaista perheen tai läheisten vaikutusta uran kehittymiseen. Lasten kasvaminen ja aikuistuminen nousi muutamalla haastatellulla merkittäväksi uraan vaikuttaneeksi tekijäksi, sillä vapautunut aika mahdollisti lisäopiskelun.

Aineistosta nousee esiin myös yleinen ilmiö ”ruuhkavuodet”, lasten ollessa pieniä. Opintolainat, asuntolainat, lasten koulutus, kesämökin hankinta ja esimerkiksi matkustelu ovat rytmittäneet elämää. Myös esimiehellä voidaan nähdä olevan merkittävä rooli perhe-elämän mahdollistajana ja ”ruuhkavuosien” paineiden helpottajana. Useampi haastateltu (nainen) kertoi siirtyneensä kolmivuorotyöstä kahteen vuoroon lasten ollessa pieniä. Lisäksi oli tehty myös osa-aikatyötä lasten ollessa pieniä.

Perheen, läheisten, ystävien ja harrastusten nähtiin voimaannuttavan ja tuovan elämään sisältöä. Haastatteluissa mainittiin mm. kulttuuri, musiikki, mökkeily, matkailu. Perhettä ja työn ulkopuolista elämää pidettiin arvokkaana. Kaikki haastatellut olivat yli 50-vuotiaita, joten aivan pieniä lapsia heillä ei enää haastatteluhetkellä ollut. Muutama nosti esille lastenlasten hoitamisen tärkeäksi ja mielekkääksi tekemiseksi. Yksi oli jopa ollut vuorotteluvapaansa ajan hoitamassa lapsenlapsiaan. Lasten aikuistuminen nähtiin myös mahdollisuutena oman osaamisen kasvattamiseen. Työpisteen vaihdokset, lasten muuttaminen pois kotoa ja omaehtoinen opiskelu koettiin voimaannuttavana uran loppupuolella.

No miulla lapset lähti sitten just niinku tavallaa kaikki kottoo pois ja mies ku on merillä ni miun piti täyttää ni mie läksin yliopistoo lukemaan kaiken maailman aineita sitten ja se oli ihan mielenkiintoista. (H7)

Haastatellut näkivät nuorissa intoa ja innostusta, joka toisinaan tarttuu myös pidemmän työuran tehneisiin. Työyhteisössä nuoret nähdään myös välineenä pysyä ajan hermolla uusissa, työn ulkopuolisissakin asioissa. Nuorten koulutusta pidettiin hyvänä ja jopa laajempina kuin mitä haastatellut olivat itse nuoruudessaan saaneet. Nuorten myös ajateltiin osaavan paremmin erottaa työ ja vapaa-aika ja heillä koettiin olevan tervettä itsekkyyttä ja ennakkoluulottomuutta.

Ett kyll mie koen sen rikkautena, että siell on ne nuoret ja sehän siinä mietityttääkin, kun niitten nuorten kanssa tekemisissä, ni sitä pysyy vähän ajan hermolla. Ei pelkästään työasioissa, vaan kuulen kaikkee muuta. (H7)

Haastatellut osasivat hyvin tarkastella uraansa taaksepäin, jopa vähän kriittisestikin. Useimmat löysivät melko helposti uran kohokotia ja pystyivät nimeämään elämässä tapahtuneita käännekohtia. Ilmeni myös selviä merkkejä osaamisen kehittymisestä ammattilaiseksi ja asiantuntijaksi. Haastatellut osasivat nimetä myös esimerkiksi kohtia, jolloin uralla oli ollut niin tylsää, että ovat päättäneet siksi vaihtaa työtä organisaation sisällä tai jopa kokonaan toisessa organisaatiossa.

Hienoimpia hetkiä on ollu ne, kun on saanu laitettua uuden yksikön aina pystyy. On saanu osallistuu rakentamiseen, henkilökunnan hankkimiseen ihan sisustamiseen. Kaikkiin niihin vaiheisiin. Sit kun sen saa toimimaan sen uuden yksikön. Ne on ollu semmosii kaikkein hienoimpia. (H5)

Lapset lähti pois ja sitt olin vaihtanu sitä työpaikkaa. paljon tämmösiä kivoja muutoksia, joita tykkäsin. Ja se oli niinku sitä elämän kohokohtaa. Ja niin pitkälle se oli elämän kohokohtaa ku rupes sitten tämä, tulemaan nämä sairaudet joku kaks, kolme vuotta sitten. (H7)

Uran huippuhetkiksi nimettiin muun muassa kolmannella sektorilla työskentely ja erilaiset uravaihdokset, yksiköiden perustaminen, muiden kouluttaminen ja koulutusten valmistelu sekä uralla eteneminen.

4.1.3 Organisatoristen tekijöiden vaikutus sairaanhoitajien työuran vaiheisiin

Läheskään aina uramuutokset eivät ole lähteneet yksilöstä vaan organisaation tarpeesta. Henkilöitä oli ylennetty organisaation tarpeen mukaan esimies- tai vastuutehtäviin. Vielä uran loppuvaiheessakin voi tulla eteen uusia uramahdollisuuksia. Eräs haastateltu nimesi uransa huippuhetkeksi, kun oli päässyt tällaiseen uuteen työhön hankekoordinaattoriksi, jossa pääsi kehittämään uutta toimintaa.

Ja sitten mähän niinku jouduin erilaisiin vastuutehtäviin. Ni mä oon ollu urani aikana ihan viime vuosiin asti, ni vaikka mä en koskaan niinku oikeestaan pyrkiny yhteenkä hallinnon hommaan, ni mä oon aika paljo tehny niitä matkan varrella. Et mä oon ollu osastohoitajan sijaisena ja apulaisosastonhoitajan sijaisena pitkiäki aikoja. Et mä nauroin tossa yksi päivä, että mä oon ku Paavo Väyrynen ollu. Mihinkään en ole pyrkiny, mutta olen ollut käytettävissä. (H9)

Haastatelluista kahdeksan oli toiminut uransa aikana jossain vaiheessa tai yhä edelleen esimiestehtävissä. Osa oli halunnut jatkaa urallaan ilman esimiesvastuuta ja osa oli yhä esimiehiä. Esimiestehtävät nähtiin haasteellisina ja mielenkiintoisina. Muutama koki olleensa epäsopiva (liian nuori, arka tai jännittynyt) esimieheksi ja jättäytyi sittemmin pois esimiestehtävistä.

En mä oikein kokenu sit ikinä sitä osastonhoitajan ja apulaisosastonhoitajan sijaisuuksissa, että jotenkin se ei vaan se hallinnollinen tai semmonen, et mä en saanu semmost, mä olin varmaan liian nuoriki silloin, että mä en saanu semmost kontaktia sitte henkilöstöön, et mulla olis tullu semmonen johtajan identiteetti tavallaan. (H12)

Uran loppuvaiheeseen myös toivottiin mielekkyyttä ja omien taitojen ja osaamisen hyödyntämisen mahdollisuuksia. Uralla motivoiviksi asioiksi nimettiin mm. työyhteisö ja haastava työ, oman työn johtaminen sekä työnkierto. Hyvä työilmapiiri, arvostuksen kokemus ja potilailta/asiakkailta saatu suora palaute koettiin voimaannuttavana. Työ, jossa pystyi hyödyntämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoa koettiin mielekkäänä, hyvää työvirettä ylläpitävänä ja motivoivana.

