



<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	29.3.2022
Tekijä	Juuso Varinowski	Sivumäärä	93+liitteet
Otsikko	Enemmän vähemmällä? – Proteaaniset downshifitajat työelämässä		
Ohjaaja	Prof. Satu Teerikangas		

Työelämä on murroksessa, ja esimerkiksi pätkätyöläisyys on yleistynyt. Myös omaehtoinen työtuntien vähentäminen on kasvattanut suosiotaan, ja suosituimmilla downshifitusta ja taloudellisen riippumattomuuden tavoittelua käsittelevillä suomalaisilla blogeilla on tuhansia kävijöitä kuukausittain. On tunnistettu, että muun muassa milleniaalisukupolvi odottaa työltä joustavuutta ja haluaa viettää mielekästä vapaa-aikaa.

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on kartoittaa ja kuvata downshifitajien kokemuksia työelämästä erityisesti työelämätaitojen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon osalta. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat viimeisen viiden vuoden sisällä työntekoaan normaalista noin neljänkymmenen viikkotuntin työajasta selkeästi vähentäneet toimijat. Ilmiötä tarkastellaan proteaanisen urakäsityksen viitekehyksessä.

Tutkimusaihe on merkittävä paitsi yksilöiden hyvinvoinnin ymmärtämiseksi, myös liike-elämän näkökulmasta. Ymmärtämällä downshifitajien toimijoiden motivaatioon, tuottavuuteen ja luovuuteen vaikuttavia tekijöitä yritykset voivat suunnitella esimerkiksi työaikajärjestelyjään siten, että erilaisten toimijoiden osaaminen saadaan kaikkia osapuolia hyödyttävään käyttöön. Aiheen tutkimus on merkittävää myös aiemman tutkimuksen vähyydestä johtuen.

Tutkimus on toteutettu laadullisena vertailevana tapaustutkimuksena. Aineiston keruu on suoritettu haastatteleamalla harkinnanvaraisella otannalla valittuja kolmea toimijaa puolistrukturoiduin haastatteluin. Aineistot on tämän jälkeen analysoitu toisistaan irrallisina laadullisella sisällönanalyyysilla, jonka jälkeen tapauksia on vertailtu toisiinsa.

Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että työskentelyään vähentäneiden proteaanisten toimijoiden työn tuottavuus nousi, heidän strateginen ja luova ajattelunsa tehostui, ja he kokivat työn ja vapaa-ajan tasapainonsa hyväksi. Tutkimuslöydökset tukevat myös aiempaa akateemista kirjallisuutta muun muassa syistä downshifitamis päätöksen taustalla.

Tutkimuksessa muodostetaan kolme potentiaalista propositiota, joita ei aiemmassa akateemisessa kirjallisuudessa ole tunnistettu: Ensinnäkin downshifitaminen saattaa lisätä toimijoiden kyvykkyyttä autonomiseen työskentelyyn, ja toiseksi, heidän strateginen ajattelunsa ja luovuu- tensa paranee. Kolmanneksi, proteaaninen urasuuntautuminen voi perustua aktiiviseen yhteis- kuntakritiikkiin. Tunnistetut kolme väittämää ovat myös tässä tutkimuksessa esitetyt ehdotukset jatkotutkimusaiheiksi.

Avainsanat	Proteaaninen urakäsitys, downshifitaus, työelämätaidot
------------	--





**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

ENEMMÄN VÄHEMMÄLLÄ?

Proteaaniset downshifitajat työelämässä

Johtamisen ja organisoinnin
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Juuso Varinowski

Ohjaaja(t):
Prof. Satu Teerikangas

29.3.2022
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turun OriginalityCheck -järjestelmällä.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	AIHEEN TEOREETTINEN TAUSTA	10
2.1	Kirjallisuuskatsaus	10
2.1.1	Haku Scopus-tietokannasta.....	10
2.1.2	Katsaus aiempiin tutkimuksiin	11
2.2	Downshiftaaminen	13
2.2.1	Downshiftaamisen määritelmiä	13
2.2.2	Downshiftaamisen taustatekijät	14
2.2.3	Mitä downshiftaaja lopulta saavuttaa?.....	16
2.3	Proteaaninen urakäsitys	19
2.3.1	Määritelmä	19
2.3.2	Proteaanisen uran kritiikki	21
2.3.3	Ura	22
2.4	Työelämätaidot	24
2.4.1	Kolmiosaisen jaottelun tausta ja määritelmiä	24
2.4.2	Know-why	27
2.4.3	Know-how	28
2.4.4	Know-whom	29
3	TUTKIMUSMENETELMÄT	31
3.1	Vertaileva laadullinen tapaustutkimus	31
3.2	Aineiston kerääminen	33
3.2.1	Puolistrukturoitu haastattelu aineistonkeruumenetelmänä	33
3.2.2	Haastattelurungon laatiminen teorialähtöisesti.....	35
3.2.3	Haastateltavien valinta ja haastattelujen toteutus	37
3.3	Aineiston analyysi	38
3.4	Tutkimuksen luotettavuus	42

4	TUTKIMUSTULOKSET	45
4.1	Haastateltava 1: Taloudellisesti riippumaton <i>Protean Man</i>	45
4.1.1	Taustatiedot.....	45
4.1.2	Know-why	46
4.1.3	Know-how	51
4.1.4	Know-whom	53
4.1.5	Proteaanisuus	54
4.2	Haastateltava 2 – Vapaa-ajan varjelija	55
4.2.1	Työn ja vapaa-ajan tasapaino.....	55
4.2.2	Know-why	58
4.2.3	Know-how	61
4.3	Haastateltava 3 – Merkityksen etsijä	63
4.3.1	Syyt downshiftaamisen taustalla.....	63
4.3.2	Työnteon vähentämisen vaikutuksia.....	66
4.3.3	Downshiftaaminen kokemuksena.....	68
4.3.4	Know-why	70
4.4	Tapausten vertailu	72
4.4.1	Päätös downshiftaamisesta	73
4.4.2	Know-why	73
4.4.3	Know-how	74
4.4.4	Know-whom	75
4.4.5	Työn ja vapaa-ajan tasapaino.....	76
4.4.6	Downshiftaamisen kritiikki ja edellytykset	77
5	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	79
5.1	Tutkimuksen kulku.....	79
5.2	Tutkimuslöydökset.....	80
5.3	Akateemiset johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	85
5.4	Yhteiskunnalliset johtopäätökset	86

5.5 Tutkimuksen onnistuminen ja rajoitteet	87
LÄHTEET	89
LIITTEET	94

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1: Aineiston redusointi, klusterointi ja abstrahointi.	40
Kuvio 2: Aineiston analyysin kulku.....	41
Kuvio 3: Downshiftaamiseen liittyvät vuorovaikutussuhteet, H2.	56
Kuvio 4: Downshiftaamiseen liittyvät vuorovaikutussuhteet, H3.	66

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1: Kirjallisuuskatsaus Scopus-tietokannassa.....	10
Taulukko 2: Työelämätaitojen määritelmiä	26
Taulukko 3: Haastateltavat.....	38
Taulukko 4: Tutkimuslöydökset suhteessa aiempaan teoriaan 1	81
Taulukko 5: Tutkimuslöydökset suhteessa aiempaan teoriaan 2	84
Taulukko 6: Aineiston analyysi, H1	LIITTEET
Taulukko 7: Aineiston analyysi, H2	LIITTEET
Taulukko 8: Aineiston analyysi, H3	LIITTEET
Taulukko 9: Tapausten vertailu.....	LIITTEET

1 JOHDANTO

“*[Lyhyempi työviikko] on tulevaisuutta... vanhaan ei ole paluuta.*”

Työelämä on murroksessa. Pätkätyöläisyys, osa-aikaisuus ja muut perinteisistä, noin neljänkymmenen viikkotunnin vakituisista työsuhteista poikkeavat järjestelyt ovat aiempaa tavallisempia. Myös omaehtoinen työtuntien vähentäminen on yleistynyt, ja esimerkiksi suosituin downshiftausta ja taloudellista riippumattomuutta käsittelevä suomenkielinen blogi tavoittaa tuhansia uniikkeja kävijöitä kuukausittain (Downshiftaus – Elämän leppoisistaminen 4.7.2019). Downshiftaukselle ei ole yksiselitteistä määritelmää, mutta pääosin sillä tarkoitetaan työnteon vähentämistä ja mahdollisesti alemman tulotason hyväksymistä – toisin sanoen, rahan vaihtamista aikaan.

Aiemmin on tunnistettu, että esimerkiksi milleniaalisukupolvi odottaa työltä merkityksellisyyttä ja joustavuutta ja haluaa viettää mielekästä vapaa-aikaa (Nuorisobarometri 2019, 2020). Milleniaalit saattavat olla oikeassa – toistuvien loppuunpalamisten maailmassa vallitseva käsitys työstä on voitava kyseenalaistaa. Downshiftaamisen tutkiminen on tärkeää niin yksilön kuin työnantajienkin näkökulmasta; on heräteltävä keskustelua vaihtoehtoisista työtavoista ja -määristä sekä siitä, miten downshiftaajien osaaminen ja työpanos saataisiin kaikkia hyödyttävään käyttöön. On myös selvitettävä, mitä työelämätaitoja heiltä voidaan mahdollisesti oppia.

Tässä työssä downshiftaamista tarkastellaan proteaanisen uran viitekehyksessä. Proteaanisella urakäsityksellä tarkoitetaan ”urasuuntautumista, jota johtaa organisaation sijasta yksilö, jossa yksilön arvot ajavat uraa koskevia päätöksiä ja jossa menestyksen kriteerit ovat subjektiivisia” (Hall 2004, 1; 1976, 200–203). Proteaaninen urakäsitys korosta yksilön omaa toimijuutta ja omien arvojensa mukaista suhtautumista työelämään. Vertauskuvallinen *Protean Man* (Lifton 1968, Hall 1976) luovii jatkuvasti muuttuvassa maailmassa oman arvomaailmansa pohjalta toimien ja kantaen itse vastuun oman uransa kehittämistä. Vastapainoksi hän saa tyydytyksen saavutettuaan omat henkilökohtaiset tavoitteensa ja yhdistämällä sujuvasti työnsä ja vapaa-aikansa.

Kartoittamalla downshiftaajien kokemuksia työnteon vähentämisestä, voidaan pohtia, millä keinoin työelämä saataisiin vastaamaan heidän toiveitaan ja tavoitteitaan. Toisaalta voidaan pohtia, mitä heiltä voidaan oppia, ja olisiko vallitsevan noin neljänkymmenen viikkotunnin työelämämallin sijasta mahdollista työskennellä vähemmän, mutta tehokkaammin. Huomiotta ei voi jättää myöskään kysymystä hyvinvoinnista. Kennedy

ym. (2013, 779), ehdottivatkin tulevaksi tutkimusaiheeksi syväluotaavia haastatteluja downshiftaamisen ja koetun elämänlaadun yhteyden selvittämiseksi. Onko mahdollista, että downshiftaavan *Protean Manin* laadukas vapaa-aika tuottaa hyvinvointia hänelle itselleen ja muille riittävästi kompensoimaan puhtaasti taloudellisia negatiivisia vaikutuksia?

