



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Uusi suunta aikuisiällä Rekrytoiva koulutusohjelma alan vaihdon mahdollistajana

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteen koulutus
Pro gradu -tutkielma
Yleinen ja aikuiskasvatustiede
Toukokuu 2020
Anna Ketola

Ohjaaja: Sami Paavola



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta		
Tekijä - Författare - Author Anna Ketola		
Työn nimi - Arbetets titel Uusi suunta aikuisiällä: Rekrytoiva koulutusohjelma alan vaihdon mahdollistajana		
Title Change of Direction: New Career in Games Industry Through Training Program		
Oppiaine - Läroämne - Subject Kasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Sami Paavola	Aika - Datum - Month and year Toukokuu 2020	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 69 s + 3 liites.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>Työelämän epävarmuuden kasvun seurauksena yhtäjaksoinen työura samassa organisaatiossa, tai edes yhdellä toimialalla, on yhä epätodennäköisempää. Tästä johtuen alan vaihtaminen parhaassa työiässä ei ole enää tavatonta. Kuitenkin onnistunut alan vaihto edellyttäisi usein uudelleen kouluttautumista. Aikaisempien tutkimusten mukaan muodollisen koulutuksen pitkä kesto saattaa kuitenkin estää alan vaihtoaikkeit. Tutkielmani tavoitteena oli selvittää, mistä syistä lyhytkestoiseen, epämuodolliseen pelialan työvoimapolitiittiseen RekryKoulutukseen osallistutaan ja miten koulutusta kuvaillaan. Työvoimapolitiittisen koulutuksen hyödyllisyyttä on tutkittu, mutta lähinnä työllistymisen näkökulmasta, kun työnhakijoiden aito halu päästä tietylle alalle on jäänyt vähemmälle huomiolle. Pelialalle työntekijöitä on perinteisesti houkutellettu harrastuneisuus ja vahva sisäinen motivaatio. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu moderneihin urateorioihin, joissa työuralla tapahtuvat horisontaaliset liikkeet ja työntekijöiden omaaloitteisuus urakehityksessä nähdään luonnollisena osana työuraa.</p> <p>Tutkimusta varten haastateltiin seitsemää RekryKoulutuksen käynnyttä henkilöä. Haastateltavat olivat osallistuneet koulutukseen eri vuosina 2010-luvulla. Haastattelut toteutettiin huhtitoukokuussa 2019. Haastatteluhetkellä kaikki haastateltavista työskentelivät pelialalla. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Haastattelut äänitettiin ja niiden kesto oli 35-80 minuuttia. Tutkimusaineisto analysoitiin hyödyntämällä teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, jossa teoria johdatteli analyysin tekoa, mutta teoriaa myös muokattiin analyysin edessä.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että haastateltavien ennako-oletukset koulutuksesta kävivät toteen koulutuksen aikana. Koulutukseen hakeuduttiin harrastuneisuuden ja kiinnostuksen myötä. Koulutuksen toivottiin mahdollistavan alalle työllistymisen ja alalla verkostoitumisen. Koulutukseen suhtauduttiin myönteisesti ja sen nähtiin antaneen mahdollisuuden vaihtaa alaa pelialalle. Koulutuksen kesto pidettiin sopivana, ja etenkin koulutukseen kuuluvaa työharjoittelua pidettiin mahdollisuutena verkostoitua sekä näyttää kykynsä pelialalla. Tulevaisuuteen pelialalla koulutuksen jälkeen suhtauduttiin optimistisesti. Tuloksista nähdään, että koulutusta voidaan pitää hyvänä vaihtoehtona pelialalle työllistymiseksi.</p>		
Avainsanat - Nyckelord rekrytoiva koulutusohjelma, RekryKoulutus, epämuodollinen koulutus, alan vaihto, peliala		
Keywords recruiting training program, informal education, career change, games industry		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Faculty of Education		
Tekijä - Författare - Author Anna Ketola		
Työn nimi - Arbetets titel Uusi suunta aikuisiällä: Rekrytoiva koulutusohjelma alan vaihdon mahdollistajana		
Title Change of Direction: New Career in Games Industry Through Training Program		
Oppiaine - Läroämne - Subject Education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Sami Paavola	Aika - Datum - Month and year May 2020	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 69 pp. + 3 appendix.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>As the uncertainty in working life increases, a continuous career with a single employer, or even within a single industry is increasingly unlikely. These days it is not uncommon to undertake a career change mid-career, although it often requires further education. According to previous studies, the length of formal education might discourage people from engaging into a career change. The aim of this research was to study motives to participate in a recruiting training program for games industry, <i>RekryKoulutus</i>, and to study how the training program is described. The benefits of training programs have been studied, but mainly from the point of view of employability, while the aspirations of the trainees have been left with less observation. Games industry has traditionally attracted people with strong inner motivation and earlier interest in the field. The theoretical framework of this study is based on modern career theories, in which horizontal career transitions and individual's self-initiative attitude towards one's career are viewed as ordinary.</p> <p>Seven people who had participated in <i>RekryKoulutus</i> were interviewed for this research. The participants had taken part in the training program in different years in the 2010s. The participants were interviewed in April and May 2019. At the time of interviews, every participant was employed in the games industry. The data were collected with semi-structured interviews. The interviews were recorded, and they ranged between 35 and 80 minutes in duration. The data were analyzed with theory-directing content analysis, in which the theory guided the analysis, but the theory was also modified throughout the process.</p> <p>The results showed that the participants' expectations of the training program were fulfilled. The reasons for applying to the program included prior interest to games industry and gaming. The training program was appreciated, and it was seen as a valid means to make a career change into games industry. The shortness of the program was viewed positively. Especially the on-the-job training in a gaming company was considered to be a possibility to build networks and prove one's skills in the industry. Future prospects were perceived as positive. Results show, that the training program is a good option for making a career change into games industry.</p>		
Avainsanat - Nyckelord rekrytoiva koulutusohjelma, RekryKoulutus, epämuodollinen koulutus, alan vaihto, peliala		
Keywords recruiting training program, informal education, career change, games industry		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖELÄMÄ 2010-LUVULLA	3
2.1	Työelämän muutoksia.....	3
2.1.1	Kohtaanto-ongelmat työelämässä	7
2.1.2	Työskentely pelialalla	9
2.2	Työuran murros ja urateoriat.....	12
2.2.1	Työuran käsite.....	12
2.2.2	Perinteinen urakäsitys	13
2.2.3	Rajaton urakäsitys.....	15
2.2.4	Monimuotoinen urakäsitys	16
2.3	Alan vaihto.....	19
2.3.1	Ura siirtymän määrittely.....	19
2.3.2	Syitä alan vaihtamiseen.....	21
3	KOULUTUS 2010-LUVULLA	25
3.1	Monipuolista koulutusta	25
3.1.1	Työvoimakoulutus ja RekryKoulutus.....	26
3.1.2	Pelialan koulutus Suomessa.....	27
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	29
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	30
5.1	Tutkimuksen kohderyhmä.....	30
5.2	Laadullinen tutkimusmenetelmä.....	32
5.2.1	Fenomenologinen tutkimusasetelma	33
5.2.2	Aineiston kerääminen	33
5.2.3	Teoriasuuntaava sisällönanalyysi	35
5.3	Tutkimuksen eettisyys.....	38
6	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTAA	40
6.1	Haastateltavien syitä hakeutua koulutukseen	40
6.1.1	Uran aloittaminen pelialalla	41
6.1.2	Peliala vetää puoleensa	42
6.1.3	Avuntarve	44
6.2	Haastateltavien näkemyksiä koulutuksesta.....	45
6.2.1	Tuettu oppiminen töissä	47
6.2.2	Oppiminen koulutuspäivillä	48

6.2.3	Nopea kouluttautuminen.....	50
6.2.4	Työllistyminen alalle	52
6.3	Haastateltavien ajatuksia omasta tulevaisuudestaan	54
6.3.1	Optimistinen tulevaisuuskäsitys.....	54
6.3.2	Yritteliäisyys	56
7	LUOTETTAVUUS.....	57
8	POHDINTAA	59
	LÄHTEET	65
	LIITTEET	

TAULUKOT

Taulukko 1. Haastateltavien demografisia piirteitä.....	31
Taulukko 2. Esimerkkejä aineiston pelkistämisestä.....	37
Taulukko 3. Esimerkkejä aineiston ryhmittelystä.....	38
Taulukko 4. Koulutuksen valintaan liittyvät teemat.....	41
Taulukko 5. Koulutusohjelman koetut vahvuudet ja heikkoudet.....	46
Taulukko 6. Käsitukset tulevasta urasta.....	54

1 Johdanto

Työelämä on kokenut suuria muutoksia viime vuosikymmeninä (ks. esim. Julkunen, 2008; Arthur, 2008). Teknologiset ja organisaatiomuutokset ovat tarkoittaneet muutoksia siihen, miten yrityksiä johdetaan, jolloin myös ulkoistamiset, yritysfuusiot ja uudelleen sijoittamiset ovat arkipäiväistyneet (Fernandez ym., 2008). Organisaatioiden sisäisten muutosten rinnalla kulkee yleinen työelämän muutos, jossa työelämää leimaa epävarmuus työsuhteen jatkumisesta. On yhä tavattomampaa olla yhdessä työpaikassa koko työuran ajan. Sen lisäksi, että määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet, myös työntekijöiden asenteet ja odotukset työuralle ovat muuttuneet. Työn subjektivoitumisesta johtuen yksilön henkilökohtainen panos on korostunut työnteossa ja työnhaussa. Työntekijän motivaatio ja työhön panostamisen tärkeys korostuvat työn muuttuessa tieto- ja palveluvaltaisemmaksi, samalla kun perinteiset rutiinityöt vähenevät automaation myötä (Alasoini, 2014). Tämän seurauksena useita työpaikkoja katoaa, mutta toisaalta myös täysin uudenlaisiin työtehtäviin tarvitaan tekijöitä (Valtakari ym., 2014).

Työelämän muutosta käsittelevässä kirjallisuudessa korostuu kaksi trendiä: toisaalta korkeakoulutus ei enää automaattisesti takaa korkeaa palkkaa ja menestyksestä uraa tietotyöntekijöille; toisaalta kiristynyt kilpailu ja tarve erikoisosaamiselle aiheuttavat pulaa pätevistä työntekijöistä. Nykyään matalan kustannustason maat kykenevät kouluttamaan itse omia tietotyöntekijöitään, jotka ylittävät työhön edellytettävän vaatimustason. Täten tuotantopuolella matalaa osaamista vaativien tuotteiden tekemisen lisäksi myös huipputeknologisten tuotteiden valmistus on osin jo siirtynyt alemman kustannustason maihin. (Brown, Lauder & Ashton, 2011, 21–23.) Länsimaisesta näkökulmasta on siis löydettävä uusia tapoja menestyä. Erikoisosaamista omaaville yksilöille 2010-luvun työelämä tarjoaakin mahdollisuuksia ja valinnanvaraa, kun taas geneerisemmän osaamisen työntekijät joutuvat pohtimaan uudelleen kouluttautumista erottautuakseen muista ja turvatakseen asemaansa työmarkkinoilla. Entisten erikoistaitojen muuttuessa yleisiksi käytännön osaamisvaatimuksiksi, yksilöiden on löydettävä uusia kilpailuetuja. Onkin enenevässä määrin tärkeää osata markkinoida itseään ja osaamistaan.

2000-luvulla valmistuneet joutuvat opettelemaan ammatillista liikkuvuutta, eli valmiutta vaihtaa alaa ja työpaikkaa sekä olla joustavia urallaan. Yleisesti onkin jo pidemmän aikaa uskottu, että työtä tekevien tulee olla valmiita vaihtamaan ammattia useampaan kertaan uransa aikana, mutta toisaalta tiettyyn ammattiin kouluttautuminen ei tarkoita, että kyseisen ammatin mukaisia tehtäviä olisi tehtävä (Julkunen, 2008, 138). Samassa ammatissa

voi siis olla työntekijöitä useilla erilaisilla koulutustaustoilla. Elinikäisestä oppimisesta on tullut valtavirtäkäsitemalli politiikassa, mediassa ja kahvipöytäkeskusteluissakin. Peliteollisuuden alalla uuden oppiminen ja uudelleen kouluttautuminen työuran ohella mielletään jopa edellytyksenä työskentelylle, sillä kyseessä on dynaaminen ja nopeasti kehittyvä toimiala. Viime vuosina suomalaisessa mediassa on puhuttu siitä, miten alalla on pulaa osaavista tekijöistä (Neogames, 2019). Alalle on monia muita aloja omaleimaisempaa se, että moni opiskelee esimerkiksi ohjelmointia itsenäisesti tahoillaan, ja menestyksellä työura saattaa aueta ilman vuosia kestävästä muodollisesta koulutuksesta. Oman osaamisen näyttäminen voidaan tehdä hyvin konkreettisesti, ja muodollisten tutkintojen sisällöt vanhenevat nopeasti jatkuvasti kehittyvällä alalla.

Vaikka Suomesta löytyykin perinteisesti paljon pelialalla hyödyllistä IT-alan osaamista (Neogames, 2014), monen pitkään IT-alalla olleen taidot saattavat olla yksinkertaisesti liian vanhentuneita nykyajan vaatimuksiin. Työnhaussa esiintyy kohtaanto-ongelmia, eli vaikka osaamista löytyy, se saattaa olla osa-alueilta, joilla ei välttämättä ole työpaikkoja tarjolla, samalla kun vaativiin asiantuntijatehtäviin kaivattaisiin enemmän työnhakijoita. Pelialan kasvaviin tarpeisiin on reagoitu monipuolistamalla ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen koulutustarjontaa. Monelle jo pidempään työelämässä olleelle useamman vuoden kestävä korkeakoulutus ei kuitenkaan välttämättä tunnu houkuttelevalta tai edes mahdolliselta vaihtoehdolta. Tutkintoon johtavien koulutusten rinnalle onkin noussut erilaisia vaihtoehtoisia koulutusmahdollisuuksia, joissa koulutus tapahtuu esimerkiksi suoraan alan yrityksessä, koulutus korvataan työssäoppimisena, tai sitten koulutus on tiivistetty lyhyeen ajanjaksoon, käytännön työskentelyä painottaen. Tavoitteena on mahdollistaa työvoiman ja yritysten parempi kohtaaminen, joko taitoja päivittämällä tai alaa vaihtamalla.

Kasvatustieteilijänä itseäni kiinnostaa, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että yksilö valitsee epämuodollisen koulutuksen tutkintoon tähtäävän koulutuksen sijaan. Valitsin pelialan, sillä alan koulutustarjonta on kehittynyt paljon viime vuosina, samalla kun koko ala on kokenut suuria muutoksia teknologisten kehitysten myötä. Tätä tutkielmaa varten haastattelin työelämässä useamman vuoden olleita henkilöitä, jotka valitsivat epämuodollisen koulutuksen aikuisiällä työllistyäkseen pelialalle. Alan vaihtoa on tutkittu vähäisesti ammatillisen uudelleen kouluttautumisen näkökulmasta (ks. Masdonati, 2017) ja muista koulutusvaihtoehdoista käsin sitäkin vähemmän. Tähän tutkimukseen haastatellut osallistuivat työvoimapolitiittiseen pelialan koulutukseen, jonka tavoitteena oli työllistyminen pelialalle koulutuksen päätteeksi.

2 Työelämä 2010-luvulla

Viisi viime vuosikymmentä ovat olleet suurten yhteiskunnallisten ja taloudellisten muutosten aikaa, mikä on pakottanut yksilöitä tarkastelemaan työuraansa ja työnantajia uudessa valossa (Sullivan & Baruch, 2009). Työelämän murroksessa ”muutokset ovat nopeita, yhtäaikaista ja monitasoisia” (Valtakari ym., 2014). Tässä luvussa esittelen pääpiirteitä tämän päivän työelämän ominaisuuksista ja työelämässä tapahtuneista muutoksista. Lisäksi esittelen peliteollisuutta omana alalukunaan.

2.1 Työelämän muutoksia

Kun puhutaan työelämästä ”ennen” ja työelämästä ”nykyään”, sisältää se ajatuksen työelämässä tapahtuneesta muutoksesta tai murroksesta (Julkunen 2008, 12). Muutoksesta, tai muutoksista, voi erottaa yksittäisiä trendejä, kuten esimerkiksi palvelutyön merkittävä lisääntyminen, tietotyövaltaistuminen, verkostoituminen, globalisaatio sekä työn-teen joustavuuden kasvu ja työn-teen muotojen monipuolistuminen (Kairinen ym., 2003). Tietoon perustuvasta taloudesta seuraa uusien työskentelymuotojen lisääntyminen, samalla kun aiemmat työskentelytavat vanhentuvat. Muutokset heijastuvat työelämään ympäri maailman. (Arthur, 2008.) Siirtyessämme yhä enenevässä määrin tietotyöhön, työsuoritusten mittaaminen hankaloituu. Vähämäen (2006) sanoin, ”tieto ajattelun tuotteena on aineetonta”. Sillä ei ole perinteisten resurssien tunnusomaisuuksia, se ei esimerkiksi kulu jakamalla. Tiedon luomiskustannukset voivat olla suuria, mutta sen jakaminen ja uusintaminen on halpaa. Nykyään talous kasvaa tiedon lisääntyessä, mikä vaatii jatkuvaa innovointia ja vuorovaikutusta, ja lisäksi se suosii riskinottajaa, vaikka vastaavasti riskitkin ovat suurempia kuin perinteisessä skaalataloudessa. Aivotyön (tai tietotyön) yleistyessä perinteinen palkkatyömuoto kohtaa haasteita aivotyön ”tilallisen, ajallisen ja toiminnallisen epämääräisyytensä takia”, minkä vuoksi on vaikeaa tunnistaa, mikä on työtä ja mikä ei (Vähämäki 2006, 147-149.)

Siltalan (2007) mukaan ennen oli tyypillistä, että työpaikka oli elinikäinen osa työntekijän elämää. Työhön päästyään yksilö pystyi luottamaan työpaikan pysyvyyteen, eikä hänen tarvinnut pelätä työelämän muutoksista johtuvia muutospaineita tai pitää silmällä muita työntekijöitä keskinäisen kilpailun vuoksi. (Siltala, 2007.) Työvoimatarpeissa tapahtuvat muutokset tarkoittavat työsuhteiden päättymisiä ja uusien alkamisia nopeammassa sykleissä. Globalisaation myötä työprosesseja silputaan yhä useammalle organisaatioille ja

työn hajaannuttaminen edellyttää työvoimalta joustavuutta. Globaalin tuotannon uudelleen jaosta ja kilpailun kiihtymisestä johtuen yritykset ovat joutuneet tehostamaan ja sopeuttamaan toimintojaan. (Valtakari ym., 2014.) Globalisaatio ja teknologian kehittyminen harppauksittain ovat vähentäneet työpaikan pysyvyyden turvaa, samalla kun työntekijöiltä edellytetään joustavuutta ja työn alati muuttuvien vaatimusten sietokykyä (Hall, 2004). Kansainvälistymisen lisäksi teknologinen kehitys ja talouskriisit ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, millaisena työelämä näyttäytyy (Baruch ym., 2015). Ilmiöt kuten täysöllisyys, kokopäiväinen ja elinikäinen työsuhde, sekä irtisanomissuojattu normaalityösuhte eivät ole yhtä valtavirtaa, kuin ennen (Siltala, 2007, 200).

Työmarkkinoilla tarjolla olevat työmuodot ovat myös lisääntyneet ja siten työnteko on *epätyypillistynyt*, toisin sanoen perinteisten työmuotojen rinnalle on noussut uudenlaisia työnteon muotoja. Epätyypillisyyden kasvulla tavoitellaan joustavuutta siten, että yrityksen ydinosuamista vastaavat tehtävät suoritetaan yrityksen sisällä, mutta tukitehtäviksi määritellyt työtehtävät teetetään joko ulkoistamalla tai epätyypillisillä työsuhteilla (Kairinen ym., 2003). Nykyään työ voi olla vuokratyötä, osa-aikatyötä tai tarvittaessa töihin kutsuttavan tuntityötä, eivätkä määräaikaiset työsuhteetkaan ole harvinaisuus (Julkunen, 2008, 109). Vuokratyövoiman lisääntyminen vaikuttaa perinteiseen sidosryhmäkäsitykseen, jonka mukaan työntekijät antavat työnantajalle aikaansa, työpanostaan ja osaamistaan ja saavat sitten vaihtokaupassa palkkaa, hyvät työskentelyolosuhteet, pysyvän työpaikan ja kehittymismahdollisuuksia. Nämä sidosryhmät on mielletty yhteen linkitettyksi työsopimuksella, mutta vuokratyöntekijöitä ei sidota juridisesti ollenkaan siihen yritykseen, jossa työtä tehdään. (Viitala, 2007, 186-187.) Määräaikainen ja tilapäinen työnteko puolestaan ovat yhteydessä työttömyyteen, kun työmarkkinoiden joustavuus vaikuttaa osaltaan työvoiman liikkumiseen työllisyyden ja työttömyyden välillä vaihdellen. Määräaikaisuudet ovat tyypillisiä etenkin julkisella sektorilla, jossa taloudellinen tiukkuus ja säästökuurit luovat painetta menojen karsintaan. (Julkunen, 2008, 110-111.) Tällainen työelämän sirpaloituminen vaikeuttaa sekä yritysten että yksilöiden urasuunnittelua (Ekonen & Lämsä, 2005).

Työnteon epätyypillisyydestä puhumisen lisäksi suosiotaan on kasvattanut termi *prekariaatti*. Peltokosken (2006, 21) mukaan "[p]rekaarisuus viittaa sellaisiin moninaisiin elämäntilanteisiin, joissa ihmiset omasta halustaan ja/tai olosuhteiden pakottamina ajautuvat palkansaajan enemmistömallin sekä siihen sisältyvien normatiivisten odotusten ja sen tarjoaman oikeudellisen suojan rajamaille tai ulkopuolelle". Se, mikä ennen oli tilapäistä, on nykyään pysyvää, kun opintojen, työelämän ja työttömyyden rajat hämärtyvät, samalla kun itsensä työllistämisen muodot ja urakatyöt lisääntyvät siirtolaisten tehdessä

sellaisia työtehtäviä, joille ei paikallisesta väestöstä löydy tekijää (Peltokoski, 2006, 20-21). Prekaari asema ei koske pelkästään humaaneja aloja, kuten taiteilijoita, vaan nykyisessä työelämässä palkkatyössäkin olevat tai työsuorituksia myyvät saattavat joutua luomaan oman työnsä sekä markkinoimaan ja tuotteistamaan omaa osaamistaan (Julkunen 2008, 113). Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työelämässä tapahtuvat ja tapahtuneet muutokset olisivat poikkeuksetta negatiivisia tai epävakautta aiheuttavia. Prekaarille työlle tyypilliset piirteet, kuten itsenäinen päätöksenteko ja ammatillinen riskinotto voivat kuitenkin kiinnostaa myös normaalityösuhteessa olevia. Tällöin prekaariin työhön siirtymisessä ei ole kyse vaihtoehdottomasta päättämisestä vaan omasta kiinnostuksesta lähtevästä valinnasta. (Julkunen, 2008, 114.)

Nykyään korostetaan enemmänkin tietoa, informaatiota, asiantuntemusta ja osaamista kuin ammatteja. Ammatteja aiemmin suojanneet tietomonopolit ovat tulleet näkyviksi, kun suljetun tiedon sijaan tietoa voi nykyään etsiä helposti verkosta. (Julkunen 2008, 138.) Kuten tulen tutkimustuloksissani myöhemmin toteamaan, esimerkiksi pelialalla itsensä kehittäminen vapaa-ajalla, verkossa olevan tiedon tukemana, on keino edistää omaa osaamista ilman muodollista koulutusta. Työelämän muutokset vaikuttavat kuitenkin enemmänkin työtehtäviin kuin tiettyihin toimialoihin tai koulutustasoihin. Työnteon toteutustavat ovat yksilöllistyneet ja työtä voi myös tehdä aiempaa hajautetummin, esimerkiksi eri verkostoja yhdistelemällä. (Valtakari ym., 2014.) Myös teknologinen kehitys on mahdollistanut esimerkiksi etätyöskentelyn sekä tiimityöskentelyn ilman, että työryhmä on fyysisesti yhdessä paikassa. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa Valtakari ym. (2014) määrittelivät Suomen työvoiman kysynnän muutoksiksi seuraavat ilmiöt:

- työvoiman tarpeeseen liittyvien syklien nopeutuminen ja lisääntynyt joustotarve
- työvoiman tarpeiden monipuolistuminen ja työpaikkakohtaisten tehtävä- ja osaamisprofiilien laajentuminen
- työn monimutkaistuminen ja ammattien laaja-alaisuus, esimerkiksi yhdistelmäosaamisen kasvava tärkeys
- osaamisvaatimusten muuttuminen painotuksen siirtyessä esimerkiksi henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, erityisosaamiseen ja kommunikaatiotaitoihin
- itsensä työllistämisen ja osa-aikaisen työskentelyn yleistyminen
- yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa tapahtuvan työn lisääntyminen
- työsuhteiden ”epävarmuuden” normalisoituminen työsuhteiden kadotessa ja uusien syntyessä

Työelämän muutoksessa on syytä huomioida, että muutokset ovat sekä käytännössä tapahtuneita, kuten esimerkiksi kansainvälistyminen, että myös sosiaalisia, subjektiivisia kokemuksia. Esimerkiksi työntekijöiden kasvava tunne työssä koettavasta epämukavuudesta on sosiaalinen muutos. Kun tietoisuus negatiivisista sosiaalisista muutoksista on kasvanut, myös ilmiön ymmärtämis- ja kontrollointipyrkimykset ovat lisääntyneet. Kielteisten työelämän ilmiöiden huomioon ottamiseksi on kehitetty muun muassa erilaisia monitoroinnin järjestelmiä, barometrejä, työhyvinvoinnin organisaatioita ja valistus-, opas- ja itsehoitokirjallisuutta. (Julkunen, 2008, 22.) Koettujen muutosten lisäksi myös etenkin teollistuneissa maissa on ollut jo pidempään nähtävissä demografisten muutosten trendejä, jotka vaikuttavat työväestöön. Väestörakenteessa tapahtuvat muutokset kuten väestön ikääntyminen ja sukupolvien vaihdos sekä muutokset yksilöiden arvomaailmoissa heijastuvat työelämään (Valtakari ym., 2014). Uusien sukupolvien astuessa työelämään myös yksilöiden asenteet ja käytös työelämää kohtaan ovat muutoksessa. Kun elinajanodotteet pitenevät ja siten myös työelämässä vietetty aika, ja kun perhemallit ovat moninaisempia ja on yhä yleisempää, että molemmat vanhemmat käyvät töissä, tai että yksinhuoltajavanhempi kasvattaa lapset työssäkäynnin ohessa, työn ja muun elämän välinen raja hämärtyy. Kaiken tämän lisäksi etsitään keinoja toteuttaa henkilökohtaisia oppimistavoitteita ja itsensä kehittämistä. (Sullivan & Baruch, 2009.)

Hallin (2004) mukaan muuttunut työelämä edellyttää työntekijöiltään monimuotoisuutta, mutta myös rehellistä itsereflektiota. Eettisesti haastavissa työympäristöissä ”moraalisen kompassin” tärkeys korostuu, ja jotta yksilöt voisivat toimia arvojensa sallimissa rajoissa, tulisi heille suoda ne resurssit ja kyvykkyydet, joita he tarvitsevat uraansa liittyvien päätösten tekemiseen silloin, kun työnantajan keinot loppuvat kesken. On myös yhteiskunnan kannalta tärkeää, että yksilöt kasvavat henkisesti, saavuttavat tavoitteitaan ja panostavat täydellä potentiaalillaan työelämään. (Hall, 2004.) Myös työnantajan näkökulmasta henkilökohtaiset ominaisuudet ovat nousseet merkittäviksi. Rekrytoijat arvostavat enenevässä määrin esimerkiksi erilaisten osaamisten yhdistelmiä, ja työntekijäkyselyiden perusteella kaikkein tärkeimpänä pidetään työmotivaatiota ja aloittekykyä. Viime aikoina onkin yleistynyt rekrytointimalli, jossa uusi työntekijä ei ole saapunut työpaikalle täyttämään ennalta määriteltyä positiota, vaan hän on omalla pätevyydellään ja omaaloitteisuudellaan vakuuttanut työnantajan kyvystään ja siten luonut itselleen kysynnän kyseisessä organisaatiossa (Valtakari ym., 2014.)