No, se on kun näkee tavallaan sen työnsä tuloksen. Hyvä työyhteisö tietysti on myös se, mutta se ... se potilastyö on semmoinen lähinnä. (H21)

Ensinnäkin se, että mä osaan sen työn hyvin. Mutta toisaalta vieläkin tulee niitä onnistumisia. Että mä onnistun jossakin tosi hyvin tai joku sanoo, että tääpä meni hienosti. Ja sitte se, että ei tee, tai siis tietysti tekee, jokainenhan meistä tekee virheitä, mut se työn sujuvuus. (H17)

Esimieheltä saadusta tuesta nousi esiin erilaisia kokemuksia. Esimies oli toisille etäinen, toisille läsnä oleva. Suhde esimieheen koettiin kuitenkin pääsääntöisesti hyvänä ja vuorovaikutteisenakin mutta etäisenä. Esimiehen ja muun johdon merkitystä pidettiin tärkeänä, vaikkakin koettiin, että ylemmillä esimiehillä ei välttämättä ole tietoa käytännön työtehtävistä ja työn todellisesta kuormittavuudesta. Hyvää, luottamuksellista suhdetta esimieheen pidettiin tärkeänä työhön vaikuttavana tekijänä. Esimiehestä oli saatu apua ja tukea muun muassa työuupumuksen kohdatessa.

4.1.4 Työkyky uran loppuvaiheessa ja siihen vaikuttavat tekijät

Loppu-uran haasteiksi nimettiin muun muassa fyysiset ongelmat (muun muassa rankaperäisiä ongelmia useammalla) ja asioiden jatkuva uudistuminen, joka vaati asioiden opettelua. Laaja laitekanta, jatkuvasti uusiutuvat laitteet, raskaat työvaiheet (esim. potilaiden nostelu), työpaikkakiusaaminen ja vuorotyö nimettiin työtä kuormittaviksi tekijöiksi.

Fyysisen kunnon ylläpitämisen ja riittävän yöunen tärkeyden hoitajat tunnistivat hyvin. Kuormittaviksi asioiksi nimettiin laaja laitekanta, jatkuvasti uusiutuvat laitteet, raskaat työvaiheet (esim. potilaiden nostelu), työpaikkakiusaaminen, sisäilmaongelmat, autonominen työvuorosunnittelu ja vuorotyö (etenkin kolmivuorotyö). Myös iän tuomat palautumisen haasteet kuormittivat hoitajia.

Huomaa kavereista ja itsestään, että mitä enemmän ikää, niin kyllä ne hommat hitaammalla kulkee ja asiat uusiutuu niin paljon, että ei siellä kokemuksella sillä ei pärjää, pitää osata. (H2)

Osa haastatelluista mietti uran muutosta vielä eläkeiän lähestyessä. Tämä nousi esille etenkin fyysisesti kuormittavissa työtehtävissä. Uran loppuvaiheen osalta merkittävimmiksi uraan ja työkykyyn vaikuttaviksi tekijöiksi nostettiin liikunta ja omasta itsestä huolehtiminen. Hyvän fyysisen kunnon ylläpito nähtiin voimavaraksi myös työssä jaksamisessa. Työuran loppuvaiheen ehdottomana voimavarana ja mahdollistajana nähtiin hyvä fyysinen kunto ja aktiivisuus vapaa-ajalla.

Ne jotka jaksaa työuran loppuun saakka, ne on varmaan semmosia ihmisiä, kenel on muutenkin elämässä paljon. Ne harrastaa ja niillä on perhe-elämä kunnossa ja ne näkee vaivaa itensä eteen. Ihan jos ajatellaan ulkomuodosta, ne pukeutuu nätisti. On ylpeitä omasta ammatistaan. (H5)

Työssä jaksamista helpottaa esimerkiksi työajasta sovittavat käytännöt. Iäkkäiden työntekijöiden työssä uupuminen on usein fysiologiasta ja organisaatioiden tulisi pystyä kehittämään työtehtäviä työssä jaksamista tukevammiksi. Yksi haastateltu teki vain ilta- ja yövuoroja, jotka sopivat hänelle parhaiten ja tukivat hänen työkykyään koska nivelvaivojen takia aamut olivat hankalia. Toisaalta tuotiin myös esiin, että pienten lasten äidit yleensä haluavat tehdä enemmän aamuvuoroja. Työtehtävien vaihdoksella koettiin saavutetuksi myös muun muassa laajempaa tietämystä ja osaamista ja niiden kautta työssä viihtyvyyttä ja laajempaa ymmärrystä asioista.

Työaikamuutoksilla tavoiteltiin ensisijaisesti työssä jaksamista. Useampi hoitaja nosti esiin tulevaisuudessa mahdollisen halunsa siirtyä osa-aikaiseen työhön, jos oma työkyky ei enää mahdollistaisi kokoaikaista työskentelyä. On kuitenkin myös muistettava, että hoitoalan palkoissa vuorolisät muodostavat huomattavan osuuden palkkatuloista ja siksi osa vanhemmista työntekijöistä voi olla ikään kuin pakotettuja pysymään kolmi- vuoro- tai kaksivuorotyössä, vaikka esimerkiksi yövuoroista palautuminen ei enää onnistu kohtuullisesti.

Onhan meillä osa semmosia, et ne on tietyissä pisteissä tekee päivävuoroa, mutta mä oon vielä yrittäny pitää ton vuorotyön ku se tuo taas vähän vaihtelua siihen työrytmiin, tulee niitä arkivapaita, plus sitten rahallisesti, onhan se taloudellinenki. (H1)

Se että esimerkiksi ussempi yövuoro niin ei onnistu enää. Että jos yövuoroja niin se on vaan yksi yksittäinen yö, ja senki jälkeä on rytmit sekasin, niin sitä ei enää näköjään, sen on huomannu vuosien myötä, että koko ajan huononee se nukkuminen sen yövuoron jälkeen. (H18)

Hoitoala on varsin naisvaltainen ala, haastatelluistakin 17 oli naisia ja vain 5 miehiä. Vain yhdessä haastattelussa nousi esiin ajatus miesten ja naisten erilaisista mahdollisuuksista uralla etenemisen suhteen. Haastateltu koki, että miehiä ja naisia kohdellaan eri tavoin organisaatiossa.

Et ehkä mä koen enemmän että miehet – meil on vähemmän miehiä – miehen on täällä helpompi esimerkiksi edetä, tai sitten saaha se työpaikka. Ja ehkä miehelle saatetaan helpommin antaa anteeks jotain asioita. Voihan se johtua meistä naisistaki, että me ollaan niinku ikäviä toisillemme. (H22)

Yhdessä haastattelussa naisvaltaisen ja miesvaltaisen alan erona nousi esiin palautteen antaminen. Miesvaltaisella alalla palaute tuli suoraan, kun naisvalta-alalla palaute tuli yleensä jostain muualta ja etsittiin toisesta virheitä. Toki tämä kokemus oli haastatellun uran alkuajalta ja nykyisessä organisaatiossa haastateltu ei enää kokenut tätä mahdolliseksi.

4.2 Oppimisen merkitys työuran loppuvaiheessa

Haastateltujen hoitajien työuran aikana käytännössä hoitotyö on digitalisoitunut. Työn tekemisen tavat ovat muuttuneet siten merkittävän paljon. Työ nähdään kehittyneen tietotekniikan kehittymisen myötä tehokkaammaksi ja nopeammaksi. Ammatillisen osaamisen vaatimukset kasvavat ja muuttuvat koko työuran ajan. Työuran aikana karttuneesta tietovarannosta nähtiin olevan hyötyä etenkin uran loppuvaiheessa. Työkokemuksen myötä oli kehittynyt varmuutta ja herkkyyttä kuunnella asiakasta ja tämä nähtiin koko työyhteisöä tukevana voimana.

Mie oon aina sanonu, ett sen minkä mie fysiikassa häviän, ni kyll mie sen älyssä voitan. Et osaa organisoida päivänsä sillä tavalla, että ei lähe juoksemaan ja hosumaan. (H7)

Vaikka muuttuva työ vaatikin käytännössä jatkuvaa osaamisen ylläpitämistä, lisäkoulutautuminen nähtiin ennen kaikkea voimavarana. Kaikki haastatellut olivat osallistuneet työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen. Oppimista nähtiin tapahtuvan työssä joka päivä ja eri työpaikoissa kerrytetty kokemus ja osaaminen nähtiin työkaluna ja voimavarana myös toisissa työyksiköissä ja uusissa työpaikoissa. Kouluttautuminen nähtiin myös mahdollisuutena siirtyä erilaisiin työtehtäviin ja kasvattaa laajempaa osaamista.