Valitsin tämän aiheen, sillä se on paitsi ajankohtainen, myös merkittävä sekä yritysten että yksilöiden näkökulmasta. Huolimatta siitä, että Hall loi proteaanisen uran käsitteen jo vuonna 1976 ja aiheen tutkimus yleistyi 1990-luvulla, aiheen empiirinen tutkimus on yhä vähäistä (Baruch 2014, 2703; Sullivan ja Baruch 2009, 1544). Kuten kirjallisuuskatsauksessani osoitan, proteaanisen uran ja työnteon vähentämisen näkökulmia yhdistävää tutkimusta ei ole tehty, ja työn ja vapaa-ajan tasapainoa proteaanisella uralla on tutkittu vain niukasti (Direenzo ym. 2015). Proteaanisen urasuuntautumisen on aiemmissa tutkimuksissa spekuloitu korreloivan haluttujen työelämätaitojen kanssa (esim. Briscoe ja Hall 2006, 8), sen sijaan työnteon vähentämisen näkökulmaa ei ole huomioitu. Tässä tutkielmassa pyritään täydentämään tutkimuskenttää selvittämällä, miten *Protean Man* on kokenut työelämätaitojensa kehittyneen työntekoa vähennettyään. Toinen proteaanisen uran tutkimuskentässä selvästi tunnistettu puute koskee kriittistä näkökulmaa (Sullivan ja Baruch 2009, 1550). Tutkielma pyrkii paikkaamaan myös tätä puutetta kuvaamalla proteaanisiksi määriteltävien yksilöiden aitoja kokemuksia, olivat ne sitten positiivisia tai negatiivisia.

Tämä pro gradu -tutkielma on vertailevana tapaustutkimuksena toteutettu laadullinen tutkimus downshiftaajien kokemuksista työelämästä, työelämätaidoista sekä uran ja vapaa-ajan tasapainosta proteaanisen uran viitekehyksessä. Tutkielman tavoitteena on selvittää ja kuvata:

- työnteon vähentämisen yhteyttä työelämävalmiuksiin, kuten motivaatioon, tietotaitoon sekä verkostojen kehittymiseen
- työnteon vähentämisen yhteyttä työn ja vapaa-ajan tasapainoon, sekä
- kriittisiä tai negatiivisia havaintoja työnteon vähentämiseen liittyen.

Tutkimuksen kohderyhmää ovat viimeisen viiden vuoden aikana työntekoaan selkeästi vähentäneet palkkatyöläiset, yrittäjät ja freelancerit. Tutkimusaineiston kerääminen suoritettiin puolistrukturoiduin haastatteluin, ja haastateltavat valittiin harkinnanvaraisella eliittiotannalla. Rajaavina kriteereinä olivat 1) haastateltava on viisi vuotta sitten työskennellyt täysipäiväisesti ja 2) haastateltava työskentelee tällä hetkellä vapaaehtoisesti

merkittävästi aiempaa vähemmän. Esimerkiksi se, oliko työnteon vähentäminen alun perin tapahtunut haastateltavan omasta aloitteesta, ei siis vaikuttanut haastateltavien valintaan.

Aiheen valintaan vaikuttivat myös omat positiiviset kokemukseni työnteon vähentämisestä. Kolme vuotta sitten palasin ensihoitajan työstäni vuosikymmenen tauon jälkeen yliopisto-opintojeni pariin. Muutos toi paitsi tervetullutta vaihtelua, myös aikaa omien intohimoni kohteiden ja potentiaalisen uuden työuran reflektointiin. Työn vähentäminen, tai downshiftaaminen, tarjosi ajallisia resursseja esimerkiksi verkostoitumiseen ja subjektiivisesti arvioituna myös kirkkaamman mielen. Johtamisen ja organisoinnin kurssilla tajusin olevani *Protean Man* – olin vaihtanut kauppatieteiden opintoni lähestulkoon hetken mielihoiteesta arvomaailmaani seuraten palomiehen uraan, jatkanut AMK-ensihoitajaksi ja lopulta palannut takaisin yliopistoon kantaen itse vastuun urani suunnasta ja kehittämisestä. Vaikka tarkka suunta ei muutoksen jälkeen ollutkaan heti selvillä, aiemmin toimivaksi todettu strategia osoittautui jälleen käyttökelpoiseksi. Opintojen ohella jäi aikaa pohtia ja suunnitella seuraavia siirtoja, ja työllistyinkin ennen valmistumistani uudelle uralle, jossa pääsen yhdistämään aiempia osaamisiani. Tämä pro gradu -tutkielma onkin myös reflektointia siitä, mikä minua on osin tiedostamatta ohjannut eteenpäin uralla ja elämässä.

Tutkielman johdannon aloittava sitaatti on peräisin islantilaisen ajatushautomo Autonomyn ja voittoa tavoittelemattoman, demokratiaa ja kestävästä ajavan Aldan tutkimusraportista Islannissa vuosina 2014–2021 toteutetuista lyhennetyin työajan kokeiluista. Kokeilut olivat menestys: työhyvinvointi ja työn vapaa-ajan tasapaino kohentuivat tuottavuuden pysyessä vähintään ennallaan. Kokeilun seurauksena 86 prosenttia Islannin työvoimasta on siirtynyt tai siirtymässä lyhennettyyn työviikkoon entisellä palkallaan. (Alda & Autonomy 2021.) Jatkuvasti kiristynyt työtahti ja kasvavat vaatimukset vaikuttavat lähestyvän tiensä päätä, ja muutoksen tuulet puhaltavat. Tämä tutkielma pyrkii osaltaan selvittämään työnteon vähentämisen vaikutuksia proteaaniseen toimijaan ja pohtimaan kriittisesti, voisiko vähemmän sittenkin olla enemmän.

2 AIHEEN TEOREETTINEN TAUSTA

2.1 Kirjallisuuskatsaus

2.1.1 Haku Scopus-tietokannasta

Tutkimuskentän tilan kartoittamiseksi suoritettiin eksploratiivinen kirjallisuuskatsaus Scopus-tietokannassa. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteet olivat ensinnäkin perehtyä downshiftaamiseen ja työtuntien vähentämiseen liittyvään tutkimukseen ja toiseksi selvittää, miten proteaanista uraa on tutkittu nimenomaan työnteon vähentämisen kannalta. Kolmantena, kirjallisuuskatsauksessa kartoitettiin työelämätaitoja käsittelevää tutkimusta. Taulukossa 1 on havainnollistettu osa käytetyistä hakusanoista ja niiden yhdistelmistä, jonka lisäksi viimeisessä sarakkeessa on tiivistetty havaintoja hakutuloksista. Haut suoritettiin Scopus-tietokannassa artikkelin nimestä, tiivistelmästä ja avainsanoista hakemalla. Haun tulokset rajattiin sosiaalitieteiden (SS), psykologian (P), liiketoiminnan ja johtamisen (BM) sekä taloustieteiden (E) aloihin. Koska tutkielmani osatavoitteena on selvittää downshiftaamisen vaikutuksia työelämävalmiuksiin, tätä tarkasteltiin vielä erikseen hakutuloksista.

Taulukko 1: Kirjallisuuskatsaus Scopus-tietokannassa

Osa hakutuloksista oli monitieteisiä ja saattaa siksi sisältyä useamman kuin yhden tieteenalan hakutulosten lukumäärään.

Hakusana 1	Hakusana 2 (AND-operaattoria käyttäen)	Tulokset, kpl	Havainnot
downshift*	-	SS (54), P (33), BM (6), E (6)	Ilmiön ja sen syiden kuvausta, kestävän kehityksen näkökulma
"voluntary simplicity"	-	SS (41), BM (40), P (29), E (17)	Kestävä kehitys, kuluttaminen
downshift* OR "voluntary simplicity"	protean OR "career success"	0	-
downshift* OR "voluntary simplicity"	"career competency"	SS (1), BM (1)	Ei relevantteja artikkeleita.
protean	part-time	BM (7), SS (7), P (2), E (1)	2 relevanttia artikkelia
protean	work-life balance	BM (4), SS (4), P (1), E (1)	1 relevantti artikkeli
"independent professional*"	competenc*	SS (13), BM (2), E (2), P (2)	Ei relevantteja artikkeleita
"protean career"	competenc*	BM (9), SS (7), P (6)	Ei työnteon vähentämisen näkökulmaa.

”reduced work**	-	SS (136), BM (102), P (76, E (36) Koetun työn ja vapaa-ajan tasapainon näkökulma; vähennettyjen tuntien yhteys hyvinvointiin.
-----------------	---	--

Kirjallisuuskatsauksen tulokset olivat yllättäviä: vaikka proteaanisen uran teoreettisessa tutkimuksessa on korostettu mahdollisuutta lisääntyneeseen vapaa-aikaan, empiirisen tutkimuksen kentässä on tämän osalta aukko. Downshiftaamisen tutkimus näyttäisi keskittyvän pitkälti ilmiön ja sen syiden tutkimiseen sosiaalitieteiden ja psykologian aloilla; taloustieteiden ja johtamisen artikkelit keskittyvät suurimmaksi osin kulutuskäyttäytymiseen ja kestäväan kehitykseen. Proteaanisen urasuuntautumisen ja työnteon vähentämisen näkökulmia yhdistävää tutkimusta ei kirjallisuuskatsauksessa löytynyt, ja työn ja vapaa-ajan tasapainon osaltakin proteaanista uraa on tutkittu vain suppeasti (Direnzo ym. 2015, 539). Työelämävalmiuksia proteaanisen uran viitekehityksessä on sen sijaan tutkittu, joskin vähäisessä määrin, ja kyseisiä artikkeleja onkin käytetty tämän tutkielman lähteinä.

Hakutulosten perusteella voidaan todeta, että proteaanisen uran empiirisessä tutkimuskentässä on puutteita huolimatta siitä, että proteaaninen suuntaus on tunnistettu jo kymmeniä vuosia sitten (Hall 1976, 200–205), ja tutkimuskentän puutteet on toistuvasti tuotu esiin (esim. Briscoe ym. 2006, 30). Aihetta on näin ollen lähestyttävä ”kiertotietä” yhdistellen johtolankoja sekä yleisestä proteaanisen uran teoreettisesta ja empiirisestä tutkimuksesta, downshiftaamisen akateemisesta kirjallisuudesta, että lyhyemmän työajan kokeiluihin liittyvästä tutkimuksesta.

Luvussa 2.1.2. osoitetaan lyhyesti kirjallisuuskatsauksessa paljastuneet tutkimuskentän puutteet työajan vähentämisen ja työssä suoriutumisen yhdistävän tutkimuksen sekä downshiftaamisen akateemisen kirjallisuuden osalta. Varsinaiset teorialuvut 2.2–2.4 käsittelevät downshiftaamisen ilmiötä, proteaanista uraa sekä työelämätaitoja – eli valitsemani aiheen teoreettisen perustan muodostavaa kolmea tutkimuskenttää.