Suomessa enemmistö palkansaajista on töissä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, mutta se, miten suuryritykset toimivat määrittelee yleistä puhevaruutta. Viime vuosina

työelämän tunnelmiin on vaikuttanut suuryritysten ja niiden alihankkijoiden saneeraukset, irtisanomiset, sekä ulkomaiset investoinnit, onnistuneet ja epäonnistuneet sellaiset. Markkinakilpailun koveneminen on nostanut kilpailukyvyn keskeiseksi kansalliseksi intressiksi. (Julkunen, 2008, 58.) Elinkeinojen rakennemuutoksen vuoksi myös perinteinen toimialarakenne on muuttumassa ja myös toimialojen sisäisiä uudistumisia on havaittavissa. Tästä syystä mikro-, pienet ja keskisuuret yritykset ovat syöneet suuryritysten osuutta työllistäjänä. (Valtakari ym., 2014.) Kilpailua ja rekrytointeja hankaloittavat kuitenkin toisaalta sellaisten osaajien ylitarjonta, joiden osaamiselle ei ole tarpeeksi kysyntää, sekä pula sellaisista osaajista, joiden osaaminen on juuri nyt ajankohtaista.

2.1.1 Kohtaanto-ongelmat työelämässä

Työelämästä puhuttaessa kohtaannolla viitataan työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuuteen (Vehmas, 2014), jolloin kohtaannon täydellinen yhteensopivuus merkitsee sitä, että kaikkiin avoimiin työpaikkoihin löytyisi tekijä, eikä työttömillä olisi vaikeuksia löytää työtä. Työmarkkinoiden toimivuuden kannalta on tärkeää, että työvoiman kysynnän ja tarjonnan välillä vallitsee tasapaino. Jos alueellisilla työmarkkinoilla havaitaan negatiivisia muutoksia, ne eivät välttämättä johdu (ainoastaan) työttömyyden kasvusta, muuttotappiosta ja/tai työpaikkojen katoamisesta, vaan kyseessä voivat olla myös ongelmat työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannossa. (Jolkkonen & Kurvinen, 2012.) Toisin sanoen sen sijaan, että työelämän ongelmana olisi esimerkiksi johto- ja ammattilaistöiden vähyys, haasteena on löytää tarpeeksi sellaista työvoimaa, joiden ammatillinen osaaminen ja taidot mahdollistavat niiden haastavien ja kovapalkkaisten avoimien työpaikkojen tavoittelun, joita nykyisessä globaalissa taloudessa syntyy.

Etenkin yliopisto-opintoja esitetään keskeisenä ratkaisuna uramenestykseen ja suurempiin tuloihin. Tämä koulutuslupaus ei kuitenkaan ole enää tae työllistymiselle: Yliopistotutkinto kertoo enemmänkin oikeudesta lähteä edes kilpailemaan korkean profiilin työpaikoista sen sijaan, että se varmistaisi työllistymisen. (Brown & Hesketh, 2004, 2.) Tietokoneeseen liittyvien tietojen ja taitojen yleistymisen myötä tietotyön vaatimukset muuttuvat yhä spesifimmiksi ja työntekijöiltä edellytetään erikoisosaamista. Yritykset kilpailevat samoista työntekijöistä ja todelliset lahjakkuudet saavat itse valita yrityksensä sen sijaan, että yritys valitsee heidät. Työntekijät pyrkivät markkinoimaan itseään tarjoamalla lisäkoulutusta, työntekijöiden kehittymisen tukemista, sekä nopeaa uralla etenemistä (Brown & Hesketh, 2004, 1). Urista näyttäisikin olevan tulossa yksilöiden henkilökohtaisia projekteja, joiden onnistumiseksi on ylläpidettävä korkeaa osaamistasoa (Ekonen & Lämsä, 2005).

Työntekijöiden ja avoimien työpaikkojen kohtaamisen ongelmat ovat olleet kasvussa Suomessa 1990-luvulta alkaen. Samaan aikaan, kun työpaikkoja saattaa olla runsaastikin tarjolla, joillakin aloilla esiintyy vaikeuksia löytää sopivia työntekijöitä. (Vehmas, 2014.) Järvilehdon (2019) mukaan Suomessa haasteita aiheuttaa jo nyt yksilöiden osaa- mistasot, työn saatavuus ja toimialojen murros, joiden seurauksena tulevaisuudessa on rakenteellista ammattitaidottomuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että työttömältä työnhakijalta puuttuu työpaikan lisäksi myös ammattitaito työllistyä mihinkään avoimeen työpaikkaan. (Järvilehto, 2019.) Avoimia työpaikkoja tarkastelemalla selviää, että ammattirakenne on työmarkkinoilla muutoksessa. Valtakari ym. (2014) tarkastelivat eri ammatteja vastaavia avoimia työpaikkailmoituksia ja havaitsivat, että vuosina 2006-2013 vajaassa puolessa ammasteista avoimien työpaikkojen määrä oli lisääntynyt ja reilussa puolessa puolestaan laskenut. Ammattiryhmiä, joissa laskua oli tapahtunut, mainittiin muun muassa perinteiset teollisuuden ja rakentamisen alan ammatit ja joidenkin palvelualojen ammatit, mutta myös joidenkin akateemisen koulutustaustan vaativista ammasteista. Eniten työnhakijoita suhteessa avoimien positoiden määrään oli perinteisissä alemman koulutustason vaati- vissa ammasteissa, joita ovat esimerkiksi myyjät, avustavat toimistotyöntekijät ja kirves- miehet. (Valtakari ym., 2014.) Tämä luo yksilöille painetta jatkaa kouluttautumista oppi- velvollisuuden päätyttyäkin.

Kohtaanto työelämässä on monen tekijän summa, siihen vaikuttavat työvoiman näkökul- masta muun muassa työikäisen väestön määrä, työttömyyden ja työllisyyden taso, ikä- ja sukupuolirakenne, työnhakijoiden ja -tekijöiden koulutustaso ja ammattitaito, yksilöi- den valmius maantieteelliseen liikkuvuuteen, yksilölliset mieltymykset, sekä etniset ja kulttuuriset toimintamallit. Työpaikkojen tarjonnan näkökulmasta keskeistä puolestaan on avoinna olevien työpaikkojen määrä ja miten ne ovat jakautuneet eri toimialoille ja sektoreille, mitä koulutusta ja osaamista tai ammattitasoa työnhakijoilta vaaditaan, sekä mitkä ovat työhön liittyvät työehdot. (Jolkkonen & Kurvinen, 2014.) Kohtaanto heijaste- leekin siis isompia työelämän trendejä, kuten esimerkiksi demografisia muutoksia.

Aktiivisella työvoimapolitiikalla voidaan edistää työvoiman kysynnän ja tarjonnan koh- taantoa. Toimiviksi ratkaisuksi on todettu esimerkiksi työttömien työnhakijoiden työn- haun aktivointi, työnhakijoiden osaamisen kehittäminen lisäkoulutusta tarjoamalla, sekä varsinaisen työkokemuksen lisääminen. (Jolkkonen & Kurvinen, 2014.) Yksilön valinnan- vapaus koulutukseen liittyen on suuri, mutta toisaalta sen mukana tulee myös vaatimus kouluttautumisesta. Kaikki eivät voi kuitenkaan kuulua niihin parhaimpiin osaajiin, jotka voivat pitkälti päättää urakehityksestään. Esimerkiksi tietokoneiden käyttämiseen kuuluu

paljon rutiininomaista työtä, joka on enenevässä määrin standardoitavissa ja ulkoistettavissa halvemman työvoiman maihin (Siltala, 2007, 241). Viime vuosina työelämä on muutenkin muuttunut: Valtakarin ym. (2014) tutkimuksessa koulutusta (tai ikää) ei koettu yhtä merkittäväksi eduksi kuin työntekijöiden motivaatio, työntekijöiden riittävän korkea osaamistaso ja osaavien työntekijöiden saatavuus tai työntekijöiden riittävän kattava käytännön kokemus (Valtakari ym., 2014). Kun koulutuksesta on tullut enemmänkin perusvaatimus, omia kilpailuasemia pyritään parantelemaan erottautuvuudella. Koulutusta ja työkokemusta lisäävillä työvoimapolitiittisilla päätöksillä voidaan pyrkiä paikkaamaan tätä eroa parhaiden osaajien ja muiden työpaikoista kilpailevien välillä.

Alasoini (2014, 101) on määritellyt työn kehitykselle Suomessa neljä erilaista kehityssuuntaa. Näistä Valtakari ym. (2014) näkevät suomalaisen työelämän suurimman potentiaalisen kehittyvän ja laajenevan työn kehityssuunnissa, joita kuvaavat asiantuntijuus, ongelmanratkaisu, luovuus ja työtehtävien yhdisteleminen uusilla tavoilla. Paine löytää lisää osaajia tietotyön pariin ei siis vaikuttaisi olevan katoamassa minnekään. Esimerkiksi nopeasti muuttuvalla pelialalla podetaan jatkuvaa pulaa osaavasta työvoimasta, jonka edellytetään ylläpitävän ja edelleen kehittävän osaamistaan jatkuvasti. Kohtaanto-ongelmat alalla näyttävät vaikeutena löytää osaavia tekijöitä tiettyihin positiioihin, sekä aloittelevien asiantuntijoiden suhteellisenä ylitarjontana kokeneempiin työntekijöihin nähden. (Neogames, 2019.) Pelialan rekrytoinneissa tavoitteena on usein palkata henkilö, jolla on jotakin spesifiä osaamista. Erikoisosaamisen opettaminen vie aikaa ja valmiita osaajia on hyvin vaikea löytää vapailta markkinoilta. (Helenius ym., 2016.) Yhtenä ratkaisuna pelialan kohtaanto-ongelmiin Helenius, Kettunen ja Frank (2016) tarjoavat yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä, jossa yritys järjestää yrityksen kannalta tärkeiden asioiden opetusta ja jälkeempään rekrytoi yritykseensä potentiaalisimmat opiskelijat. Toki tämä ratkaisumalli edellyttää yrityksen työntekijöiltä kykyä kouluttaa opiskelijoita. (Helenius ym., 2016.)

2.1.2 Työskentely pelialalla

Koska tutkimukseni haastateltavat osallistuivat pelialalle suuntautuvaan työvoimapolitiittiseen koulutukseen, kerron lyhyesti pelialan ominaispiirteistä. Tässä tutkimuksessa hyödynnän Taipale-Lehdon ja Vepsäläisen (2015, 9) määritelmää peliteollisuudesta, jonka mukaan peliteollisuudella tarkoitetaan ”digitaalisia tietokone-, konsoli-, video-, internet-, mobiili-, selain- ja simulaattoripelejä suunnittelevaa, ohjelmoivaa, valmistavaa, markkinoivaa, julkaisevaa ja jakelevaa liiketoimintaa”. Pohjoismaissa on myös jo vuosikymmeniä toiminut aktiivinen *demoskene*, tietokoneharrastajien alakulttuuri, jossa suunnitellaan

muun muassa pelejä harrastuspohjalta (Jørgensen, Sandqvist & Sotamaa, 2017). Peliteollisuuteen toki kuuluu myös laajemmin esimerkiksi tietokoneiden ja pelikonsolien valmistus, sekä pelillisyyden lisääntyminen myös pelialan ulkopuolella, esimerkiksi opetuksessa, mutta nämä peliteollisuuden ulottuvuudet eivät ole tämän tutkimuksen kannalta olennaisia, tutkimukseen haastateltujen tähdättyä työskentelemään nimenomaisesti video- ja mobiilipelien kehitykseen.

Peliteollisuus on uudehko, tietointensiivinen ja taloudellisesti huomionarvoinen ala (Casper & Storz, 2017; OECD, 2005). Helenius, Kettunen ja Frank (2016, 1-2) ovat hahmottelleet pelialalle tyypillisiä piirteitä seuraavasti:

- asiakaskunta on globaalia ja sisältää tyypillisesti miljoonia asiakkaita
- kilpailu on kovaa ja uusia pelejä tulee tarjolle tuhansittain viikossa
- uusia menestyksiä tulee ja menee nopeasti, mikä asettaa paineita markkinoinnille
- maailmanlaajuinen internet ja sosiaalinen media mahdollistavat pienienkin, maantieteellisesti syrjäisten toimijoiden menestyksen
- nopea teknologinen kehitys mahdollistaa (ja edellyttää) yhä edistyneempää pelisuunnittelua
- peliteknologiaa ja pelillistämistä käytetään enenevässä määrin myös ei-viihteelliseen tarkoitukseen, esimerkiksi sairaanhoitoon

Suomessa on tällä hetkellä noin 260 pelialalla toimivaa yritystä (Neogames, a). Suomessa pelialan, eli pelinkehityksen ja -palveluiden liikevaihto oli vuonna 2012 noin 250 miljoonaa euroa (Neogames, 2014), kun se vuonna 2013 oli jo 860 miljoonaa euroa (Mononen ym., 2014). Vuodesta 2014 vuoteen 2015 kasvua oli puolestaan 33 prosenttia, kun kansainvälisesti kasvua tapahtui 9 prosenttia (Neogames, 2015). Perustuen vuosien 2004-2011 kasvukäyriin, Suomen Pelikehittäjät ry arvioi pelialan yhteenlasketun liikevaihdon saavuttavan lähes 1,5 miljardia euroa vuoteen 2020 mennessä (Taipale-Lehto & Vepsäläinen, 2015), mutta kansainvälisen kiinnostuksen kasvaessa jo vuonna 2015 saavutettiin yli kahden miljardin liikevaihto (Neogames, 2019). Alan kasvusta kertoo uusien työpaikkojen ilmaantuminen lähinnä yritysten laajentuessa tai uusien syntyessä sen sijaan, että alalta lähtisi tekijöitä. Alalle tyypillistä on verrattain nuori työvoima, eikä alalta eläköitymistä ole juurikaan tapahtunut. Alasta puhuttaessa esiin nousee usein työvoimapula, jonka seurauksena rekrytointeja on täytynyt kohdistaa ulkomaille osaajien löytämiseksi. Vuonna 2014 Suomen peliala työllisti noin 2000 henkilöä (Mononen ym., 2014), kun vuonna 2018 peliala työllisti jo yli 3000 henkilöä, joista 27 prosenttia oli ulkomaalais-taustaisia. Vuonna 2016 ulkomaalaisia työntekijöitä oli 18 prosenttia. (Neogames, 2019.)

Pelialalla kilpailu on kovaa. Vaikka peliala laajenee ja kansainvälistyy nopeasti, isoimillakin yrityksillä voittomarginaalit saattavat jäädä pieniksi. Tämän vuoksi immateriaali-oikeuksia varjellaan tarkoin ja alan käytäntöjä ympäröi salamyhkäisyys ja pelialasta puhuttaessa keskitytään enemmänkin alalle pääsemiseen kuin siihen, miten siellä pysytään. Huolimatta yritysten sulkeutuneisuudesta, pelialalla työskentelevät ovat perinteisesti jakaneet paljon tietoa keskenään, keskustelemalla uusista ideoista ja vertailemalla työskentelytapoja. Omista onnistumisista kerrotaan mielellään ja innovointi yli yritysrajojen nähdään hyödyllisenä. Pelialalla yrityksestä toiseen siirtyminen on tavanomaista ja alalla työskentelevät jakavat avoimesti kokemuksiaan eri yrityksistä. (Ruggill ym. 2017, 2.) Verkostoituminen on elintärkeää Suomen markkina-alueena ollessa niin pieni, että yritysten on tavoiteltava alusta asti asiakkaita ympäri maailmaa. Edellytys tuntea erilaisien kulttuurien käytösmalleja, elinympäristöjä, sekä markkinapotentiaali kannustaa monikulttuurisen henkilöstön rekrytoimiseen. (Helenius ym., 2016.)

Taipale-Lehto ja Vepsäläinen (2015) ovat määrittäneet pelialan osaamistarpeita alan tulevaisuusnäkömyien perusteella. Heidän mukaansa osaamista on löydyttävä muun muassa yrityksen sosiaalisten suhteiden hallinnassa ja verkostoitumisessa, tuotteistamisessa ja tuottavuuden varmistamisessa, markkinoinnissa ja kohderyhmien ymmärtämisessä, uusien teknologioiden omaksumisessa ja data-analytiikan hallinnassa, sekä monikulttuurisuuden ymmärtämisessä ja tiimityöskentelytaidoissa. (Taipale-Lehto & Vepsäläinen, 2015.) Monet vaadittavista taidoista ovat haluttuja muillakin aloilla, mikä saattaa helpottaa alalle siirtymistä toiselta alalta. Tiimityöskentelytaitojen ja kulttuurien ymmärtäminen kertoo alan kansainvälisyydestä ja yhteistyöstä yli organisaatorajojen.

Peliala ei kehity tyhjiössä vaan kehitysharppaukset muilla aloilla vaikuttavat myös siihen, mihin pelialalla pystytään ja toisaalta siihen, mitä siltä vaaditaan. Keskeisin vaikuttaja on informaatio- ja kommunikaatioteknologia (Taipale-Lehto & Vepsäläinen, 2015), esimerkiksi prosessiteknologian ja tietokoneiden laskentatehon kehittyessä myös peleihin kohdistuvat odotukset nousevat ja osaamistarpeet muuttuvat. Yleisesti ottaen niin yritysten ja oppilaitosten kuin muidenkin peliajan toimijoiden on pysyttävä ajan hermolla ja reagoitava muun muassa digitalisaation etenemiseen, uusiin sosiaalisen median sovelluksiin, ihmisten ja koneiden väliseen kommunikaatioon ja tekoälyn kehittymiseen (Taipale-Lehto & Vepsäläinen, 2015.) Modernien urateorioiden on katsottu toteutuvan erityisesti luovilla ja dynaamisilla aloilla, joilla vaaditaan jatkuvaa uuden tiedon luomista. Kun työntekijät ovat keskimääräistä valmiimpia liikkumaan, on myös helpompaa päästä käsiksi uuteen tietoon – toisaalta liikkuvuus lisää myös sen riskiä, että tieto valuu muualle. On huomattu, että myös tiheät verkostot edistävät liikkuvuutta ja tiedon leviämistä. (Casper

& Storz, 2017.) Työelämän käytyä ja yhä käydessä läpi suuria muutoksia, ja esimerkiksi pelialan kaltaisten uudehkojen alojen kasvaessa tarkastelenkin seuraavaksi, miten työelämässä tapahtuvat muutokset ovat vaikuttaneet työurien kehittymiseen.

2.2 Työuran murros ja urateoriat

Työ on keskeinen osa aikuisen elämää. Etenkin Super (1957; 1980) on tehnyt vaikuttavaa työtä yksilön elämänkehityksen vaiheiden tunnistamisessa, ja siten myös yksilön urakehityksen teoretisoinnissa (uravaiheteoriat) tunnistamalla henkilökohtaisen kehityksen ja elämänsä vaiheiden välisiä yhteyksiä. Wisen ja Millwardin (2005) mukaan Superin (1980) *life span, life space* -käsitteistö jää kuitenkin kuvailun tasolle – nykyiseen työelämään eivät enää sovi ikäsidonnaiset, kronologisessa järjestyksessä etenevät urakehitysmallit, jotka eivät huomioi yksilön elinympäristön vaikutusta hänen elämäänsä. Teoriat, jotka joustavat siinä missä työelämäkin, antavat realistisemman näkökulman nykyajan naisten ja miesten urakehitykseen. (Wise & Millward, 2005.) Tässä luvussa määrittelen ensin työuran käsitteen ja perinteisen käsityksen urakehityksestä, jonka jälkeen esittelen kaksi keskeistä nykyaikaista urateoriaa, jotka toimivat pohjana tutkimukselleni.

2.2.1 Työuran käsite

Ura (engl. *career*) käsite juontaa juurensa latinankieliseen sanaan 'carraria', joka tarkoittaa matkavaunuja tai tietä. Monelle se on erottamaton osa työtä. (Gunz & Peiperl, 2007, 3; Koivunen ym., 2012, 11.) Ura on kuitenkin työtä laajempi käsite. Esimerkiksi tyytyväisyys omaan uraan viittaa sekä menneeseen, nykyhetkeen että tulevaisuuskäsitykseen, kun tyytyväisyys viittaa enemmänkin kokemukseen nykyisestä työstä (Doering & Rhodes, 1989). Viime vuosikymmeninä uraa on kuitenkin määritelty hyvin erilaisilla tavoilla (Arthur ym., 1989; Arthur, 2008; Baruch ym., 2015). Yleisesti tutkijat ovat samaa mieltä siitä, että ura sisältää sekä ajankäytön että työnannon, ja että uraa voidaan katsoa sekä subjektiiviselta kannalta (yksilön näkökulmasta) että objektiiviselta näkökannalta (yhteiskunnallinen näkökulma), vaikka usein objektiivinen näkökulma tunnetaan olevan vain yksilön subjektiivinen käsitys yhteiskunnan näkökannasta (Khapova ym., 2007). Vaikka uran määritelmälle ei olekaan siis selkeää yhteisymmärrystä, trendinä on ollut lähestyä moderneihin urakäsityksiin sopivia määrittelyjä. Nykyinen uratutkimus juontaa juurensa useisiin koulukuntiin ja poikkitieteellisistä näkökulmista kiinnostuneet voivatkin tarkastella uria esimerkiksi psykologian, sosiologian, kasvatustieteen ja

liike-elämän näkökulmista. Jokainen koulukunta on kuitenkin kokenut sopeutumisvaikeuksia muuttuvaan urakäsitykseen. (Arthur, 2008.)

Arthur, Hall ja Lawrence määrittivät jo 1989 uran ”ajan kuluessa kehittyväksi sarjaksi yksilön työkokemuksia” (Arthur ym, 1989, 8). Tämä koskee kaikkia heitä, jotka tekevät työtä, oli se sitten palkattua tai vaikkapa vapaaehtoistyötä, eikä se ota huomioon mahdollista urakehitystä tai sen puuttumista. Näkemys ottaa huomioon ajan kulun työuran aikana, eikä se sulje pois rinnakkaisia työsuhteita. Tällöin myös toisistaan erilliset työkokemukset voidaan nähdä osana samaa uraa. Eri työkokemuksia eri aloilta ei siis nähdä useina työurina, vaan näkemys on holistisempi, ja sen keskiössä on yksi henkilö, yksi ura ja yksi elämä, jonka aikana yksilö työskentelee, oppii ja rakentaa sosiaalisia verkostoja. (Arthur, 2008.) Sullivan ja Baruch (2009) määrittelevät työuran jokaisen yksilön uniikkiksi kaavaksi, joka muodostuu elinkaaren aikana. Siihen sisältyvät sekä organisaatioiden sisällä että ulkopuolella kerrytetyt kokemukset, jotka liittyvät työntekoon tai ovat muulla tavalla olennaisia yksilön työuran kannalta. Tähän määritelmään sisältyvät fyysiset siirtymät, esimerkiksi työpaikan vaihdot tai muutokset työtehtävissä ja toimialoilla, mutta myös yksilön tekemät tulkinnat omasta urastaan. Kyseiset tulkinnat voivat liittyä yksilön käsityksiin työuratapahtumista, kuten siitä, ettei tule valituksi hakemaansa työpaikkaan. Tulkinnat voivat liittyä myös käsityksiin omista tulevaisuuden uranäkymistä ja omasta menestyksestä. (Baruch & Sullivan, 2009.)

2.2.2 Perinteinen urakäsitys

Työura on perinteisesti käsitetty yksilön suhteena työllistävään yritykseen. Suoraviivaiset urat nähtiin osana vakaita organisaatorakenteita (Bravo ym., 2017; Sullivan & Baruch, 2009; Super, 1957). Perinteisissä uramalleissa myös korostetaan yksilön tarvetta edetä hierarkkisesti (Wise & Millward, 2005) ja kielikuvat, kuten ”kiivetä tikapuita” ja ”siirtyä hierarkiassa ylöspäin” ovat tavallisia (Clarke, 2009). Organisaation asettamat rajat ja suomat mahdollisuudet, esimerkiksi ammattinimikkeen, palkkauksen ja ammattihierarkian suhteen, ohjaavat yksilön urakehitystä. Näiden kriteerien perusteella sekä työntekijä että hänen kollegansa pystyvät arvioimaan työntekijän uramenestystä. (Bravo ym., 2017.) Taustaoletuksena tässä on ajatus pitkäaikaisesta työsuhteesta, jossa ahkerasti työskentelevä palkitaan ylennyksellä hierarkiaportaassa. Yhä nykyäänkin hierarkkinen yleneminen nähdään palkintona erinomaisesta suoriutumisesta. Tähän nähden horisontaalinen tai asiantuntijuuteen liittyvä urasiirtymä nähdään toissijaisena onnistumisena. (Ekonen & Lämsä, 2005.) Tämä on ongelmallista nykyajan työelämässä, jossa eteneminen voi tapahtua moneen suuntaan. Tarve kehittyä ja oppia ei ole kadonnut mihinkään,

mutta se ei tapahdu enää yksiselitteisesti ylöspäin organisaatiossa. (Wise & Millward, 2005.) Työympäristön muutosten, kuten globalisaation, teknologisten saavutusten, työvoiman monipuolistumisen, työn ulkoistamisen ja määräaikaisten työsuhteiden kasvun myötä muutoksia on havaittavissa esimerkiksi organisaatioiden rakenteissa, sekä työntekijöiden ja työnantajien välisissä suhteissa. Tämä on vaikuttanut myös siihen, miten työntekijät toteuttavat työuriaan. (Sullivan & Baruch, 2009; Baruch ym., 2015.)

Perinteisen urakehityskäsityksen lineaarisuus, hierarkkisuus ja joustamattomuus on joutunut kyseenalaistetuksi, kun moniviivaiset kehityssuunnat näyttävät kuvaavan monien urakehitystä paremmin. On saatu viitteitä siitä, että menestyksen arvioimisen tärkeimmät kriteerit ovatkin subjektiivisia, ja että ne kumpuavat yksilön ydinarvoista. (Wise & Millward, 2005; Sullivan & Baruch, 2009.) Toisaalta yksilön vastuu omasta urakehityksestään on kasvanut. Urakehitys on enenevässä määrin katkonaista, ja sen tasapainottaminen vapaa-ajan, esimerkiksi perheen kanssa vietetyn ajan, kanssa nähdään yhä tärkeämpänä. (Ekonen & Lämsä, 2005.) On myös hyvä muistaa, että yksilön urakehitys ei tapahdu tyhjiössä, vaan siihen vaikuttavat monet kontekstisidonnaiset tekijät, kuten esimerkiksi kansallinen kulttuuri, taloudellinen tilanne ja poliittinen ilmapiiri (Sullivan & Baruch, 2009).

Perinteisen urakehityksen merkityksen pienentyessä vaihtoehtoiset näkökulmat urakehitykselle ovat saaneet enemmän näkyvyyttä (Bravo ym., 2017; Ekonen & Lämsä, 2005). Uudemmat, nousevat urateoriat lähtevät sosiaalisesti konstruktivistisesta näkökulmasta (Wise & Millward, 2005), jossa urakehitys nähdään monimutkaisempana, dynaamisena ja alati kehittyvänä (Wise & Millward, 2005; Chen, 2003). Nykyaikaiset urat toimivat saateenvarjoterminä sellaisille teorioille kuin kaleidoskooppinen ura, uudet urat ja post-konserniurat (ks. Arthur, 2008). Esittelen seuraavaksi kaksi otaksuttavasti suurinta huomiota saanutta näkökulmaa urakehitykseen (mm. Clarke, 2009; Sullivan ym., 2015), alun perin Arthurin (1994) esittelemän, henkilökohtaista uraohjautuvuutta tarkastelevan monimuotoisen uran näkökulman (engl. *protean career*) sekä Hallin (1996) kehittämän rajattoman uran näkökulman (engl. *boundaryless career*). Kyseiset urateoriat korostavat yksilöllistä vaikuttavuutta työllistettävyyteen, sekä henkilökohtaisten taitojen merkitystä organisaattorajojen yli (Arnold & Cohen, 2008). Vaikka perinteisen uran sirpaloitumista tutkitaan enenevässä määrin Suomessakin, on suomenkielistä sanastoa hankala löytää. Valitsemani termien suomennotukset poimin Pekka Ruohotien urakehitystä tarkastelevasta artikkelista (2005) sekä Vaasan yliopiston ja Aalto-yliopiston kielitaitoa ja uraliikkuvuutta tarkastelevasta tutkimushankkeesta (Järnlström ym., 2013).