Kehittymistä pidettiin tärkeänä työn ja työssä jaksamisen kannalta. Uusien asioiden opiskelun nähtiin tuovan työhön vaihtelua ja mahdollisuuden siirtyä kiinnostavampiin tai erilaisiin työtehtäviin. Työn ulkopuolista (omaehtoista) kouluttautumista oli tehnyt 12 haastateltua. Vapaa-ajalla tehty opiskelu koettiin voimaannuttavana, vaikka opiskeltu aine ei välttämättä suoraan tukenutkaan työtä. Yksi haastatelluista oli muun muassa lukenut aikuisiällä ylioppilaaksi vain omaksi ilokseen. Monimuotoisen opiskelun hyötynä nähtiin se, että oppeja pystyi hyvin peilaamaan työelämään.

Mä oon aatellu, että minua on auttanu jaksamaan se, että on ollu erilaista. Jos oot kymmeniä vuosia samassa, niin kyllä se katse, se on oikeastaan uraputki kirjaimellisesti. Uraudut siihe. Alat tulla sokeaksi sille, että mitä muuta, mutta se pitää sut huomattavasti nöyrempanä, kun välillä vahtaa ja joudut opettelemaan uusia ja sulla ei ookaan kaikki. (H20)

Haastatteluissa esiin nousi myös ilmiö, että kaikissa yksiköissä koulutuksiin pääseminen ei ollut yhtä helppoa. Toiset yksiköt tarjosivat paljon erilaisia ulkopuolisiakin koulutuksia, kun toisissa ei välttämättä päässyt irtautumaan edes pakollisiin koulutuksiin. Haastatellut myös kokivat, että jos osallistuvat koulutukseen ja ovat poissa työpisteeltään, muut työntekijät joutuvat tekemän heidän työnsä. Sitä ei pidetty reiluna, eikä aina edes mahdollisena. Myös uran loppuvaiheessa koulutusinto näytti hiipuvan ainakin pidempien koulutusten osalta. Ikääntyneet työntekijät valitsevat tarkemmin, mihin tarjolla oleviin koulutuksiin lähtevät mukaan, jos mihinkään. Uudet nuoret ja innokkaat ovat herkemmin

ilmoittautumassa koulutuksiin. Nähtiin myös, että olisi turhaa käydä koulutus, jos ei enää olisi työssä mahdollisuus hyötyä niiden opeista.

Kyllähän sillä tavalla ja sitten kun esimerkiksi vaikka pitkiä koulutuksia tai muita projekteja on tarjolla, niin kyllä se nyt vähän sitä säännöstelee, että vähän, että mihinkä lähtee mukaan ja mihin ei, että se ei ehkä oo oikein järkevää nimittäin ihan loppusuoralla tällöisiä pitkiä terapiakoulutuksia tai muuta sen kaltaista. Tai ei ehi tarkoituksella niitä hyödyntää, mutta kuitenkin paljon semmosta, mitä lyhyempiä koulutuksia, seminaareja, mihin voi jatkossakin osallistua. (H14)

Kaiken kaikkiaan hoitajat pitivät kouluttautumista enemmän voimaannuttavana kuin kuormittavana tekijänä. Toisilta oppiminen työn ohessa nähtiin keinona ylläpitää ja kasvattaa omaa osaamistaan. Omaehtoisella kouluttautumisella nähtiin mahdollisuuksia myös tutustua työn ulkopuolisiin kiinnostuksen kohteisiin tai oman osaamisen lisäämiseksi, jota myöhemmin uralla voisi tarvita, kuten esimerkiksi esimiesopinnot.

4.3 Ikääntyvien sairaanhoitajien urat -yhdistelmä vanhoja ja uusia uramalleja

Urat ovat muuttuneet organisaatioiden ja niiden toimintaympäristöjen muuttuessa. Vaikka sairaalamaailma on yhä nykypäivänä organisaatorakenteeltaan vahvasti hierarkkinen ja jäykkä, siinä työskentelevät ovat joutuneet opettelemaan koko uransa ajan uusia toimintamalleja ja -tapoja. Digitalisaation myötä toimintatavat ja tekniikat ovat kehittyneet valtavasti ja vaatineet jatkuvaa perehtymistä ja osaamisen ylläpitoa (Kataja, 2016).

Haastateltujen uratarinoita tarkastellessa voidaan todeta, ikääntyvien sairaanhoitajien urat muodostuvat monenlaisista tekijöistä. Vanha, perinteinen, organisatorinen urakehitys näyttäytyy uratarinoissa uralla etenemisenä organisaation lähtökohdista, organisaatorakenteen sisällä sekä organisaation tarjoamilla mahdollisuuksilla uralla etenemiseen vertikaalisesti tai horisontaalisesti. Uratarinoissa oli löydettävissä Superin ja Hallin

jo 70-luvulla hahmottelema ammattiuran kehittymisen jatkuva uramalli sekä siitä jatkojalostettu erilaisista urasykleistä muodostuva malli (Mirvis & Hall, 1994: Super & Hall, 1978; Ruohotie & Jokipaltio, 1996).

Uratarinoissa oli löydettävissä elementtejä Baruchin ja Sullivanin (2022) esittämistä ensimmäisen sekä toisen sukupolven uusista urista. Urat olivat muotoutuneet vaihtelevasti. Urissa oli nähtävillä sekä yksilöiden omista lähtökohdista ja päätöksistä että organisaatioiden tarjoamista mahdollisuuksista tulleita uramuutoksia. Kouluttautuminen nähtiin mahdollisuuksien tuojana ja sitä ei ehkä niinkään osattu ajatella oman osaamisen kasvattajana ja työllistettävyyden näkökulmasta, joka voidaan nähdä organisaation näkökulmana koulutuksien järjestäjänä ja tarjoajana. Koulutuksia ja oppimista pidettiin kuitenkin merkittävänä uraan vaikuttavana tekijänä.

Rajattoman uran merkkeinä voidaan pitää uran kehittyminen moneen eri suuntaan, yksilön omien kokemusten korostumista sekä rajattomuutta eri työtehtävien ja organisaatioiden välillä (Sullivan & Arthur, 2006). Näitä piirteitä oli löydettävissä monelta haastatellulta esimerkiksi useampi työnantaja, useampi ammatti (hoitoalan lisäksi) ja esimerkiksi esimiestehtävissä toimiminen. Proteuksen uralle tyypillisiä merkkejä ovat uudistumisen ja kehittymisen tarve yksilön omista lähtökohdista (Baruch & Sullivan, 2022). Tämä voidaan ajatella näkyvän mm. työn ulkopuolisena kouluttautumisena, itseohjautuvuutena ja sopeutumiskykynä, jotka tulevat esille useamman haastatellun kertomuksessa.

Organisaation jälkeisen uran piirteitä jälkiä oli löydettävissä muun muassa haastatelluilta H11 ja H13, jotka olivat mm. työskennelleet ulkomailla hoitotehtävissä. Toisaalta he olivat myös palanneet perinteisenä pidetyn organisaation palvelukseen, joten heidän nykyistä uramalliaan ei enää voi pitää organisaation jälkeisenä urana, joka tyypillisesti voidaan ymmärtää enemmänkin esimerkiksi yksityis-, pien- tai toiminimiyrittäjyyden ilmenismuotona. Älykäs uramalli korostaa yksilön osaamista, oppimista ja verkostoja (Arthur ja muut, 1995). Näitä piirteitä oli havaittavissa useammallakin, ja he arvostivat mm.

kouluttautumista työn ulkopuolella. Lisäksi oppimista ja sen myötä työtehtävissä kehittymistä piti erittäin tärkeänä kaikki haastatelluista. Toisaalta verkostojen (jotka tyypillisesti yhdistetään älykkääseen uraan) osalta ei noussut esiin minkäänlaisia kuvauksia.