2.1.2 Katsaus aiempiin tutkimuksiin

Useimmat yksilön näkökulmasta tehdyt tutkimukset työajan vähentämisestä näyttäisivät liittyvän työn ja vapaa-ajan tasapainoon, työtyytyväisyyteen ja yleiseen hyvinvointiin, mutta kirjallisuuskatsauksella ei löytynyt tutkimusta työtuntien vähentämisen vaikutuksesta työelämätaitoihin tai -valmiuksiin. Toisaalta työtyytyväisyyden korrelaatiosta paremman työsuorituksen kanssa löytyy viitteitä aiemmassa akateemisessa tutkimuksessa. Esimerkiksi Judge ym. (2001), osoittavat kirjallisuuskatsauksessaan, että tutkimuksin on

osoitettu, tosin osin ristiriitaisin tuloksin, sekä suora, välillinen että vastavuoroinen yhteys työtyytyväisyyden ja työssä suoriutumisen välillä.

Forsyth ja Polzer-Debruyne (2007) tutkivat työn ja vapaa-ajan tasapainon yhteyttä työntekijän irtisanoutumisaikaisiin ja työssä suoriutumiseen. Sekä tutkimuksen selittävät että selitettävät muuttujat olivat subjektiivisia: organisaation tukea työn ja vapaa-ajan tasapainolle mitattiin yksilön kokemana, samoin eroaikaet ja työsuorituksen arviointi mitattiin yksilön subjektiivisina kokemuksina. Työssä suoriutumisen kannalta tutkimuksen tulokset ovat ristiriitaisia: koettu työn ja vapaa-ajan parantunut tasapaino vaikuttaa heikentävän suoraan työssä suoriutumista työntekijän itse raportoimana; toisaalta työssä suoriutuminen parani välillisesti kohentuneen työtyytyväisyyden kautta. Tämä on ristiriidassa Friedmanin ja Greenhausin (2000) löydösten kanssa. Heidän tutkimuksessaan koettu organisaation tuki työn ja perhe-elämän yhdistämiseksi johti vähempiin työtunteihin, mutta työssä suoriutuminen pysyi aiemmalla tasollaan.

Myös Direnzon ym. (2015) tutkimus sivuaa aihetta läheltä, sillä heidän tutkimuksensa osoittaa proteaanisen urasuuntautumisen korreloivan positiivisesti työn ja vapaa-ajan tasapainon kanssa, mikä selittyy kasvaneella henkisellä pääomalla. Henkinen pääoma vuorostaan korreloi tutkimuksessa paremman koetun työllistettävyyden kanssa. Työn ja vapaa-ajan tasapainoa ei kuitenkaan tutkittu määrällisesti esimerkiksi työtuntien valossa, vaan muuttujat koostuivat subjektiivisista mittareista (esim. ”Olen tyytyväinen työni ja henkilökohtaisen elämäni tasapainoon”), ja tutkimukseen osallistuneet olivat täysiaikaisessa työssä. Tutkijat tuovat myös esiin, että proteaanisen urasuuntautumisen yhteydestä parempaan työn ja vapaa-ajan tasapainoon ei ole aiempaa tietoa siitä huolimatta, että tämä yhteys on vallitseva käsitys, jota on toistuvasti tutkimuksissa esitetty (ks. esim. Hall ja Richter 1990).

Pohjoismaiden julkisilla sektoreilla toteutettujen työajan leikkaamiskokeilujen pohjalta tehdyt tutkimukset (Anttila ym. 2010; Barck-Holst ym. 2019) puolestaan käsittelevät työajan vähentämistä, mutta eivät tutki sen vaikutusta työelämäntaitoihin. Kyseisiin tutkimuksiin palataan jäljempänä tutkielmassa. Tämä viime vuosina myös kotimaisessa mediassa (YLE Uutiset 12.9.2020; 19.8.2019) uudelleen huomiota saanut lyhyemmän työviikon tutkimuskenttä ei sinänsä käsittele downshifin ilmiötä, mutta aiheen tutkimus on myös tämän tutkielman kannalta olennaista. Tutkimusta on tehty pohjoismaisten työaikakokeilujen pohjalta, mikä tekee siitä erityisen kiinnostavaa, sillä vallitsevalla kulttuurilla, normeilla ja arvoilla on eittämättä vaikutusta siihen, mitä kokemuksia työajan vähentämisestä yksilölle syntyy. Anttila ym. (2010) tutkivat Suomessa julkisella

sektorilla vuosina 1996–1998 toteutetun lyhennetyt työajan kokeilun vaikutuksia erityisesti työn ja perheen väliseen vuorovaikutussuhteeseen. Myös he korostavat sosiaalisten ja kulttuuristen lähtökohtien merkitystä yksilön kokemuksiin; esimerkiksi naisten asema työelämässä ja käsitys siitä, paljonko yksilön ”pitäisi” työskennellä rakentuvat sosiaalisessa kontekstissa (Anttila ym. 2010, 189). Tutkimuksen tuloksiin palataan myöhemmin luvussa 2.

Kuten kirjallisuuskatsaus osoittaa, downshiftauksen ilmiötä on akateemisessa tutkimuksessa tutkittu erityisesti kestäväen kehityksen näkökulmasta. Työajan lyhentämisen vaikutuksista työelämätaitoihin voidaan olemassa olevan tutkimuksen perusteella tehdä korkeintaan suuntaa antavia, välillisiä johtopäätöksiä. Tämän tutkielman osatavoitetta, eli työajan vähentämisen, proteaanisen uran ja työelämätaitojen yhteyttä tukevaa akateemista kirjallisuutta ei toistaiseksi ole. Näiden teemojen vähäinen tutkimuskenttä on siis hajanaista, sekä osin ristiriitaista, ja kaipaa jatkotutkimusta.

2.2 Downshiftaaminen

2.2.1 Downshiftaamisen määritelmiä

Downshiftaukselle ei ole yksiselitteistä vakiintunutta määritelmää. Tässä luvussa esitellään aiheen terminologiaa sekä englanniksi että suomeksi ja käydään läpi eri tutkijoiden käyttämiä määritelmiä ja kuvauksia kyseisestä ilmiöstä tai elämäntavasta. Englanninkielisen termin *downshifting* (myös *slow life*, *voluntary simplicity*) suomenkielisenä vastineena näkee joskus käytettävän (*elämän*) *leppoistamista*, *hitailua*, *hellittämistä* tai *oravanpyörästä hyppäämistä* mutta myös suomen kielessä downshiftaus vaikuttaa olevan yleisemmin käytössä (Kielikello 2009). Myös termiä *kohtuullistaminen* on käytetty (esim. Welling 2014). Cambridge English Dictionary määrittelee käsitteen tarkoittavan ”hyväpalkkaisen ja haastavan työn jättämistä tavoitellakseen jotain, jolla saavuttaa enemmän aikaa ja tyydytystä, mutta vähemmän rahaa” (Cambridge Dictionary 2021).

Lähellä downshiftauksen käsitettä on myös termi *voluntary simplicity*, ja termejä on käytetty kuvaamaan samaa ilmiötä (Chhetri ym. 2009, 52). Siinä missä downshiftauksella tarkoitetaan pitkälti työajan vähentämistä paremman vapaa-ajan toivossa, *voluntary simplicity* heijastaa enemmän kulutusvastaista ideologiaa, jossa työskentelyn vähentämisen ohella olennaista on myös kulutuksen vähentäminen (Grigsby 2004, 1–2). Etzioni (1998, 621–626) jaottelikin downshiftaajat kolmeen tyyppiin perustuen tietynlaiseen leppoistamisen intensiteettiin: *downshifters*, *strong simplifiers* ja *the simple living*

movement. Etzioni käyttää downshifteen esimerkkinä verrattain varakasta ja hyvätuloista lakimiestä, joka leikkaa työtuntejaan, vaihtaa huonommin palkattuun mutta vähemmän vaativaan työhön tai lopettaa täysin työskentelyn. Alentunutta tulotasoaan hän korvasi tarvittaessa luopumalla luksuksena pidetyistä hyödykkeistä, esimerkiksi vaihtamalla autonsa halvempaan. Elämäntyyli pysyy kuitenkin yleisesti ottaen varsin kuluttavana. *Strong simplifier* puolestaan on tyypillisesti hyvätuloisesta ammatista täysin luopuva tai esimerkiksi aikaiselle eläkkeelle jäävä henkilö, jonka varallisuus riittää säästöillä elämiseen, kunhan kulutusta karsii reilusti. Esimerkkinä kuvataan investointipankkiiria, joka vaihtaa kalliista elämäntyylistä 500–2000 dollarin kuukausibudjettiin, jonka hän pystyy rahoittamaan säästöillään. *Simple living movement* edustaa kokonaisvaltaista elämäntyylin ja kulutuskäyttäytymisen muutosta, jossa yksilö tyypillisesti muuttaa kaupungin ulkopuolelle matalampien elinkustannusten perässä. Kulutuskäyttäytymisen ohella tällainen elämäntyyli poikkeaa kahdesta edellä mainitusta myös siten, että se voidaan nähdä kulutusvastaisena filosofiana.

Downshifteen määritelmä ei ole vakiintunut tai yksiselitteinen, ja viime kädessä voidaan sanoa, että yksilön oma kokemus määrittelee, onko hän leppoistanut elämäänsä. Tässä tutkimuksessa downshifteen tarkoitetaan vapaaehtoisesti keskimääräistä työaikaa selkeästi vähemmän vastikkeellista työtä tekeviä ottamatta kantaa heidän koulutus-, ura- tai palkkatasoonsa.

2.2.2 Downshifteen taustatekijät

Jo moni downshifteen määritelmä olettaa, että vähintään osasy työntöön vähentämiseksi on halu saavuttaa lisää vapaa-aikaa. Tässä tutkielmassa käytetty määritelmä, jonka mukaan downshifteen on lähinnä vastikkeellisen työn vähentämistä, ei toisaalta sulje pois lisääntyneen työn ulkopuolisen ajan käyttämistä esimerkiksi opiskeluun. Onkin syytä eritellä, mitä downshifteen ovat tavoitelleet tietoisella päätöksellään vaihtaa rahaa aikaan. Downshifteen päätökseen vaikuttavien syiden lisäksi luvussa esitellään tutkimuslöydöksiä tyypillisen downshifteen taustamuuttujista, kuten iästä ja taloudellisesta tilanteesta.

Kennedy ym. (2013, 770–776) selvittivät Kanadassa suoritetussa kaksivaiheisessa tutkimuksessaan downshifteen motivaatiotekijöitä työntöön vähentämiseksi, elämäntilannetta ja huolta ympäristöstä. 26 prosenttia kaikista vastanneista (n=485) ilmoitti vähintään yhden kotitaloutensa aikuisen tehneen tietoisesti päätöksen vähentää työskentelyään ja tulojaan vastineeksi vapaa-ajasta. Prosenttiosuus on linjassa aiempien tutkimusten

kanssa. Tutkimuksen toisen, määrällisen vaiheen tulokset osoittavat halun viettää aikaa lasten kanssa olleen suurin syy työnteon vähentämiseksi (42 prosenttia downshifanteista). Naisvastaajien ilmoittama prosenttiosuus oli miesvastaajien ilmoittamaa suurempi. Tutkimusasetelmasta johtuen tästä ei kuitenkaan selviä, vähensivätkö nimenomaan naiset työskentelyään lasten vuoksi, sillä vastaaja ei välttämättä itse ollut vähentänyt työntekoaan. Toiseksi yleisin (20 %) syy oli yleisesti vapaa-ajan asettaminen rahan edelle. Muita mainittuja syitä olivat stressi (12 %), opiskelu (7 %) sekä terveydelliset syyt (7 %).