2.2.3 Rajaton urakäsitys

Rajattomalla uralla (engl. *boundaryless career*) viitataan sellaiseen urapolkuun, jossa erilaisten uramahdollisuuksien jatkumo rikkoo yksittäisten työpaikkojen rajat (DeFillippi & Arthur, 1994) menettämättä kuitenkaan organisaatioiden roolia urakehityksessä (Arthur, 2008). Sitä voi kuitenkin pitää perinteisen organisaatiouran vastakohtana. Yksilö reagoi työnantajaorganisaationsa rajallisiin resursseihin esimerkiksi työpaikkaa vaihtamalla tai kasvattamalla verkostojaan nykyisen työnantajansa ulkopuolelle. (Arthur, 2014.) Arthur (1994) esitteli ensimmäisenä rajattoman uran näkökulman, jolle hän määrittelee kuusi painotusta. Ilmeisin esimerkki rajattomasta urasta on, kun työntekijän ura kulkee työnantajarajojen yli yksittäisen organisaation sijaan. Toista painotusta kuvaa työntekijän mahdollisuus hakea vahvistusta ja markkinakelpoisuutta uralleen muilta kuin nykyiseltä työnantajaltaan. Kolmanneksi, rajatonta uraa kuvaa yksilön mahdollisuus pitää yllä uraansa verkostoissa, jotka laajentuvat työskentelyorganisaation ulkopuolelle. Neljänneksi, uran rajattomuudesta kertoo myös se, että perinteiset urarajat, kuten hierarkkiset raportointiketjut ja ylennyspolut katkeavat. Viidenneksi, ei ole ennenkuulumatonta, että työntekijä hylkäisi perinteisen urapolun henkilökohtaisten tai perhesyiden vuoksi, sekä kuudenneksi, rajattomaksi uraksi voidaan mieltää myös yksilön kokemus rajattomuudesta, vaikkakin rajoittavassa työympäristössä. Yhdistävä tekijä rajattoman uran ilmentymille on riippumattomuus perinteisen organisaatiouran periaatteista. (Arthur, 1994; Gubler, Arnold & Coombs, 2014.)

Rajatonta uraa käsitteellistetään ja mitataan kahdesta näkökulmasta: Yksilön kaipuusta työympäristön monimuotoisuuteen ja yksilön uskosta omiin kykyihin menestyä ja liikkua eri työympäristöissä (engl. *psychological mobility*) (Sullivan & Arthur, 2006; Wiernik & Kostal, 2019), sekä toisaalta yksilön taipumukseen suosia työnantajien vaihtamista tassa- väliajoin, tai joidenkin näkemysten mukaan ammatin tai fyysisen sijainnin vaihtamista (engl. *physical mobility preferences*) (Gubler, Arnold, & Coombs, 2014; Wiernik & Kostal, 2019). Joillekin fyysinen sijainti voi olla ylitsepääsemätön raja, kun taas toiset ovat paljon valmiimpia rikkomaan maantieteellisiä rajoja työuran vuoksi (Gubler, Arnold & Coombs, 2014). Toisaalta Briscoen, Hallin ja Frautschy DeMuthin (2006) tutkimuksessa liikkuvuuden ei havaittu olevan yhteydessä rajattomaan tai seuraavassa luvussa käsiteltävään monimuotoiseen urakäsitykseen (Briscoe ym., 2006). Sekä psykologisen että fyysisen liikkuvuuden on havaittu olevan yhteydessä yksilön uteliaisuuteen uusia työmahdollisuuksia kohtaan, sekä avoimuuteen uusia työskentelytapoja ja ajatusmalleja kohtaan (Briscoe ym., 2006; Sullivan & Arthur, 2006; Wiernik & Kostal, 2019). Rajaton ura on siis ensisijaisesti yhdistetty yksilön haluun priorisoida subjektiivista uramenestystä

(Hall, 2004), mutta toisaalta fyysisen liikkuvuuden (esim. työnantajan vaihtaminen) on havaittu olevan keino korottaa omaa ansiotasoa tai edistää omaa uraa, joten rajattoman uranäkökulman fyysinen ulottuvuus voi olla yhteydessä myös yksilön objektiiviseen uramenestykseen, subjektiivisen urakehityksen lisäksi (Feldman & Ng, 2007; Wiernik & Kostal, 2019).

Yhteistä perinteiselle urakehitykselle ja rajattomalle urakehitykselle on se, että, Arthurin kielikuvaan viitaten, uran kehittyessä sekä vanhoja lankoja katoaa että uusia ilmestyy. (Arthur, 1994.) Kuitenkin, toisin kuin perinteisessä urakäsityksessä, rajattomalla uralla henkilö voi liikkua organisaatioiden ja ammattien välillä itselleen suosiollisimmalla tavalla ilman pelkoa siitä, että hänen uransa nähtäisiin epäonnistuneena (Baruch & Vardi, 2016). Toisaalta, vaikka yksilön näkökulma omaa uraa kohtaan noudattelisikin rajatonta urakäsitystä, ei se automaattisesti tarkoita, että hän toimisi sen mukaisesti. Gublerin, Arnoldin ja Kostalin (2014) tutkimuksessa myönteinen suhtautuminen maantieteelliseen liikkuvuuteen oli merkitsevästi yhteydessä koehenkilöiden todellisiin maantieteellisiin siirtymisiin uran takia, mutta toisaalta heikko yhteys muiden rajatonta uranäkökulmaa kuvaavien muuttujien ja todellisen käyttäytymisen välillä voi kertoa siitä, että käytännössä Arthurin (1994) määrittelemät kuusi rajattoman uranäkökulman painatusta voivat olla vaikeita toteuttaa (Gubler, Arnold & Kostal, 2014). Gubler ym. (2014, 660) epäilevät mahdolliseksi syyksi muun muassa Meyerin ja Allenin (1991) uponneiden kustannusten harhaa: uraan sijoitettu aika ja energia tekevät muutoksen tavoittelun, esimerkiksi ammatinvaihdon, vaikeaksi. Tutkimuksessa (emt.) myös huononevan taloudellisen tilanteen vaikutus uranäkökulmiin oli havaittavissa. Taloudellisesti epävarmoina aikoina kaksi yksilöä, joilla on täysin erilaiset uratavoitteet saattavat silti tehdä samanlaisia uravalintoja. (emt.)

2.2.4 Monimuotoinen urakäsitys

Monimuotoinen ura, tai Proteuksen ura (engl. *Protean career*) on saanut nimensä kreikkalaisen jumala Proteuksen mukaan sillä, kuten Proteukselle, myös monimuotoiselle uralle on tyypillistä tarve uudistua. Lisäksi uran nopea uudelleen muotoilu muuttuvaan ympäristöön mukautumiseksi on tärkeää (Clarke, 2009; Koivunen ym., 2012, 12). Monimuotoisella uralla viitataan siihen, kun yksilö ottaa vastuun omasta urakehityksestään ja tekee uraansa koskevia päätöksiä enemmänkin henkilökohtaisten motivaatiotekijöiden vuoksi, kuin organisaation vaatimusten tai taloudellisten etujen perusteella (Hall, 2004; Briscoe & Hall, 2006; Wiernik & Kostal, 2019). Yksilön suuntautumista monimuotoiseen uraan kuvaa hänen omistajuutensa, oma-aloitteisuutensa ja autonomiansa omaa

uraansa kohtaan (Hall, 2004), ja hän on valmis tarttumaan uusiin mahdollisuuksiin myös horisontaalisilla ja spiraalimaisilla urasiirtymillä (Clarke, 2009). Yksilö siis päättää itse, mikä tuo hänen elämäänsä arvoa sen sijaan, että organisaation päämäärät ja hierarkia olisivat päätävävallassa (Wise & Millward, 2005). Monimuotoisessa uranäkökuulmassa yksilön henkilökohtaiset arvot, organisaation tavoitteiden ja arvojen sijaan, ovat uramotivaattoreita, jolloin myös onnistumiskriteerit ovat subjektiivisia (Hall, 2004).

Yksilön urakehityksen varrella saattaa tulla vastaan esteitä, kun hän pyrkii siirtymään eri roolien, organisaatioiden, ammattien ja työsuhdemuotojen välillä (Briscoe ym., 2017). Tämä tarkoittaa sitä, että yksilöltä edellytetään monipuolisuutta ja muuttumiskykyä uramuutoksiin reagoiden (Briscoe ym., 2006), kuin myös sietokykyä ja sinnikkyyttä (Bravo ym., 2017). Menestyksestä monimuotoista uraa kuvaa myös yksilön sopeutumiskyky ja itsensä tunteminen. Hallin (2004) mukaan näiden metataitojen hyödyntäminen helpottaa itsereflektiota ja oikeaoppisten johtopäätösten tekemistä. Sopeutuminen muuttuviin tilanteisiin helpottaa menestyksekkään uran rakentamista, menettämättä yhteyttä henkilökohtaisiin arvoihin. (Hall, 2004.) Ihmiset ovat kuitenkin luonteeltaan erilaisia, eikä oman suunnan löytäminen ole välttämättä helppoa. Kaikilla ei ole käytännön osaamista ja kykyä löytää ja seurata omia tarpeitaan ja arvojaan (Hall, 2004). Proaktiivisina henkilöinä pidetään heitä, jotka sopeutuvat helpommin ja jotka tuntevat itsensä paremmin, kun taas heikon menestyksen näillä alueilla katsotaan kertovan joustamattomasta työsuoriutumisesta. ”Proteaanin” asenteen ei ole havaittu vaihtelevan juurikaan eri uravaiheissa (esim. yliopisto-opintojen aikana, johtotehtävissä työskentelevillä), eikä myöskään yhteyttä työntekijöiden liikkuvuuteen ole havaittu. (Fouad & Bynner, 2008.) Sen sijaan yhteyttä on löydetty kokeilunhaluun ja tavoitteiden saavuttamisintoon (Briscoe ym., 2006).

Monimuotoista urasuuntausta käsitteellistetään ja mitataan ensisijaisesti kahdesta näkökulmasta: itsenäisten uraan liittyvien päätösten tekeminen (engl. *self-directed*) sekä henkilökohtaisiin arvoihin, ei organisaation tai muiden yksilöiden näkökulmiin, perustuva päätöksen teko ja oman menestyksen arviointi (engl. *value-driven*) (Hall, 2004; Briscoe ym., 2006; Briscoe & Hall, 2006; Wiernik & Kostal, 2019). Menestys ei ole riippuvainen yhdestä työkokemuksesta, vaan se voi olla monien osien summa. Vaikka urakehityksessä tunnistettaisiinkin katkeamisia, siitä voidaan silti tunnistaa toistuvia malleja, jotka ymmärretään luonnolliseksi osaksi jatkuvaa muutosta. Muutos voidaan nähdä keinona kehittää omaa osaamista sekä kartuttaa tietoa, jolloin on hyödyllistä ymmärtää muutoksen positiivinen merkitys urakehitykselle sen sijaan, että se nähtäisiin tekijänä, joka mättöi aiemmat urasaavutukset. (Wise & Millward, 2005.)

Rajattomalla ja monimuotoisella urakäsityksellä on jonkin verran päällekkäisyyksiä, mutta ne ovat silti itsenäisiä konsepteja. Rajaton urakäsitys pyrkii kattamaan sekä subjektiivisen että objektiivisen uraulottuvuuden, sisältäen yksilön position organisaatiossa, liikkuvuuden, sekä työympäristön joustavuuden unohtamatta organisaatiossa tapahtuvia ylennyksiä, kun taas monimuotoisessa urakäsityksessä tavoitteena on saavuttaa subjektiivista ammatillista menestystä henkilökohtaisella työpanoksella. (Briscoe ym., 2006.) Tämä subjektiivisen ja objektiivisen uratulkinnan vastakkainasettelu on ollut näkyvä osa urateoriakeskustelua (Ekonen & Lämsä, 2005). Toisaalta, urateorioita ei ehkä kannatakaan yrittää nähdä toisiaan poissulkevinä, vaan enemmänkin toisiaan täydentävinä, jolloin eroilla ja yhtäläisyyksillä voi olla tutkimusta edistävä vaikutus (Briscoe ym., 2006).

Uratutkimus on laajentunut viime vuosina ja vielä on epäselvää, mistä linjoista muodostuu uusia pääteorioita ja mitkä teoretisoinnit jäävät hetkellisiksi trendeiksi (Arnold & Cohen, 2008; Baruch ym., 2015). Ei olla myöskään yhtä mieltä siitä, onko perinteinen urakäsitys vieläkin täysin vanhanaikainen (ks. Clarke, 2009; McDonald ym., 2005). Tutkijat ovat ehdottaneet lukuisia uratermejä, joilla pyritään hahmottamaan urien kehittyvää luonnetta (Sullivan & Baruch, 2009). Uratutkimusten parissa esiintyy silti epä johdonmukaisuuksia ja sekä rajaton että monimuotoinen urakäsitys ovat saaneet kritiikkiä käsitteellisestä ympäröidydestään (ks. Arnold & Cohen, 2008; Inkson ym., 2012). Osassa tutkimuksista urien rajattomuuden lisääntymiselle ei ole löydetty tukea. Lisäksi urien ammatillista, maantieteellistä, sekä työelämään ja organisaatioihin liittyvää rajallisuutta pidetään edelleen tärkeänä tutkimuskohteena. (ks. Rodrigues & Guest, 2010.) Myös peliteollisuuden suurmaassa Japanissa rajalliset urat (vrt. rajaton ura) ovat vakiomalli kaikessa tietotyössä, toisin sanoen työvoiman vaihtuvuus on vähäistä ja yksilöt suosivat pitkäaikaisia työsuhteita (Casper & Storz, 2017). Baruchin, Szúcsin ja Gunzin (2015) mukaan vaikuttaisi myös siltä, että termit kuten rajaton ura eivät ole juurikaan keskittyneet globalisaation ja muiden muutosten aiheuttamaan epävarmuuteen. Työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen vähenemiseen ja siitä aiheutuvaan epävarmuuteenkin tulee positiivinen alavire, kun korostetaan lukemattomia uramahdollisuuksia. (Baruch ym., 2015.) Tämä kertoo urakehityksen kompleksisuudesta ja siitä, miten monet tekijät ilmiöön vaikuttavat.

Modernit uramallit auttavat näkemään uraan vaikuttavat ajalliset tekijät (esimerkiksi tekijät, jotka johtivat uramuutoksiin) ja myös sosiaaliset tekijät, esimerkiksi ihmiset ja tapahtumat, joilla on vaikutusta yksilön uraan (Wise & Millward, 2005). Sekä monimuotoisen että rajattoman uran konseptit viittaavat lisääntyvään itseohjautuvuuteen ja joustavuuteen.

teen ihmisten urakehityksessä, vastareaktiona työelämässä tapahtuviin yhteiskunnallisiin muutoksiin (Wiernik & Kostal, 2019). Joustavuuden ja avoimuuden uusille mahdollisuuksille, sekä muutosvalmiuden ja oikean hetken valitsemisen siirtymälle on havaittu pehmentävän muutosta, vaikka toki muutos voi silti olla väsyttävää ja vaatia paljon (Wise & Millward, 2005). Ne yksilöt, jotka osaavat parhaiten sopeutua näihin epävarmuustekijöihin ovat paremmassa asemassa onnistuneen urakehityksen suhteen (Sullivan & Baruch, 2009). Ottaen huomioon, millaista pelialalla työskentely on (ks. 2.1.2 Työskentely pelialalla), modernit urakäsitykset vaikuttaisivat olevan sovellettavissa pelialalle, jossa taitojen jatkuva päivittäminen on keskeistä.

2.3 Alan vaihto

Alan vaihtamisella (engl. *career change; occupational change*) tarkoitetaan tässä tutkimuksessa siirtymistä ammattirajojen yli ja se eroaa siten työnantajan vaihdoksesta (engl. *employer change*), joka voi tapahtua vaihtamatta ammattikuntaa (ks. Hess, 2012). Ura-siirtymä on kuitenkin alan vaihtamista laajempi käsite, joka kattaa muitakin työuralla tapahtuvia muutoksia, kuin alalta toiselle siirtymistä. Tässä luvussa tarkastelen ensin urasiirtymän käsitettä ja sen jälkeen yksityiskohtaisemmin alan vaihtamisen taustalla olevia syitä.

2.3.1 Ura-siirtymän määrittely

Urakehitys on elämänmittainen, jatkuva prosessi. Kun muutoksesta on tullut uusi normaali, on yhä harvinaisempaa, että ura samassa ammatissa tai organisaatiossa kestäisi vuosikymmeniä. (Ahn ym., 2017.) Aiemmissa luvuissa mainitut yleiset työelämän muutokset sekä muutokset yksilöiden tavoissa tarkastella omaa urakehitystään ovat monipuolistaneet ja kiihdyttäneet urasiirtymiä. Superin (1980) klassinen uravaihteoria jakoi yksilön uran neljään vaiheeseen, jossa urasiirtymät ajoittuivat sellaisiin elämän hetkiin, joita leimasivat kullekin uravaiheelle tyypilliset huolet työelämäänsä murtautumisesta työposition vakiinnuttamiseen, ylläpitämiseen, ja viimein eläköitymiseen saakka (Super, 1980). Yksinkertaisimmillaan urasiirtymällä tarkoitetaan prosessia, jossa työntekijä irrottautuu edellisestä tilanteestaan ja sitoutuu seuraavaan (Fernandez ym., 2012). Nykyaikaisissa teorioissa siirtymiä ei nähdä samalla tavalla kronologisesti. Esimerkiksi Feldman ja Ng (2007) nimittävät työvelvoitteissa, titteleissä ja organisaatiohierarkiassa tapahtuvia muutoksia työsiirtymiksi, mitä tahansa työnantajaorganisaatiossa tapahtuvia muutoksia

organisaatiosiiirtymiksi, ja uusia taitoja ja rutiineja vaativia muutoksia ammatillisiksi siirtymiksi. Suomessa urasiirtymää käsitteenä ei ole juurikaan käytetty, vaan siirtymän luonteen mukaan valitaan tapauskohtaisesti sopivin termi, kuten ammatillinen siirtymä tai liikkuvuus, uraliikkuvuus ja uramuutos. Myös englanninkielisissä tutkimuksissa termistö on kirjavaa. (ks. Koivunen ym., 2012, 14-15.)

Fouad ja Bynner (2008) ovat esittäneet kritiikkiä sitä kohtaan, miten siirtymiä kuvaavien teorioiden taustalla on usein ongelmallisia oletuksia: urasiirtymät tapahtuvat ihanteellisissa olosuhteissa, ne tapahtuvat aina omasta aloitteesta ja lisäksi yksilöillä oletetaan olevan tarvittavat voimavarat ja kyvyt toteuttaa haluttu urasiirtymä. Todellisuudessa monet siirtymät, myös urasiirtymät, tapahtuvat myllerryksen keskellä. Esimerkkeinä he mainitsevat äidin, jonka täytyy palata taloudellisista syistä töihin äitiyslomalta avioeron keskellä. (Fouad & Bynner, 2008.) Tällöin työelämän ulkopuoliset asiat, esimerkiksi taloudellinen tilanne, pakottavat pohtimaan omaa uraa ja mahdollisten siirtymien toteuttamiskelpoisuutta.

Alan vaihtamiseen keskittyvässä urasiirtymien tutkimuksessa alan vaihdon ilmiö jaotellaan tyypillisesti panoksiin (engl. *input*), prosesseihin ja tuloksiin (engl. *output*). Panokset ovat niitä syitä ja motivaattoreita, jotka ajavat yksilöä kohti alanvaihtoa, prosesseilla tarkoitetaan itse alan vaihdosta ja tuloksilla puolestaan tarkoitetaan niitä seurauksia ja vaikutuksia, joita alan vaihdolla oli yksilölle (Masdonati, 2017). Alan vaihtaminen voi olla sekä vapaaehtoista että olosuhteiden pakosta johtuvaa. Vapaaehtoista se on silloin, kun yksilö päättää omaehtoisesti siirtyä alalta toiselle, ja omasta tahdosta riippumatonta esimerkiksi silloin, kun työsuhde päättyy työnantajan aloitteesta, vaikka yksilön oman toimijuuden vaikuttavuutta tällaiseenkin siirtymään voi olla hankalaa erottaa. Omasta tahdosta tapahtuva urasiirtymä voidaan usein tehdä kaikessa rauhassa ilman, että siihen liittyy varsinaista aikapainetta – on aikaa tarkastella useita vaihtoehtoja sekä valmistautua tuleviin muutoksiin. Vapaaehtoinen urasiirtymä lähtee yleensä yksilöstä itsestään, jolloin hän tyypillisesti luottaa kykyihinsä sekä sopeutumisvalmiuteensa urasiirtymän helpottamiseksi. Ei-toivotuissa urasiirtymissä puolestaan on usein lukuisia haasteita. Voi olla, että tietoa siirtymästä tai aikaa muutokselle ei ole tarpeeksi, tai siirtymään ei olla henkisesti, sosiaalisesti tai taloudellisesti valmiita. Uraasiirtymän esteet voivat näyttäytyä myös erilaisina syrjinnän muotoina (ikäsyrintä, seksismi) tai yhteiskunnallisina ongelmina, esimerkiksi korkeana työttömyytenä tai taantumana. Myös koulutustarjonta voi olla riittämätön modernin työelämän tarpeisiin. (Fouad & Bynner, 2008.)

Jotta urasiirtymä on mahdollinen, yksilön täytyy olla emotionaalisesti, kognitiivisesti ja sosiaalisesti valmis muutokseen, sekä hänen on osattava hyödyntää saatavilla olevat resurssit, esimerkiksi löytää tietoa avoimista uramahdollisuuksista tai tunnistaa oma potentiaalinsa ja kykynsä. Urasiirtymien erottelu muusta elämästä, kuten parisuhteista, vanhemmuudesta ja taloudellisesta tilanteesta on hankalaa. Lasten saanti voi lykätä urasuunnitelmia, tai päinvastoin, urasiirtymän tavoittelusta voi seurata perheen perustamisen siirtäminen myöhempään ajankohtaan. Kuten aiemmin todettu, myös työmarkkinoiden muutoksilla on vaikutusta yksilöön. Toisaalta oman tahdon vastaiseenkin urasiirtymään on helpompi sopeutua, jos yksilö osaa luoda realistisia toimintasuunnitelmia, suhtautuu tulevaisuuteen positiivisesti ja on luonteeltaan sinnikäs. Monimuotoista urakäsitystä mukailleen, itsetietoisuus ja sopeutumiskyky ovat tärkeitä ominaisuuksia nykyajan työelämässä, jossa ammatit muuttuvat ja kehittyvät, ja jossa työmarkkinat edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa oman osaamisen arviointia ja taitojen päivittämistä. (Fouad & Bynner, 2008.)

2.3.2 Syitä alan vaihtamiseen

Taloudellisen epävarmuuden kasvaessa urasiirtymistä on tullut tavanomaisia. Urasiirtymän taustalla voi olla lukuisia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä. (Ahn, ym., 2017.) Yksilöt, jotka eivät voi syystä tai toisesta tehdä sellaista työtä, jota he pitävät tärkeänä ovat taipuvaisempia olemaan tyytymättömiä työhönsä. Myös työntekoon liittyvät erimielisyydet työntekijän ja esimiehen välillä saattavat johtaa huonompiin työtuloksiin ja urasiirtymiin saakka. (Brown, 1995.) Vastaavasti tyytyväisyys omaa työtä kohtaan vähentää aikeita vaihtaa alaa (Donohue, 2007). Alan vaihtoon ryhtyessä perimmäisin tavoite näyttäisi olevan kohtuus – työtuntien määrä on sopiva, yksilö voi samaistua työpaikkansa arvoihin, palkka on riittävä ja työympäristö on turvallinen (Masdonati ym., 2017). Mutta vaikka perusasiat olisivatkin kunnossa, monet muut tekijät saattavat silti saada harkitsemaan alan vaihtoa.

Alan vaihtamista on tutkittu jo useampi vuosikymmen. Jo 1980-luvulla alanvaihdon syiksi tunnistettiin tekijöitä, kuten ikä, tyytymättömyys työtovereihin, vähäiset kehittymismahdollisuudet, vähäinen päätäntävalta, haasteiden puuttuminen ja palkkaus (ks. Doering & Rhodes, 1989). Alan vaihtamisen taustalla voi olla myös terveydellisiä syitä, jotka hankaloittavat työskentelyä nykyisellä alalla tai henkilökohtaista tyytymättömyyttä nykytilannetta kohtaan. Toisaalta myös tahto ottaa hoitaakseen uusia projekteja tai tehtäviä voi kannustaa hakeutumaan uusille urille. Syiden skaala henkilökohtaisista ja psykososiaa-

lisistä tekijöistä ympäristö- ja tilannetekijöihin kertoo alanvaihtajien joukon moninaisuudesta ja ilmiön monimutkaisuudesta. Tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää yksilöiden omakohtaisia syitä alanvaihdosten taustalla. (Masdonati ym., 2017.)

Donohue (2007) havaitsi urasiirtymäaikaisten olevan vähäisempiä heillä, jotka eivät keskittyneet taitojensa kehittämiseen. Vastaavasti motivaatio kehittyä oli positiivisesti yhteydessä uranvaihtoaikaisiin. Lisäksi yksilöt, jotka ovat taipuvaisempia ottamaan riskejä ovat valmiimpia urasiirtymiin. Myös tiettyjen luonteenpiirteiden, kuten itsevarmuuden, havaittiin olevan hallitsevampia urasiirtymiä harkitsevilla, kuin uran pysyvyyttä tavoittelevilla. Jos taas oma urakehitys aiheutti huolen ja ahdistuksen tunteita, urasiirtymiin suhtauduttiin kielteisemmin. Vaikka omaan työhön oltaisiinkin tyytyväisiä, siihen voi silti yhdistyä huolta tulevasta. (Donohue, 2007.) Ymmärrettävästi, jos johonkin on sijoittanut paljon aikaa ja vaivaa tai kokee löytäneensä oman ”juttunsa”, voi huoli uran epävarmuudesta ja ei-toivotuista muutoksista aiheuttaa ahdistusta.

Yleisesti ajatellaan, että urasiirtymä tapahtuu negatiivisista lähtökohdista, kun yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet eivät sovi yhteen ympäristön kanssa. Urasiirtymiä voi myös tarkastella positiivisista lähtökohdista. (Ahn ym., 2017.) Esimerkiksi Williams ja Forgasz (2009) havaitsivat, että uranvaihdon opettajakoulutukseen tehneille kannustetekijät olivat enemmän sisäisiä ja pyyteettömiä, kuin ulkoisia, kuten palkkaukseen tai työoloihin liittyviä. Toisaalta alakohtaiset ulkoiset hyödyt, kuten pitkät kesälomat ja työllistymismahdollisuudet olivat arvostettuja, mutta palkkaus ei puolestaan ollut keskeinen syy valita opettajan uraa. (Williams & Forgasz, 2009.) Alan vaihdon tutkimus on keskittynyt laajemmalti negatiivisiin uranvaihdostekijöihin, kun vapaaehtoisten uravaihdosten motivaatiotekijät ovat jääneet vähemmälle huomiolle (ks. Ahn ym., 2017).

Wiernikin ja Kostalin (2019) mukaan yksilöt, joilla on korkea luottamus omiin kykyihin ja jotka ovat proaktiivisia omaksuvat todennäköisimmin proaktiivisen uranäkökulman. Tämä tarkoittaa, että he ovat todennäköisempiä määrittelemään itse omat uratavoitteensa sekä luottavat mahdollisuuksiinsa menestyä tarttumalla uusiin uramahdollisuuksiin etenkin silloin, kun heidän yhteiskunnalliset ja taloudelliset ympäristönsä sekä aiemmat kokemuksensa rohkaisevat heitä luottamaan itseensä. Tällöin yksilö on taipuvaisempi näkemään urakehityksensä positiivisessa valossa sekä toimimaan sellaisella tavalla ja tehden sellaisia päätöksiä, jotka edistävät omia uratavoitteita kohti. (Wiernik & Kostal, 2019.) Ahnin, Dikin ja Hornbackin (2017) tutkimuksessa uranvaihtoon kannustavaa *kutsumusta* tiettyä alaa tai työtä kohtaan kuvailtiin termein kuten intohimo, täyttymys ja nautinto. Oman kutsumuksen seuraaminen ei aiheuttanut katumuksen tunteita, vaan

väsyttäväkin työ motivoi oppimaan lisää ja koettu hyvinvointi oli läsnä myös vapaa-ajalla. Alan vaihtamisesta seurannut kokemus oman suunnan löytämisestä lisäsi haastateltavien kokemusta tasapainosta ja mielenrauhasta, sekä auttoi suhtautumaan luottavaimmin tulevaisuuteen. (Ahn ym., 2017.)