Sairaanhoitajien urat ovat muodostuneet vaihtelevasti organisaation tarjoamista mahdollisuuksista ja heidän itsensä löytämistä vaihtoehtoista. Toiset eivät ole niin innokkaasti hakeutuneet jatkokoulutukseen vaan ovat kokeneet, että osaaminen ja työ ovat antaneet tarpeeksi, jotta elämä on ollut mahdollista ja riittävän hyvälaatuista. Toiset ovat olleet enemmän innokkaita kokeilemaan, vaihtamaan työtä ja uraa sekä etsimään työssä ja vapaa-ajalla erilaisia vaihtoehtoja.

Kaikilla haastatelluilla uriin on vaikuttanut myös joko (tai sekä perhe), terveyteen vaikuttavat tekijät tai omat mielenkiinnon kohteet. Urissa on nähtävissä vaihtelua myös elämäntilanteiden muutoksen takia. Lasten vuoksi on muutettu työmuotoa kokoaikatyöstä osa-aikaiseksi tai vaihdettu kolmivuorotyöstä päivävuoroon. Lasten kasvettua ja heidän hoivan tarpeensa vähennyttyä on palattu takaisin kokoaikatyöhön ja/tai vaihtelevaan työaikamuotoon. Tällaiset urat, joissa päätöksiin vaikuttaa mm. henkilökohtaiset tai perhesyyt ovat tyypillisiä rajattoman uran mallille (De Vos & Heijden, 2017). Myös kaleidoskooppiuramallia on pidetty tyypillisenä naisille, sillä siinä esitetään olevan tarve sopeuttaa ura mukautumaan erilaisiin (työn ulkopuolelta tuleviin) tarpeisiin ja rajoituksiin (Kirk, 2016). Urat ovat siten mukautuneet yksilön, läheisten ja organisaatioiden tarpeiden, sekä tarjoutuvien mahdollisuuksien mukaan.

Myös yllättävillä sattumilla ja suunnittelemattomilla tapahtumilla oli ollut vaikutusta urien kehittymiseen. Sattumat ja urashokit saattavat johtaa positiiviseen tai negatiiviseen uramuutokseen (Akkermans ja muut, 2018). Esimerkiksi yhden sairaanhoitajan työura oli muuttunut merkittävästi ja työstä suoriutuminen oli heikentynyt äkillisesti pitkään jatkuneesta fyysisestä työstä johtuvan kuormituksen heikentämän rankavamman vuoksi.

Kaiken kaikkiaan ikääntyneiden sairaanhoitajien työurista on löydettävissä piirteitä lähes, ellei kaikkiin teoriaosuudessa esitettyihin uramalleihin. Urat ovat muuttuneet monista eri syistä. Haastatteluissa ei noussut esiin, että yksikään sairaanhoitaja olisi tietoisesti suunnitellut uraansa kovinkaan pitkälle etukäteen, vaan asiat olivat pikemminkin vain "tapahtuneet".

5 Johtopäätökset

Ympärillämme tapahtunutta muutosta kukaan ei voi kieltää. Työelämässä vuosikymmeniä jatkunut muutos on johtanut myös työurien muuttumiseen. Ennen teollista vallankumousta lähes 85 % väestöstä työskenteli maatalouden parissa (Baruch, 2006). Työurien osalta muutos on johtanut urien erilaistumiseen. Organisaatioiden kehittyessä myös niiden henkilöstötarpeet ovat muuttuneet. Alkutuotannosta ja tehdastyöstä on yhä enemmän siirrytty tietotyöhön ja erilaisten palveluiden tuottamiseen. Entiset, joskus jopa perintönä saadut urat, ovat muuttuneet organisaatiojohtoista urista yksilön toiveiden ja tarpeiden sekä ympäristön odotusten ja vaatimusten muovaamiksi erilaisiksi urapoluiksi.

Perinteisesti organisaatiotutkijat ovat pitäneet työntekijää sopeutuvaisena ympäristön muutokseen, mutta viime vuosina työntekijöiden on havaittu muuttuneen ennakoivimmiksi ja kantavan yhä enemmän vastuuta omista uristaan (Fugate ja muut, 2004). Myös muun muassa tuotantotapojen muutokset ja toiminnan kehittäminen on johtanut muutoksiin esimerkiksi henkilöstön ammattitaitovaatimusten osalta. Samaan aikaan syntyvyyden lasku ja eliniän pidentyminen johtavat huoltosuhteen heikentymiseen (Tempest ja muut, 2002).

Nykypäivän monimuotoiset organisaatiot tarvitsevatkin yhä monipuolisempaa ja osavampaa henkilöstöä. Etenkin terveydenhuoltoalalla kehittyvät teknologiat ja hoitomenetelmät vaativat henkilöstön jatkuvaa perehtymistä ja oppimista (Vistbacka, 2019). Kilpailu ammattitaitoisesta työvoimasta on luonut oivalliset markkinat ketterille ja sopeutuville työntekijöille.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella, millaisena työuran loppuvaiheessa olevat sairaanhoitajat näkevät oman uransa ja millä tekijöillä kokevat olleen siihen eniten vaikutusta. Hoitajien uria ja niiden kehittymistä tarkasteltiin myös uramallien näkökulmista. Tutkimuksen taustakysymykset olivat:

1. Millaiset yksilölliset ja organisatoriset tekijät ovat vaikuttaneet ikääntyvien sairaanhoitajien työuran vaiheisiin?
2. Millainen merkitys oppimisella on uran loppuvaiheessa?
3. Millaisena ikääntyvien sairaanhoitajien urat näyttäytyvät uramallien valossa tarkasteltuna?

5.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset

Baruch (2004) esittää, että julkisella sektorilla perinteiset urapolut ovat yhä laajasti havaittavissa, mutta tämän tutkimuksen perusteella uskallan väittää, että myös julkisella sektorilla urat ovat muuttuneet. Uri on perinteisesti kuvattu etenevänä ja katkeamattomina pitkinä työsuhteina (Ekonen, 2014). Nykypäivän uria kuvataan monimuotoisina, niitä muuttavat niin organisaatiosta kuin yksilöstä lähtevät tarpeet (Baruch, 2006). Muutos on mahdollisesti ollut hitaampaa julkisella alalla, isoissa ja hierarkkisissa organisaatioissa, mutta tuskin kukaan voi väittää, etteikö urat kaikkialla olisi muuttuneet.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta ikääntyvien sairaanhoitajien urissa olevan löydettävissä niin horisontaalisia kuin lineaarisia siirtymiä sekä organisaatioiden että yksilöiden suunnittelemia. Uriin vaikuttavina tekijöinä on ollut niin yksilöön kuin organisaatioonkin liittyviä tekijöitä, jotka ovat mahdollistaneet monipuolisten ja hyvinkin toisistaan erilaisten urien kehittymisen samassa organisaatiossa. Nykypäivän urat ovat kehittyneet yhä rajattomimmiksi, ne sisältävät erilaisia tapoja tehdä työtä, vaihdantaa, muuttuvia ympäristöjä, erilaisia verkostoja sekä paikkoja ja erilaisia tapoja tehdä työtä (Peiperl & Baruch, 1997).