Chhetri ym. (2009) tutkivat downshiftaajien tyytyväisyyttä elämänlaatuunsa sekä downshiftaamista ennakoivia sosioekonomisia muuttujia. Australiassa toteutettu tutkimus lähestyy aihetta vertaamalla downshiftaajiksi luokiteltuja ei-downshiftaajiin. Tutkimukseen osallistuneista (n=773) noin 30 % oli downshifannut, eli tehnyt tietoisena matalampaan tulotasoon johtaneen elämäntyylin muutoksen viimeisen 10 vuoden aikana. Chhetrin ym. (2009, 65–67) mukaan tutkimuksen satunnaisotannalla valituista kyselyyn vastanneista downshiftaajat edustivat ei-downshiftaajien ryhmää useammin niin kutsuttuja perinteisiä lapsiperheitä. Tyypillisesti downshiftaaja itse oli perheen äiti, joka työskenteli osa-aikaisesti puolison ollessa kokoaikatyössä. Molemmat perheen aikuiset olivat usein korkeasti koulutettuja ja perheen taloudellinen asema oli hyvä. Keskimäärin downshiftaaja oli nuorehko keski-ikäinen, hieman yli neljäkymmentävuotias. Tutkijoiden löydökset vaikuttaisivat tukevan proteaanisen uran akateemisen kirjallisuuden teoreettista diskurssia siitä, että syynä yksilölähtöiselle päätökselle vähentää työntekoa on halu omistaa enemmän aikaa perheelle (ks. esim. Hall 1976, Drenzo 2015). Toisaalta tämä voi viitata myös paluuseen malliin, jossa nimenomaan naiset uhraavat työuransa huolehtiakseen lapsista. Aihe vaatii jatkotutkimusta päätöksen todellisten juurisyiden selvittämiseksi.

Myös Anttilan ym. (2010) tutkimuslöydökset osoittavat taloudellisen tilanteen olevan merkittävä tekijä työnteon vähentämispäätöksen taustalla. Suomalaisissa kunnissa toteutetun työaikakokeilun esiselvityksen perusteella kotitalouden taloudellisen tilanteen lisäksi myös työhön sitoutumisen todettiin vaikuttavan valmiuteen työn jakamiselle. Tämä toteutettiin tyypillisimmin jakamalla kahdeksan tunnin työpäivät kuuden tunnin vuoroihin, mutta useamman työntekijän kesken. Lopullisessa kokeilussa ansiotaso ei laskenut työtuntien kanssa samassa suhteessa, vaan keskimääräinen palkanalennus oli seitsemän prosenttia työajan vähennyttyä 20–25 prosenttia. Kokeilu ei lähtenyt liikkeelle ensisijaisesti työntekijöiden, vaan organisaatioiden tarpeesta. Kunnat pyrkivät parantamaan

palvelujaan pidentämällä aukioloaikoja, ja toisaalta tavoitteena oli työllisyyden parantaminen talouden laskusuhdanteen jälkeen. Osallistujat olivat pääosin naisia hoiva- ja varhaiskasvatuksen aloilta, ja kokeilu oli valtion rahallisesti tukema. Kokeilussa korostuu myös Chhetrin ym. (2009, 65–67) tekemä havainto downshiftaajien naisvoittoisuudesta: työaikakokeilua yritettiin useissa kunnissa toteuttaa myös miesvaltaisissa työyksiköissä, mutta halukkuutta kokeiluun ei näissä ollut (Anttila ym. 2010, 206).

2.2.3 Mitä downshiftaaja lopulta saavuttaa?

Kirjallisuuskatsauksen löydöksiä käsittelevässä luvussa 2.1 tuotiin esiin downshiftauksen tutkimuskentän suppeus aiemman kirjallisuuden keskittyessä ilmiön yleiseen kuvaamiseen ja kulutuskäyttäytymiseen. Downshiftausta ja työelämätaitoja yhdistävää tutkimusta ei ole tehty, ja tutkimus on suppeaa myös työn ja vapaa-ajan tasapainon näkökulmasta. Tästä johtuen vähäisiä aiempia tutkimuksia käsitellään tässä luvussa tarkemmin, kuin pro gradu -tutkielmissa tyypillisesti.

Kennedyn ym. (2013, 774–775) mukaan downshiftaajien yleinen elämänlaatu tai tyytyväisyys ajankäyttöön ei eroa tilastollisesti merkittävästi verrattuna ei-downshiftaajiin, kun muut muuttajat huomioidaan. Vaikka downshiftaajat eivät olisi muita tyytyväisempiä elämäänsä, eivät he toisaalta ole myöskään tyytymättömämpiä: löydös viittaisi siihen, että muut hyödyt riittävät kompensoimaan ansiotason laskun. Tutkijat huomauttavat myös, että kyselyn rakenne on saattanut vaikuttaa tuloksiin: vastaajilta kysyttiin, onko heidän kotitaloudessaan downshiftattu, kun taas tyytyväisyyteen liittyvät väittämät olivat henkilökohtaisia. On siis mahdollista, että vastaajan puoliso on vähentänyt työskentelyään, ja vastaajan itsensä tyytyväisyys on ennallaan.

Vastaavasti Chhetri ym. (2009, 64; 67–70) raportoivat downshiftaajien olevan yhtä tyytyväisiä elämäänsä yleisesti kuin verrokkiryhmä, samoin he olivat yhtä tyytyväisiä terveyteensä. Downshiftaajien ryhmä oli kuitenkin verrokkejaan tyytymättömämpi työllisyystilanteeseensa, käytettävissään olevaan rahamäärään sekä – hieman yllättäen – käytettävissä olevaan vapaa-aikaan. Tutkijat toisaalta pohtivat aiheellisesti ilmiön syy-seuraussuhteita; ehkä downshiftaaminen onkin enemmän keino reagoida stressaavaan ja kiireentäyteiseen elämäntilanteeseen kuin itse tavoite? Päätös vähentää työntekoa ja siten käytettävissä olevia tuloja on saattanut johtua yksilön alhaisemmasta tyytyväisyydestä elämäntilanteeseensa, mikä vihjaisi, että taustamuuttajat kuten ikä ja perhemuoto saattaisivat selittää heikompaa tyytyväisyyttä esimerkiksi käytettävissä olevaan vapaa-aikaan. Toisaalta downshiftaamalla ei tässäkään tapauksessa vaikuteta saadun niin selvää

parannusta koettuun tyytyväisyyteen, että downshiftaatijat olisivat verrokkejaan onnellisempia. Vastaavia havaintoja tekevät myös Anttila ym. (2010, 195–196). Työaikakokeiluun osallistuneet kokivat ennen kokeilun alkua verrokkiryhmää voimakkaammin työn häiritsevän perhe-elämää, mikä on tutkijoiden mukaan saattanut olla syy osallistua kokeiluun. Kokeiluun osallistuneet toivat usein myös itse tämän syyn esiin haastatteluissa.

Chhetrin ym. (2009) omien havaintojen lisäksi tyypillisen downshiftaajan kuvauksesta pistää esiin se, että heidän puolisonsa työskentelivät yhä täysipäiväisesti. Jää jatko-tutkimuksissa selvitettäväksi, onko tällä merkitystä koettuun tyytyväisyyteen, tai onko esimerkiksi työssäkäyvän puolison tyytyväisyys tilanteeseensa kohentunut. Jos esimerkiksi kotityöt ja lastenhoito jäävät työajan leikkaamisen vuoksi yhä enemmän downshif-taavan osapuolen vastuulle, ei hänen varsinainen oma vapaa-aikansa välttämättä lisäännä. Osin tämän suuntaisia havaintoja syntyi esimerkiksi Suomen vuosien 1996–1998 kokei-lussa työajan lyhentämisestä. Pääosin naisista koostuneet vastaajat kertoivat, kuinka heillä on kaksi työtuntia päivästä leikattuaan enemmän aikaa kotitöille ja lastenhoidolle, vaikka myös rentoutumiselle ja liikunnalle jäi aikaa (Anttila ym. 2010, 202).

Anttilan ym. (2010, 195–197) pitkittäistutkimuksessa raportoidaan myös yksilön ko-kemusten muutosta puolentoista vuoden ajanjaksolla; Chhetrin ym. (2009) ja Kennedyn ym. (2013) tutkimuksissa aika-aspektia ei huomioida. Tutkimuksessa on kolme viisipor-taisella asteikolla (ei koskaan – hyvin usein) mitattua kysymystä työ-perhekonfliktiin liit-tyen, esimerkiksi ” Kuinka usein työsi tai urasi häiritsee velvollisuusiasi kotona” sekä ”Kuinka usein työsi estää sinua viettämästä aikaa perheesi kanssa?” Keskimääräinen muutos oli -0,46 pistettä, ja kaikkien kysymysten kohdalla löydökset ovat tilastollisesti merkittäviä. Myös työn kuormitus koettiin 0,53 pistettä pienemmäksi. On huomioitava, että myös kokeilun ulkopuolelle jääneiden verrokkien tulokset puolentoista vuoden jäl-keen olivat parantuneet, tosin selkeästi vähemmän (-0,08 pistettä). Muutokset olivat vas-taavan suuruisia jo puolen vuoden kohdalla, mutta niiden tilastollista merkitsevyyttä ei raportoida. Anttilan ym. (2009, 197–198) tutkimuksessa vain vähäisesti edustettujen ylemmän tason työntekijöiden tai toimihenkilöiden kohdalla muutosta ei tapahtunut, minkä tutkijat päättelevät johtuvan jo alkujaan suuremmasta autonomiasta sekä siitä, että ylemmän tason työntekijät kokevat tehtäviensä ja vastuidensa jakamisen vaikeaksi, jol-loin aiemmat työt pitäisi pystyä hoitamaan lyhyemmässä ajassa.

Ruotsissa kokeiltiin 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä työajan leikkaami-sen vaikutuksia sosiaalityöntekijöiden stressiin ja coping-keinoihin. Tutkijoiden mukaan (Barck-Holst ym. 2019, 105) 25 prosentin vähennys työajassa täydellä palkalla parantaa

työajan ulkopuolella tapahtuvaa palautumista, mikä puolestaan vaikuttaa positiivisesti kykyyn käsitellä takaiskuja ja hätätilanteita. Työajalla tapahtuva palautuminen ei toisaalta kuitenkaan parantunut, sillä työntekijöiden ja keskijohdon autonomia työmäärän suhteen oli vähäistä, ja tapaus- tai asiakaskohtainen työaika pysyi ennallaan.