Urasiiirtymiin johtavia syitä jäsennetään usein veto- ja työntötekijöihin (Vardaman ym., 2008; Wise & Millward, 2005). Työntötekijöinä (engl. *push*) pidetään ensisijaisesti tyytymättömyyttä ja sitä aiheuttavia tekijöitä, kun taas vetotyöntötekijöillä (engl. *pull*) tarkoitetaan muiden organisaatioiden tai työtehtävien suomia mahdollisuuksia ja etuja (Vardaman ym., 2008). Syyt ovat erilaisia, kun yksilö haluaa päästä pois epämiellyttävästä työtilanteesta verrattuna siihen, kun hän kokee vetoa mielenkiintoiseen, uuteen uramahdollisuuteen (Masdonati ym., 2017). Tekijät voidaan myös jakaa reaktiivisiin ja proaktiivisiin muutostekijöihin. Masdonatin, Fournierin ja Lahrizin (2017) tutkimuksessa reaktiivisia syitä olivat esimerkiksi terveysongelmat ja tyytymättömyys työhön tai työprosesseihin (esimerkiksi riski organisaation uudelleen järjestelyistä, irtisanomisen uhka), kun taas proaktiivisia syitä olivat muun muassa halu muokata omaa uraa, kasvaa henkisesti ja löytää omaa koulutusalaan paremmin vastaava ammatti tai kouluttautua alalle, jonka työllisyysnäkymät ovat hyvät. Huomionarvoista on, että tietty syy ei ole yksiselitteisesti syy jäädä nykyiseen työhön tai, päinvastoin, vaihtaa alaa. Esimerkiksi terveysongelmat voivat olla syy vaihtaa alaa tai vastaavasti syy jäädä nykyisiin työtehtäviin. (Masdonati ym., 2017.) Hyvin fyysinen ammatti voi olla este alalla jatkamiselle terveyssyistä, ja toisaalta nivelrikkoisen toimistotyöntekijän olisi vaikea siirtyä fyysiseen tehdastyöhön, vaikka hän niin toivoisikin. Proaktiivisille syyille on ominaisempaa katse tulevaisuuteen, siihen, millaista elämän toivoo alan vaihdon jälkeen olevan (Masdonati, 2017). Wisen ja Millwardin (2005) tutkimuksessa alan vaihdon syiksi nimettiin henkisestä kypsymisestä ja henkilökohtaisista kokemuksista seurannut parempi itsetietoisuus, jota leimasi tarve olla uskollisempi omille arvoilleen, kyvyilleen ja identiteetilleen, työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen, uuden oppiminen ja oman tarkoituksen löytäminen, sekä yhteiskunnallinen kontribuutio (Wise & Millward, 2005).

Veto- ja työntötekijöiden lisäksi urasiirtymiin voi liittyä välittäviä tekijöitä. Yksi välittävä tekijä on vaatimus uudelleen kouluttautua, jotta alan vaihto on mahdollinen. Takaisin opiskelemaan palaaminen voidaan kokea esteeksi alan vaihtamiselle ja siten sillä voi olla merkitystä alanvaihtoaikaisiin (Juntunen & Bailey, 2013). Opiskelu uutta alaa varten saattaakin edellyttää jostakin luopumista, jotta se olisi mahdollista (Donohue, 2007), mutta toisaalta opiskelemaan lähtevillä saattaa täten myös olla erityisen korkea motivaatio

tio vaihtaa alaa ja menestyä uudella alalla (Masdonati, 2017). Alan vaihtaminen, eli uuden ammatin valitseminen, voi olla hankalaa, sillä uusi ammatillinen ympäristö saattaa olla melko tuntematon ja siten tiedossa voi olla sopeutumisvaikeuksia. Tämän lisäksi uusia taitoja on opittava paljon. (Masdonati ym., 2017.) Opinnot saattavat myös vaatia isoja ajallisia panostuksia. Alan vaihtamiseen liittyviä esteitä voi pyrkiä lieventämään sellaisten koulutusmallien avulla, jotka eivät edellytä vuosia kestävästä, tutkintoon tähtäävää opiskelua.

3 Koulutus 2010-luvulla

Korkeakoulutettujen määrä on kasvanut huomattavasti viime vuosikymmeninä, sekä hyvinvointiyhteiskunnissa että sellaisiksi pyrkivissä yhteiskunnissa. Esimerkiksi Suomessa vain perusasteen suorittaneiden määrä on vähentynyt verraten nopeasti ja korkeakoulutettujen osuus työikäisestä väestöstä on kansainvälisesti verrattuna korkea (Kalenius, 2014b). Koulutuksen vaikutus työelämässä menestymiseen esitetään kiistattomana. Kuitenkin tietoyhteiskunnassa kilpaileminen edellyttää yhteiskunnilta proaktiivisia ja monimuotoisia ratkaisuja, jotta koulutus vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin – koulutuksen haasteet ja työelämän haasteet ovat erottautumattomasti toisiinsa kietoutuneita. Tässä luvussa esittelen lyhyesti erilaisia koulutusvaihtoehtoja korkeakoulutukselle, sekä tarkastelen lähemmin työvoimapolitiittista koulutusta ja pelialan koulutusta.

3.1 Monipuolista koulutusta

Mahdollisuusloukulla (engl. *opportunity trap*) tarkoitetaan sitä, että korkeakoulutuslupauksen sijaan yksilöllä ei ole varaa olla tavoittelematta korkeaa koulutusta. Heidän on käytettävä aikaansa, rahaansa ja panostaan sellaiseen toimintaan, jota kohtaan ei välttämättä ole sisäistä paloa. Loukku syntyy siitä, että kaikkien tavoitellessa parempaa elämää esimerkiksi kouluttautumalla, kukaan ei pysty turvaamaan paikkaansa työelämässä. (Brown, Lauder & Ashton 2011, 12.) Suomessa tilanne on hieman erilainen johdun siitä, että esi-, perus-, ja toisen asteen sekä korkeakoulutus rahoitetaan verovaroin, eikä opiskelijoiden tarvitse murehtia korkeita lukukausimaksuja. Tutkinto on kuitenkin vain lähtökohta, ja jokaisen on luotava itse uransa koulutuksen jälkeen. Esimerkiksi yliopistoissa on tarjolla niin sanottuja generalistien tutkintoja, joista ei valmistu suoraan tiettyyn ammattiin. (Julkunen, 2008.) Tällöin yksilön tulee osata itse markkinoida osaamistaan työnantajille.

Tässä tutkimuksessa muodollisella koulutuksella tarkoitetaan tutkintoon tähtääviä, ja siten suhteellisen pitkäkestoisia koulutuksia, kuten ammatilliset tutkinnot sekä korkeakoulututkinnot. Suomessa korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus väestöstä on 2000-luvulla kääntynyt lievään laskuun. Samaan aikaan sukupuolten välisen koulutustasojen eron oletetaan kasvavan naisten osuuden kasvaessa korkeakoulutuksen osalta. Toisaalta pelkästään perusasteen suorittaneiden määrä on laskenut vuosittain 1970-luvulta

lähtien. (Kalenius, 2014a.) Oman osaamisen kehittämiseksi ja validoimiseksi on kuitenkin tarjolla myös lyhytaikaisempia koulutusvaihtoehtoja, jotka eivät johda tutkintoon. Kutsun näitä tässä tutkimuksessa epämuodollisiksi koulutusvaihtoehdoiksi.

Epämuodollisten koulutusten saralla Suomessa on tarjolla vapaan sivistystyön opetusta, jota tarjotaan kansan- ja kansalaisopistoissa, kesäyliopistolla, opintokeskuksissa ja urheiluopistoilla. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan vapaan sivistystyön päämääränä on ”elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta edistää ihmisten monipuolista kehittymistä ja järjestää yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta”. Koulutus on kaikille avointa, eikä se johda tutkintoon. Koska tällaisten koulutusten sisältöjä ei säädelä lailla, koulutusten sisältö vaihtelee tunnustuksellisesta opetuksesta arvoneutraaliin, mahdollisesti paikallisia sivistystarpeita heijastellen. Opiskelumuojoja on käytössä monipuolisesti, ilta- ja etäopiskelusta täysipäiväisiin kursseihin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.) Epämuodollisen koulutuksen nostaminen muodollisen koulutuksen rinnalle auttaa päivittämään omaa osaamista elämänmittaisesti. Tämän lisäksi on tärkeää vahvistaa myös elämänlaajuisen oppimisen eetosta, eli oppimiskäytäntöjen sisällyttämistä jokapäiväiseen elämäämme, jokaisen arkeen. (Järvilehto, 2019.) Järvilehdon (2019) mukaan meidän tulee päästä irti putkijattelusta, jossa yksilö hakeutuu muodolliseen koulutukseen, jonka jälkeen hän työllistyy saamansa tutkinnon perusteella. Koulutuksen purkaminen pienempiin, päivittäiseen arkeen mahtuviin palasiin mahdollistaisi paremman kohtaannon työmarkkinoilla. Osaaminen voitaisiin todentaa esimerkiksi erilaisilla mikrosertifikaateilla. (Järvilehto, 2019.) Vapaan sivistystyön osalta epämuodollisen koulutuksen osaamisen tunnustamista onkin jo lähdetty selvittämään (ks. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2019).

3.1.1 Työvoimakoulutus ja RekryKoulutus

Valtiojohdot ympäri maailmaa pyrkivät kasvattamaan kansalaisten työllistettävyyttä (engl. *employability*). Globaalissa monikulttuurisessa maailmassa tämä tarkoittaa pyrkimystä siihen, että kaikilla kansalaisilla on esimerkiksi sosiaalisesta taustasta, sukupuolesta ja ihonväristä huolimatta yhtäläiset mahdollisuudet työllistyä ja edetä työelämässä. (Brown & Hesketh 2004, 1.) Ammatillinen työvoimakoulutus, tai työvoimapolitiittinen koulutus, on työvoimatoimiston organisoimaa ja/tai järjestämää koulutusta, joka on suunnattu ensisijaisesti työttömille työnhakijoille tai työttömyysuhan alla oleville henkilöille, joiden oppivelvollisuus on suoritettu. Koulutuksella on mahdollista tukea myös yrittäjäksi siirtymistä. Koulutuksen tavoitteena on usein suorittaa ammatillinen tutkinto tai sen osa,

mutta erilaiset jatko- ja täydennyskoulutukset ovat myös mahdollisia. Koulutusta on saatavilla erilaisissa oppilaitoksissa ja ammatillisissa koulutuskeskuksissa. (TE-palvelut, a.) Kauhasen, Liljan ja Savajan (2006) mukaan ”työvoimapolitiittista koulutusta voidaan pitää onnistuneena, jos sen ansiosta työtön työnhakija työllistyy avoimille työmarkkinoille” (Kauhanen ym., 2006, 8). On myös havaittu, että työttömien työllistämiseksi ammatillisen koulutuksen positiiviset vaikutukset ovat pitkällä aikavälillä merkittäviä ja myös selvästi suurempia, kuin muunlaisten koulutusten (Kauhanen ym., 2006).

Työ- ja elinkeinohallinto tekee yhteistyötä yritysten kanssa rekrytoivan koulutusohjelman, RekryKoulutuksen, muodossa. RekryKoulutus on yritysten kanssa yhteistyössä järjestettävä koulutus, jonka tarkoituksena on pureutua suoraan yksittäisten yritysten rekrytointivaikeuksiin. Sopivan työvoiman löytäminen voi olla haastavaa esimerkiksi silloin, kun yrityksen toimialalla on puutetta tietyn osaamistason työntekijöistä, tai jos alan koulutuksista ei ole lähiaikoina valmistumassa sopivan koulutuksen käyneitä. RekryKoulutus kestää yleensä 3-9 kuukautta, josta vähintään 10 päivää on koulutuspäiviä. Lisäksi työnantajat tarjoavat mahdollisuuksien mukaan työpaikoilla tapahtuvaa käytännön työssä oppimista. Koulutus lähtee siis työelämän ajankohtaisista tarpeista. Työ- ja elinkeinohallinto rahoittaa koulutusta 30-prosenttisesti. (TE-palvelut, b.) Työkokemus opetuksen lisäksi on hyödyllistä monista syistä. Se auttaa syventämään osaamista ja mahdollistaa vertaisoppimisen kollegoilta, yksilö voi työkokemuksen myötä tulla luottavaisemmaksi omia taitojaan kohtaan, ja lisäksi työkokemus voi auttaa tekemään päätöksen tilanteessa, jossa ei ole täysin varma, onko joku ala itselle sopiva (Wise & Millward, 2005). Koulutusmallit, joissa teoriaopetukseen yhdistetään työharjoittelu voivat siis olla hyvä keino selvittää, onko kiinnostavalta vaikuttava ala käytännössä sellainen, jolla haluaa alkaa luoda uraa. Kauhasen ym. (2006) tutkimuksessa havaittiin, että työvoimapolitiittisiin koulutuksiin osallistuvista yliedustettuina ovat parhaassa työiässä olevat henkilöt (Kauhanen ym., 2006). Tämä heijastelee työuran murrosta ja sitä, miten lineaarinen ura ei ole enää realistinen kuvaus nykyajan urakehityksestä. Myös tähän tutkimukseen haastatellut olivat kaukana eläköitymisiäst.

3.1.2 Pelialan koulutus Suomessa

On arvioitu, että teknologia-alat tarvitsevat 53 000 uutta työntekijää vuoden 2021 loppuun mennessä (Järvilehto, 2019). Peliala tarvitsee tästä osansa. Alan ollessa nuori, kotimaista työvoimaa ei aina ole saatavilla, joten myös ulkomaiset rekrytoinnit ovat osaa arkea. Suomessa pelialan koulutuksia on ollut tarjolla 2000-luvun alusta saakka, mutta vasta 2010-luvulla tarjonta on lisääntynyt ja sisältöihin on alettu kiinnittämään enemmän

huomiota (Mononen, ym., 2014). Pelialan koulutusta on tarjolla toisen asteen koulutuksena, ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, yhteensä yli 40:ssä oppilaitoksessa (Neogames, b). Koulutukset voivat olla osa muodollista tutkintoa, tai esimerkiksi vapaan sivistystyön piiriin kuuluvia epämuodollisia koulutuksia. Työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta, jonka tavoitteena on pelialan asiantuntijuus, on nykyään saatavilla useissa kaupungeissa, esimerkiksi Tampereella koulutus toteutetaan työ- ja elinkeinohallinnon sekä Tampereen yliopiston yhteistyönä. Kohderyhmänä heillä on pääsääntöisesti korkeakoulututkinnon suorittaneet ja/tai ICT-alalla työskennelleet henkilöt, joiden työtilanne täyttää työvoimapolitiittisen koulutuksen ehdot. (Mononen, ym., 2014.)

Saatavilla olevien pelialan koulutusten ollessa pääosin alle 10-vuotiaita, pelialan osaamisen mittaamiseen ei ole yksiselitteistä vakiintunutta käytäntöä. Tätä varten on perustettu *Osaamisen pelimerkit* -hanke, jossa ovat mukana kuusi pelialan koulutusta tarjoavaa oppilaitosta. Hankkeen yhteydessä järjestetään tapahtumia, joissa pelialan ammattilaisia ja opiskelijoita tuodaan yhteen. Työelämätarpeiden kartoittamisen ja koulutuksen kehittämisen ohella päämääränä on luoda ”digitaalinen osaamismerkkijärjestelmä”, jonka myötä osaamista pystytään arvioimaan yleisesti hyväksytyllä asteikolla. (ks. Osaamisen pelimerkit.) Osaamisen mittaamisen lisäksi pelialan koulutukselle haasteita aiheuttaa alalla tapahtuvat nopeat muutokset. Esimerkiksi ilmaiskäyttöisiä mobiilipelejä (engl. *free-to-play*) ei edes ollut olemassa kymmenen vuotta sitten, mutta nykyään kyseisen pelimuodon data-analytikoista on suuri pula (Järvilehto, 2019). Jatkuvasti päivittyvät taitotasovaatimukset vaativat koulutusten kehittäjiltä nopeaa reagointikykyä. Epämuodolliset koulutukset voivat olla tällaisella alalla etulyöntiasemassa muodolliseen koulutukseen nähden. Jos yliopistokoulutus kestää viisi vuotta, kuinka relevantteja ensimmäisten opintovuosien opetukset ovat enää viidentenä opintovuotena?

Tässä tutkimuksessa haastateltavat osallistuivat pääkaupunkiseudulla RekryKoulutukseen, joka toteutettiin yhteistyössä työ- ja elinkeinohallinnon, konsulttiyrityksen ja useiden pelialan yritysten kanssa. Koulutusta on järjestetty jo lähes vuosikymmenen ajan, ja siten haastateltavat olivat osallistuneet koulutukseen eri vuosina. Myös koulutusten kesto on vaihdellut kuudesta kuukaudesta yhdeksään, mutta perusmalli on pysynyt samana: pelialan yrityksessä toteutettua käytännön oppimista useamman kuukauden ajan, jota tuettiin konsulttiyrityksen tiloissa tapahtuvilla teoriaopetuspäivillä. Koulutuksen tavoitteena oli työllistyminen pelialalle.

4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Uratutkimuksen mukaan työelämä näyttäytyy enenevässä määrin katkonaisena. Tästä syystä on mielenkiintoista tarkastella, millaisia ajatuksia uudelleen kouluttautuminen aikuisiällä herättää ja millaisena yksilö näkee menestymismahdollisuutensa urallaan kouluttautumisen jälkeen. Valitsin kohteeksi Pelialan RekryKoulutuksen siksi, että peliala on melko uusi toimiala, eikä siten kenelläkään alan työntekijällä ole vuosikymmeniä sitten suoritettua muodollista alan koulutusta. Alan koulutusmallit hakevat vielä muotoaan, ja tarjolla on laaja kirjo eri laajuisia ja asteisia koulutuksia. Tutkimusaihetta miettiessäni hyödynsin Hirsjärven ym. (2005) ajatusta aihepiiriin valinnasta, ja sen jälkeen lausemuotoisen johtoajatuksen määrittelystä. Minua kiinnostaa epämuodollisten koulutusten tarjoamat hyödyt nykyisessä työelämässä, jossa ainoa varma asia on muutos. Toisaalta minua kiinnostaa myös, mitä mahdollisia ongelmakohtia tällaisissa koulutuksissa on, ja siksi huomioin tutkimuskysymyksissäni molemmat näkökulmat. Johtoajatukseni tälle tutkimukselle on, että epämuodollinen koulutus on vartenotettava koulutusmuoto pelialalle siirtymiseksi ja pelialan kohtaanto-ongelmien helpottamiseksi.

Tämän tutkimuksen tutkimustehtävänä on kuvata, analysoida ja tulkita RekryKoulutukseen osallistuneiden näkemyksiä koulutuksesta ja sen hyödyllisyydestä oman uran kannalta. Tutkimusongelman käsittelyä jäsentämään olen muodostanut seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Mitä syitä haastateltavilla oli hakeutua pelialan RekryKoulutukseen aikuisiällä?
2. Minkälaisia vahvuuksia ja heikkouksia haastateltavat näkivät koulutuksessa?
3. Millaisena haastateltavat näkevät mahdollisuutensa menestyä työurallaan koulutuksen jälkeen?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on kartoittaa syitä sille, että pelialalle on ylipäättään hakeuduttu työskentelemään ja sille, miksi lähestymistavaksi valikoitui juuri epämuodollinen RekryKoulutus. Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on tarkastella haastateltavien näkemyksiä siitä, millaisena RekryKoulutus kokonaisuutena koetaan, ja kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoituksena on saada vastauksia siihen, millaisena haastateltavat kokevat tulevaisuusnäkönsä uudella urallaan.

5 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esittelen tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät ja tutkimusasetelman, sekä pohdin myös tutkimukseni eettisyyttä. Ensiksi esittelen tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden taustatietoja niiltä osin, kuin se on tutkimuksen kannalta olennaista.

5.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä olivat henkilöt, jotka ovat suorittaneet pelialan epämuodollisen RekryKoulutuksen. Koulutuksen suorittamisen ajankohdalle ei asetettu rajoitteita. On kuitenkin huomionarvoista, että tätä kirjoittaessa kyseinen koulutus on järjestetty kymmenen kertaa, joten kohderyhmään kuuluu yhteensä reilu kaksisataa koulutukseen osallistunutta. Ennen haastattelujen pitämistä tapasin konsulttiyrityksen edustajia, jotka esittelivät minulle RekryKoulutuksen toimintamallia heidän näkökulmastaan. He myös saivat haastattelukysymykset luettavakseen ennen haastattelujen pitämistä.

RekryKoulutukseen osallistuneista ei tietoturvasyistä ole saatavilla henkilöluettelo. Kuitenkin, kuten pelialan henkeen kuuluu, osallistuneet ovat muodostaneet verkostoja ja osa heistä on myöskin pitänyt yhteyttä konsulttiyrityksen yhteyshenkilöihin. Haastateltavien tavoittaminen tapahtui saatekirjeen (ks. liite 1) avulla, jota konsulttiyrityksen työntekijät välittivät pyynnöstäni koulutukseen osallistuneille. Tämä luonnollisesti tarkoittaa, että haastattelupyyntöni ei ole tavoittanut kaikkia koulutuksen käyneitä, vaan olen ollut konsulttiyrityksen kontaktien varassa.

Tutkimustani varten haastattelin huhti-toukokuussa 2019 kuutta miestä ja yhtä naista. Haastattelin kaikki minuun yhteydessä olleet koulutukseen osallistuneet. Haastattelut sovittiin ilmoittautumisjärjestyksen mukaisesti. Haastateltavien työtehtävät koulutuksen aikana vaihtelivat heidän aiemman taustansa ja kiinnostuksen kohteidensa mukaisesti. Jokaisen työtehtävät liittyivät kuitenkin pelien tekemiseen, eli työharjoittelun työtehtävät eivät olleet esimerkiksi yrityksen tukitoimintoihin, kuten henkilöstöhallintoon tai talouteen liittyviä. Kaikilla haastateltavilla oli koulutusta edeltävää työkokemusta, sekä perusasteen jälkeisiä opintoja. Haastateltavia voidaan pitää nuorina aikuisina (30-40-vuotiaita), mutta ikä, tai esimerkiksi sukupuoli, ei ollut tämän tutkimuksen keskiössä.

Taulukossa 1 on esitelty tutkimuksen kannalta keskeisiä taustatietoja. Taustatietojen tarkoituksena on antaa suuntaa haastateltavien tilanteesta ennen ja jälkeen koulutuksen. Haastateltavista viidellä oli joitakin pelialaan liittyviä aiempia opintoja. Tämä voi tarkoittaa yksittäisiä kursseja tai kokonaista tutkintoa. Kolmella haastateltavista oli myös aiempaa työkokemusta pelialalta, esimerkiksi työharjoitteluiden muodossa. Kaikilla haastateltavilla oli perusastetta korkeampi tutkinto. Keskiaste viittaa lukioon tai ammatilliseen koulutukseen, korkea-asteeseen sisältyy sekä alempi että ylempi korkeakoulututkinto (ammattikorkeakoulu tai yliopisto). En kysynyt erikseen, ovatko haastateltavat opiskelleet alalla vaadittavia taitoja itsenäisesti. Päätin kuitenkin sisällyttää osion taulukkoon 1, sillä yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki toivat oma-aloitteisesti esille harrastuneisuutensa ja sen, miten he ovat ”itseoppineita”. Tämä kertoo haastateltavien kiinnostuksesta alaa kohtaan.

Taulukko 1. Haastateltavien demografisia piirteitä.

Haastateltavan haastattelutunnus	Aiempiä pelialaan liittyviä opintoja*	Koulutusta edeltävää työkokemusta pelialalla	Korkein koulutus	Opiskellut itsenäisesti pelialalla tarvittavia taitoja	Työllistyi työharjoittelu-yritykseen koulutuksen päätyttyä
n1	Kyllä	Kyllä	Korkea-asteen opintoja Keskiaste	Kyllä	Koulutus kesken
n2	Ei	Ei	Korkea-aste	Kyllä	Koulutus kesken
n3	Kyllä	Ei	Korkea-aste	Kyllä	Kyllä
n4	Kyllä	Kyllä	Korkea-aste	Kyllä	Kyllä
n5	Kyllä	Kyllä	Keskiaste	Kyllä	Kyllä
n6	Ei	Ei	Korkea-aste	Kyllä	Kyllä
n7	Kyllä	Ei	Korkea-aste	Ei mainintaa	Kyllä

* Tässä tutkimuksessa pelialaan liittyviksi opinnoiksi lasketaan peliteollisuutta käsittelevät opinnot, mutta myös sellaiset muun muassa IT-alaan ja graafiseen suunnitteluun liittyvät opinnot, joita haastateltavat itse kuvailivat pelialaan liittyviksi tai pelialalla työskentelyä tukeviksi.

Kaikki haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heille kerrottiin vastausten luottamuksellisuudesta. Koska en itse lähettänyt saatekirjettä en myöskään tiedä, kuinka moni sai kirjeen, mutta jätti vastaamatta. Kukaan haastateltavista ei ollut minulle (haastattelija) ennestään tuttu. Siten haastattelijalla ei ollut ennakkotietoa haastateltavien urakehityksestä tai koulutustaustasta, eikä myöskään heidän sen hetkisestä työllisyystilanteestaan. Haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi en ilmoita haastateltavien sukupuolta tai koulutukseen osallistumisvuotta haastattelutunnusten yhteydessä.

5.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmät on perinteisesti jaoteltu laadulliseen ja määrälliseen tai kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen. Tuomen ja Sarajärven (2002) määrittelyn mukaan ”laadullinen tutkimus on empiiristä, ja laadullisessa tutkimuksessa on kyse empiirisen analyysin tavasta tarkastella havaintoaineistoa ja argumentoida” (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 21). Laadullisen tutkimuksen näkeminen kokonaisuutena on kuitenkin ongelmallista, sillä kyseiseen menetelmään liitetään monia eri tutkimusperinteitä. Eri tutkimusperinteiden yhteisenä arvokysymyksenä esiin nousee kuitenkin subjektiivisuuden korostaminen. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 147–148.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei tavoitella tilastollisia yleistyksiä, vaan tavoitteena on päästä käsiksi johonkin ilmiöön tai tapahtumaan tai ymmärtää tai teoreettisesti tulkita jotakin ilmiötä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 88). Tuomen ja Sarajärven (2002) mukaan laadulliselle tutkimukselle keskeistä on havaintojen teoriapitoisuus. Yksilön käsitys ilmiöstä, esimerkiksi millaisia merkityksiä tutkimuksen kohteena olevalle ilmiölle annetaan tai mitä tutkimusvälineitä käytetään, vaikuttaa siihen, millaisia tuloksia tutkimuksesta saadaan. Tämän vuoksi tutkimustuloksia ei voi pitää käytetystä havaintomenetelmästä irrallisina, eikä tutkimus voi siten olla täysin objektiivista. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 19.) Tässä tutkimuksessa esitetyt tulokset ja niiden pohjalta koostettu pohdintaosio kuvaavat tutkijan, eli tutkielman kirjoittajan johtopäätöksiä, kun joku toinen saattaisi tulkita tuloksia hieman eri tavalla. Selvytyden vuoksi olen pyrkinyt avaamaan tutkimusraportin jokaista vaihetta mahdollisimman tyhjentävästi.