Kaikki haastatellut olivat päätyneet työelämään nuorina, joskin alalle päätyminen oli ollut enemmänkin sattuman summa, kuin pitkästi suunniteltu tapahtuma. Hoitoala on vahvasti naisvaltainen, joten tällä saattaa olla merkitystä sukupuolen vähäiseen merkitykseen uraan. Naistyöntekijöiden uriin vaikuttaa miehiä enemmän kuitenkin perheen vaikutus, eli lasten ollessa pieniä naisten urat pirstaloituvat, muuttuvat tai jäävät ikään

kuin tauolle. Sukupuolella on ollut merkitystä etenkin naisten urien pirstoutumiseen ja heikompaan uramenestykseen. Naisten osuus kotitöiden hoitamisesta on yhä merkittävästi isompi kuin miesten, vaikka miesten lisääntynyt panostus kotiin, parisuhteeseen ja lapsiin on viime vuosina kasvanut (Ekonen, 2014).

Ikääntymisen vaikutukset työssä jaksamiseen tulevat enimmäkseen fyysisistä rajoitteista (esimerkiksi vuorotyön sopimattomuus, rankaperäiset ongelmat). Fyysisen kyvykkyyden laskeminen ikääntymisen myötä on tunnistettu piirre, mutta tulee muistaa, että kyvykkyys, kokemuksen tuoma tieto ja osaaminen yleensä tasapainottavat fyysisiä haasteita (Salminen ja muut, 2019). Haastatteluissa nousikin esille iän tuoma kokemus ja siitä syntyvä varmuus omasta osaamisesta.

Tuki- ja liikuntaelinvaiat, muun muassa raskaasta työstä syntyneet terveyshaitat ja ongelmat rasittavat ikääntyvää hoitohenkilöstöä. Myös haastatelluilla sairaanhoitajilla ilmeni erilaisia työkykyyn vaikuttaneita seikkoja, joilla oli vaikutuksia työkykyyn. Terveysalalla tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovatkin yleisiä syy työkyvyttömyyseläkkeeseen (Teva-meri, 2022). Haastatteluissa tuli myös esiin, että työnantajaorganisaatio pyrki helpottamaan työn haasteita muun muassa mahdollistamalla työnkieron ja siirtymisen erityyppisiin työtehtäviin.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että ikääntyvien sairaanhoitajien uriin on vaikuttanut erilaiset perheessä tapahtuneet muutokset (esimerkiksi lasten syntymä, avioero). Vaikka fyysisen työkyvyn voidaan nähdä vaikuttavan eniten työkykyyn, nähdään työn ulkopuolisen elämän monipuolisuus ja sosiaaliset kontaktit perheenjäseniin tai muihin työn ulkopuolisiin henkilöihin ennen kaikkea voimavarana myös työssä ja uralla. Aikuisen urille onkin tyypillistä monimutkaiset vaikutukset työn vaatimusten, perheen tarpeiden ja yksilön kehitystarpeiden välillä (Schein & Van Maanen, 2016).

Sairaalassa työntekijät toimivat yksiköissä ja tiimeissä, joissa kaikenikäiset työntekijät tekevät töitä yhdessä ja opettavat työn ohessa myös toisiaan. Tämä nähtiin positiivisena

asiana ja sairaanhoitajat kokivat, että eri-ikäiset tuovat erilaisia näkökantoja työpaikalle, myös työn ulkopuolisesta elämästä.

Työntekijän ja työnantajan välisen psykologisen sopimuksen muuttumista ei juuri aineistosta nouse esiin. Vanha psykologinen sopimus takasi työntekijöille vakaan ja turvallisen työpaikan vastineeksi työpanoksesta ja siitä saatavasta palkasta (Sullivan & Baruch, 2009). Hoitoalalla on vuosia ollut henkilöstöpula ja hoitajien työllisyysaste on pitkään ollut todella hyvä. Vaikka organisaatioissa on tapahtunut isoja muutoksia hoitajat eivät mitenkään nostaneet esiin epävarmuutta työsuhteensa jatkumisesta organisaation tarpeen vähentymisestä johtuen vaan ennemminkin oman jaksamisensa suhteen. Hoitajien työurat olivat edenneet melko tasaisesti työsuhteesta toiseen tai työn sisällä työn suoritusyksikköä vaihtamalla. Työtä kuvattiin sen sijaan hyvin vastavuoroisena ja koettiin, että kun on valmis joustamaan, työnantajakin joustaa tarvittaessa.

Sairaanhoitajien työympäristössä on tapahtunut suuria muutoksia vuosikymmenten ajan. Lisääntyvä digitalisaatio ja kehittyvät hoitomenetelmät vaativat hoitohenkilökunnalta jatkuvaa oppimista ja kehittymistä (Vistbacka, 2019). Tämä on pakottanut hoitajat jatkuvaan oppimiseen ja perehtymiseen. Kaikki haastatellut toivat esiin, että työn ohella oli tapahtunut kouluttautumista. Ehkäpä tämä osaltaan selittää tästäkin tutkimusaineistosta nousevan havainnon siitä, että vaikka (oppiminen) uusien asioiden opettelu usein koetaan työssä kuormittavana tekijänä, kokivat hoitajat saavansa opiskelusta voimavaroja ja työkaluja. Työntekijöiden käsitys omista kyvyistään ja pystyvyydestään sekä heidän kokemuksensa työnsä arvostamisesta vahvistavat työmotivaatiota ja itseluottamusta (Vuori ja muut, 2019). Myös työn kierto osallistuminen, joka vääjäämättä vaatii uusien asioiden opettelua ja uusien toimintamallien omaksumista koettiin ensisijaisesti voimaannuttavana.

Työstä erilliset oppimistapahtumat kuten koulutukset ja verkkokurssit ovat tärkeä lisä työssä kehittymisen kuin myös ammatillisen itsetunnon kannalta (Kupias & Peltola, 2019, s. 27). Osa hoitajista kertoikin opiskelleensa vapaa-ajallaan ihan eri alaa koska kokivat

sen voimaannuttavana. Uusien asioiden oppimista ja osaamisen ylläpitämistä pidettiin tärkeänä myös työssä selviytymisen kannalta. Sairaanhoidajat näkivät, että oman osaamisen kasvattamisella on vaikutusta myös uraan ja työtehtäviin. Yhtä lailla esiin tuotuihin uriin oli vaikuttaneet myös äkilliset ja suunnittelemattomat tekijät, kuten esimerkiksi yksikön toiminnan lopettaminen tai terveydentilan äkillinen muutos.

Sairaanhoidajien urista ei ole löydettävissä vain yhtä uramallia. Urat vaihtelevat ja ovat erittäin moninaisia, sillä niihin vaikuttavia tekijöitä on monia ja vaikka kaikki haastatellut olivat haastatteluhetkellä töissä samassa organisaatiossa, heidän urinsa vaikuttavat tekijät olivat silti olleet täysin toisistaan irrallisia. Sairaanhoidajien urista on kuitenkin löydettävissä useita edellä kappaleessa 2 esiteltyjä uramalleja. Urille onkin tyypillistä, että ne muuttuvat elämän edetessä ja muuttuvat yksilön vaatimusten ja mahdollisuuksien mukaan yksilön tavoitellessa itselleen parasta mahdollista ratkaisua.

Tässä tutkimuksessa todetaan, että sairaanhoidajienkin urissa on nähtävissä merkkejä sekä uusista että vanhoista uramalleista. Urat ovat muuttuneet ja niihin vaikuttavat vahvasti niin yksilöiden ja heidän läheistensä toiveet, tarpeet ja vaatimukset kuin myös organisaation taholta tulevat muutos- ja osaamistarpeet. Urat, kuten organisaatiotkin ovat kiihtyvässä muutostilassa ja niiden keskinäiset vaikutukset heijastuvat toinen toisiinsa.