Vaikka työajan vähentämisellä vaikuttaisi olevan positiivisia vaikutuksia esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä stressinhallinnan ja palautumisen suhteen, myös pitkälti vallitsevaan kulttuuriin sidonnaisia haittoja esiintyy. Suomessa työajan lyhennyskokeiluun osallistuneet kokivat syyllisyydentunnetta ja tarvetta selitelyyn esimerkiksi törmätessään tuttaviansa arki-iltapäivänä. Häpeän tai syyllisyyden tunnetta aiheutti toisaalta sekin, että lyhyemmän työajan myötä työpäivän aikana sai vähemmän aikaa kuin aiemmin. Myös työyhteisön henki kärsi, ja osa kokeiluun osallistuneista koki vastustusta esimiehen taholta ja aiheuttavansa kateutta muissa työntekijöissä. Osalla taas kokemukset olivat yksinomaan positiivisia. (Anttila ym. 2010, 201.)

Akateemiset havainnot työajan lyhentämisestä ovat suhteellisen vähäisiä ja hajanaisia. Anttilan ym. (2010) ja Barck-Holstin ym. (2019) tutkimusasetelmat ja -kontekstit poikkesivat Chhetrin ym. (2009) ja Kennedyn ym. (2013) tutkimuksista selvästi, eikä osin erisuuntaisia tuloksia tule siksi pitää ristiriitaisina keskenään. Esimerkiksi ansiotason lasku oli Suomen ja Ruotsin kokeilussa pehmenetty tai täysin kompensoitu valtion tukemana, minkä johdosta muutos palkassa oli pienempi kuin muutos työajassa. Lienee selvää, että vähentämällä työntekoa palkan säilyessä ennallaan kokemukset ovat pääosin positiivisia. Tällainen tutkimus on kuitenkin yhtä lailla tärkeää, sillä tarvitsemme myös tietoa siitä, mitä ennakoitusti positiivisia vaikutuksia työajan leikkaamisella on ja riittävätkö ne kompensoimaan yksilön ansiotason laskun negatiivisia vaikutuksia. Organisaation näkökulmasta kiinnostavaa on myös, riittävätkö positiiviset vaikutukset kompensoimaan vähentyneen kokonaistyömäärän työtehoa parantamalla tai sairauslomia vähentämällä. Downshiftaamisella, erityisesti kun se tapahtuu markkinaehtoisesti ilman palkka-kompensaatiota, vaikuttaisi olevan sekä negatiivisia että positiivisia koettuja seurauksia, mutta tutkimuskentän suppeuden takia aihe vaatii lisää tutkimusta.

Akateemisen tutkimuksen valossa downshiftaaminen vaikuttaisi liittyvän keskeisesti perhe-elämään. Downshiftaamispäätöksen taustalla on usein halu viettää aikaa perheen kanssa, ja erityisesti perheelliset naiset vaikuttaisivat downshiftaavan muita useammin. Epäselväksi jäävät kuitenkin ilmiön syy-seuraussuhteet: onko downshiftaaminen reaktio liialliseen työkuormaan, ja voiko tällä selittää esimerkiksi naisten korostunutta osuutta downshiftaajista? Selittääkö jo lähtökohtaisesti heikompi tyytyväisyys osaltaan sitä, että

downshifitajat eivät osassa tutkimuksista ole kokeneet olevansa sen onnellisempia kuin muutkaan? Downshifitamisen mahdollisten negatiivisten vaikutusten tutkiminen syy-seuraussuhteineen ja konteksteineen kaipaa sekin lisää akateemista huomiota. Myös proteaanisen uran teoreettinen kirjallisuus on vihjannut, että *Protean Manin* arvoperustaiset päätökset uransa suhteen liittyvät usein työn ja perhe-elämän tasapainoon (ks. esim. Hall 1976, Drenzo 2015). Seuraavassa pääluvussa tarkastellaankin proteaanista uraa.

2.3 Proteaaninen urakäsitys

2.3.1 Määritelmä

Proteaanisella urakäsityksellä tarkoitetaan ”urasuuntautumista, jota johtaa organisaation sijasta yksilö, jossa yksilön arvot ajavat uraa koskevia päätöksiä ja jossa menestyksen kriteerit ovat subjektiivisia” (Hall 2004, 1; 1976, 201–203). Proteaaninen urakäsitys korostaa yksilön omaa toimijuutta (*agency*) ja omien arvojensa mukaista suhtautumista työelämään. Hall toi psykologi Robert Jay Liftonilta (1968) lainaamansa käsitteen ”*protean man*” organisaatiotutkimukseen; sen alkuperä puolestaan on kreikkalaisen mytologian muotoaan jatkuvasti vaihtavassa Proteuksessa.

Proteaaninen urakäsitys saatetaan usein sekoittaa rajattomaan urakäsitykseen (eng. *boundaryless career approach*), jolla tarkoitetaan psykologista joustavuutta organisaatioiden sisällä tai niiden välillä ja/tai fyysistä liikkuvuutta organisaatorajojen ulkopuolelle (Arthur & Rousseau 1996). Käsitteiden sekoittuminen on ymmärrettävää, sillä ne limittyvät kummankin korostaessa subjektiivista menestyskäsitteistä ja omasta toimijuudesta lähtevää liikkuvuutta mihin tahansa suuntaan, eikä vain oman organisaation hierarkiassa ylöspäin. Inkson (2006, 57–58) kyseenalaistaa tutkimuksessaan, ovatko termit metaforina erilaisia, vai kuvaavatko ne samaa ilmiötä. Hän päätyy toteamaan niiden olevan toisiaan täydentäviä: proteaaninen urakäsitys lähtee liikkeelle psykologisesta urasuuntautumisesta, jossa sopeutuvaisuuden voidaan nähdä johtavan tietynlaiseen urakäyttäytymiseen. Rajaton urakäsitys lähestyy ilmiötä ikään kuin toisesta suunnasta. Ratkaisevaa on nimenomaisesti joustava urakäyttäytyminen ja organisaation rajat ylittävä liikkuminen, joiden voidaan olettaa heijastavan yksilön omaa maailmankuvaa. Yksilön sisäinen arvo-maailma on siis proteaanisen uran tutkimuksessa eksplisiittinen ja rajattoman uran tutkimuksessa implisiittinen. Työelämätaidot ovat päinvastaisesti implisiittisiä proteaanisen uran käsitteessä ja eksplisiittisiä rajattoman uran käsitteessä. Inkson (2006, 60) myös ehdotti proteaaniselle uralle kuvaavampia termejä *autonomous career* (”autonominen ura”)

tai *self-directed career* ("itseohjattu ura"), ja vastaavasti rajattomalle uralle termiä *boundary-crossing career* ("rajat ylittävä ura").

Briscoe ym. (2006, 32) selittävät kuvaavasti, miten proteaanisen ja rajattoman urasuuntautumisen käsitteet ovat limittyviä, mutta selkeästi erillisiä. Yksilö voi esimerkiksi olla hyvinkin proteaanisesti urasuuntautunut ja tehdä itsenäisiä päätöksiä oman arvomaailmansa pohjalta olematta kuitenkaan kiinnostunut ylittämään organisaationsa rajoja, mikä olisi rajattomalle urakäsitykselle tunnuksenomaista. Vastaavasti toisinpäin, yksilö voi olla rajattomasti urasuuntautunut ja valmis ylittämään organisaatorajoja, mutta luottaa silti organisaatioonsa urakehitykseensä liittyvässä päätöksenteossa. Voidaan siis nähdä, että rajattomassa urakäsityksessä keskeistä on valmius siirtyä organisaation sisällä tai organisaatioiden välillä mihin tahansa suuntaan, kun taas proteaanisessa urakäsityksessä olennaista on subjektiiviset, psykologiset mittarit ja yksilön omasta arvomaailmasta ja motivaatiosta kumpuavat uraa koskevat päätökset.

Briscoe ja Hall (2006, 8) määrittävät proteaanisen uran kahden eri dimension, arvo-perusteisen motivaation ja yksilön itsensä ohjaaman uranhallinnan kautta. Arvoperusteisella motivaatiolla tutkijat tarkoittavat juuri edellä mainittuja yksilön omasta arvomaailmasta kumpuavia, psykologisia ja subjektiivisia menestyksen mittareita. Arvomaailma ohjaa myös yksilön uravalintoja. Yksilön itse ohjaamalla uralla tarkoitetaan arvopohjaisen päätöksenteon lisäksi myös kykyä sopeutua suoriutumisen ja oppimisen vaatimuksiin. Proteaaninen ura koostuu näiden kahden ulottuvuuden tai komponentin yhdistelmästä, ja komponentit voivat olla vahvoja tai heikkoja toisistaan riippumatta. Jos näiden komponenttien lisäksi yksilö on valmis liikkumaan organisaatorajojen yli, kuten tutkijoiden mukaan usein onkin, hänen urasuuntautumistaan voi pitää sekä proteaanisena, että rajattomana. Tutkijat kutsuvat proteaanisen urasuuntautumisen omaksunutta henkilöä myös transformationaaliseksi, sillä he ovat kykenevämpiä jatkuvaan oppimiseen sekä johtamaan itseään ja muita.

Myös Peiperlin ja Baruchin (1997) käsite "post-corporate career" vastaa pitkälti edellä mainittua proteaanisen ja rajattoman uran yhdistelmää. He keskittyvät erityisesti organisaationsa jättäneisiin pitkän linjan ammattilaisiin, jotka organisaatiosta vapaaehtoisesti tai pakon edessä lähdettyään sitoutuivat yhä alaansa, joskaan eivät enää yhteen yritykseen ja jatkoivat uraansa esimerkiksi konsultteina. Tutkijat tunnistavat tällaisen uran olevan yksilön itsensä ohjaamaa ja ylittävän jatkuvasti eri organisaatioiden rajoja. Peiperl ja Baruch ehdottavat kuvaamansa uran mahdollistavan paremman työn ja vapaa-ajan tasapainon. Granrose ja Baccili (2005, 165) toteavat niin ikään, että osa tutkijoista ei tee

eroa proteaanisen ja rajattoman urakäsityksen välillä, osa tekee. Heidän psykologisia työsopimuksia koskevassa tutkimuksessaan konsepteja käsitelläänkin pitkälti rinnasteisina ja vastakohtana perinteiselle uralle. Tutkimuskenttää ja konsepteja tiivistäen voidaan vahvistaa edellä esitetty Briscoen ym. (2006, 32) näkemys, jonka mukaan proteaanisen ja rajattoman uran konseptit limittyvät ja voivat esiintyä yhtäaikaaisesti, mutta ovat silti toisistaan erillisiä.

Koska edellä mainitut termit limittyvät ja ovat helposti sekoitettavissa, tässä tutkielmassa käytetään määritelmää, jossa proteaaninen urakäsitys kuvaa yksilön arvomaailmasta ja subjektiivisesta menestyksen kokemuksesta kumpuavaa urasuuntautumista, joka johtaa yksilön omaan, proaktiiviseen toimijuuteen, jossa yksilö itse ohjaa omaa uraansa.