Tutkimusstrategiassa päädyin laadulliseen tutkimusmenetelmään, sillä olin kiinnostunut koulutukseen osallistuneiden motiiveista koulutukseen hakeutumiselle. Koin, että ilmiöön pureutuakseni oli parasta kysyä kohderyhmän edustajilta itseltään heidän käsityksiään. Koska en ole itse käynyt RekryKoulutusta, eikä aiheesta löydy kattavasti aiempaa tutkimustietoa, kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, kuten suljettu kyselylomake, olisi saattanut jättää jotakin olennaista vastausten ulkopuolelle. Käytettävissä ei myöskään olisi ollut aiemmin koeponnistettua kysymyspatteristoa. Myös kohderyhmän pienuus ja koko kohderyhmän tavoittamisen epätodennäköisyys tekivät laadullisen tutkimusmenetelmän valitsemisen perustelluksi.

5.2.1 Fenomenologinen tutkimusasetelma

Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteena ja myös tutkijana on ihminen. Tutkimusongelmat liittyvät siihen, millainen ihminen on tutkimuskohteena, ja miten sekä minkälaista tietoa kyseisestä tutkimuskohteesta on mahdollista saada. Fenomenologian keskiössä on ihmisen kokemusmaailma, jossa kokemus on yksilön sille antamista merkityksistä riippuvainen. Nämä merkitykset puolestaan eivät ole sisäsyntyisiä, vaan ne syntyvät ja muokkaantuvat sen yhteisön vaikuttamina, jossa yksilö kasvaa. Tutkijan tehtävänä on ymmärtää ja tulkita tutkittavien julkituomia merkityksiä. Tavoitteena on käsitteellistää tutkittava ilmiö tekemällä näkyväksi se, mitä pidetään itsestäänselvyytenä tai mikä muusta syystä jää tiedostamatta jokapäiväisessä elämässämme. (Tuomi & Sarajärvi, 2017, 30-31.)

Fenomenologinen lähestymistapa sopii tähän tutkimukseen, jossa tavoitteeni on päästä käsiksi epämuodollisen koulutuksen ilmiöön ja nimenomaan koulutuksen käyneiden näkökulmasta. Minua kiinnostaa, miten haastateltavat kuvaavat motiivejaan hakeutua epämuodolliseen pelialan koulutukseen, miten he puhuvat koulutuksesta ja millaisena oma tulevaisuus alalla nähdään. Toinen mielenkiintoinen näkökulma olisi koulutukseen osallistuvien pelialan yritysten kokemus RekryKoulutuksesta, mutta laajuudestaan johtuen kyseinen näkökulma on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

5.2.2 Aineiston kerääminen

Tyypillisimmät laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät ovat erilaiset haastattelutyypit, kyselyt, havainnointi, sekä erilaisten dokumenttien tarkastelu (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 73). Tässä tutkimuksessa aineiston keruumenetelmäksi valikoitui teema-haastattelu. Aineiston kerääminen haastattelemalla on joustavaa, haastattelutilanteessa esimerkiksi kysymys on mahdollista toistaa tai väärinkäsityksiä on mahdollista korjata ja ilmausten sanamuotoja voi tarkentaa. Myös kysymysten esittämisjärjestystä voi tarvittaessa muuttaa. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 75.) Haastattelun etuna on lisäksi, että haastatteluihin osallistuneisiin on yleensä mahdollista saada yhteys vielä haastattelun jälkeenkin, mikäli tarvetta on, esimerkiksi aineiston täydentämisen takia (Hirsjärvi ym., 2005, 195).

Haastattelun etuna voidaan pitää sitä, että haastatteluun voidaan valita sellaiset henkilöt, joilla voidaan olettaa olevan tietämystä tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 76). Koska tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tietoa,

onkin perusteltua valita tutkimukseen osallistujat harkintaa käyttäen (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 88). Haastatteluun valikoitui haastateltavia, joilla on ensikäden kokemusta Rekry-Koulutuksesta. Koska haastatteluun osallistuminen tapahtui niin, että haastatteluun haluava otti itse yhteyttä haastattelijaan, voi olettaa, että haastateltavilla oli kiinnostusta kertoa koulutukseen liittyvistä kokemuksistaan ja siten he sopivat tutkimuksen tarpeisiin hyvin. Sen lisäksi, että haastateltavat ovat perehtyneitä tarkasteltavaan ilmiöön, myös haastateltavien määrän tulisi olla riittävä. Laadullisessa tutkimuksessa riittävän suuren aineistokoon määrittäminen ei ole yhtä yksiselitteistä, kuin määrällisessä tutkimuksessa. Riittävyttä voi arvioida esimerkiksi saturaation eli kylläisyyden kautta: Sillä tarkoitetaan tilannetta, jossa uudet haastateltavat eivät enää tuo tutkimusongelman kannalta uutta tietoa edellisten haastateltavien näkemyksiin. Tällöin voidaan ajatella, että haastateltavia on ollut tarpeeksi tietyn teoreettisen peruskuvion esiin tuomiseksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 89; Eskola, 2015, 41; Hirsjärvi ym., 2005, 171.) Kaikki haastattelijaan yhteyttä otaneet haastateltavat otettiin, joten aineistokokoa olisi ollut hankala kasvattaa. On kuitenkin tutkimukseni kannalta positiivista, että tälläkin otannalla haastateltavien vastauksista oli nostettavissa yhteneväisyyksiä.

Teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun kulku tapahtuu tiettyjen etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien haastattelukysymysten myötä. Tarkoituksena on saada tutkimuksen kannalta merkityksellisiä vastauksia, joista löydetään yhtymäkohtia tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Teemahaastatteluun valittujen teemojen tulisi saada tukea tutkittavasta ilmiöstä aiemmin julkaistuun tietoon. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 77-78.) Teemahaastattelussa teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten asettelussa voi joustaa tapauskohtaisesti, eikä kysymysjärjestys ole kiveen hakattu (Hirsjärvi ym., 2007, 197). Tutkimuksessa käytetty haastattelurunko perustui kolmeen teemaan: Ensiksi keskiössä olivat haastateltavan syyt hakeutua epämuodolliseen pelialan koulutukseen. Lisäksi kartoitettiin, oliko haastateltavilla ollut samaan aikaan muita koulutus suunnitelmia. Toisena teemana oli haastateltavan käsitykset itse koulutuksesta. Koulutus koostui sekä teoriaopetuksesta konsulttiyrityksen toimistolla että käytännön työharjoittelusta jossakin niistä pelialan yrityksistä, jotka toimivat yhteistyökumppanina koulutuksen aikana. Haastattelukysymyksillä pyrittiin kartoittamaan haastateltavien ajatuksia koulutusmallin mahdollisista hyvistä puolista ja kehityskohteista, sekä myös siitä, miten koulutus haastateltavien käsityksissä vertautui muodolliseen koulutukseen, kuten esimerkiksi ammattikorkeakoulututkintoon. Kiinnostuksen kohteena oli myös haastateltavien kokemus siitä, kuinka hyvin koulutus valmisti työskentelyyn pelialalla koulutuksen päätyttyä. Kolmantena teemana oli haastateltavien käsitykset pelialasta ja sen tulevaisuudesta, sekä mil-

laisena oma urakehitys nähtiin kyseisessä kontekstissa. Jokaiseen teemaan kuului muutamia ydinkysymyksiä sekä lisäkysymyksiä, joita kysyttiin riippuen siitä, miten haastattelu eteni. Lisäksi haastattelun alussa selvitettiin muutamalla kysymyksellä haastateltavan koulutus- ja työtaustat. Haastattelurunko löytyy liitteestä 1.

Haastattelutilanteen tulee olla mahdollisimman rauhallinen ja virikkeetön, jotta haastattelija ja haastateltava voivat keskittyä haastattelutilanteeseen (Eskola & Vastamäki, 2015, 30). Tutkimuksessani yhtä Skype-puhelulla toteutettua haastattelua lukuun ottamatta kaikki haastattelutilanteet tapahtuivat haastateltavien työpaikoilla, toimistojen neuvotteluhuoneissa. Osa haastatelluista esitteli minulle ensiksi yleisesti toimistotiloja ja yrityksen toimintaa, sekä osassa yrityksistä minut esiteltiin myös paikalla oleville haastateltavan työkollegoille. Itse haastattelutilanteessa olin kuitenkin aina kaksin haastateltavan kanssa. Haastattelut kestivät 35 minuutista 80 minuuttiin ja ne äänitettiin kahdella äänityslaitteella.

5.2.3 Teoriasuuntaava sisällönanalyysi

Laadullista tutkimusanalyysiä voi lähteä tekemään useammasta tulosuunnasta. Aineistolähtöisellä analyysillä tarkoitetaan analyysitapaa, jossa aineistoa ei katsota aiemman teorian näkökulmasta (analyysin toteuttamisen teoriaa lukuun ottamatta), vaan pyritään luomaan aineistosta nousseiden huomioiden perusteella uutta teoreettista ymmärrystä. Teorialähtöinen analyysi puolestaan nojaa johonkin tiettyyn teoriaan tai malliin, ja siten tutkittava ilmiö myös määritellään jo olemassa olevan tiedon perusteella. Kerätty aineisto suhteutetaan valmiiseen kehukseen. Kolmas vaihtoehto on teoriasidonnainen analyysi, jossa on joitakin teoreettisia yhteyksiä, mutta ne eivät pohjautu suoraan teoriaan. Vaikka analyysiyksiköt nostetaan aineistosta, analyysissä hyödynnetään myös aikaisempaa tietoa soveltuvien osien. (Tuomi & Sarajärvi, 2005, 97-99; Eskola, 2007, 162-163.) Valitsin analyysimuodoksi teoriaohjaavan analyysin, sillä ilmiötä on tutkittu melko vähän ja siten vakiintuneita teorialuokkia ei vielä ole tarjolla. Toisaalta koen, että teoreettinen ymmärrys työelämässä viime vuosikymmeninä tapahtuneista muutoksista sekä keskeisistä urateorioista tukee analyysin tekoa, minkä vuoksi teoriaohjaava analyysimenetelmä sopii aineistoni tarkasteluun parhaiten. Teoriasidonnaisen lähestymistavan riskinä on, että tutkimuksen teorialuvusta tulee kokoelma erilaisia tutkittavaan ilmiöön liittyviä teorioita, aiempia tutkimustuloksia ja käsitteitä, josta ei muodostu järkevää kokonaisuutta, tai sen hyödyntäminen empiirisessä osiossa osoittautuu hankalaksi (Eskola, 2007, 163). Ana-

lyysiä tehdessä korostin joitakin teorioita teoriaosiossani ja poistin toisia, jolloin teoriaosio eli siinä missä analyysiosioikin. Tavoitteenani oli koostaa ehyt kokonaisuus nykyajan työelämän ilmiöistä, jotka perustelevat epämuodollisen koulutuksen olemassaoloa.

Kerättyäni haastattelumateriaalia, litteroin äänitykset tekstinkäsittelyohjelmalla, jotta materiaalia pystyi jäsentämään ja käsittelemään helpommin. Aineiston varsinaiseksi analyysiksi valitsin mallin, jossa aineistoa alettiin jäsentämään tekstiä kategorisoimalla. Tämän tein Excelin avulla. Aineistosta korostetaan asiat, jotka ovat tutkittavan ilmiön kannalta olennaisia, ja näitä asioita edustavat lauseet pelkistetään yksittäisiksi ilmaisuiksi. Sitten ilmaukset ryhmitellään isommiksi joukoiksi, joissa saman sisältöiset lauseet edelleen kategorisoidaan, minkä jälkeen kategoriat nimetään. Samansisältöisiä alakategorioita puolestaan yhdistetään suuremmiksi yläkategorioiksi, jotka nimetään. Lopulta kokonaisuuden tulee mahtua yhden yhdistävän kategorian alle, jolla on myös oma nimensä – kaikkien näiden kategorioiden perusteella etsitään vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2005, 102-103.) Tuomen ja Sarajärven (2005) mukaan sisällönanalyysin tavoitteena on tekstin merkitysten löytäminen, ja sen myötä luoda sanallinen, selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Aineisto tulee saattaa tiivistettyyn ja selkeään muotoon, mutta olennaista informaatiota ei tule menettää analyysin aikana. Aineisto siis hajautetaan, järjestetään uudelleen ja palautetaan uudeksi, loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2005, 106, 110.)

Analyysiprosessini eteni siten, että aineiston litteroinnin jälkeen luin haastattelumateriaalit useaan kertaan läpi samalla muistiinpanoja tehden ja tekstinpätkiä korostaen. Litteroitua tekstiä kertyi yhteensä 62 sivua. Määritin analyysiyksiköksi puheenpätkät, joista osa on kokonaisia virkkeitä ja osa lauseenpätkiä, esimerkiksi sivulauseita. Aineistolainaukset on valittu tutkimuskysymykset huomioon ottaen. Alustavan tarkastelun jälkeen aloin kerätä aineistolainauksia teemoittain. Valitut teemat päätin haastattelurunkoa mukaillen, niitä olivat koulutukseen hakeutuminen, koulutuskäsitykset ja tulevaisuuskäsitykset. Valittuani aineistolainaukset tarkempaa analyysiä varten kävin läpi myös analyysin ulkopuolelle jääneen aineiston varmistaakseni, että kaikki tutkimuskysymysten kannalta oleellinen oli mukana. Luokitellessani aineistoa yhdistin tutkimuskysymykset niihin liittyviin teemoihin. Tämän jälkeen aloin pelkistää teemojen alla olevia aineistolainauksia, minkä jälkeen ryhmittelin pelkistetyt kuvaukset uudelleen yhteneväisyyksien perusteella. Nimesin pelkistettyjä kuvauksia kuvaavat alaluokat, joita edelleen yhdistelemällä muodostin yläluokat. Kaikki yläluokat on esitelty tulososiossa. Käytännössä analyysi ei edennyt näin suoraviivaisesti, vaan prosessin kuluessa liikuin toisinaan edes takaisin eri analyysivaiheiden välillä. Aineistolainauksien pelkistämisessä haastavinta on kertojan äänen

säilyttäminen, tutkija ei saa tehdä pelkistäessään yleistyksiä tai vetää johtopäätöksiä. Päämääränä oli tiivistää tämän tutkimuksen kannalta olennainen tieto.

Taulukko 2. Esimerkkejä aineiston pelkistämisestä.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
"...siin on kuitenkin se yheksän kuukautta... aikaa olla jossain duunissa et toki niinku toki siin niinku fiilis oli varmast niinku sormet ristissä että hei, ehkä tästä pystyis sitte jatka maanki." (n5)	Työharjoittelun myötä alalle työllistyminen
"...et jollain tavalla toi on munki haave ollu jo ihan lapsuudest lähtien." (n3)	Lapsuuden haave
"...se oli niinku lähinnä se et pääsee harjottelemaan oikeesti sitä duunia." (n5)	Käytännön työkokemus
"Mä en halunnu tota pieniin firmoihin, tällasiin tosi pieniin enkä halunnu oikeestaan niinku mobiilifirmoihin, mä halusin tehdä ns oikeita pelejä, -- mä halusin myös tehdä semmosia pelejä mitä mä itse pelaajana kokisin että mä haluaisin pelata." (n4)	Halu päästä tietynlaiseen yritykseen
"Mä mietin että oma eläkeikä on joskus 2050 paikkeilla että siihen on vielä 30 vuotta että haluunko mä olla 30 vuotta tämmösessä paikassa." (n2)	Oman työuran miettiminen

Kun aineistolainaukset oli pelkistetty, siirryin ryhmittelemään niitä luokkiin, joissa samaa tarkoittavat tai samankaltaiset ilmaukset muodostivat yhden luokan. Laadullinen aineisto on monitulkintaista, eikä aineiston luokitteluun ole välttämättä yhtä oikeaa vastausta. Toiseen tutkimuskysymykseeni liittyen osa haastateltavista nosti esiin koulutuksen vahvuuksia ja heikkouksia sekä omasta että pelialan yritysten näkökulmasta. Tutkimuksen rajaamiseksi keskityn tuloksissa kuitenkin ainoastaan haastateltavien ajatuksiin koulutukseen osallistuvien näkökulmasta, joten jätin yritys näkökulman tässä vaiheessa pois. Mielestäni on selkeämpää pitäytyä yhdessä näkökulmassa.

Taulukko 3. Esimerkkejä aineiston ryhmittelystä.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Kontaktien muodostaminen Verkostoituminen tärkeää Muiden koulutettavien tapaaminen	Verkostoituminen
Työskentelyn arviointi Mentorilta sai apua Tukeminen mahdollisti itsenäisen työskentelyn	Työharjoitteluyrityksistä sai tukea
Ammattitaitoinen konsultointi Oikean työharjoitteluyrityksen valitseminen Palautteen antaminen	Konsultointiapu

Alaluokkien perusteella muodostin lopulta yhteensä yhdeksän yläluokkaa. Alaluokat ja yläluokat on esitetty ryhmiteltyinä tutkimuskysymyksittäin luvussa 6.

5.3 Tutkimuksen eettisyys

Pietarinen (2002) määrittelee tutkimustoiminnan perustehtäväksi luotettavan informaation tuottamisen ja tiedon jakamisen. Tulosten julkaiseminen nostaa esiin eettisiä kysymyksiä siitä, kenelle tutkija on vastuussa toiminnastaan ja tiedon käyttämisestä (Pietarinen, 2002, 59-60.) Vakavimpina tutkimuseettisiä kysymyksiä pidetään ihmisiä käsittelevissä tutkimuksissa. Keskeistä on tutkimuskohteena olevien henkilöiden kunnioittava kohteleminen. (Alasuutari, 2005, 18). Ihmisoikeudet toimivat ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisenä perustana. Tutkijan tulee kertoa tutkimukseen osallistuville tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit ymmärrettävällä tavalla, tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja osallistuminen tulee voida keskeyttää missä vaiheessa tahansa tai osallistuminen pitää voida kieltää myös jälkikäteen (itseä koskevan aineiston osalta). Osallistujien oikeuksia ja hyvinvointia ei saa riskeerata. (Tuomi & Sarajärvi, 2005, 128.) Tutkimuseettisesti myös vaaditaan, että tutkittavia ei saa olla mahdollista tunnistaa tutkimusraportista. Siksi tutkittavien henkilöllisyys salataan esimerkiksi salanimillä, tarvittaessa myös tutkittavien henkilöiden maantieteellinen sijainti ja työpaikka tai muu tutkittaviin linkittyvä instituutio salataan. (Alasuutari, 2005, 20; Tuomi & Sarajärvi, 2005, 129.) Tutkimuksen aikana saatuja tietoja ei saa luovuttaa kolmansille osapuolille, eikä niitä saa käyttää muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2005, 128-129.)

Tässä tutkimuksessa haastateltavat olivat tutkimukseen vapaaehtoisesti osallistuvia aikuisia, joille kerrottiin mahdollisuudesta keskeyttää haastattelu niin halutessaan. Myös haastattelun anonymiteetistä kerrottiin haastattelun aluksi, eli siitä, että haastatteluaineistoja ei tulla luovuttamaan kolmansille osapuolille, eikä tutkimusraporttiin sisällytetä asioita, joista yksittäisen haastattelun pystyisi tunnistamaan. Tutkimuksessani ei siksi mainita pelialan yrityksiä nimiltä, eikä vastaajien sukupuolta tai koulutukseen osallistumisvuotta pysty yhdistämään haastateltavien haastattelutunnuksiin (n1-n7). Tästä huolimatta, moni haastateltavista puhui haastattelun aikana verkostoistaan ja osa kertoi maininneensa osallistumisestaan haastatteluun muille pelialalla työskenteleville. Voikin siis olla, että haastattelijasta riippumattomista syistä haastateltavat ovat sosiaalisten verkostojensa kautta löytäneet toisensa haastattelun jälkeen.

Toisin kuin luonnontieteissä, yhteiskuntatieteissä tutkittavat kohteet reagoivat tutkimustuloksiin. Tutkija, tutkimus ja tutkimuskohteet ovat kaikki osa samaa todellisuutta, jota tutkitaan. Tämän vuoksi on eettisesti välttämätöntä pohtia muun muassa, mistä näkökulmasta tutkimuksen teoriaa rakennetaan, miten tutkimuskysymykset asetellaan ja miten tutkimustuloksista raportoidaan. Vaikka tutkimustulokset eivät olisi edes totuudenmukaisia, jos tarpeeksi suuri joukko ottaa tulokset totena, sillä voi olla yhteiskunnallisia seurauksia. Täten tutkijan on pohdittava tutkimuksensa mahdollisia vaikutuksia yhteiskuntaan. (Alasuutari, 2005, 23-24.) Tutkijalla on sosiaalinen vastuu, eli hänen tulee osaltaan pyrkiä vaikuttamaan siihen, että tutkimustietoa käytetään eettisesti oikein (Pietarinen, 2002, 67). Pyrin suhtautumaan haastateltaviin neutraalisti, enkä esimerkiksi tee johtopäätöksiä heidän persoonallisuudestaan tai taustastaan. Tämä tutkimus ei ota kantaa siihen, voiko esimerkiksi työttömistä tai työttömyysuhan alla olevista yksilöistä löytää yhtäläisyyksiä.

6 Tutkimustulokset ja niiden tulkintaa

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole tavatonta, että tutkimuskysymykset muotoutuvat vielä tutkimuksen edetessä. Tutkimuksen pääongelmaa tai -ongelmia voi lähestyä tutkimuksen ”juonen” tai johtoajatuksen kautta, sekä osa-/alaongelmien kautta. Tällöin pääongelma on yleisluonteisempi ja alaongelmiin vastausten löytäminen auttaa vastaamaan itse pääongelmaankin. (Hirsjärvi ym., 2005, 117.) Tutkimukseni johtoajatuksena oli, että epämuodollinen koulutus on varteenotettava koulutusmuoto pelialalle siirtymiseksi ja pelialan kohtaanto-ongelmien helpottamiseksi. Tutkimukseni tavoitteena oli kartoittaa haastateltavien ajatuksia epämuodollisesta koulutuksesta, tässä tapauksessa Työ- ja elinkeinohallinnon kanssa yhteistyössä toteutettavasta RekryKoulutuksesta pelialalle, sekä heidän näkemyksiään omaan uraansa liittyen. Tulososio on jaettu tutkimuskysymyksittäin, tutkimuksen teemoja mukailten. Tutkimuksen tulokset esitetään tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä.

6.1 Haastateltavien syitä hakeutua koulutukseen

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miksi haastateltavat olivat hakeutuneet juuri tähän RekryKoulutukseen. Pyrin saamaan tutkimusongelmaan selvyyttä kysymällä suoraan motiiveista hakupäätöksen takana, mutta halusin myös tietää, oliko haastateltavilla ollut mielessä joitain muitakin vaihtoehtoja tämän koulutuksen lisäksi. Toivoin haastattelun tällä osuudella pääseväni kiinni siihen, mitä mahdollisia vetovoimatekijöitä koulutuksessa nähtiin ja minkälaisia odotuksia haastateltavilla oli koulutuksen seurauksista työelämäänsä. Aineiston analyysin myötä muodostin kolme yläluokkaa, jotka edustavat haastatteluissa esiin nousseita teemoja. ”Uran aloittaminen pelialalla” -yläluokka kokosi yhteen haastateltavien näkemyksiä RekryKoulutuksesta pelialalle pääsemisen mahdollistajana. ”Peliala vetää puoleensa” -yläluokka edusti haastateltavien tahtoa päästä pelialalle, missä koulutus nähtiin välinearvona. ”Avuntarve”-yläluokka puolestaan kokosi haastateltavien ajatuksia siitä, miten pelialalle pääsyä pidettiin epätodennäköisenä ilman ulkoista apua. Yläluokat, ja ne muodostavat alaluokat, on esitelty taulukossa 4. Tarkastelen kutakin yläluokkaa omissa alaluvuissaan.

Taulukko 4. Koulutuksen valintaan liittyvät teemat.

YLÄLUOKKA	Uran aloittaminen pelialalla	Peliala vetää puoleensa	Avuntarve
ALALUOKAT	<ul style="list-style-type: none"> - Jalka oven väliin - Mahdollisuus näyttää omat taitonsa - Käytännön työharjoittelu 	<ul style="list-style-type: none"> - Kutsumusala - Halu kokeilla pelialalla työskentelyä 	<ul style="list-style-type: none"> - Ei verkostoja pelialalla - Muuta pelialan koulutusta ei tarjolla

6.1.1 Uran aloittaminen pelialalla

Uran aloittaminen pelialalla -yläluokkaan sisältyi aineistolainauksia, jotka tekevät näkyväksi haastateltavien halun työllistyä pelialalle. Kysyttäessä syistä hakeutua RekryKoulutukseen useat haastateltavista kertoivat nähneensä tämän koulutuksen mahdollisuutena saada ”jalka oven väliin” ja siten toiveena oli, että koulutus olisi riittävä pelialalle työllistymiseksi. Koulutusta ei varsinaisesti nostettu muiden koulutusvaihtoehtojen yläpuolelle, vaan pikemminkin haastateltavien puheissa korostui tarve löytää väylä pelialalle, oli se sitten millainen hyvänsä. Useat haastateltavista totesivatkin, etteivät juurikaan olleet pohtineet erilaisia vaihtoehtoja, vaan RekryKoulutuksen mainos sattui vain tulemaan vastaan esimerkiksi verkossa, ja se oli kuulostanut varteenotettavalta vaihtoehdolta. Vain yksi haastateltavista sanoi kuulleensa koulutuksesta jo ennen, kuin itse haki koulutuspaikkaa. Vaikuttaisikin siltä, että koulutuksen suuntautuminen pelialalle oli usealle riittävä syy hakeutua koulutukseen, koulutuksen sisältöä sen enempää miettimättä.

”-- oikeestaan niinku enemmän mä halusin vaan päästä sinne pelialalle, sille alalle mistä vaan tykkää niin kovasti, niin sanotusti sille.” (n2)

Sen lisäksi, että koulutus nähtiin mahdollisuutena työllistyä alalle, osa haastateltavista oli myös vaikuttanut koulutuksen rakenteesta ja sen suomista mahdollisuuksista. Erityisen arvokkaaksi koettiin koulutukseen sisältyvä käytännön työskentely, joka tapahtui pelialan yrityksissä. Koulutukseen sisältyi, koulutusvuodesta riippuen, kuuden tai yhdeksän kuukauden pituinen työharjoittelujakso, jossa koulutettavat työskentelivät pelialan yrityksissä alan ammattilaisten rinnalla. Osa muodollisiakin koulutuksia suorittaneista nosti esiin vaikeudet saada oman alan työharjoittelupaikkoja opintojen aikana, mistä johtuen varma työharjoittelupaikka nähtiin RekryKoulutuksen selvänä etuna.

”Mulle merkkas tosi paljon se että siinä on se harjoittelupaikka siel yrityksessä.” (n7)

Mahdollisuus päästä koulutuksen aikana työskentelemään oikeiden, julkaistavaksi suunniteltujen pelien parissa nähtiin siis tärkeänä, mutta myös itsensä näkyväksi tekeminen nostettiin syyksi hakeutua koulutukseen. Pääsemällä tekemään pelejä ja näyttämään taitojaan, haastateltavat toivoivat jäävänsä pelialan ammattilaisten mieliin ja siten saavansa itselleen näkyvyyttä ja suosittelijoita. Vaikka haastateltavilla olikin erilaiset taustat ja siten myös osaaminen oli eritasoista, sekä pidempään että vähemmän aikaa alan kanssa tekemisissä olleille oli tärkeää saada kontakteja ja saada oma potentiaalinsa alalla olevien tietoon, jotta siirtyminen pelialalle olisi koulutuksen myötä mahdollista.

"...kaikki tommonen niinku se et pääsee tekee pelejä ja niinku saa hyviä suosittelijoita ni se on tärkeä." (n1)

"-- tai et lähinnä pääsis näyttää niitä omia... taitoja vaik ei ne ehk siihen aikaan vielä maailman parhaat ollukaan mutta että hei meikälässä on potentiaalia että kannattaa ottaa." (n5)

Koulutuksen toivottiin siis toimivan kimmokkeena alalle sisään pääsemiseksi, sillä alalle työllistyminen nähtiin tärkeänä ja koulutuksen toivottiin tarjoavan mahdollisuuksia kartuttaa omaa osaamistaan siten, että muutkin ympärillä huomaavat koulutukseen osallistuvien taidot työharjoittelun aikana. Jokainen haastateltavista puhui positiivisävytteisesti työharjoittelusta ja se nähtiinkin koulutuksen vetovoimatekijänä.