Sairaanhoidajat ovat valmiita muuttamaan uraansa myös oman etunsa näkökulmasta (esimerkiksi osa-aikatyö työssä jaksamisen mahdollistajana). He myös toivat esiin, että muutosta urissa oli tapahtunut usein organisaation tarpeista ja lähtökohdista, kuten esimerkiksi vastuutehtäviin siirtyminen. Useampi haastateltu toi esiin, että oli edennyt esimiestehtäviin organisaatiossa syntyneestä tarpeesta, eikä niinkään omasta innokkuudestaan esimiestehtäviä kohtaan.

5.2 Käytännön kehittämis ehdotukset

Työelämän muutos ei ole tapahtunut samaa tahtia teknologiakehityksen ja esimerkiksi työvoiman rakenteessa tapahtuvien muutosten kanssa. Vaikka jo 1980-luvulla puhuttiin suurista ikäluokista, työn muuttumisesta ja sen edellä mainittujen asioiden vaikutuksesta

mm. oppilaitosten koulutustarjontaan, ei siltikään ole osattu varautua nyt käsillä olevaan työvoiman saatavuuden haasteisiin. Demografisen muutoksen myötä jatkossa yhä suurempi osa työntekijöistä on ikääntyviä, työurat pitenevät entisestään ja eläkkeelle jäädään yhä myöhemmin. Työuran loppuvaiheeseen ja siihen liittyviin haasteisiin, kuten työkyvyn ylläpitämiseen, osaamisen tunnistamiseen, oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoamiseen tulee organisaatioissa kiinnittää yhä enemmän huomiota. Työurien ymmärtäminen ja tukeminen tulee väistämättä olemaan yhä isompi kokonaisuus organisaatioiden HR-toimintaa ja esimiestyötä.

Tulevaisuudessa urat ovat todennäköisesti yhä enemmän henkilökohtaisia projekteja, yksilöllisesti muodostuvia polkuja, joiden rakentuminen edellyttää yhä enemmän taitoa ja halua muutokseen ja uudistumiseen (Ekonen, 2014, s. 161). Toisaalta on myös näyttöä siitä, että työ muuttuu ihmisten ympärillä ja pakottaa ihmiset mukautumaan työn, jopa saman organisaation sisällä (Lyons ja muut, 2015). Organisatorisissa, teollisissa, ammatillisissa tai jopa kansallisissa toimintaympäristöissä tapahtuvat rakenteelliset muutokset voivat pakottaa työvoimaa rajattomaan uraan (Guan ja muut, 2019).

Vaikka organisaatiot eivät enää johda uria, niillä on silti merkittävä asema urien kehityksessä. Organisaatioiden tulisi pystyä muuttamaan entistä hallitse ja kontrolloi-malista tue ja kehittä -toimintatapaa. Uudet uramallit haastavat esimiestyötä ihan eri tavalla kuin vanha organisaation tarpeisiin perustuva malli. Urien muuttuessa yhä monipuolisemmiksi ja erilaisimmiksi, esimiehiin kohdistuu täysin erilainen paine esimerkiksi resurssien riittävydessä, työvuorosunnittelussa ja työhyvinvoinnin suhteen. Tiukentuvan taloustilanteen ja vähentyvien henkilöstöresurssien aikana erilaiset työurat voidaan nähdä myös mahdollisuutena organisaatioissa, joissa työvoimahaasteet voivat pahimmillaan jopa estää ydintoiminnan toteuttamista. Hoitoalaa pidetään tyypillisesti naisvaltaisena ja hierakkisena. Pitkään hoitoalalla työtä tehneet sairaanhoitajat ovat joutuneet työuransa aikana muuttamaan toimintatapojaan ja -mallejaan useita kertoja, joten ovat todellisia muutoksen ammattilaisia. Ehkäpä siitä kumpuaakin heidän hyvä muutoksen-sietokykynsä.

Monimuotoiset urat voivat olla mahdollisuus mutta myös uhka, jos esimiehillä ei ole osaamista ja ymmärrystä nähdä toimintaympäristössä ja työvoimassa tapahtuvaa muutosta ja vaatimusten erilaistumista. Toisaalta myös organisaatioiden tulisi pystyä tunnistamaan henkilöstössä oleva potentiaali ja pystyä tarjoamaan monipuolisia ja vaihtelevia ratkaisuja tehdä työtä. Organisaatioiden pitäisi myös suunnitelmallisesti mahdollistaa erilaisten työmuotojen tai -tapojen salliminen. Työntekijälle voi olla valtava voimavara osa-aikatyön mahdollisuus ja pakottaminen kokoaikatyöhön heikentää varmasti työntekijän sitoutumista työnantajaan ja lisää muun muassa sairauspoissaolojen ja tapaturmien riskiä. Voimaantunut työntekijä on myös organisaation voimavara.

5.3 Rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa keskityttiin pitkään erikoissairaanhoidossa työuriaan tehneisiin ikääntyviin sairaanhoitajaiin. Tutkimus ei keskittynyt eläkkeelle jäämiseen eikä työssä jaksamisen aihepiiriin sen tarkemmin. Tutkimuksessa ei saatu selvää näyttöä siitä, että ikääntyvien sairaanhoitajien urat olisivat yhä organisatorisia tai koostuisivat uuden sukupolven uramalleista. Tämä voi osittain selittyä sillä, että sairaanhoitajat ovat lähes koko uransa ajan joutuneet työskentelemään jatkuvan muutoksen, uuden oppimisen sekä kehittyvien laitteiden ja teknologioiden parissa. Tällainen suppea tutkimus ei anna mielestäni ikääntyvien sairaanhoitajien urista kovinkaan kattavaa käsitystä, vaan aihetta tulisi tutkia laajemmin ja vain uriin vaikuttavien tekijöiden näkökulmasta.

Urat ovat muuttuneet yhä monimuotoisimmiksi ja niihin vaikuttavat lukuisat eri tekijät. Teknologiakehitys on ollut viime vuosikymmenet valtavaa ja johtanut monen työvaiheen muuttumiseen ja uusien työtapojen löytymiseen. Olisi mielenkiintoista tehdä laaja vertaileva tutkimus esimerkiksi 40- ja 60-vuotiaiden työntekijöiden työuriin läpi ammattialojen. Onko urissa oikeasti tapahtunut muutosta ja kuinka paljon? Olisi myös mielenkiintoista tehdä tätä tekemääni tutkimusta vastaavan tyyppinen tutkimus perinteisesti

miesvaltaisena pidetylle alalle, esimerkiksi rakennusteollisuuteen. Nousisiko siitä aineistosta esiin huomiot urien muotoutumisen erilaisuudesta tai esimerkiksi sukupuolen vaikutuksesta urakehitykseen?

Ehkäpä suurimmaksi kysymysmerkiksi tässä vaiheessa nousee kuitenkin se, että ovatko nykypäivän isot ja usein perin jähmeät (etenkin julkisen alan) organisaatiot valmiita muuttuviin uriin ja osataanko niissä tunnistaa myös monipuolisten urien tuomat mahdollisuudet pelkkien uhkakuvien lisäksi.