2.3.2 Proteaanisen uran kritiikki

Proteaanisen uran empiirisen tutkimuksen vähyyks korostuu erityisesti kriittisen näkökulman puutteena. Kuten aiemmat tutkijatkin ovat huomauttaneet (ks. esim. Sullivan ja Baruch 2009, 1550), tutkimuskenttä kuvaa proteaanista urasuuntautumista pitkälti positiivisten mielikuvien, kuten menestyksen ja paremman työn ja vapaa-ajan tasapainon kautta (ks. esim. Drenzo ym. 2015). *Protean Man* nähdään turbulentissa ympäristössä kuin kotonaan luovivana ja omien arvojensa pohjalta toimivana menestyjänä, jolla kaikesta huolimatta jää myös aikaa harrastuksilleen ja perheelleen. Drenzo (2015, 554), nostaakin esiin kysymyksen, mitä tapahtuu, jos arvojen ohjaamana toimiva yksilö ei saavutakaan tavoitteitaan. Jääkö yksilö jumiin, jos arvot eivät enää vastaakaan alati muuttuvaa työympäristöä?

Sekä Drenzo (2015, 554) että Sullivan ja Baruch (2009, 1542–1543) haastavat myös ajatuksen siitä, että proteaaninen toimija olisi kategorisesti proaktiivinen. Proteaaninen urasuuntautuminen voi olla myös reaktio ulkoisiin tekijöihin, kuten heikkoon tilanteeseen työmarkkinoilla, mikä kuvasta lähinnä riippuvuutta, ei riippumattomuutta, ulkoisista vaatimuksista. Vuoden 2008 finanssikriisin aikaan puhuttiin esimerkiksi ”pakotetusta” tai ”vahingossa alkaneesta” yrittäjyydestä, kun massairtisanomisten vuoksi moni päätyi työllistämään itse itsensä (CNBC 20.11.2014). Toisaalta, kuten Eby (2003, 701) toteaa, proaktiiviset ja sopeutuvaiset toimijat pärjäävät todennäköisemmin muita paremmin epävakaa ja muuttuvassa markkinaympäristössä. Massairtisanomisten jälkeisessä uusien pienyrittäjien aallossa on luultavasti ollut syy-seuraussuhteita molempiin suuntiin; toiset muuttuivat proteaanisiksi jouduttuaan työllistämään itsensä, ja jo ennalta proteaaniset toimijat yksinkertaisesti sopeutuivat uuteen tilanteeseen.

Ajatus siitä, että *Protean Man* ohjaa itse uraansa ja käyttää aikansa omiin intohimoihinsa ja itsensä kehittämiseen, on houkutteleva. *Protean Man* osaa irrottautua työstään, ja hänellä on aikaa perheelleen ja harrastuksilleen. Hän syventää myös osaamistaan niin työssä kuin vapaa-ajallaan, esimerkiksi opiskelemalla. Tämä ei kuitenkaan ole itsensäanselvyys. Teknologinen kehitys on hämärtänyt työn ja vapaa-ajan rajaa, mikä saattaa aiheuttaa jatkuvan työssäolon kokemuksen (ks. esim. Boswell ja Olson-Buchanan 2007, 603–605). Oppiminen ja kouluttautuminen saattaa myös jäädä hyvien aikeiden tasolle. Mallon ja Walton (2005) tutkivat palkkatyössä toimivien ja freelancereiden eroavaisuuksia juuri opiskelun ja kouluttautumisen näkökulmasta. Vaikka freelancerit näkivät jatkuvan itsensä kehittämisen tärkeänä, usein rajallisten resurssien (aika, raha) vuoksi heidän ei ollut mahdollista kouluttautua tai opiskella siinä määrin kuin olisivat halunneet. Tämän lisäksi esiin nousi palautteen saanti. Palautteen saaminen tunnistettiin tärkeäksi kehittymisen kannalta, mutta freelancereiden oli huomattavan vaikea saada rakentavaa palautetta.

Tutkimuksissa esiin tuotu vähäinen proteaanisen uran kritiikki on pitkälti muista teemoista, kuten yleisistä nykytyöelämän ongelmista (esim. Boswell ja Olson-Buchanan 2007) tai freelancereiden tutkimuskentästä (Mallon ja Walton 2005) johdettua. Sen sijaan empiirinen, nimenomaisesti proteaanisen uran viitekehyksessä tehdystä tutkimuksesta kumpuava kritiikki puuttuu. Muusta työelämän tutkimuksesta tehtävien johtopäätösten perusteella *Protean Manilla* vaikuttaa toimijana olevan monta sudenkuoppaa ylitettävänä. Koska tämä tutkielma on luonteeltaan kartoittava, eikä niinkään vahvistava, se pyrkii lisäämään ymmärrystä myös proteaanisen uran ongelmakohdista. Kritiikki on aiheellista, sillä proteaanisuus vaikuttaisi usein yhdistettävän nimenomaan positiivisiin mielikuviin. Jos kyseessä on kuitenkin pakon edessä yrittäjäksi ajautuminen tai aiemmissa luvuissa esiin tuotu mahdollinen naisten työurien uhraaminen perheestä huolehtimiseksi, toiminnan naamioiminen proteaanisuuden käsitteen ja valinnanvapauden alle saattaa olla harhaanjohtavaa ja vaarallista.

2.3.3 Ura

Jos halutaan tarkastella urakäsityksiä, pitää uran käsite määritellä. Akateemisessa tutkimuskentässä uran käsitteelle ei ole yksimielistä ja -selitteistä määritelmää (Sullivan ja Baruch 2009, 1543). Hall (1976, 1–4) kuvaa neljä erilaista ulottuvuutta uran käsitteelle, joita aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa sekä yleiskielessä on käytetty. Ehkä yleisimmin ura nähdään etenemisenä (*career as advancement*), jossa työntekijä etenee

organisaatiohierarkiassa pääsääntöisesti ylöspäin, joko organisaation sisällä tai niiden välillä. Tähän sisältyy perinteinen oletus siitä, että liikkeet ylöspäin ovat tavoitellumpia ja parempia kuin liikkeet alaspäin. Toinen mahdollinen tapa kuvata uraa, on ammattien välinen jaottelu, jossa vain osa ammateista muodostaa uran. Tämän käsityksen mukaan lähinnä korkeakoulutusta vaativien, usein vakiintunutta reittiä pitkin etenevien ammattien kohdalla puhutaan urasta. Esimerkiksi professorin ura etenee tutkimusavustajasta tai tutkijasta vaiheittain kohti professuuria, kun taas tästä perspektiivistä katsottuna esimerkiksi siivoojalla ei ole uraa, vaan ammatti. Kolmannen määritelmän mukaan uran voidaan katsoa olevan koko elämänkaaren mittainen ammattien sarja, eikä tämä näkökulma siten aseta ammatteja arvojärjestykseen, mikä tekee urasta neutraalimman termin.

Hall (1976, 2–4) päätyy määrittelemään uran ”elinikäisten roolisidonnaisten kokemusten sarjana”. Määritelmä korostaa yksilön omaa suhtautumista ja kokemusta, subjektiivista uraa. Lisäksi määritelmä ei kata ainoastaan ammatteja, vaan esimerkiksi kotiäitiys voidaan nähdä roolina ja tietoisena uravalintana. Työuran Hall määrittelee olevan ”*yksilöllisesti koettu sarja asenteita ja tekoja, jotka yhdistyvät työhön liittyviin kokemuksiin ja toimintoihin yksilön elinkaaren aikana*”.

Sullivanin ja Baruchin (2009, 1543) määritelmä uralle vastaa Hallin näkemystä. Heidän mukaansa ura koostuu yksilön työkokemuksista ja muista työn kannalta oleellisista kokemuksista sekä palkkatyössä että sen ulkopuolella. Nämä kokemukset muodostavat yksilöllisen polun ihmisen elinkaaren aikana. Kuten Hallinkin (1976, 2–4), määritelmä on laeva. Tutkijat korostavat määritelmän kattavan sekä fyysiset liikkeet esimerkiksi uratasojen ja organisaatioiden välillä että yksilön omat tulkinnat esimerkiksi menestyksestä tai tapahtumista. Esimerkiksi työpaikan menetys voidaan siten nähdä mahdollisuutena tai vastoinkäymisenä. Lisäksi on huomioitava, että urat eivät esiinny irrallaan ympäröivästä maailmasta, vaan ulkoiset tekijät kuten kulttuuri, ihmissuhteet ja talouden tila vaikuttavat yksilön uraan.

Tässä tutkimuksessa käytetään Hallin ja Sullivanin ja Baruchin tulkintaa noudattavia määritelmiä käsitteille ”ura” ja ”työura”. Määritelmä on tarkoituksellisen laeva: se ei ota kantaa siihen, mitä pidetään onnistumisena tai epäonnistumisena ja jättää tämän arvioinnin yksilölle itselleen. Lisäksi määritelmän mukaisesti urat koostuvat sekä tehdyistä, että koetuista asioista. On myös korostettava uran luonnetta jatkuvana elinikäisenä prosessina. Tutkimuksessa downshiftaajien urista ja urakäsityksistä liikutaan siis viitekehyksessä, jossa jättäytymistä perinteisenä pidetyn uran ulkopuolelle on pidettävä uravalintana ja urana aivan samalla tavalla kuin esimerkiksi organisaation sisällä yhä ylempäs

etenemistä. Psykologisia tekijöitä korostava määritelmä uralle auttaa myös erottamaan proteaanisen urakäsityksen rajattomasta urakäsityksestä, joka korostaa enemmän valintoja ja tekoja, kuin niiden taustalla vaikuttavia asenteita ja arvoja.

2.4 Työelämätaidot

2.4.1 Kolmiosaisen jaottelun tausta ja määritelmiä

Tässä tutkielmassa työelämätaidoilla ja -kompetensseilla tarkoitetaan tunnettua, alun perin DeFillippin ja Arthurin (1994, 308–310) käyttämää kolmiosaista jaottelua: *know-why* (mm. motivaatio, identiteetti, arvot), *know-how* (tietotaito) ja *know-whom* (verkostot). Jaottelu tunnetaan myös nimellä *intelligent career framework* (ICF) (Arthur ym. 1995). ICF asettaa työelämätaidot yhä osin organisaation kontekstiin, mutta tekee myös selvää eroa aiempaan organisaatiosidonnaisempaan paradigmaan. Tutkijat käyttävätkin *Organization Man* -karikatyyriä (Whyte 1956) vastakohtana uudelle, löyhemmin organisaatioon sidotulle uralle. Sen sijaan, että yksilö olisi sitoutunut nimenomaisesti organisaatioonsa, ICF korostaa rajatonta urakäsitystä ja tulevaisuusorientoitunutta kyvykkyysien kehittämistä. Esimerkiksi kilpailijoiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä ei tutkijoiden mukaan tulisi siten pidättäytyä, vaan avoimen ja organisaation rajat ylittävän yhteistyön nähdään hyödyttävän sekä yritystä että yksilöä. Yksilö nähdään enemmän sitoutuneena ammattikuntansa, kuin organisaationsa edustajana. ICF myös korostaa sekä työhön liittyviä että työn ulkopuolisia tekijöitä kaikkien kompetenssien osana. Rajattoman uran paradigma asettaa myös yritykselle haasteen, sillä sen on säilytettävä haluttavuutensa pätevimpien työntekijöiden silmissä ja oltava valmis neuvottelemaan työsuhteista uudelleen (Arthur ym. 1995).