6.1.2 Peliala vetää puoleensa

Toinen yläluokka kuvaa haastateltavien suhdetta pelialaan. Haastatteluista kävi selvästi ilmi, että pelialaa pidettiin todella kiinnostavana uravalintana. Haastateltavat eivät nostaneet esiin työntötekijöitä, jotka olisivat ajaneet heitä pelialalle, vaan puheissa korostuivat monet pelialaa kuvaavat vetovoimatekijät. Monelle pelialan vetovoima oli tuttu jo lapsuudesta, sillä pelit olivat monelle pitkäaikainen harrastus. Koulutukseen hakeutuminen olikin osalle pitkäaikaisen haaveen toteuttamista. Myös Wisen ja Millwardin (2005) tutkimuksessa havaittiin, että alan vaihto aikuisiällä tapahtui usein alalle, johon löytyi jo aiempi sidos harrastuneisuuden, kiinnostuksen ja/tai verkoston kautta, jotka olivat saattaneet kehittyä jo useamman vuoden ajan. Muun muassa uutta työympäristöä kuvattiin tuttavien kautta jo entuudestaan tutuksi, vaikka alakohtaiset detaljit eivät olleetkaan täysin selvillä. (Wise & Millward, 2005.) Haastatteluista kävikin ilmi, että haastateltavien hakeutuminen pelialan koulutukseen ei ollut haastateltavien itsensä mielestä kovin yllättävää.

*"-- et jollain tavalla toi on munki haave ollu jo ihan lapsuudest lähtien."
(n3)*

Osa haastateltavista kertoi ennako-oletustensa vain vahvistuneen koulutusprosessin aikana. Koulutukseen liittyy olennaisena osana työhaastattelut pelialan yrityksiin, joista sitten yhteen sitouduttiin tekemään työharjoittelu. Rekrytointivaiheessa haastateltavat pääsivät jo näkemään vilauksia pelialan arjesta, mikä lisäsi kiinnostusta alaa kohtaan. Nämä varsinaista koulutusta edeltävät vaiheet koettiin itsessään arvokkaina kokemuksina, jotka vahvistivat käsitystä alan sopivuudesta itselle.

"Koko sen hakuprosessin ajan mä olin et tää on niinku mun juttu ja jos tää jää tähän ni mä meen takas siihen omaan back-upiini ja jatkan itseopiskelua." (n2)

Eräs haastateltava kuvasi tutustumistaan rekrytoivaan pelialan yritykseen seuraavasti:

"-- siel oli ekaa kertaa sellanen fiilis työpaikalla että... tää on just niinku sellanen paikka missä mä kuulun tai tääl on niinku semmosia samanhenkisiä ihmisiä ku minä ja sillee näi et aina kaikis aikasemmis työpaikois mis mä oon ollu ni ollu semmone vähä sillee että... emmä tiä, ei ihan niinku tunnu niin rennolta ja ei ihan oo sillee, tää oli just sellanen niinku ilmapiiri ja muuten että, tää on mun juttu." (n4)

Sen lisäksi, että peliala koettiin kutsumusalana, pelialan uran tavoittelu oli aiheuttanut osassa haastateltavista epäröintiä. Kuten aiemmin todettu, peliala on suhteellisen nuori ja siten alalla työskentely on voinut olla monelle vieras ajatus, jolloin esimerkiksi lähipiirin mahdollisesti negatiiviset käsitykset alasta aiheuttivat osassa haastateltavissa epäröintiä. Siitäkin huolimatta kiinnostus alaa kohtaan oli niin suuri, että koulutusmahdollisuuteen haluttiin tarttua. Haastateltavat puhuivatkin halustaan kokeilla alalla työskentelyä. RekryKoulutus on pituudeltaan verrattain lyhytkestoinen, mikä helpotti päätöksentekoa.

"...ja must tuntuu et mä en ollu niinku tarpeeks rohkee siihen ennenkö sit joskus -- ku törmäsin tähän [RekryKoulutuksen] mainokseen ja olin et hitto et kyl mä nyt kokeilen et mua, vähän ehkä sillon nuorempana tuli kuunneltua ja ajateltua et mitäköhän muut ajattelee, mitäköhän vanhemmat ajattelee jos sä oot pelialal töissä et se on vähän sama ku sä oisit joku sirkusklovni tai jotai." (n3)

"...ja tavallaan sen mahdollisuuden että voi hakeutua sinne olematta niinku pätevä ja sitte saa sen niinku mahdollisuuden ja tavallaan että mä voin kokeilla et oonko mä soveltuva itse sille alalle." (n7)

Osa haastateltavista kertoi koulutukseen osallistumisen tarkoittaneen taloudellisesti vähäisempiä tuloja, mutta koulutukseen haluttiin silti osallistua sen tarjoamien mahdollisuuksien vuoksi. Moderneihin urateorioihin pohjaavissa tutkimuksissa on havaittu, että palkkaus voidaan hyvinkin nähdä toissijaisena sille, että pääsee toteuttamaan omien arvojen ja kiinnostuksen kohteiden mukaista uraa (ks. Wise & Millward, 2005). Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat korostivat intoaan ja kiinnostustaan pelialaa kohtaan. Kaikkien haastateltavien puheissa peliala itsessään näyttäytyi tavoiteltavana asiana, esimerkiksi palkkauksen tai työolojen sijaan. Vaikka haastateltavat arvostivatkin esimerkiksi joustavia työaikoja, oli selvää, että peliala itsessään oli alalle hakeutumisen syy.

6.1.3 Avuntarve

Kolmanneksi alaluokaksi muodostin ”avuntarpeen”, sillä moni haastateltavista koki, että pelialalle pääseminen ilman jonkinlaista alan koulutusta olisi hankalaa. On huomionarvoista, että alan nuoruudesta johtuen koulutusmahdollisuuksia ei ole ollut aiemmin juurikaan tarjolla. Vaikka tänä päivänä pelialalle voikin kouluttautua ympäri Suomea, sekä erilaisissa epämuodollisissa että muodollisissa koulutuksissa, tähän tutkimukseen haastatellut olivat osallistuneet RekryKoulutukseen eri vuosina 2010-luvulla. Koulutustarjonnassa on ollut nähtävissä monipuolistumista tänä aikana ja 2010-luvun alkupuolella tarjonta oli huomattavasti suppeampi kuin nykyään. Useampi haastateltavista kertoi valinneensa juuri tämän koulutuksen sillä muita vaihtoehtoja ei oikeastaan ollut ollut tarjolla.

”...mä en ollu kuullu et semmosia [pelialan koulutuksia] ois ollu myöskään ja siihen aikaan niit oli must paljo vähemmä.” (n4)

”Mulla oli se just sillon ku tota rupes mieltii niitä vaihtoehtoja et mitä mä rupeen tekemään -- ni ei ollu oikeestaan muita vaihtoehtoja.” (n2)

”Uran aloittaminen pelialalla” -alaluokassa nostin esiin haastateltavien toiveen näkyvyydestä ja suhteiden luomisesta. Sen lisäksi, että koulutuksen toivottiin auttavan verkostojen kasvattamisessa, haastateltavat pitivät alalla verkostoitumista tavalla tai toisella välttämättömänä. Koulutukseen hakeutumisen vaihtoehtona olisi ollut töiden hakeminen ilman koulutusta, ja se nähtiin hankalana. Haastateltavien puheissa korostui, miten pelialalla työskentelevät tuntevat toisiaan ja pitävät yhteyttä yli organisaatorajojen, minkä myös pelialaa tutkivat ovat tunnistaneet olevan alan ominaispiirre (Casper & Storz, 2017). Koulutus nähtiinkin mahdollisuutena saada arvokkaita kontakteja, sillä töiden hakeminen ilman koulutusta ja verkostoja nähtiin haasteellisena.

”En usko että hirveesti oli muita vaihtoehtoja muutaku et haet, töitä... ja siinä auttaa se että sä tunnet porukkaa ja siinä vaiheessa mä en tunnenu hirveesti porukkaa -- et joko toi ohjelma tai sitte avoimia hakemuksia et kyl se niinku oli aika selkee et minkä takii sinne kannattaa hakee.” (n5)

”...en olis lähteny niinkun, kun ei ollu semmosta kokemusta eikä suhteita eikä pätevyyttä eikä tietoa tuntemusta pelialasta juurikaan niin, en olis niinku lähteny hakemaan pelialan työpaikkoja suoraan.” (n7)

Alan vaihdon taustalla on usein moninaisia syitä (Masdonati, 2017), mutta vaikuttaisi siltä, että pelialalle hakeutuessa samat motiivit toistuivat useasti. Haastatelluilla oli jo aiempaa taustaa pelialaan henkilökohtaisen kiinnostuksen takia, ja pelien pelaamisen lisäksi moni oli myös itsenäisesti opiskellut alalla vaadittavia taitoja. Modernien urateorioiden mukaan nykyajan työelämää kuvaakin oma-aloitteisuus ja proaktiivinen taitojen päivittäminen. Myös sisäsyntyisen kiinnostuksen, tai kutsumuksen, on todettu ohjaavan työnhakua ja kouluttautumista (Ahn ym., 2017). Jokainen haastateltavista kertoi kiinnostuksestaan työllistyä juuri pelialalle ja siksi koulutukseen hakeuduttiin huolimatta vakituisesta työpaikasta tai jo aiemmin suoritetuista opinnoista jollekin toiselle alalle. RekryKoulutuksen selkeänä etuna nähtiin koulutukseen sisältynyt, vähintään puoli vuotta kestävä työharjoittelu, joka mahdollisti oman osaamisen näyttämisen ja uran aloittamisen haavealalla.

6.2 Haastateltavien näkemyksiä koulutuksesta

RekryKoulutus koostui kahdesta osasta. Konsulttirytyksen tiloissa järjestettiin teoriapainotteista opiskelua, joka muistutti perinteistä koululaitoksessa opiskelua. Tähän osioon sisältyi sekä useiden, esimerkiksi pelirytyksessä työskentelevien, luennoitsijoiden pitämiä luentoja että alan työtehtäviin liittyviä harjoituksia, esimerkiksi pelisuunnittelua ja pelien tekemistä. Koulutuksen toisena puolena toimi pelialan yrityksissä suoritettu työharjoittelu. Työharjoittelua suoritettiin yhdessä yrityksessä kerrallaan, mutta toisinaan harjoittelija saattoi vaihtaa työskentely-yritystä kesken työharjoittelun, esimerkiksi yrityksen taloudellisen tilanteen vuoksi, tai jos yrityksessä ei ollutkaan tarvetta harjoittelijalle.

Koulutuksen jakautuessa kahteen selvään osaan myös aineistolainausten luokittelu mukaili luontevasti näitä osa-alueita. Haastateltavat näkivät sekä teoriaopetuksessa että työharjoittelussa etuja ja ongelmakohtia. Nämä yhdessä muodostivat koulutuksen sisäl-

löstä kertovan pääluokan. Tämän lisäksi haastateltavat pohtivat myös koulutuksen suhdetta työuriinsa. Koulutuksen vaikutus uriin nähtiin positiivisena. Yhdistin uraan liittyvät yläluokat ”Koulutus ja ura” -pääluokan alle, sillä nämä huomiot olivat selkeästi tulevaisuusorientoituneita, kun taas koulutuksen sisältöä katsottiin ajallisesti taaksepäin. ”Tuettu oppiminen töissä” -yläluokkaan kuuluvissa näkemyksissä korostuivat käytännön työkokemuksen suomat hyödyt haastateltavien asiantuntijuuden kasvulle. Työharjoittelun aikana tapahtuvaa oppimista avittivat työpaikalla olleet mentorit ja kollegat, joilta sai tukea ja jotka tekivät vertaisoppimisen mahdolliseksi. Käytännön peliprojektien parissa työskentely mahdollisti myös omien taitojen monipuolisen hyödyntämisen. ”Oppiminen koulutuspäivillä” -yläluokka sisälsi kokemuksia teoriaopetuksesta, jonka aikana haastateltavat pystyivät myös verkostoitumaan muiden koulutettavien kanssa. ”Nopea koulutautuminen” -yläluokassa nousi esiin RekryKoulutuksen kestoon liittyviä huomioita, ja ”Työllistyminen alalle” -yläluokassa haastateltavat kuvasivat koulutuksen myönteisiä vaikutuksia urakehitykseen pelialalla, muun muassa koulutukseen sisältyneen konsultointiavun myötä. Koulutusohjelmaa käsittelevä analyysi on tiivistetty taulukossa 5.

Taulukko 5. Koulutusohjelman koetut vahvuudet ja heikkoudet.

PÄÄLUOKKA	Koulutuksen sisältö		Koulutus ja ura	
YLÄLUOKKA	Tuettu oppiminen töissä	Oppiminen koulutuspäivillä	Nopea koulutautuminen	Työllistyminen alalle
ALALUOKAT Vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> - Käytännön työkokemus - Vertaisoppiminen työpaikalla - Työharjoitteluyrityksistä sai tukea - Monipuolinen taitojen hyödyntäminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Pelinteon harjoittaminen yhdessä - Verkostoituminen - Osaavat luennonjohtajat - Yleiskuva pelialasta - Koulutus suuntautuu täysin pelialalle 	<ul style="list-style-type: none"> - Koulutus on lyhyt - Sopii alan vaihtajille - Sopii osaamisen uudelleen kohdentamiseen 	<ul style="list-style-type: none"> - Mahdollisuus saada jalka oven väliin - Työllistyminen koulutuksen jälkeen - Konsultointiapu
ALALUOKAT Heikkoudet	<ul style="list-style-type: none"> - Työharjoitteluyrityksissä on paljon eroja 	<ul style="list-style-type: none"> - Pintapuolinen koulutus - Osaamista soa hankala mitata 		

6.2.1 Tuettu oppiminen töissä

Kuten Wisen ja Millwardin (2005) tutkimuksessa, myös tässä tutkimuksessa osa haastateltavista osasi odottaa työskentelyn alkupuolella ”noviisivaihetta”, jossa oma osaaminen ei ole vielä muiden työntekijöiden kanssa samalla tasolla. Haastateltavat kokivatkin erittäin positiivisena työharjoitteluyrityksistä saadun tuen, jonka mahdollistivat erikseen osoitetut mentorit ja lisäksi esimiehet ja työkaverit. Yrityksestä riippuen haastateltavien tukena toimi ensisijaisesti oma esimies, haastateltavalle osoitettu mentori tai koko työtiimi laajemmin. Tukea pidettiin erityisen tärkeänä oppimisen kannalta ja sen koettiin mahdollistavan nopeamman siirtymisen itsenäisempään työskentelyyn.

”-- ku oli kuitenkin mentori määrätty ni oli koko ajan joku jolta mä pystyin kuitenkin... johon mä pystyin turvautuu ja se opasti mua ja se autto mut tosi nopeesti mää... koen että sen avulla mä pääsin paljon nopeemmin sinne siihen pisteeseen että mä pystyn tehdä asioita hyvin ilman että jonkun tarttee korjata niitä.” (n4)

”Sä tuut oppimaan siinä työharjoittelujakson aikana jotain ja se on vielä plussaa jos siel pystyy niin kun, jos sä pääset tiimiin joka tukee sua ja joka pystyy opettaa sulle asioita ni se on viel niinku tuplahyöty siihen päälle, et sit se niinku todellakin... antaa sulle paljon isompia eväitä jatkaa.” (n5)

Haastateltavat arvostivat suuresti käytännön työkokemusta ja vertaisoppimista työharjoittelun aikana. Työskentely mahdollisti omien taitojen monipuolisen hyödyntämisen aidossa ympäristössä, mitä pidettiin RekryKoulutuksen etuna verrattuna muodolliseen koulutukseen, jossa työharjoittelupaikan saaminen voi olla hankalampaa. Työharjoittelukokemusta pidettiin positiivisena lisänä omaan uraan riippumatta siitä, johtaisiko työharjoittelu työllistymiseen koulutuksen jälkeen.

”...tarjotaan mahdollisuus oikeesti työskennellä yrityksissä missä sitten oikeesti pääset oppimaan tosi paljon.” (n3)

”Sitte mä olin siin vaihees ku olin sii muutaman kuukauden ollu nii mä olin sitä mieltä jo että se kokemus mitä mä oon saanu täältä on niin arvokasta että tota... vaikka mä nyt en sais työpaikkaa jälkeempäin ni se ois silti sen arvosta.” (n4)

Vaikka työharjoittelu nähtiinkin pääsääntöisesti positiivisena asiana, osa haastateltavista nosti esiin yritysten väliset eroavaisuudet, mistä johtuen työharjoittelukokemuksen nähtiin muodostuvan mahdollisesti hyvin erilaiseksi riippuen siitä, millaiseen yritykseen työharjoittelua päätyy suorittamaan. Esimerkiksi etenemis- ja oppimismahdollisuudet

omalla uralla voivat riippua organisaatorakenteesta. Wisen ja Millwardin (2005) tutkimuksessa osa haastateltavista koki oppimisensa ja etenemisensä rajoittuvan hierarkkisen yrityksen ylläpitämiin raameihin. Myös omassa tutkimuksessani useampi haastateltava toi esiin, kuinka koulutuksen lopputulos riippui siitä, mihin yritykseen työharjoittelu sijoittui.

"...siis se että ku opitaan töissä ni siin on aina se huono puoli että se niinku... ku on se normaali työ ja sit jos sitä harjottelijaa ei huomioida siinä tarpeeksi hyvin ni sitte se voi jäädä vähän yksin. Koska harjottelija vaatii jonkun verran resursseja kuitenkin sit siltä firmalta, se pitää huomioida jollain tavalla." (n1)

"Huono puoli on siinä se, et riippuu hyvin paljon siitä firmasta että... siinä ei oo minkäänlaista standardia sitte että minkälaisen, tavallaan lopputulos siitä tulee." (n4)

Työharjoitteluita tehtiin varsin erikokoisissa yrityksissä. Yritykset myös keskittyivät eri pelialan osa-alueisiin, kuten mobiilipeleihin, konsolipeleihin tai virtuaalitodellisuuteen. Onkin luontevaa ajatella, että työharjoittelukokemus vaihtelee riippuen siitä, millaiseen työympäristöön harjoittelua päätyy suorittamaan. Yrityksen koko saattaa vaikuttaa myös siihen, kuinka iso vastuu työharjoittelijalla on ja kuinka paljon häntä voidaan tukea työharjoittelun aikana. Ensisijaisesti työharjoittelu nähtiin kuitenkin varsin arvokkaana osana koulutusta, erityisesti oppimisen kannalta.

6.2.2 Oppiminen koulutuspäivillä

Kuten pelialalle on ominaista, haastateltavat kertoivat aktiivisuudestaan yritysrajojen yli erilaisissa pelialan verkostoissa. Tämä on rajattoman uran tunnusmerkki (Arthur, 1994). Verkostoituminen alkoi jo ennen työharjoittelua, kun haastateltavat osallistuivat koulutuksen teoriaopetukseen. Yhteistyötä ja tiedon jakamista pidettiin luontevana osana koulutusta. Useat haastateltavista kertoivat pitävänsä edelleen yhteyttä muihin koulutuksen käyneisiin sekä törmänneensä heihin myöhemmin urallaan. Konsulttiyrityksen tiloissa tapahtunut koulutus olikin otollinen paikka ammatillisten suhteiden luomiseen, ja osa kertoi myös ystäväystyneensä muiden koulutettavien kanssa.

"Se noissa koulutuspäivissä miks iteki on niissä käynyt että se hyvä porukka mikä siellä on että saa nähdä niitä tyyppejä ja se varmasti auttaa myös työllistymisen kanssa -- se on sellane omanlainen verkostonsa mikä siinä muodostuu ja se on hyvä juttu ehdottomasti." (n1)

Koulutukseen hakeutuvat tulivat erilaisista taustoista ja heillä oli erilaisia toiveita koulutuksen ja uran suhteen. Pelien tekeminen vaatii eri osa-alueiden ammattilaisten yhteistyötä ja tätä tukevat harjoitteet koulutuspäivien aikana nähtiin kaikista hyödyllisimpänä. Koulutuspäiviin sisältyi pelien tekemistä yhteistyönä, minkä nähtiin tuovan koulutukselle lisäarvoa työharjoittelun lisäksi. Yhdessä harjoittelemisen teki näkyväksi sen, miten erilaisista osaamista omaavat yksilöt voivat osaltaan vaikuttaa pelin eri osa-alueisiin ja miten monitieteistä osaamista pelien tekemiseksi vaaditaan.

”No hauskimmat ja hyödyllisimmät päivät oli noita, jossa oli tämmöstä niinku käytännön tekemistä että meil oli pari semmmosta pientä niinku, pelijamia että tehtiin ryhmissä pelejä, jotka oli tosi hyödyllisiä.” (n6)

”...ku teki kuitenkin yhteistyötä niiden muiden harjoittelijoiden kanssa ja semmonen niinku mä sanoin se niinku tiimiprojekti, että ku sitten oikeessa tavallaan pelifirmassa ni ei sitte voi ruveta sen projektin kanssa leikkimään niin kun rikkomaan mitään siellä, ni sitku siellä oli vähän semmonen et pääsi kokeilee.” (n7)

Pelien tekemisen lisäksi arvostettiin ammattitaitoisia luennoitsijoita, jotka esittelivät pelialan eri osa-alueita. Teoriaopetuksen nähtiinkin tarjoavan yleiskuvan pelialasta, jota arvostivat etenkin he, joilla ei ollut aiempaa työkokemusta pelialalta. Myös koulutuksen suuntautumista täysin pelialalle arvostettiin ja se mainittiin etuna verrattuna esimerkiksi muodollisiin koulutuksiin, joissa pelialan koulutus saattaa olla vain pieni osa isompaa kokonaisuutta. Tämä RekryKoulutus tarjosi haastateltaville mahdollisuuden keskittyä täysin pelien tekemiseen, mikä nähtiin pääsääntöisesti koulutuksen vahvuutena. Koulutus sai kuitenkin myös kritiikkiä pintapuolisuudestaan ja siitä, että mihinkään teemaan ei syvennytty vaan eri osa-alueita käytiin läpi enemmän esittelevästi. Koulutettavien heterogeenisen koulutustaustan tunnustettiin kuitenkin asettavan rajoitteita sille, kuinka syväluotaavaa koulutus voi olla. Koulutettavien jaottelu eri koulutuksiin heidän osaamisensa mukaisesti nähtiin yhtenä vaihtoehtona opetuksen mielekkyyden lisäämiseksi.

”Toki se vaikuttaa myös siihen että siel on niinku... ohjelmoijaa siel on artistia siel on tuottajaa siel on pelisuunnittelijaa, et ei sillee niinku välttämättä pystykään syventymään mihinkään aiheeseen.” (n5)

”Tota pitää jotenki uudistaa tota koulutusysteemii et siel ois just enemmän niinku eri alan osaajille, et olis niinku jokaiselle edes yks vähän syventävä oppitunti ni se ois kauheen niinku mielestäni hyödyllistä.” (n1)

Opetuksen pintapuolisuutta tarkasteltiin myös oman osaamisen ja oppimisen kannalta. Osa haastateltavista pohti omaa osaamistaan ja valmiuttaan työskennellä alalla RekryKoulutuksen opetuksen jälkeen. Vaikka moni haastateltavista oli opiskellut itsenäisesti, eikä siten ollut tämän koulutuksen opetusten varassa, toisinaan omissa taidoissa oli havaittu puutteita verrattuna muodollisen koulutuksen käyneisiin. Epäily omia taitoja kohtaan voi aiheuttaa ahdistusta työssä. Vaikka työn tekemisen onkin todettu lisäävän ammatillista itsevarmuutta (Wise & Millward, 2005), nostivat lähes kaikki haastatelluista RekryKoulutuksen heikoksi kohdaksi liian pintapuolisen teoriaopetuksen ja vastaavasti muodollisten tutkintojen vahvuudeksi syväluotaavuuden. Myös epämuodollisen koulutuksen selkeän rakenteen puuttuminen nähtiin sen heikkoutena verrattuna muodollisiin koulutuksiin, joiden rakenne on usein nähtävillä tutkintosuunnitelmasta.

”Noissa lyhyissä on se, isoin ongelma mulla tulee mieleen on se että... niissä ei oo samanlaisia takeita sen koulutuksen tasosta niille ulkopuolisille jotka ei tiä siitä ohjelmasta kuin mitä perinteisessä opinnoissa.” (n4)

”...kun on niinku kavereita ja tota ni jotka on menny niitten opintojen [muodollinen koulutus] kautta että ehkä se antaa enemmän semmosen niinku sanotaan että jos mä nyt vertaan, -- on paljon semmosia niinku perustavanlaatuisia asioita jotka multa ihan täysin niinku puuttuu.” (n6)

Toisaalta, muodollisella koulutuksella voi olla vaikeuksia pysyä kehityksen perässä (Allen & van der Velden, 2013). Epämuodollista koulutusta, kuten RekryKoulutusta on mahdollista uudistaa nopeastikin, työelämän tarpeita heijastellen. Lisäksi työharjoittelun muodostaessa suuren osan koulutuksesta, pelialan yritykset voivat itse päättää, millaisia taitoja koulutettaville opetetaan ja mitä heiltä vaaditaan.

6.2.3 Nopea kouluttautuminen

Koulutuksen pituus sai kiitosta haastateltavilta. Suurin osa haastateltavista oli jo työskennellyt pidempään muilla aloilla ennen tähän RekryKoulutukseen hakeutumista, jolloin arvostettiin sitä, että uudelleen kouluttautuminen ei edellyttänyt vuosia kestävästä kouluttautumisesta, mikä puolestaan madalsi osallistumiskynnystä. Haastateltavat arvostivat sitä, että koulutus oli lyhyt ja keskittyi olennaiseen. Osalle haastateltavista koulutukseen osallistumien tarkoitti esimerkiksi vakituisesta työstä irtisanoutumista, sillä koulutukseen kuuluva työharjoittelu ei mahdollistanut samanaikaista työskentelyä muualla. Senkin vuoksi koulutuksen pituus nähtiin sopivana.

"...et ei oikein jaksa enää tässä iässä ruveta istumaan tota monta tuntia viikossa jossain kuuntelemassa luentoa ja tekemässä niinku harjotustöitä, tekemässä kokeita ja muita vastaavia, pänttäämässä sellasia asioita, mitä ei välttämättä niinku oikeesti tarvii." (n2)

"Hyvä puolihan siin on se että saa tosi nopeesti tosi hyödyllistä koulutusta." (n4)

Koulutus nähtiin hyvänä vaihtoehtona sekä alan vaihtajille että heille, joilla oli jo aiempaa osaamista esimerkiksi IT-alalta, mutta jotka halusivat päivittää osaamistaan paremmin pelialalle sopivaksi. Tässäkin on hyvä huomioida, että ala on vielä melko nuori ja koulutukset hakevat muotoaan. Siksi monelle alan vaihto on ollut ainoa mahdollisuus päästä pelialalle, sillä koulutusta ei aiemmin ollut saatavilla. Peliala on myös kasvanut paljon viime vuosikymmenen aikana, mistä johtuen osajajakin tarvitaan nyt enemmän ja nopeasti.

"Onneksi tämä on olemassa jotta ihmiset niinku minä jotka eivät ole osanneet tehdä oikeita (hehe) päätöksiä aikasemmin elämässä pysyy vielä tota, jotain kautta pääsemään alalle." (n6)

"Olihan se koulutus tietysti aika lyhyt ja pintapuolinen, mut se sopi ehkä jolleki semmoselle jolla on ne taidot jo esimerkiks harrastuneisuudesta tai... vähän niinku aiemmista jostain sinne päin koulutuksesta mut sit pitäis niinku orientoituu sinne pelialalle, ja sitte saa tavaltaan sen paperin käteen että on käyny jotain pelialaan liittyvää." (n7)

"Tääki voi olla vähä semmonen aika hyvä semmonen, tämmösille, miten mä sanoisin niinku kokonaan toiselta alalta toiselle alalle hyppääville koska se on sit se niinkun, sä et vaadi semmosta uudelleen kouluttautumista vaa sä oot vähän tommonen niinkun, vähän niinku enemmänki kertausharjotustyylisesti sä niinkun opiskelet jotain ihan uutta asiaa mutta vähän niinkun toisilla metodeilla ollaan." (n2)

Haastateltavien puheissa korostui, miten tämä koulutusmalli oli juuri heille parempi vaihtoehto, kuin esimerkiksi muodollinen, useamman vuoden kestävä koulutus. Sekä muodollisesta että epämuodollisesta koulutuksesta löydettiin vahvuuksia ja heikkouksia, mutta koulutuksen lyhyt kesto on selkeästi epämuodollisen koulutuksen ominaispiirre. Vaikka nopeudesta seurasikin sisällöllinen pintapuolisuus, koulutuksesta seuranneita työllisyysnäkyimiä pidettiin myönteisinä. RekryKoulutukseen kuuluvan työharjoittelun koettiin antavan riittävät valmiudet alalla työskentelyyn, mutta samaan aikaan tunnistettiin jatkuvan uuden oppimisen tarve. Tätä tosin pidettiin välttämättömänä riippumatta koulutuksen pituudesta.