Lähteet

- Alasuutari, P. (1999). *Laadullinen tutkimus* (3. uudistettu painos). Vastapaino
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino
- Aaltio, I. (2008). *Johtajuus lisäarvona*. WSOY Oppimateriaalit
- Akkermans, J., Seibert, S., & Mol, S. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Arthur, M. (2014). The Boundaryless career at 20: where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19(6), 627–640. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-05-2014-0068>
- Arthur, M., Inkson, J. H. & Pringle, J. K. (1999). *The New Careers: Individual Action and Economic Change*. <https://doi.org/10.4135/9781446218327>
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management perspectives*, 9(4), 7–20. <https://doi.org/10.5465/ame.1995.9512032185>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A Career Lexicon for the 21st Century. *Academy of Management perspectives*, 10(4), 28–39. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145317>
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58–73. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125–138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2006.03.002>
- Baruch, Y. (2013). Careers in academe: The academic labour market as an eco-system. *Career development international*, 18(2), 196–210. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2012-0092>
- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: A review and recommendations for future study. *Career development international*, 27(1), 135–159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>

- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. (2017). Current thinking on contemporary careers: The key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current opinion in environmental sustainability*, 28, 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of vocational behavior*, 117, 103–196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of vocational behavior*, 110(Part B), 390–402. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013>
- Ekonen, M. (2014). *Keskijohdossa toimivien naisten ja miesten tarinat uristaan korkean teknologian alalla* [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5684-4>
- Fenwick, T. J. (2006). Contradictions in portfolio careers: Work design and client relations. *Career development international*, 11(1), 65–79. <https://doi.org/10.1108/13620430610642381>
- Fugate, M., Kinicki, A. & Ashforth, B. E. (2004). Empolyability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65, 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. (n.d.). Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Noudettu 14.4.2023 osoitteesta: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Haapakorpi, A. (2022). The quality of a professional portfolio career in the post-industrial era. *Journal of education and work*, 35(4), 441–454. <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2073340>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>

- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. *Journal of vocational behavior*, 47(3), 269–289. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.0004>
- Hakala, J. T. (2017). *Tulevan maisterin graduopas*. Gaudeamus Oy.
- Halonen, L. (2019). *Koulutusvalinnat vaikuttavat yhä sukupuolten tasa-arvoon – opettajien ja ohjaajien tuki nuorille on tärkeää*. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 64. Noudettu 13.3.2023 osoitteesta <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201901283329>
- Hearn, J., Lämsä, A., Biese, I., Heikkinen, S., Louvrier, J., Niemistö, C., Kangas, E., Koskinen, P., Jyrkinen, M., Gustavsson, M., Hirvonen, P. & Kangasniemi, K. (2015). *Opening up new opportunities in gender equality work*. Kauppakorkeakoulu Hanken
- Heinilä, T. (3.11.2014.) *Megatrendit*. Sitra 2014/2015. Sitran trendit-artikkelisarjan 2. artikkeli. Noudettu 23.11.2022 osoitteesta <https://sitra.fi/artikkelit/sitran-trendit-vakaa-tyo-murenee/>
- Hiltrop, J.-M. (1995). The changing psychological contract: The human resource challenge of the 1990s. *European management journal*, 13(3), 286–294. [https://doi.org/10.1016/0263-2373\(95\)00019-H](https://doi.org/10.1016/0263-2373(95)00019-H)
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* ([2. painos]). Gaudeamus
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uudistettu painos). Tammi
- Hughes, E. C. (1937). *Institutional Office and the Person*. *The American journal of sociology*, 43(3), 404–413. <https://doi.org/10.1086/217711>
- Ikonen, H-M, Salminen, H. & von Bonsdorff, M. (2019): Ikääntyvien sairaanhoitajien suunnitelmat työssä jatkamisesta: Ajatuksia ”eläkeuudistuslapun” lykkäämästä eläkeiästä. *Yhteiskuntapolitiikka* 84:5–6, 528–537 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019112744452>
- Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa! : Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Työterveyslaitos : Sosiaali- ja terveysministeriö

- Ilmarinen, J. E. (2001). Aging workers. *Occupational and environmental medicine (London, England)*, 58(8), 546–552. <https://doi.org/10.1136/oem.58.8.546>
- Joutsenvirta, M. & Järvensivu, T. (2012). Sosiaalista vaurautta ja elinvoimaista hyvinvointia kansalaisten ja yhteisöjen ehdoilla. Teoksessa T. Helne & T. Silvasti (toim.), *Yhteyksien kirja - Etappeja ekososiaalisen hyvinvoinnin polulla* (173–185). Kelan tutkimusosasto. <http://hdl.handle.net/10138/37654>
- Järvensivu, A. & Pulkki, J. (2019). Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus: sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 27(1), 38–54. Haettu 17.1.2022 osoitteesta <https://doi.org/10.30668/janus.64170>
- Järvensivu, A., & Von Bonsdorff, M. (2022). Yrittäjien myöhäisuran oppiminen. *Kasvatus*, 52(5). <https://doi.org/10.33348/kvt.114927>
- Järvensivu, T., Järvensivu, P., Schmidt, T. & Palmu, P. (2012). Työ ekologisesti ja sosiaalisesti kestävässä tulevaisuudessa. T. Helne & T. Silvasti (toim.) *Yhteyksien kirja - Etappeja ekososiaalisen hyvinvoinnin polulla*. (104–115). Kelan tutkimusosasto/
- Kataja, E. (2016). *Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt*. Sitra. Noudettu 23.11.2022 osoitteesta https://sitra.fi/app/uploads/2017/02/Megatrendit_2016.pdf
- Kestilä, L. & Martelin, T. (2019). Suomen väestörakenne ja sen kehitys. Teoksessa L. Kestilä & S. Karvonen (toim). *Suomalaisten hyvinvointi 2018*. (s. 26–45). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-256-7>
- Kindsiko, E., & Baruch, Y. (2019). Careers of PhD graduates: The role of chance events and how to manage them. *Journal of vocational behavior*, 112, 122–140. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.010>
- Kirk, S. (2016). Career capital in global Kaleidoscope Careers: The role of HRM. *International journal of human resource management*, 27(6), 681–697. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042896>

- Koski, O. & Husso, K. (2018). *Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 19/2018. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-311-5>
- Kupias, P. & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*. Gaudeamus.
- Kuurila, E. (2014). *Uraohjaus ja urasuunnittelu ammattikorkeakoulussa* [väitöskirja, Turun yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5771-2>
- Liimatainen, J. O. (2011). Uudet sukupolvet - uudet urat. Teoksessa J. Kaisto & J.O. Liimatainen (toim.), *Asiantuntijaksi kasvun tukeminen korkeakoulussa: Ajatuksia, urasta, asiantuntijuudesta ja opiskelun etenemisestä*. (13–17). Oulun yliopisto
- Lith, P. (1. 3. 2021). *Sote-alojen työvoimamarkkina ja koulutuksen vetovoima*. Raportti. Haettu 23.11.2022 osoitteesta <https://www.hyvinvointiala.fi/wp-content/uploads/2021/03/sotekoulutus2021.pdf>
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human resource management journal*, 28(3), 427–442. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of managerial psychology*, 30(1), 8-21. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210>
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the "Opt-out" Revolution. *The Academy of Management executive*, 19(1), 106–123. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962>
- Mirvis, P. H. (2023). Career Anchors, Edgar Schein, and Me. *The Journal of applied behavioral science*, 59(2), 223–231. <https://doi.org/10.1177/00218863231161360>
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career: Summary. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 365.
- Moore, C., Dunz, H. & Hall, D. (2007). Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. Teoksessa H. Gunz & M. Peiperl (toim.), *Handbook of Career Studies*. SAGE Publications, Inc.