Kuten edellä on kuvattu, kyvykkyysien kolmiosaisen jaottelun juuret ovat rajattomassa urassa ja sitä onkin käytetty erityisesti tässä viitekehyksessä, mutta myöhemmin myös proteaanisen uran kuvaamiseen (ks. esim. Ayoobzadeh 2020; Sultana & Malik 2019). Tämä kehitys voidaan nähdä ikään kuin jatkumona yhä kauemmas organisaatioonsa voimakkaasti sitoutuneesta *Organization Manista*. Tämän tutkielman luvussa 2.3. on myös kuvattu proteaanisen ja rajattoman uran limittyvän toisiinsa, joten valitun jaottelun käyttö proteaanisen toimijan työelämätaitojen kuvaamiseen on perusteltua.

Kolmiosaisen jaottelun käyttö yksittäisen toimijan työelämätaitojen kuvaamiseen on saanut alkunsa DeFillippin ja Arthurin sovellettua yritysten kilpailukyvyistä tehtyä tutkimusta yksilötasolle. *Competence-based view* oli tuolloin nouseva paradigma yritysten

kilpailukyvyn tutkimuskentässä, ja sen pääsanomana oli yrityskohtaisen erityisosaamisen tärkeys (Quinn, 1992). Tähän liittyi olennaisesti myös yritysten tai niiden liiketoimintayksiköiden vapaampi ja ripeämpi horisontaalinen liikkuvuus ja vuorovaikutus yhteistyökumppaneiden, alihankkijoiden ja asiakkaiden kanssa aiemman ylimmälle johdolle keskitetyn ohjauksen sijasta (Quinn 1992, 56). DeFillippin ja Arthurin mukaan (1994, 308) henkilöstöjohtamisen tutkimuskentässä kuitenkin korostui yhä vertikaalinen, keskitetty koordinointi ja ohjaus. Tutkijat reagoivat tähän epäjohtonmukaisuuteen, ja argumentoivat rajattoman uran periaatteiden tukevan paremmin yksilötason taitojen kertymistä ja näiden vuorostaan välittyvän yritystason kompetensseiksi.

Yritysten tunnistetut kompetenssit eli kilpailuedun lähteet kulttuuri, *know-how* ja verkostot kääntyvät DeFillippin ja Arthurin tutkimuksessa (1994, 310) muotoon *know-why*, *know-how* ja *know-whom*. Osat myös linkittyvät toisiinsa muodostaen toimijan kokonaisvaltaisen osaamisen (Arthur ym. 1995, 11). DeFillippin ja Arthurin määritelmän (1994, 310) mukaan *know-why* kuvaa yksilön sisäistä motivaatiota, identiteettiä, arvoja ja kiinnostuksen kohteita. *Know-how* puolestaan kuvaa työssä ja uralla tarvittavia tietoja, taitoja ja kyvykkyyttä. Henkilökohtaiset verkostot, *know-whom*, tutkijat jakavat työpaikan sisäisiin ja ulkoisiin, sekä ammatillisiin ja sosiaalisiin verkostoihin. Sovittamalla aiemmin yritystasolla käytetyn viitekehyksen yksilötasolle luotiin samalla rajattoman uran käsite (Arthur 1994).

Termeistä erityisesti *know-why* on erittäin hankalasti suomennettava, sillä se koostuu muun muassa motivaatiosta, arvoista ja identiteetistä. Pelkästään termin ”motivaatio” käyttäminen poikkeaisi siis selvästi *know-whyn* holistisesta määritelmästä, joten tutkielmassa pitäydytään alkuperäisessä, englanninkielisessä termässä. Termien käytön yhdenmukaisuuden vuoksi myös kahdesta muusta tietotaidosta sekä verkostoista käytetään englanninkielisiä termejä *know-how* ja *know-whom*, vaikka niille onkin suomenkieliset vastineet.

Akateemisessa kirjallisuudessa kompetenssit on määritelty osin suppeammin tai tarkemmin, kuin alkuperäisessä DeFillippin ja Arthurin (1994) tutkimuksessa. Taulukossa 2 on havainnollistettu eri tutkijoiden käyttämiä muuttujia ja määritelmiä kunkin kyvykkyden osalta.

Taulukko 2: Työelämätaitojen määritelmiä

Tähdellä (*) merkityt ovat tutkimuksissa käytettyjä muuttujia, muut määritelmiä.

Tutkijat, viitekehys	Know-why	Know-how	Know-whom
DeFillippi ja Arthur (1994), rajaton ura	Motivaatio, merkityksellisyys, identiteetti, uskomukset, arvot.	Urarelevantit taidot, ammattitaito, työn muovaamisen vahvuuksien ja potentiaaliksi mukaiseksi.	Urarelevantit verkostot organisaatioiden sisällä ja välillä sekä henkilökohtaiset ammatilliset verkostot.
Arthur ym. (1995), rajaton ura; ICF	Motivaatio, uskomukset, arvot	Jatkuvasti kehittyvät muodolliset ja epämuodolliset tiedot ja taidot.	Urarelevantit verkostot organisaatioiden sisällä ja välillä sekä henkilökohtaiset ammatilliset verkostot.
Eby ym. (2003), rajaton ura	Uraymmärrys, joka heijastaa motivaatiota, selkeitä tavoitteita ja omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistamista.	Jatkuvasti kehittyvä ammatillinen osaaminen, joka on siirrettävissä organisaatioiden välillä ja jotka hyödyttävät sekä yksilöä, että organisaatiota.	Urarelevantit ammatilliset ja henkilökohtaiset verkostot.
	Uraymmärrys* Proaktiivinen persoonallisuus. * Avoimuus*, kokeiluhalukkuus*	Ammatilliset taidot* Uraidentiteetti*	Mentorisuhde* Organisaation sisäiset verkostot * Organisaation ulkopuoliset verkostot *
Sultana & Malik (2019), proteaaninen ura.	Uraymmärrys, joka heijastaa motivaatiota, selkeitä tavoitteita ja omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistamista.	Jatkuvasti kehittyvä ammatillinen osaaminen, joka on siirrettävissä organisaatioiden välillä ja jotka hyödyttävät sekä yksilöä, että organisaatiota.	Verkostot, joilla on potentiaalia edistää yksilön uraa ja joita kehitetään proaktiivisesti.
	Uraymmärrys*	Ammatilliset taidot*	Verkostot*
Ayoobzadeh (2020), proteaaninen ura.	Sisäinen motivaatio ja kompassi itsensä ohjaamiselle, säätelylle ja kehittämiseksi.	Kyky toimia muutoksessa ja selviytyä esteistä.	Toimijuus, jota luonnehtii proaktiivinen toiminta, kuten verkostojen kasvattaminen.
	Autonominen motivaatio*	Ammatilliset taidot* (Eby ym. 2003)	Alan sisäiset verkostot* (Eby ym. 2003, sovitettuna)

Kolmiosaisen jaottelun toimivuus on myöhemmin validoitu: esimerkiksi Ebyn ym. (2003, 701) tutkimus vahvistaa kaikkien kolmen kyvykkyyden osatekijän ennustavan koettua menestystä uralla. Myös Sultana ja Malik (2019) osoittavat kaikkien kolmen osa-kompetenssin välittävän vaikutuksen proteaanisen urasuuntautumisen ja suorituksen sekä menestyksen välillä.

2.4.2 Know-why

DeFillippin ja Arthurin (1994, 308–309) mukaan *know-why* vastaa kirjaimellisesti kysymykseen ”miksi?” liittyen uramotivaatioon, identiteettiin ja koettuun merkityksellisyyteen ja menestykseen. Eby ym. (2003, 691) puolestaan ottavat määritelmään mukaan yksilön tavoitteet ja uraymmärryksen (*career insight*), joka puolestaan muodostuu realistisista uraodotuksista, omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistamisesta ja uratavoit-teista. He käyttävät tutkimuksessaan know-whyn mitattavina muuttujina proaktiivista persoonallisuutta ja uraymmärrystä. Malik ja Sultana (2019, 4) määrittelevät know-whyn samoin kuin Eby (2003, 691), mutta käyttävät uraymmärrystä ainoana know-whyn muuttujana.

Tutkijoiden määritelmät vaikuttavat poikkeavan toisistaan melko voimakkaasti, mutta eivät syvemmin tarkasteltuna ole ristiriidassa keskenään. Esimerkiksi Arthurin (1995, 9) mukaan ”*tämä kyvykkyyden muoto kumpuaa yksilön yleisestä työmotivaatiosta, henkilökohtaisista uskomuksista ja arvoista*”, mikä ei sulje pois Ebyn ym. (2003, 691) ja Malikin ym. (2019, 4) määritelmän tavoitteita ja uraodotuksia motivaation ja uskomusten osatekijöinä. Ebyn (2003) valinta käyttää proaktiivista persoonallisuutta ja avoimuutta uuden kokeilemiselle mitattavina muuttujina korostaa aiempaa tutkimusta (esim. Arthur ym. 1995) voimakkaammin kompetenssien tulevaisuusorientoituneisuutta, mutta ei riitele aiemman kirjallisuuden kanssa.

Yrityksen kontekstissa voidaan nähdä, että organisaatiokulttuurilla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden uskomuksiin, arvoihin ja identiteettiin (Barney 1986; Fiol 1991 DeFillippin ja Arthurin, 1994 mukaan). Proteaanisessa ja rajattomassa urakäsityksessä yksilön identiteetin nähdään kuitenkin limittyvän työidentiteettiin, tai näitä ei välttämättä edes erotella. Mirvis ja Hall (1994, 366–367) toteavat psykologisen menestyksen olevan seurausta ihmisten kyvyille ymmärtää ja selkeyttää jatkuvasti muuttuvaa työnkuvaa ja integroida työkokemus osaksi koherenttia minäkuvaa. Ammatillisen identiteetin lisäksi minäkuvaan kuuluu työn ulkopuolinen identiteetti ja saavutukset sekä henkilökohtaiset

motivaattorit, kuten työn ja vapaa-ajan tasapaino tai työn hierarkiasta vapautuminen. Niimenomaisesti proteaanisen uran viitekehyksessä saman suuntaisen havainnon tekevät Briscoe ym. (2006, 31). He esittävät, että proteaanisessa urasuuntautumisessa yksilölle tyypillistä on koko elämän kattava näkökulma, eikä työn ja vapaa-ajan identiteettien jyrkkä erottelu. Tutkijoiden havainto on looginen, sillä mikäli lähdemme oletuksesta, että proteaanisesti suuntautuneen toimijan työskentelyä ohjaavat henkilökohtaiset arvot ja subjektiiviset menestyksen mittarit, voidaan työminä nähdä kokonaisvaltaisen minäkuvan loogisena osana tai jatkumona.