6.2.4 Työllistyminen alalle

Koulutuksen nopeuden lisäksi koulutuksen jälkeinen työllistyneisyys nähtiin RekryKoulutuksen vahvuutena. Kuten aiemmin mainittu, koulutus tarjosi osalle haastateltavista mahdollisuuden tarkastella omia mahdollisuuksiaan alalla. Koulutus toimi porttina pelialalle ja heille, jotka olivat jo ennestään vakuuttuneita halustaan työllistyä ja jäädä pelialalle, koulutus tarjosi mahdollisuuden verkostoitua ja oppia olennaisia taitoja. Useampi haastatelluista piti koulutusta mahdollisuutena saada ”jalka oven väliin”. Työllistymistä alalle ilman koulutusta pidettiin niin haasteellisena, että useampi haastateltavista totesi, ettei luultavasti olisi edes hakenut alalle töihin ilman koulutusta.

”Mä koen et se oli mulle semmonen et mä pääsin sitä kautta alalle et en, mä en usko et mä oisin ees päässy haastatteluun mihinkään näist pelifirmoist välttämättä niinku täysin tämmösenä niinku et ei ollu kokemusta ja hyvin vihree.” (n3)

”Ja ilman sitä koulutusta en, en olis hakeutunu tälle alalle koska en olis tienny että niin kannattaa tehdä.” (n7)

Teoriaopetuksen ja työharjoittelun lisäksi koulutuksen etuna nähtiin konsulttiyrityksen tarjoama konsultointiapu. Konsulttiyritystä kiiteltiin sen asiantuntemuksesta ja siitä, että konsulttiyrityksen työntekijät tunsivat hyvin peliyritykset ja siten tiesivät, mihin peliyritykseen kutakin koulutukseen osallistujaa kannattaisi tarjota. Haastateltavien mielestä konsulttiyrityksen suositukset olivat arvokkaita ja ammattitaitoisia. Työnhakuapu oli tervetullutta, sillä moni haastateltavista ei tuntenut peliyrityksiä ennestään, eikä heillä esimerkiksi ollut aiempia kontakteja yrityksiin. Konsultointia pidettiin koulutuksen vahvuutena myös verrattuna muodolliseen koulutukseen, johon usein kuuluu pakollinen työharjoittelu, mutta työharjoittelupaikan löytämiseen ei välttämättä ole tarjota resursseja koululaitoksen puolelta.

”...tossa niinku kuitenkin auttaa että mikä paikka sopis sulle et vaikket sä ite tiä minne sun pitäis hakea niin ne [konsulttiyritys] sanoo että hae näihin firmoihin.” (n7)

”Semmonen oli mulle niinku tosi iso mahollisuus just sitä kautta et – järjesty, just niinku [konsulttiyritys] järjesti just kaikki nää haastattelut ja tarjos mun osaamista just niille firmoille joista ne koki et mä oon niinku hyvä tyyppi tänne ja tänne.” (n3)

Koulutuksen jo suorittaneet haastateltavat pystyivät tarkastelemaan urakehitystään pidemmältä ajalta. Heidän näkemyksensä urastaan koulutuksen jälkeen olivat hyvin positiivisia. Lähes kaikki haastateltavista olivat olleet työllistettyinä pelialalla koulutuksesta lähtien haastatteluhetkeen asti. Myös koulutusta haastatteluhetkellä suorittaneet suhtautuivat optimistisesti uramahdollisuuksiinsa koulutuksen jälkeen. Haastateltavien urakehitys koulutuksen jälkeen oli ollut sekä vertikaalista että horisontaalista, mikä on luonteenomaista modernille urakehitykselle. Myös se, että sivuttaiset liikkeet peliyrityksissä nähtiin urakehityksenä, kertoo siitä, miten uramenestyksen käsite on laajentunut siten, että edistymisen ei tarvitse välttämättä olla organisaatiossa ylöspäin suuntautuvaa. Pelialalle on myös ominaista matala hierarkia, jolloin hierarkiassa yleneminen ei välttämättä olisi edes kovin todennäköistä.

"...jos nää on niinku yhdistettynä [teoriaopetus ja työharjoittelu] ja kattois sitä että millanen mun ura on ollu sen jälkeen sanoisin et se on niinku ajaa asiaansa kyllä." (n6)

"Ainakin tämmösenä mitä oon ymmärtäny ni kuitenkin suurin osa työ, näistä mitkä on päässy sisälle tänne ni ne niinku haluaa kuitenkin näitten harjoittelijoitten jatkavan." (n2)

Tarkasteltaessa ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen tuloksia voidaan havaita päällekkäisyyksiä haastateltavien koulutukseen hakeutumisen syistä sekä heidän käsityksistään koulutuksen sisällöstä ja vaikutuksesta uraan. Tämän perusteella näyttäisi siltä, että koulutus vastaa odotuksia ja sen avulla on mahdollista saavuttaa niitä asioita, joiden vuoksi koulutukseen alun perin hakeuduttiin. Koulutus näyttää toimineen porttina pelialalle hyvin, sillä haastateltavat olivat pysyneet pelialalla koulutuksen jälkeenkin. Yhteenvetona voi todeta, että käsitykset koulutuksesta olivat pääosin positiivisia, koulutus valmisti täsmällisesti pelialalla työskentelyyn, ja jo koulutuksen aikana oli mahdollista verkostoitua ja saada apua alan ammattilaisilta yrityksissä, sekä vertaisoppia koulutettavien käytännönläheisissä opetussessioissa. Työharjoittelupaikan valintaan tarjottua konsultointiapua pidettiin ainutlaatuisena osana koulutusta, sekä sen koettiin parantaneen työhaastatteluissa suoriutumista.

6.3 Haastateltavien ajatuksia omasta tulevaisuudestaan

Koulutuksen lisäksi minua kiinnosti kuulla haastateltavien ajatuksia omasta tulevaisuudestaan alalla, mitä tavoitteita heillä mahdollisesti oli ja miten todennäköisenä he pitivät mahdollisuuksiaan saavuttaa niitä tulevaisuudessa. Haastateltavien puheissa vilahtelivat tulevaisuuskäsitykset luontevasti jo koulutuksesta puhuttaessa, joten tämän kolmannen tutkimuskysymyksen sisällyttäminen tutkimukseeni vaikutti sopivalta. Haastattelutilanteessa pyysin haastateltavia kertomaan myös ajatuksistaan pelialasta ylipäätään, jotta saisin kokonaisvaltaisemman kuvan siitä, millaisessa maailmassa oman uran nähtiin kehittyvän. Tutkimusongelmieni kannalta haastateltavien käsitykset pelialasta eivät kuitenkaan ole tämän tutkimuksen piirissä, joten en analysoi haastateltavien käsityksiä pelialan tulevaisuudesta. Aineistolainausten perusteella jaottelin haastateltavien urakehityskäsitykset kahteen yläluokkaan. ”Optimistinen tulevaisuuskäsitys” -yläluokkaan sisältyi nimensä mukaisesti myönteisiä ajatuksia haastateltavien tulevaisuusnäkömistä. Alalla pysymistä pidettiin todennäköisenä, ja monelle jo haastattelun aikainen elämäntilanne koettiin niin sopivaksi, ettei tarvetta suurille muutoksille nähty. ”Yritteliäisyys”-yläluokkaan sisältyi haastateltavien tulevaisuuden haaveita, joita yhdistivät uuden luominen sekä itsensä toteuttaminen. Yläluokat on esitelty alaluokkineen taulukossa 6.

Taulukko 6. Käsitykset tulevasta urasta

YLÄLUOKKA	Optimistinen tulevaisuuskäsitys	Yritteliäisyys
ALALUOKAT	<ul style="list-style-type: none">- Myönteinen suhtautuminen tulevaan urakehitykseen- Samalla tavalla jatkaminen- Luottavainen olo työllisyyteen- Kiinnostus alaa kohtaan säilyy	<ul style="list-style-type: none">- Tavoitteena oma yritys- Tavoitteena mieluisten pelien tekeminen- Kansainvälinen ura

6.3.1 Optimistinen tulevaisuuskäsitys

Koska siirtyminen pelialalle oli tapahtunut kaikille haastateltaville vapaaehtoisesti ja omasta aloitteesta, ei ole ihme, että ajatukset siirtymästä olivat lähtökohtaisesti positiivisia (Wise & Millward, 2005). Kaikkien haastateltavien ajatukset tulevasta urastaan olivat myönteisiä. Oman urakehityksen arvioitiin olevan jatkossakin itselle mieluista ja esimerkiksi työllistettynä pysymistä pidettiin todennäköisenä. Osa haastateltavista oli hyvin tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseensa, eikä siten toivonut suurempia muutoksia tulevaisuu-

dessakaan. Osa taas odotti uudenlaisia mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Yhteistä kaikille oli kuitenkin optimistinen käsitys tulevaisuudesta, oli se sitten samalla tavalla jatkamista tai uusiin tehtäviin siirtymistä.

"--kyllä sitä myös semmosta, työtä kyllä löytyy ja muuta vastaavaa että... En niinku ainakaan huolissani oo siitä että, etteikö, ettenkö mä jatkais pelialalla edelleen." (n2)

"Mul on täl hetkel niinku... sil tavalla valoisat odotukset... mä oon niinku nyt... uudessa, innostavassa työpaikassa ja menestyvässä firmassa jonka mä odotan niinkun menestyvän, kovastikin niin kun lähi-vuosien aikana." (n7)

Haastatteluissa myös nousi esiin sisäinen kiinnostus pelialaa kohtaan ja halu työskennellä pelien parissa. Haastateltavien kuvailut maalasivat kuvan pelialalla työskentelystä kutsumuksena, jolloin alalta pois siirtymistä ei nähdä edes vaihtoehtona. Kukaan haastateltavista ei myöskään ilmaissut haluavansa vaihtaa enää alaa. Pelialan nähtiin tarjoavan lukuisia sisäisiä mahdollisuuksia vaihtaa esimerkiksi työtehtäviä, jolloin näkökulmaa olisi mahdollista vaihtaa lähtemättä pois alalta. Kuten jo ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla oli nähtävissä, pelialalle pääseminen nähtiin itsessään niin tavoiteltavana asiana, ettei ole yllättävää, että alalla halutaan pysyä jatkossakin.

"Toivottavasti myöskin jatkossakin työllistytty (hehe) olen ja tällä alalla, must tuntuu et ois jotenki hyvin vaikea vaihtaa mihinkään muuhun ku on tota... tää tuntuu omimmalta." (n6)

"Joo en mä kyllä luule että mä pelialalta mihkää muualle enää haluaisin." (n3)

"Pelialassa on se huono puoli et ku siellä kerran käy ni ei haluu mennä enää muualle että..." (n1)

Haastateltavat vaikuttivat hyvin motivoituneilta alalla pysymiseen ja edelleen kehittymiseen. Haastateltavien sisäinen motivaatio työskennellä alalla saattaakin edistää heidän menestystään alalla, mikä puolestaan edesauttaa positiivista kierrettä ja siten myötävaikuttaa optimistisiin tulevaisuuskäsityksiin. Moderneja urateorioita mukaillen, alalla nähdyt kehittymismahdollisuudet sisälsivät horisontaalista liikkuvuutta, eli mahdollisuuksia syventää osaamistaan eri pelialan osa-alueilla.

6.3.2 Yritteliäisyys

Myönteisen tulevaisuuskäsityksen lisäksi haastateltavien puheissa erottui tietynlainen yrittäjähenkisyys. Haastateltavien puheissa toistuivat haaveet oman pelin tekemisestä tai tietynlaisen, ison ja menestyksekkään pelin tekemiseen osallistumisesta. Haastateltavien puheista oli kuultavissa kiinnostus uuden luomiseen ja konkreettisia tuotteita luomalla menestymiseen. Sen lisäksi, että osalla oli jo myös yrittäjätaustaa alalta, yrittäjäyys kiinnosti myös useaa haastateltavista. Vaikuttikin siltä, että haastateltavia yhdisti halu päättää itse asioista ja olla mukana asioissa, joita voi tehdä omalla nimellä. Toisaalta läpi haastattelujen esiin tuotiin, miten tärkeää ja arvokasta yhteistyö sekä muilta oppiminen on. Osa haastateltavista pohti myös ulkomailla työskentelyä, mikä sopiikin alan kansainväliseen luonteeseen.

*”Mä haluaisin olla oikeesti tosi isossa pelissä mukana tekemässä.”
(n4)*

”Kyllä se niinkun aina niinkun muhii siellä päässä et se ehkä joskus vois tehdä vaikka sen oman pelin.” (n2)

*”...jossain vaiheessa ois kiva työskennellä sitte ulkomailta käsin.”
(n3)*

Työoura on luontevaa nähdä enenevässä määrin erottamattomana osana elämää ylipääntään (Wise & Millward, 2005). Tämä näkyi myös haastateltavien vastauksissa liittyen heidän tulevaisuuden odotuksiinsa, joissa työelämä kietoutui muihin elämän osa-alueisiin, esimerkiksi lapsiin ja puolisoihin. Pelialassa arvostettiin sen joustavuutta, miten helppoa on esimerkiksi yhdistää lastenhoito tai sairastumiset ja työskentely. Modernille uralle tyypillisesti työtä ei nähty selkeästi muusta elämästä erillisenä osana, mikä on ymmärrettävää myös siksi, että monelle pelit ovat lapsuudesta asti elämässä läsnä ollut harrastus. Sen vuoksi alalle pääseminen oli monelle kuin lapsuuden haaveen toteutuminen, ja myös kyllästymistä alalla työskentelyyn pidettiin epätodennäköisenä. Haastateltavat vaikuttivat luottavaisilta sen suhteen, että kiinnostus alaa kohtaan säilyy jatkossakin. Tutkimustulosteni perusteella mielestäni aineistosta on nähtävissä, että pelialalle kohdistettu RekryKoulutus on ollut haastateltaville varsin onnistunut valinta, ja se on myös palvellut tarkoitustaan, sillä koulutus on johtanut alalle työllistymiseen.

7 Luotettavuus

Tuomen ja Sarajärven (2005) mukaan tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida kokonaisuutena (ja kyseisen kokonaisuuden johdonmukaisuuden kannalta). Laadullisessa tutkimuksessa tulisi löytyä tasapaino seuraavien osa-alueiden välillä: tutkimuksen kohde ja tarkoitus, omat sitoumukset tutkijana tutkimukseen nähden (esimerkiksi taustaoletukset), aineistonkeruun toteuttamismenetelmät, tutkimukseen osallistujat, tutkija-tiedonantajasuhte, tutkimuksen kesto, aineiston analysointi, tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus, sekä tutkimuksen raportointi. (Tuomi & Sarajärvi, 2005, 135, 138.)

Tutkimukseni perusjoukkona voidaan pitää kaikkia pelialan RekryKoulutukseen viimeisen kymmenen vuoden aikana osallistuneita. Tällöin perusjoukon koko on toistasataa henkilöä. Tietoturvasyistä koulutuksen käyneistä ei ole saatavilla kattavaa yhteystietoluetteloa, minkä vuoksi olin konsulttiyrityksen kontaktien varassa. Alan henkeen sopivasti konsulttiyrityksen edustajilla toki oli yhteys moneen koulutuksen käyneeseen, mutta tästä huolimatta koko perusjoukkoa ei ollut mahdollista tavoittaa. Eräs haastateltavista toikin esiin sen, että hänen tuttavansa, joka myöskin oli käynyt RekryKoulutuksen ei ollut saanut tietoa tästä tutkimuksesta. Otokseen ei sisällynyt yhtäkään henkilöä, joka olisi esimerkiksi käynyt koulutuksen, mutta työskentelisi toisella alalla nykyään. Tällaisten henkilöiden haastatteleminen olisi saattanut rikastaa aineistoa ja tuoda uusia näkökulmia tutkimuskysymyksiin liittyen. Olen kuitenkin tyytyväinen siihen, että haastateltujen puheista muodostui selkeitä kokonaisuuksia, jotka kertovat aineiston saturaatiosta. Toki, mikäli mahdollista, olisin haastatellut useampia koulutuksen käyneitä.

Tarkasteltaessa luotettavuutta siitä on syytä erottaa puolueettomuus, toisin sanoen, pysyykö ja pyrkiikö tutkija ymmärtämään tiedonantajaa (esimerkiksi haastateltavaa) itseään, vai suodattaako hän kuulemansa omien ennako-oletustensa läpi. Koska tutkija luo ja tulkitsee tutkimusasetelmaa, periaatteessa laadullinen tutkimus ei voi koskaan olla täysin puolueetonta. (Tuomi & Sarajärvi, 2005, 133.) Itselläni ei ole pelialan taustaa koulutuksen muodossa tai alan harrastajanakaan. Tämän voi nähdä tutkimuksen kannalta myönteisenä asiana, sillä minun olisi hankala muodostaa ennako-oletuksia esimerkiksi sen suhteen, millainen koulutus olisi alan vaihtajille sopiva. Toisaalta pelialasta kertovan kirjallisuuden perusteella osasin odottaa, että haastateltavilla olisi alan harrastuneisuutta jo ennen koulutusta. Myös RekryKoulutuksen rakenne, etenkin muodolliseen koulutukseen verrattuna vähäinen teoriaopetus johti ennako-oletukseen, että haastatelluilla olisi

alalle soveltuvaa aiempaa osaamista. En kuitenkaan tuntenut ketään haastateltavista entuudestaan.

Koska laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää ymmärtää tai tulkita jotakin ilmiötä tai tapahtumaa, on myös tärkeää, että tutkimukseen osallistuneet tiedonantajat tietävät tutkitavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon, tai sitten he ovat muuten kokeneita kyseisen ilmiön saralla (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 88). Tässä tutkimuksessa haastattelemani tutkimushenkilöt olivat kaikki jo harrastuneisuuden pohjalta vihkiytyneitä pelialaan ja sen ominaispiirteisiin. Osalla haastatelluista oli myös kokemusta itsensä työllistämisestä alalla. Pelialan tunnuspiirteisiin kuuluva yhteisöllisyys kuului myös puheissa – haastateltavista monet mainitsivat käyvänsä alan verkostoitumistapahtumissa ja oppivansa jatkuvasti uutta. Moni kertoi käyneensä tapahtumissa jo ennen RekryKoulutukseen osallistumista. Voikin sanoa, että haastateltavat tunsivat alan hyvin. Koulutuksen sisältöä tarkastellessa olisi ollut aineistoa rikastuttavaa haastatella vielä useampia koulutuksen hiljattain käyneitä tai sitä haastatteluhetkellä suorittavia. Heillä, joilla koulutuksen suorittamisesta oli jo useampi vuosi aikaa, oli toisinaan hankaluuksia muistaa, millainen sisältö koulutuksella oli ollut. Toisaalta he tarjosivat arvokkaan näkökulman siihen, millainen urakehitys koulutuksesta oli seurannut. On hyvä myös huomioida, että koulutusta on muokattu vuosien varrella paremmin työelämän tarpeita vastaavaksi. Tämä on koulutukseen osallistuville toki positiivinen asia, sillä heidän tavoitteenaan on työllistyä pelialalle. Tutkimukseni kannalta on kuitenkin huomioitava myös, että eri vuosina koulutuksen käyneiden mahdollisesti eroavat käsitykset koulutuksen sisällöstä voivat johtua juurikin siitä syystä, että koulutuksen sisällöt ovat muuttuneet vuosien varrella.

Luotettavuutta tarkastellessa on huomioitava myös tutkimuksen validiteetti, eli kuinka hyvin tutkimus avaa sitä ilmiötä, jota oli tarkoituskin tutkia (Metsämuuronen, 2011). Mielestäni tähän tutkimukseen käytetyllä haastattelurungolla oli mahdollista saada vastauksia tutkimuskysymyksiin. Ajattelin tutkimuskohteeni sijoittuvan ajanjaksolle alkaen ajalta ennen koulutukseen hakeutumista aina urakehitykseen koulutuksen jälkeen. Tästä johtuen eri osa-alueita kohtaan oli vähemmän kysymyksiä, kuin jos olisin keskittynyt tarkemmin ajallisesti yksittäiseen hetkeen. Luotettavuuden parantamiseksi olisin voinut jättää pelialan yleisistä trendeistä keskustelemisen pienempään rooliin ja pureutua tarkemmin haastateltavien käsityksiin oman uran kehittymisestä. Kerätyn aineiston perusteella vastasin kuitenkin kaikkiin tutkimuskysymyksiin ja tutkimusraportissani olen noudattanut perinteisen tutkimusraportin muotoa.

8 Pohdintaa

Tämä tutkimus sai alkunsa työelämässä tapahtuneista muutoksista ja niiden vaikutuksista sekä modernin työuran kehitykseen että koulutusmallien moninaistumiseen. Tutkimuskohteeksi valikoituivat pelialan RekryKoulutuksen käyneet henkilöt, sillä kyseinen koulutus edusti mielestäni hyvin nykyaikaista, epämuodollista koulutusta, jonka ominaispiirteisiin kuuluivat esimerkiksi muodollista koulutusta lyhyempi kesto, teoriaopetuksen ja käytännön työharjoittelun yhdistäminen, sekä rekrytoinnin suuri rooli koulutusprosessissa, apuna toimivan konsulttiyrityksen muodossa. Peliteollisuus taas on teknologisen kehityksen seurauksena laajentunut, verrattain nuori toimiala, jonka ominaispiirteisiin kuuluvat nopeasti muuttuvat työllisyystilanteet, lyhyet työsuhteet ja horisontaalinen urakehitys sekä kansainvälinen yhteistyö. Sekä koulutus että toimiala edustivat siis mielestäni hyvin sellaista työelämää, johon modernit urateoriat sopivat.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, analysoida ja tulkita pelialan RekryKoulutukseen osallistuneiden näkemyksiä koulutuksesta ja sen hyödyllisyydestä oman uran kannalta. Ilmiön tarkastelemiseksi muodostin kolme tutkimuskysymystä, joihin pyrin saamaan vastauksia puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat kaikki pelialan RekryKoulutuksen suorittaneet henkilöt, joista seitsemän tarjoutui haastateltaviksi. Haastattelujen perusteella analysoin aineistoa sisällönanalyysin menetelmin, minkä myötä haastatteluista nousi esiin modernista urakehityksestä ja työelämästä kertovia teemoja. Tutkimuksen johtoajatuksena oli, että pelialan RekryKoulutus on hyvä koulutusvaihtoehto sellaiselle, joka haluaa työllistyä pelialalle, ja haastattelujen perusteella näin vaikuttaisi olevan.

Haastateltavat kertoivat hakeneensa pelialan RekryKoulutukseen useista syistä. Koulutus nähtiin mahdollisuutena päästä näyttämään taitonsa ja siten saavuttaa työpaikka pelialalla. Ilman koulutusta työllistymistä pidettiin epätodennäköisenä ja ulkopuoliselle avulle nähtiin tarvetta. Usealle pelialalle työllistyminen oli ollut mielessä jo pidempään, sillä esimerkiksi pelien tekemisen harrastamisen sekä pelien pelaamisen myötä pelialalle pääsyä pidettiin lapsuuden haaveen toteuttamisena. Peliala tuntuikin olevan monelle kutsumus, eli ala, jota kohtaan tunnettiin vetoa. Tämän on havaittu olevan sellainen syy, joka saa yksilöt vaihtamaan alaa, vaikka se tarkoittaisikin epävarmempia työllistymisnäkyymiä (Ahn, ym., 2017). Osan haastateltavista jo pelkkä koulutukseen sisältyvä rekrytointiprosessi sai vakuuttuneeksi siitä, että peliala oli se ala, jolle halutaan työllistyä, ja jossa uraa halutaan jatkossa kehittää.

Toisen tutkimuskysymyksen tutkimustulokset muodostuivat monipuoliseksi kokonaisuudeksi, kun haastateltavat pohtivat sekä koulutuksen sisältöä että sen vaikutuksia urakehityksiinsä. Konsulttiyrityksen tiloissa pidettyjen koulutuspäivien sisällössä arvostettiin ammattitaitoista opetusta ja koulutuksen muodostamaa yleiskuvaa siitä, millaista osaamista pelialalla tarvitaan ja millaisia työtehtäviä pelialalla tehdään. Lisäksi koulutuspäivillä pääsi tutustumaan muihin koulutukseen osallistuneisiin, toisin sanoen verkostoitumaan alan tulevien ammattilaisten kanssa. Koulutuksen suurena etuna pidettiin yhdessä tekemistä yli pelinteon osa-alueiden, mikä auttoi hahmottamaan pelialaa kokonaisuutena ja sitä, minkälaista osaamista pelien tekemiseksi vaaditaan. Yhteistyön myötä syntyneitä kontakteja ja verkostoja arvostettiin koulutuksen jälkeenkin. Osa haastateltavista totesi, ettei oikeastaan ollut asettanut juurikaan ennako-oletuksia teoriaopetukselle, sillä syy koulutukseen hakeutumiseen oli ollut käytännön työharjoittelu.

Työharjoittelussa haastateltavat arvostivat käytännön työkokemusta, varsinkin kun monelle työharjoitteluosuus ei ollut varsinaisesti harjoittelua, vaan haastateltavat pääsivät tekemään samoja työtehtäviä kuin peliyriyten vakituiset työntekijätkin. Kuten Wise & Millward (2005) omassa tutkimuksessaan havaitsivat, myös tässä tutkimuksessa työharjoittelun mahdollistama vertaisoppiminen, alan itselle soveltumisen testaaminen ja itsetuottamuksen kasvu nähtiin koulutuksen etuina. Tämän lisäksi työharjoittelussa arvostettiin mentorointia ja mahdollisuutta kysyä neuvoa itseä kokeneemmilta pelialan ammattilaisilta. Työharjoittelu tarjosi haastateltaville myös mahdollisuuden nähdä, millaista työskentely pelialalla käytännössä on, mikä vahvisti haastateltavien käsitystä siitä, että kyseessä oli heille sopiva toimiala. Työharjoittelu mahdollisti myös täysin uusien taitojen opetteluun, kun monessa työharjoitteluyrityksessä pelejä tehtiin avokonttorissa toisia tarvittaessa auttaen.

Haastateltavat mainitsivat epämuodollisen RekryKoulutuksen eduksi sen joustavuuden ja työelämälähtöisyyden – koulutusta on mahdollista uudistaa nopeallakin aikataululla. Kun koulutusta kehitetään, on syytä huomioida teoriaopetuksen ongelmakohdat. Tämän tutkimuksen perusteella teoriaopetuksen pintapuolisuus koettiin opetuksen heikkoutena. Koulutukseen osallistuvien taidoissa voi olla suuria eroja sekä taitotasossa että siinä, minkälaisia taitoja koulutettavilla ylipäätään on. Haastatteluissa kehitysehdotukseksi tarjottiin kohdistetumpaa opetusta, jossa eri osa-alueiden osaajat, esimerkiksi koodaajat ja graafiset suunnittelijat, saisivat juuri kyseisille ryhmille suunnattua opetusta. Työharjoittelupuolelta koulutuksen heikkoutena nähtiin työharjoitteluyritysten heterogeenisyys, toisin sanoen, koulutuksen lopputulos riippui haastateltavien mukaan siitä, mihin pelialan

yrietykseen työharjoittelua päätyi tekemään. Aiemmin mainitsemani Osaamisen pelimerkit -hanke voisi olla tässä hyödyksi, sillä sen yhtenä päämääränä on kehittää asteikko, johon eri koulutuksista saatavaa osaamista pystytään suhteuttamaan.