- Murto, V., Vieno, A., Inkinen, A., Reinikainen, R. & Saari, J. (2018). *Toisen asteen ammatillisten koulutusvalintojen sukupuoli- ja nuorten epätyypilliset valinnat*. Policy brief 18. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Noudettu 13.2.2023 osoitteesta <https://tietokayttoon.fi/documents/113169639/113170760/18-2018-Toisen+asteen+ammatillisten+koulutusvalintojen+sukupuolittuminen+ja+nuorten+ep%C3%A4tyypilliset+valinnat.pdf/76cb6cba-14db-4928-8f45-7100691d7e5a/18-2018-Toisen+asteen+ammatillisten+koulutusvalintojen+sukupuolittuminen+ja+nuorten+ep%C3%A4tyypilliset+valinnat.pdf?version=1.0&t=1525701127000>
- Oksanen, K. (2017). Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. *Jaettu ymmärrys työn murroksesta*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0>
- Onnismaa, J. (2021). *Organisaation aika, muisti ja etiikka*. Basam Books
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational dynamics*, 25(4), 7–22. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90033-4](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90033-4)
- Peltonen, T. (2007). *Johtaminen ja organisointi: Teemoja, näkökulmia ja haasteita*. KY-palvelu
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (2015). The glass ceiling: What have we learned 20 years on? *Journal of organizational effectiveness : people and performance*, 2(4), 306-326. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2015-0032>
- Reina-Knuutila, U. (2001). *Ikä, työkyky ja tuottavuus*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. 2001:2. ISBN 952-00-0923-X.
- Ruohotie, P. (2005). *Urakehitys ja kehittävä vuorovaikutus*. Tampereen Yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201406021527>
- Ruohotie, P., Jokipaltio, S. (1996). *Oppimalla osaamiseen ja menestykseen*. Edita.
- Saari, T. (2014). *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Tampere University Press

- Salminen, H. (2019). Supporting Longer Working Careers in Organisations: Callenges and Complexities. Teoksessa A. Kangas, J. Kujala, A. Heikkinen, A. Lönnqvist, H. Laihonon & J. Bethwaite (toim.), *Leading Change in a Complex World: Transdisciplinary Perspectives*. s. 87–101. Tampereen Yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201902061184>
- Salminen, H., Martins, H. & Hurskainen, A. 2021. Work-Related Adversities and Resilience during the Late Career Phase in Finland – a Descriptive Qualitative Study. Teoksessa A. Akande, P.L. Perrewé, & G. R. Ferris (toim.) *Emerging Trends in Global Organizational Science Phenomena*. Nova Science Publisher.
- Salminen, H., von Bonsdorff, M., McPhee, D. & Heilmann, P. 2021. The extended late career phase – examining senior nursing professionals. *Qualitative Research in Organizations and Management* 17 (2), 183–200. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2020-2051>
- Salminen, H., Wang, Q., & Aaltio, I. (2019). Aging as a topic in a business magazine: an opportunity or threat for management? *Baltic Journal of Management*, 14(2), 198–211. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2018-0180>
- Saukkonen, P. (2012). Suomalaisen yhteiskunnan poliittinen kulttuuri. Teoksessa K. Paakkunainen (toim.), *Suomalaisen politiikan murroksia ja muutoksia* (s. 27–52). Helsingin yliopisto. <http://doi.org/10.31885/2018.00025>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Teoksessa S. D. Brown & R. W. Lent (toim.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (s. 42–70), John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. & van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schein, E. H., & Van Maanen, J. (2016). Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational dynamics*, 45(3), 165–173. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.002>

- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023, 12. tammikuuta). *Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus (sote-uudistus)*. Noudettu 28.3.2023 osoitteesta <https://stm.fi/soteuudistus>
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Sumkin, T., & Tuomi, L. (2012). *Osaamisen ja työn johtaminen: Organisaation oppimisen oivalluksia* (1. p.). Talentum Media.
- Super, D., & Hall, D. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual review of psychology*, 29(1), 333–372. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.29.020178.002001>
- Tempest, S., Barnatt, C., & Coupland, C. (2002). Grey Advantage: New strategies for the old. *Long range planning*, 35(5), 475–492. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(02\)00102-4](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(02)00102-4)
- Tempest, S., & Coupland, C. (2017). Lost in time and space: Temporal and spatial challenges facing older workers in a global economy from a career capital perspective. *International journal of human resource management*, 28(15), 2159–2183. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128455>
- Tevameri, T. (2022). *Sosiaali- ja terveyspalvelualan työvoima ja yrityskenttä*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-626-0>
- Tienari, J. & Meriläinen, S. (2012) *Johtaminen ja organisointi globaalissa taloudessa* (1.–4. painos). Talentum
- Tilastokeskus. (11.12.2019). Digitalisaatio on läpäissyt suomalaisen työelämän. Noudettu 13.3.2023 https://www.tilastokeskus.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_tie_001_fi.html

- Tilastokeskus. (31.3.2022). Väestö ja yhteiskunta, Väestö ja väestöennuste ikäryhmittäin. Noudettu 13.3.2023 osoitteesta https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#vaesto-vaestoennuste-ikaryhmittain
- Tummers, L. G., & Den Dulk, L. (2013). The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21(6), 850–859. <https://doi.org/10.1111/jonm.12159>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vanhuuseläke (n.d.). KEVA. *Vanhuuseläke-esite*. Noudettu 4.4.2023 osoitteesta <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ha-tiedostot/elake-esitteet/vanhuuselake-esite.pdf>
- Viitala, R. (2002) *Osaamisen johtaminen esimiestyössä* [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva. <https://urn.fi/URN:ISBN:951-683-987-8>
- Viitala, R. & Uotila, T-P. (2014). Osaamisen uhkana tehokkuusajattelu. Teoksessa R. Viitala & M. Järnlström (toim.) *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä: henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet*. Vaasan yliopisto
- Viitanen, Tanja (2018) *Työssä jatkamisen kannalta merkityksellisiä tekijöitä: ikääntyvät hoitajat* [Pro gradu, Tampereen yliopisto] <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201811012761>
- Vilka, H. (2010). *Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen*. PS-kustannus.
- Vistbacka, S. (2019). *Työuran merkitykselliset tapahtumat ja kasvu johtajaksi sairaalaorganisaatiossa* [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-855-9>
- Vuori, J., Törnroos, K., Ruokolainen, M., & Wallin, M. (2019). Enhancing late-career management among aging employees – A randomized controlled trial. *Journal of vocational behavior*, 115, 103327. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103327>

Liitteet

Liite 1. Haastatteluteemat ja kysymykset

TAUSTA

1. Ikä
2. Koulutus
3. Aiemmat työsuhteet
4. Nykyinen työ
5. Perhetilanne

URA

1. Kerro omasta työurastasi
2. Voisitko piirtää kuvan omasta työurastasi?
3. Millaisia vaiheita uraasi on liittynyt?
4. Kerro urasi käännekohtista?
5. Mitkä ovat olleet urasi kohokohtia? Minkälaisia huippuhetkiä uraasi on liittynyt?
6. Kerro vastoinkäymisistä joita olet kohdannut urallasi? Miten olet selviytynyt niistä?
7. Mihin asioihin olet ollut tyytyväinen urallasi? Entä tyytymätön?
8. Mitä uralla eteneminen sinulle merkitsee? Miten olet edennyt urallasi?
9. Millaisena näet urasi tästä eteenpäin?
10. Millainen merkitys työllä on sinulle? (työkeskeisyys)

ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

1. Millaisena koet eläkkeelle siirtymisen?
2. Minkä ikäisenä olet ajatellut jäädä eläkkeelle?
3. Aiotko jatkaa palkkatyötä eläkkeelle jäämisen jälkeen?
4. Millaisia odotuksia Sinulla on eläkkeellä oloon?
5. Onko puolisosi eläkkeellä?
6. Millaisia velvoitteita sinulla on työn ulkopuolella (esim. omat vanhemmat, lastenlapset)?

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

1. Mitkä tekijät auttavat jaksamaan työssäsi?
2. Mitkä asiat koet erityisen rasittavina?
3. Millaista tukea saat/toivot esimieheltäsi?
4. Kerro työyhteisöstänne? Minkälaista tukea saat/kaipaat työtovereiltasi?
5. Miten ikääntyviin työntekijöihin suhtaudutaan?
6. Millaisia joustoja sinulla on työssä/toivot työltäsi?
7. Millainen merkitys työn ulkopuolisilla asioilla työssä jaksamisellesi?

OPPIMINEN JA KEHITTYMINEN

1. Miten työsi on muuttunut/muuttuu?
2. Kerro, millainen merkitys oppimisella ja kehittämisellä on työssäsi?
3. Millaisena koet valmiutesi tehdä nykyistä työtäsi?
4. Saatko tukea kehittämiselle esimieheltäsi/työkavereilta