Koulutuksessa arvostettiin myös sen lyhyttä kestoja. Tämä sopii etenkin aikuisopiskelijoille, joille pitkäkestoinen koulutus voi olla taloudellisesti tai muuten hankala vaihtoehto (Juntunen & Bailey, 2013). RekryKoulutus vaikuttaisikin sopivan hyvin pelialalle, jossa käytännön osaamisella on suuri merkitys. Myös omasta harrastuneisuudesta ja motivaatiosta voi olla suurta etua, mikä ei ole mahdollista esimerkiksi sellaisilla aloilla, joilla työskentelyyn vaaditaan erilaisia tutkintotodistuksia tai sertifikaatteja. Työvoimapoliittinen koulutus sitoo yksilöä ajankäytöllisesti ja siten hankaloittaa työpaikan etsintää avoimilta työmarkkinoilta (Kauhanen ym., 2006). Rekrytoivassa koulutusohjelmassa tilanne on kuitenkin hieman erilainen, sillä koulutuksen olemassaolo perustuu työvoiman tarpeeseen ja koulutuksen päämääränä on yhteistyöyrityksiin työllistyminen. Nykyajan kohtaanto-ongelmissa on keskeistä, että avoimiin työpaikkoihin ei löydy osaavaa työvoimaa, samalla kun useat ovat työttöminä (Jolkkonen & Kurvinen, 2012). Siksi tällä hetkellä (ja lähitulevaisuudessa) tarvittaviin taitoihin keskittyvä koulutus voi auttaa kaventamaan kohtaantoa. Haastateltavat olivat työllistyneet työpaikalla tapahtuneen harjoittelun jälkeen siihen samaan yrietykseen, jossa harjoittelu oli tapahtunut ja kaikki olivat edelleen haastatteluhetkellä töissä pelialalla. Heidän kohdallaan koulutusta voinee siis pitää onnistuneena.

Koulutuksen seurauksia omaan työuraan kuvailtiin myönteisesti. Haastatteluhetkellä viisi haastatelluista oli jo ollut työelämässä RekryKoulutuksen jälkeen, kun kahdella koulutus oli vielä kesken. Koulutuksen vaikutukset pelialalle työllistymiseen nähtiin positiivisina, sillä koulutuksen, etenkin sen työharjoitteluosuuden, koettiin antaneen riittävät valmiudet pelialalla työskentelyyn. Koulutus nähtiin kuitenkin lähtöpisteenä, ja uuden oppimisen tärkeys tunnistettiin. Kuten modernille työelämälle on tyyppistä, tämän koulutuksen suomat valmiudet nähtiin enemmänkin mahdollistajana alalle pääsemiseen, kuin alalla pysymiseen. Haastateltavat pohtivat alan tulevaisuutta ja sitä, miten vaikea tulevaisuudessa tapahtuvia muutoksia on ennustaa. Uusien taitojen opettelu nähtiin kuitenkin välttämättömänä. Eräs haastateltavista kuvaili pelialalla tarvittavaa valmiutta kehittyä seuraavasti:

”Se on semmonen ala, missä ei periaatteessa pysty jäämään paikalleen, eli sit sitte jos sä jäät paikalleen ja sitte hei tää on mun juttu ja teen tätä ja mun ei tarvi enää opetella mitään muuta, ni et joo sul on ehkä muutama lafka mihin sä sit pääset homehtumaan siihen johonki nurkkaan mut sit mä oon nähny sit kuitenkin niitäkin kohtaloita jotka sitten, on ollu siel firmassa ja on tehny sitä samaa juttua vuodesta toiseen ja ei kehity tai halua kehittyä tai halua oppia mitään uusia taitoja tai halua ottaa mitään uusia vastuuta tai näin ni sitte, aika nopeesti sitten... se [urakehitys] sitte vähän tyssää siihen.” (n5)

Tarve kehittyä ja oppia tunnistettiin siis keskeiseksi tekijäksi alalla. Kolmas tutkimuskysymyksen liittyi haastateltavien tulevaisuuskäsityksiin, joissa uuden oppiminen, luominen ja kehittyminen olivat vahvasti läsnä. Modernille urakehitykselle tyypillisesti urakehitystä ei nähty vain ylöspäin suuntautuvana liikkeenä (Wise & Millward, 2005), vaan esimerkiksi isoon peliprojektiin osallistuminen nähtiin tavoiteltavana saavutuksena. Horisontaalista etenemistä pohdittiin esimerkiksi osastolta toiselle siirtymisen muodossa. Myös yrittäjyys kiinnosti useampia haastateltavista. Haastatteluissa korostui tarve tehdä itsenäisiä päätöksiä ja suunnitella omaa uraa omista kiinnostuksen kohteista lähtien. Monimuotoisesta urakäsityksestä kertoo haastateltavien oma-aloitteisuus ja omistajuus omiin uriinsa (Hall, 2004; Wiernik & Costal, 2019). Osa haastateltavista kertoi aiemmin pohtineensa sitä, mitä mieltä muut ovat pelialalla työskentelystä, mutta lopulta heillekin oli tärkeämpää tavoitella sellaista uraa, jonka he itse kokivat mieluisimpana. Osalle vakituisesta työpaikasta irtisanoutuminen RekryKoulutukseen osallistumiseksi nähtiin riskin arvoisena, sillä sen hetkinen työpaikka ei tarjonnut tarpeeksi haasteita tai kehittymismahdollisuuksia. Omasta aloitteesta asetetut henkilökohtaiset oppimistavoitteet ja itsensä kehittäminen ovat modernin urakäsityksen tunnuspiirteitä (Sullivan & Baruch, 2009), mistä haastateltavien peliharrastuneisuus on hyvä esimerkki. Peliharrastuneisuudella on Suomessa pitkät juuret (Jørgensen, Sandqvist & Sotamaa, 2017), ja työn ja vapaa-ajan saumattomuus vaikutti sopivan haastateltaville.

Pelialan on havaittu olevan suosiollisinta nuorille, sitoutumattomille miehille johtuen alalla tehdyistä pitkistä työpäivistä sekä mahdollisesta tarpeesta muuttaa työn takia. Etenkin pelien julkaisun alle ajoittuva *crunch time* on tunnettu pitkistä työtunneistaan. Myös pelialan järjestö *International Game Developers Association* (IGDA) on huomionnut pitkien työpäivien kulttuurin alalla. Toisaalta Prescottin ja Boggin (2011) tutkimuksessa haastateltavat kokivat olevansa tyytyväisiä työn ja vapaa-aikansa tasapainoon. (Prescott & Bogg, 2011.) Myös osa haastateltavista nosti esiin pitkät työtunnit, vaikka sitä pidettiin enemmän ulkomaisten yritysten murheena. Joka tapauksessa lyhytaikainen, epämuodollinen koulutus suo mahdollisuuden kokeilla alan sopivuutta itselle myös alan yleisten käytäntöjen suhteen. Tutkimustulokseni tukevat aiempia tutkimuksia työelämän

ja vapaa-ajan rajan hämärtymisestä. Teknologinen kehitys ja siten vapaa-ajallakin työkollegoiden saavutettavissa oleminen tekevät osaltaan rajanvedon hankalammaksi.

Jos tarkastellaan haastateltavien näkemyksiä RekryKoulutuksesta ja omista uristaan suhteessa Arthurin (1994) määritelmään rajattoman uran ominaispiirteistä, monet kohdat käyvät yksiin. Monet haastateltavista olivat RekryKoulutuksen jälkeen vaihtaneet työpaikkaa pelialan sisällä, joko organisaation sisällä tai organisaatioiden välillä, ja usein verkostojen avulla. Ammattitaitoa pidettiin yllä sekä työprojekteissa että vapaa-ajalla toteutetuissa harrastusprojekteissa. Ajatuksia vaihdettiin säännöllisesti alan ammattilaisten tapahtumissa ja yhteyttä muihin kuin samassa työpaikassa työskenteleviin pelialan ammattilaisiin, esimerkiksi RekryKoulutuksen aikana tavattuihin koulutettaviin, pidettiin organisaatorajojen yli. Moni haastateltavista puhui myös parisuhteestaan tai perheestään ja sen tärkeydestä, että perheen ja uran täytyy olla yhdistettävissä sen sijaan, että pitäisi valita toinen. Modernit urateoriat vaikuttivat siis tukevan haastateltavien käsityksiä uristaan, ja toisaalta perinteinen, lineaarinen urakäsitys ei vaikuttanut istuvan kovin hyvin heidän urasuunnitelmiinsa. Taipale-Lehdon ja Vepsäläisen (2015) mukaan pelialalla tarvitaan tulevaisuudessa monitieteellisiä taitoja, kuten markkinointi-, data-analytiikka- ja tiimityöskentelytaitoja. Haastateltavat arvostivatkin yhteistyötä ja kansainvälisyyttä, osan haastateltavista toivoessa esimerkiksi lisää monikulttuurisuutta työpaikalle. Nykyajan työelämän ominaispiirteistä moni vaikuttikin olevan nykypäivää myös pelialalla, mikä myös koettiin tervetulleena.

Ottaen huomioon pelialan koulutusvaihtoehtojen verrattain hiljattaisen monipuolistumisen, haastateltaville RekryKoulutus tarkoitti käytännössä alan vaihtoa. Alan vaihto voi olla joko pakon edessä tapahtuvaa tai vapaaehtoista. Välttämätön alan vaihto tapahtuu usein ei-ihanteellisissa olosuhteissa, esimerkiksi siten, että tilanteeseen ei ole ehtinyt perehtyä tarpeeksi tai siten, että vastaan on otettava ensimmäinen työ, jonka saa. Tällöin uusi ura saattaa olla omien toiveiden vastainen, millä puolestaan voi olla negatiivinen vaikutus yksilöön. (Fouard & Bynner, 2008.) Kuten aiemmissa tutkimuksissa on todettu, syyt alan vaihtamisen taustalla voivat olla myös vahvasti sisäsyntyisiä (ks. Williams & Forgasz, 2009). Tässä tutkimuksessa haastateltavat olivat itse hakeutuneet koulutukseen sen sijaan, että heidän olisi edellytetty hakevan sinne esimerkiksi Työ- ja elinkeinohallinnon vaatimuksesta. Pelialan RekryKoulutukseen hakeutuu säännönmukaisesti enemmän, kuin vapaita paikkoja on tarjolla. Ei ollutkaan siis yllätys, että haastateltavat vaikuttivat hyvin motivoituneita. Urasiirtymän vapaaehtoisuus ennustaa myönteistä urasiirtymän jälkeiseen työelämään sopeutumista (Fouard & Bynner, 2008). Vaikka tiedossa olikin uuden opettelu, jopa lapsuuteen asti ulottunut kiinnostus vaikutti helpottaneen

monen urasiirtymää. Oppiminen vaatii yksilöltä aina ponnisteluja, jolloin sisäisen motivaation merkitys korostuu (Järvilehto, 2019). Siksi onkin erityisen tärkeää järjestää koulutuksia, joihin löytyy motivoituneita osallistujia. Mielestäni RekryKoulutusta voisi tutkia jatkossakin muiden alojen kuin pelialan koulutuksen osalta. Täten voisi selvittää, onko RekryKoulutukseen hakeutuminen esimerkiksi lapsuuden haaveen perusteella muillakin toimialoilla näyttäytyvä ilmiö, ja onko koulutuksen jälkeinen työllistyminen erilaista sellaisilla toimialoilla, joille hakevilla ei lähtökohtaisesti ole aiempaa harrastuneisuutta tai kiinnostusta alaa kohtaan.

Työtyytyväisyys on keskeinen tekijä työvoiman pysyvyyden tukemisessa (Donohue, 2007). Tässä tutkimuksessa haastateltavat kertoivat olevansa tyytyväisiä työtilanteeseensa sekä tulevaisuudennäkymiinsä. Aikuisiällä omasta tahdostaan opiskelemaan lähtevillä on havaittu oleva korkea motivaatio alan vaihtamiseen ja uudella alalla menestymiseen (Masdonati, 2017), millä saattaa olla positiivinen vaikutus heidän työsuorituksiensa. Uuden työntekijän palkkaamisessa yritys ottaa aina riskin, että rekrytointi on syytä tai toisesta epäonnistunut. Taloudellinen riski voi olla etenkin pienille organisaatioille suuri ja siksi muun muassa julkisen työnvälityksen kautta tapahtuvan rekrytointiprosessin onnistuminen on erittäin tärkeää (Valtakari ym. 2014). Haastateltavien puhuessa pelialasta yleisesti kävi ilmi, että pelialalle on tyypillistä pienien pelitalojen epäonnistuminen ja ajautuminen konkurssiin, sekä myös uusien pelitalojen syntyminen ripeään tahtiin. Tällaisessa työympäristössä työntekijöiden sisäisellä motivaatiolla saattaa olla suuri merkitys. Sisäisen motivaation mahdollinen yhteys pelialalla menestymiseen olisikin mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde. Tämän tutkimuksen laajuus huomioiden en myöskään pystynyt käsittelemään työelämässä tapahtuneita demografisia muutoksia. Esimerkiksi naisten uraesteitä on havaittu myös pelialalla (Prescott & Bogg, 2011), mutta aineiston koosta johtuen sukupuolten välisten erojen tarkastelu jäi tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin syitä hakeutua pelialan RekryKoulutukseen, sekä koulutuksen merkitystä pelialalle työllistymisessä. Tuloksia voidaan pitää positiivisina työelämän kohtaanto-ongelmien vähentämisen kannalta. Tutkimuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ollut osoittaa syy-seuraussuhteita vaan keskittyä haastateltavien kokemuksiin RekryKoulutuksesta ja sen koetuista vaikutuksista heidän urakehitykseensä. Haastateltavien kokemukset olivat enimmäkseen positiivisia ja koulutusta pidettiin pääosin onnistuneena. Toisaalta haastateltavien omakohtaiset kokemukset koulutuksesta tuovat lisäarvoa koulutussuunnitteluun, kun koulutusta edelleen kehitetään sekä koulutukseen osallistuvia opiskelijoita että yhteistyöyrityksiä paremmin palvelevaksi.

Lähteet

- Ahn, J., Dik, B. J. & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An Interpretative Phenomenological Analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48–62.
- Alasoini, T. (2014). Työn organisoinnin muutostrendit: teknillis-taloudellinen ja sosio-kulttuurinen näkökulma. Teoksessa Pentikäinen, L. (toim.), *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen* (s. 93–104). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014.
- Alasuutari, P. (2005). Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa Räsänen, P., Anttila, A.-H. & Melin, H. (toim.), *Tutkimus menetelmien pyörteissä: Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat* (s. 15–28). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Allen, J. & van der Velden, R. (2013). Skills for the 21st century: Implications for Dutch education. Teoksessa Smith, L. R. (toim.), *Higher Education: Recent Trends, Emerging Issues and Future Outlook (Education in a Competitive and Globalizing World)* (s. 1–40). New York: Nova Science Publishers.
- Arnold, J. & Cohen, L. (2008). The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A Critical but Appreciative Analysis. Teoksessa Hodgkinson, G. P. & Ford, J. K. (toim.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23 (s. 1–44). Chichester: John Wiley & Sons.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295–306.
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2), 163–186.
- Arthur, M. B. (2014). The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19, 627–640.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. Teoksessa Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (toim.), *Handbook of Career Theory* (s. 7–25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baruch, Y. & Vardi, Y. (2016). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management*, 27, 355–372.
- Baruch, Y., Szűcs, N. & Gunz, H. (2015). Career Studies in Search of Theory: The Rise and Rise of Concepts. *Career Development International*, 20(1), 3–20.
- Bravo, J., Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Wayne, S. J. & Liden, R. C. (2017). Measuring Career Orientations in the Era of the Boundaryless Career. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 502–525.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30–47.
- Brown, P. & Hesketh, A. (2004). *The Mismanagement of Talent – Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. New York: Oxford University Press.
- Brown, P., Lauder, H. & Ashton, D. (2011). *The Global Auction*. New York: Oxford University Press.

- Casper, S. & Storz, C. (2017). Bounded careers in creative industries: Surprising patterns in video games. *Industry and Innovation*, 24(3), 213–248.
- Chen, C. P. (2003). Integrating Perspectives in Career Development Theory and Practice. *The Career Development Quarterly*, 51, 203–216.
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1), 8–28.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective: Summary. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324.
- Doering, M. M. & Rhodes, S. R. (1989). Changing careers: A Qualitative Study. *The Career Development Quarterly*, 37, 316–333.
- Donohue, R. (2007). Examining career persistence and career change intent using the career attitudes and strategies inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 259–276.
- Ekonen, M. & Lämsä, A-M. (2005). Moninaiset urat – uratutkimus muutoksessa. Teoksessa Lämsä, A-M., Uusitalo, O. & Lämsä, V. (toim.), *Yritysetiikan ja johtajuuden suuntia* (s. 132–145). Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta -julkaisuja 145/2005.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. (2015). Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (4. painos, s. 27–44). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J. (2007). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (2. painos, s. 159–183). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Feldman, D. C. & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 33(3), 350–377.
- Fernandez, A., Fouquereau, E. & Heppner, M. J. (2008). The Career Transition Inventory: A Psychometric Evaluation of a French Version (CTI-F). *Journal of Career Assessment*, 16(3), 384–398.
- Fouad, N. A. & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241–251.
- Gubler, M., Arnold, J. & Coombs, C. (2014). Organizational boundaries and beyond: A new look at the components of a boundaryless career orientation. *Career Development International*, 19(6), 641–667.
- Gunz, H. & Peiperl, M. (2007). Introduction. Teoksessa Gunz, H. P & Peiperl, M. A. (toim), *Handbook of Career Studies* (s. 1–10). Thousand Oaks: SAGE Publishing.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1–13.
- Helenius, M., Kettunen, P. & Frank, L. (2016). *Learnings from the Finnish Game Industry*. New York: Association for Computing Machinery. Julkaistu osana konferenssia, VikingPLOP '16: 10th Travelling Conference on Pattern Languages of Programs, 1–23.
- Hess, N., Jepsen, D. M. & Dries, N. (2012). Career and employer change in the age of the 'boundaryless' career. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 280–288.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2005). *Tutki ja kirjoita*. (11. painos). Helsinki: Tammi.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S. & Roper, J. (2012). Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323–340.
- Jolkkonen, A. & Kurvinen, A. (2012). Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto alueatasolla ja ESR-hanketoiminnan merkitys – esimerkkinä Pohjois-Karjala. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2012.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Juntunen, C. L. & Bailey, T-K. M. (2013). Training and Employment Services for Adult Workers. Teoksessa Blustien, D. L. (toim.) *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*. (32 s., e-Pub-versio). Oxford University Press.
- Järnlström, M., Piekkari, R., Seppälä, T., Jokinen, T., Nyyssölä, M. & Koivula, T. (2013). Kielitaito ja uraliikkuvuus: TEK:iin kuuluvien insinöörien näkemyksiä kielitaidosta ja uraliikkuvuudesta. Vaasan yliopisto, Aalto-yliopisto.
- Järvilehto, L. (2019). Suomesta jatkuvan oppimisen suunnannäyttäjäksi: Jatkuvan oppimisen haasteita ja ratkaisuja teknologiateollisuuden näkökulmasta. Teknologiateollisuus. [pdf]. Luettu 14.3.2020. https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/2019-09/Suomesta_jatkuvan_oppimisen_suunnann%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4_2019_esitysversio.pdf
- Jørgensen, K., Sandqvist, U. & Sotamaa, O. (2017). From hobbyists to entrepreneurs: On the formation of the Nordic game industry. *The International Journal of Research into New Media Technologies*, 23(5), 457–476.
- Kairinen, M., Koskinen, S., Laitinen, A., Niemelä, J. & Uhmavaara, H. (2003). Työelämän muutossuunnat: Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus, 252.
- Kalenius, A. (2014a). Suomalaisten koulutusrakenteen kehitys 1970-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:1.
- Kalenius, A. (2014b). Suomalaisten koulutus rakenne ja sen kehittyminen kansainvälisessä vertailussa (2. painos). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:17.
- Kauhanen, M., Lilja, R. & Savaja, E. (2006). Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta. Työministeriö. Palkansaajien tutkimuslaitos, tutkimuksia 101.
- Khapova, S. N., Arthur, M. B. & Wilderom, C. P. M. (2007). The Subjective Career in the Knowledge Economy. Teoksessa Gunz, H. P & Peiperl, M. A. (toim.), *Handbook of Career Studies* (s. 114–130). Thousand Oaks: SAGE Publishing.
- Koivunen, M., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. (2012). Ura siirtymät muuttuvassa työelämässä – Analyysi urasiirtymän käsitteestä. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Masdonati, J., Fournier, G. & Lahrizi, I. Z. (2017). The Reasons Behind a Career Change Through Vocational Education and Training. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(3), 249–269.
- McDonald, P., Brown, K. & Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*, 10(2), 109–129.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. (e-Pub-versio). International Methelp Oy.

- Mononen, L., Neittaanmäki, P. & Vähäkainu, P. (2014). Suomen pelialan koulutuksen kartoitus 2014. Jyväskylän yliopisto. Informaatioteknologian tiedekunnan julkaisuja, 19/2014.
- Neogames. (2014). *The Game Industry of Finland*. [pdf] Luettu 1.5.2020. http://www.neogames.fi/wp-content/uploads/2014/03/TGIOF_esite_2014_uudet_web.pdf
- Neogames. (2015). *The Game Industry of Finland*. [pdf] Luettu 12.3.2020. <http://www.neogames.fi/wp-content/uploads/2016/05/Finnish-Game-Industry-2015.pdf>
- Neogames. (2019). *The Game Industry of Finland*. [pdf] Luettu 1.5.2020. <http://www.neogames.fi/wp-content/uploads/2019/04/FGIR-2018-Report.pdf>
- Neogames. (a). *Alan toimijat*. Luettu 15.3.2020. <https://www.neogames.fi/tietoa-toimialasta/alan-toimijat/>
- Neogames. (b). *Pelialan koulutus*. Luettu 15.3.2020. <https://www.neogames.fi/pelialan-koulutus/>
- Neogames. (c). *Tietoa toimialasta*. Luettu 1.5.2020. <https://www.neogames.fi/tietoa-toimialasta/>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019). Vapaan sivistystyön kautta hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen: Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista valmistelevalle työryhmälle muistio. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:46.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. *Vapaa sivistystyö*. Luettu 14.3.2020. <https://minedu.fi/vapaa-sivistystyö>
- Osaamisen pelimerkit. *Lyhyesti*. Luettu 15.3.2020. <https://pelimerkit.metropolia.fi/lyhyesti/>
- Peltokoski, J. (2006). Prekariaatti, palkitsematon elämä. Teoksessa Hoikkala, T. & Salasuo, M. (toim.), *Prekaariuoska? Portfoliopolvi, perustulo ja kansalaistoiminta*. (s. 21–26). Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, verkkojulkaisusarja.
- Pietarinen, J. (2002). Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Karjalainen, J., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.), *Tutkijan eettiset valinnat*. (s. 58–69). Helsinki: Gaudeamus Kirja.
- Prescott, J. & Bogg, J. (2011). Career Attitudes of Men and Women Working in the Computer Games Industry. *Journal for Computer Game Culture*, 5(1), 7–28.
- Rodrigues, R. A. & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless? *Human Relations*, 63(8), 1157–1175.
- Ruggill, J. E., McAllister, K. S., Nichols, R. & Kaufman, R. (2017). *Inside the Video Game Industry*. New York: Routledge.
- Ruohotie, P. (2005). *Urakehitys ja kehittävä vuorovaikutus*. Tampere: Tampere University Press.
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19–29.
- 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), s. 1542-1571.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-98.
- Taipale-Lehto, U. & Vepsäläinen, J. (2015). Peliteollisuuden osaamistarveraportti. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2015:6.
- TE-palvelut (a). *Ammatillinen työvoimakoulutus*. Luettu 15.3.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/tyovoimakoulutus/index.html
- TE-palvelut. (b). *RekryKoulutus yritysten rekrytointitarpeisiin*. Luettu 15.3.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/etsi_tyontekijaa/rekrykoulutus/index.html
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Valtakari, M., Nyman, J., Müller, J-E. & Kesä, M. (2014). Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat: Uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 37/2014.
- Vehmas, T., Työ- ja elinkeinoministeriö. (2014). Pk-yritykset ja työvoiman kohtaanto – Mitä pk-yritykselle tarkoittaa sopiva työvoima? Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Wiernik, B. M. & Kostal, J. W. (2019). Protean and Boundaryless Career Orientations: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 280–307.
- Viitala, R. (2007). Työsuhde murroksessa: Lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) *Työ murroksessa* (s. 185–197). Työterveyslaitos. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.
- Williams, J. & Forgasz, H. (2009). The motivations of career change students in teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 37(1), 95–108.
- Wise, A. J. & Millward, L. J. (2005). The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International*, 10(5), 400–417.

Liitteet

LIITE 1. Saateteksti.

Hei,

Olen Helsingin yliopiston aikuiskasvatustieteen maisterivaiheen opiskelija. Tutkin Pro Gradu -työssäni, millaisia kokemuksia [koulutuksen nimi] -ohjelmaan osallistuneilla on pelialan yrityksessä tapahtuvasta oppimisesta sekä [konsulttiyrityksen nimi] toimitiloissa tapahtuvasta koulutuksesta. Tutkimuksessani keskityn tarkastelemaan ohjelmaan aiemmin osallistuneiden, sekä tällä hetkellä osallistuvien ajatuksia siitä, millainen vaikutus ohjelmalla on koettu olevan omaan työuraan ja millaisena tulevaisuus pelialalla näyttäytyy. Tutkimuksessa ei ole tarkoitus keskittyä yksittäisiin pelialan yrityksiin tai peleihin vaan pääpaino on koulutusmallin tarkastelussa.

Pro Gradu -tutkimustani varten etsin vapaaehtoisia haastateltavia, jotka ovat joko tällä hetkellä mukana [koulutuksen nimi] -ohjelmassa, tai ovat aiemmin osallistuneet siihen. Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, pyytäisin sinua olemaan yhteydessä minuun sähköpostitse anna.ketola@helsinki.fi . Tavoitteeni on järjestää haastattelut huhtikuun aikana, ensisijaisesti kasvokkain joko Helsingin yliopiston tiloissa tai mahdollisuuksien mukaan haastateltavalle parhaiten sopivassa paikassa, esimerkiksi työpaikalla. Haastatteluun on hyvä varata n. 45 minuuttia. Käsittelen haastatteluaineistoa luottamuksella, eikä haastattelumateriaalia anneta kolmansille osapuolille. Pro Gradu -työstäni ei myöskään ole pääteltävissä haastateltavien henkilöllisyyttä tai työpaikkaa.

Kiitos paljon jo etukäteen yhteistyöstä! Vastaan mielelläni mahdollisiin lisäkysymyksiin.

Ystävällisesti,

Anna Ketola

LIITE 2. Haastattelurunko

Taustatiedot

- Koulutushistoria
- Työhistoria
- (Työhistoria koulutuksen jälkeen)

[RekryKoulutuksen nimi] -koulutus

Syyt hakea

- Miksi hait koulutukseen?
- Pohditko muita koulutusvaihtoehtoja?
- Oliko kyseessä täydellinen alanvaihto (miksi) / taitojen päivittäminen?

Koulutuskokemukset

- Edeltävät käsitykset koulutuksesta?
- Mitä toivoit koulutukselta?
- Millainen koulutus on ollut? Onko vastannut ennako-oletuksia?
- Millaista Saranen Consultingilla tapahtuva koulutus on ja onko se mielestäsi hyvä tapa kouluttaa?
- Millainen työkuvasi on työpaikalla tapahtuvassa harjoittelussa? Millaista tukea saat työssäsi?
- Antaako tämä koulutusmalli riittävät valmiudet suoriutua työstäsi?
- Mitä etuja tai haittapuolia tässä koulutusmallissa on verrattuna formaaliin koulutukseen?
- Millaisena näet tällaisten lyhytaikaisten koulutusten tulevaisuuden?

Pelialan tulevaisuus

- Millaisena näet pelialan tällä hetkellä? Onko käsityksesi muokkaantunut koulutuksen myötä?
- Onko pelialassa jotakin ainutlaatuista, joka erottaa sen muista aloista?
- Miten pelialalla työskentely eroaa aiemmista töistäsi?
- Millaisena näet pelialan tulevaisuuden? Mitkä ovat tulevaisuuden trendejä?
- Eroaako käsityksesi pelialan tulevaisuudesta työelämän muutoksista ylipääntään? Miksi?
- Mitkä ovat omat odotuksesi tulevaisuuden työurasi osalta? Millaisena näet mahdollisuutesi menestyä alalla?

LIITE 3. Yhteenvetokaavio tutkimustuloksista.