Eby ym. (2003) tutkivat eräästä yhdysvaltalaisesta yliopistosta muutamia vuosia aiemmin valmistuneen vuosikurssin subjektiivisesti koettua uramenestystä, otannan sisältäen kandidaatin, maisterin ja tohtorin tutkinnon suorittaneita kaikkien pääaineiden tullessa edustetuksi. Uramenestyksen mittareina käytettiin sisäistä markkinoitavuutta (*internal marketability*), ulkoista markkinoitavuutta (*external marketability*), ja vastaajan tyytyväisyyttä uraansa ja saavutuksiinsa (*career satisfaction*). Sisäinen markkinoitavuus kuvaa vastaajan uskomusta siitä, että hän on arvokas nykyiselle työnantajalleen, siinä missä ulkoinen markkinoitavuus kuvaa vastaajan uskomusta hänen arvokkuudestaan muille työnantajille.

Eby ym. (2003, 696, 701–703) toteavat know-whyn olevan tärkein koettua uramenestystä ennustava tekijä. Huomioiden tutkimuksessa käytetyt know-whyn muuttujat tutkimuslöydös implikoi avoimuuden uusien asioiden kokeilemiselle, mahdollisuuksien luonnin ja realististen tavoitteiden asettamisen ennustavan parempaa subjektiivista menestystä uralla. Tutkimus vahvistaa kaikkien kolmen muuttujan korreloivan vahvasti koettuun uratyytyväisyyteen ja sekä sisäiseen että ulkoiseen markkinoitavuuteen, ollen linjassa aiheen aiemman tutkimuksen kanssa. Sultana ja Malik (2019, 7–9) raportoivat proteaanisen urasuuntautumisen korreloivan paremman tehtäväkohtaisen suorituksen ja sekä paremman koetun että objektiivisen uramenestyksen kanssa; know-why toimii tilastollisesti merkitseväenä välittäjänä proteaanisen urasuuntautumisen ja koetun menestyksen sekä tehtäväkohtaisen suorituksen välillä.

2.4.3 Know-how

Know-how, tai uran ja työn kannalta olennaiset tiedot ja taidot, kumuloituvat yksilön työuralla ja hyödyttävät sekä toimijaa itseään, että organisaatiota (DeFillippi & Arthur 1994, 309). DeFillippin ja Arthurin mukaan (1994, 309), selkeimpiä havainnollistuksia tietotaidosta ovat yritysten käyttämät roolisidonnaiset tehtäväkuvaukset, mutta kuten taulukossa

2 kuvataan, useat tutkijat laajentavat määritelmän koskemaan toimijan koko uran tietotaitoa, joka ei ole tehtäväsidonnainen vaan siirrettävissä organisaatioiden välillä (mm. Eby ym. 2003, Sultana & Malik 2019). Tietotaito koostuu muodollisten taitojen, kuten työpaikan koulutuksissa hankitun osaamisen lisäksi epämuodollisista, esimerkiksi työssä omaehtoisesti uutta kokeilemalla saavutetuista tiedoista ja taidoista (Arthur ym. 1995, 10).

Tutkimuskirjallisuus korostaa myös tietotaidon dynaamisuutta: osaaminen on jatkuvasti kehittyvää (Arthur ym. 1995, Eby ym. 2003, Sultana & Malik 2019) ja toimija pyrkii muovaamaan työtään vastaamaan omia vahvuuksiaan ja potentiaaliaan (DeFillippi & Arthur 1994, 309). Eby ym. (2003, 692) liittävät tietotaitoon myös uraidentiteetin, joka ohjaa toimijan oppimista ja kehittymistä. Uraidentiteetti eroa know-why-kompetenssin identiteetistä siten, että se painottaa mahdollisuuksien tunnistamista ja luontia nimenomaisesti ammatillisen kehittymisen ja oppimisen kautta siinä missä identiteetti know-whyn osana heijastaa enemmän itsetuntemusta, yleistä avoimuutta ja halua kokeilla uutta.

Tiivistäen yksilön tietotaidon voidaan siis sanoa olevan työn kannalta olennaisen osaamisen jatkuvasti kehittyvä ja muuttuva kokonaisuus riippumatta siitä, miten kyseinen osaaminen on hankittu. Parhaimmillaan tietotaito on proaktiivista, ja yksilö tunnistaa kiinnostavia mahdollisuuksia ja pyrkii kehittämään sekä osaamistaan toiveitaan vastaavan tehtävän mukaiseksi että muovaamaan tehtävänsä vastaamaan omia vahvuuksiaan. Tietotaidon on vahvistettu korreloivan myös menestyksen kanssa. Ebyn ym. (2003, 702) tutkimus osoittaa sen yhteyden kaikkiin tutkimuksessa käytettyjen menestyksen mittareihin (uratytytyväisyys sekä sisäinen ja ulkoinen markkinoitavuus). Sultana ja Malik (2019, 8–9) puolestaan osoittavat tietotaidon yhteyden sekä subjektiivisesti koettuun menestykseen, että tehtävässä suoriutumiseen proteaanisen urasuuntautumisen välittävänä mekanismina.

2.4.4 Know-whom

Aiempien tutkijoiden verkostoista käyttämät määritelmät vaikuttavat yhtenäisemmiltä kuin määritelmät muiden työelämätaitojen osalta. Verkostojen kuvataan yleisimmin olevan uran kannalta oleellisia, ammatillisia ja henkilökohtaisia yritysten sisäisiä tai muita suhteita (DeFillippi ja Arthur 1994, 309–310; Arthur ym. 1995, 10–11; Eby ym. 2003, 691–692). Sultana ja Malik (2019, 4–5) tekevät poikkeavan valinnan ja määrittelevät verkostot ennemminkin toiminallisuuden kautta niiden sijaintien sijaan. He kuvaavat verkostojen olevan proaktiivisesti ylläidettyjä suhteita, jotka voivat potentiaalisesti edistää

toimijan omaa uraa. Eri tutkijoiden valinnat eivät tämänkään osakompetenssin tapauksessa ole ristiriitaisia keskenään, ne vain kuvaavat ihmissuhteita eri näkökulmista. Kuvauksista voi myös tehdä päätelmän siitä, että verkostot, aivan kuten muutkin työelämätaidot, eivät ole tehtäväsidonnaisia vaan heijastuvat koko yksilön työuraan.

Omaa uraansa ohjaava *Protean Man* ei jättäydy organisaationsa ohjattavaksi myöskään verkostojen kehittämisen suhteen, vaan luo ja ylläpitää niitä itse. Verkostot eivät ainoastaan palvele yksilön senhetkistä työnantajaa, vaan ennemminkin vähentävät riippuvaisuutta organisaatiosta (Hirsch 1987 ja Bolles 1993 DeFillippin ja Arthurin 1994, 310 mukaan). Koska nykyiset työurat harvoin koostuvat elinikäisestä palvelussuhteesta, verkostoitumisen merkitys korostuu. Verkostot eivät ole merkityksettömiä myöskään yksittäisen organisaation sisällä tarkasteltuna. Forret ja Dougherty (2004, 431) osoittavat verkostoitumisen, erityisesti organisaation sisäisen näkyvyyden ja ammatillisiin aktiviteetteihin osallistumisen, korreloivan muun muassa paremman kokonaiskompensaation, ylennysten ja koetun menestyksen kanssa. Erityisesti proteaanisen uran viitekehyksessä kiinnostavaa ovat tutkijoiden havainnot ja päätelmät ammatillisten aktiviteettien merkityksestä. He esittävät, että aktiivinen toiminta ammatillisissa verkostoissa saattaa johtaa hyväpalkkaisiin työtarjouksiin, mikä selittäisi tällaisten toimijoiden korkeamman ansiotason. Vaihtoehtoisesti työnantajat saavat pitää aktiivista verkostoitujaa arvokkaana ja maksaa tälle korkeampaa palkkaa.

Myös Malik ja Sultana (2019, 8–9) osoittavat tutkimuksessaan verkostoitumisen yhteyden parempaan objektiiviseen menestykseen (palkka) sekä tehtävässä suoriutumiseen. Eby ym. (2003, 702) niin ikään toteavat sekä sisäisten että ulkoisten verkostojen positiivisen korrelaation uratytyytyväisyyden ja sisäisen sekä ulkoisen markkinoitavuuden muuttujien kanssa. Verkostoitumisen kolmantena uramenestystä selittävänä muuttujana käytetty mentorisuhde ei tutkimuksessa osoittanut tilastollista merkitsevyyttä.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Vertaileva laadullinen tapaustutkimus

Tapaustutkimus on esimerkiksi sosiologiassa ja johtamisen tutkimuksessa yleisesti käytetty akateemisen tutkimuksen muoto, jossa tutkitaan syvällisesti yhtä tai muutamaa tapausta (monitapaustutkimus). Tapaukset ovat tyypillisesti jollakin tapaa uniikkeja ja siksi tarkoituksenmukaisesti valittuja. Keskeistä tapaustutkimukselle on tapauksen määrittely ja ratkaiseminen. (Eriksson ja Kovalainen 2016, 131.) Tapaustutkimus ei itsessään kategorisesti rajaa siinä käytettäviä tutkimusmenetelmiä tai -suuntauksia. Se voi olla laadullinen, kuten tässä tutkielmassa, määrällinen tai niin kutsuttu *mixed methods* -tutkimus, jossa eri tutkimusmenetelmiä yhdistellään (Eriksson ja Kovalainen 2016, 132–136). Tässä tutkielmassa kukin haastateltava muodostaa oman tapauksensa. Haastateltavien taustat, esimerkiksi työhistoria ja syyt downshiftaamiselle myös poikkesivat toisistaan riittävästi, jotta tapausten tutkiminen uniikkeina olisi mielekäästä.

Monitapaustutkimus on kasvattanut suosiotaan johtamisen tutkimuskentässä (Bryman & Bell 2011, 63). Useampaa tapausta tutkittaessa tapaustutkimus voi olla luonteeltaan intensiivinen tai ekstensiivinen. Ekstensiivinen tapaustutkimus pyrkii vertailemaan useita tapauksia ja näistä yleistyksiä tekemällä luomaan tai kehittämään teoriaa. Intensiivisellä tapaustutkimuksella, jota tässä tutkielmassa hyödynnetään, puolestaan pyritään ymmärtämään yhtä tai harvaa tapausta ikään kuin sisältäpäin korostaen tulkintaa sekä sosiaalista ja kulttuurista kontekstia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö intensiivinen tapaustutkimus olisi teoriasidonnaista, tai ettei myös sitä voisi hyödyntää teorian luomisessa tai kehittämisessä. (Eriksson ja Kovalainen 2016, 132–136.)

Valitusta metodista riippumatta intensiivisellä tapaustutkimuksella pyritään ymmärtämään tietyn, tyypillisesti jollakin tapaa poikkeuksellisen tapauksen uniikkeja erityispiirteitä kokonaisvaltaisesti. Vaikka teorian kehittäminen tällaisen tutkimuksen pohjalta onkin mahdollista, mielenkiinnon kohteena on ensisijaisesti itse tapaus. (Eriksson ja Kovalainen 2016, 134). Yinin (2014, 16) mukaan tapaustutkimus tutkii ilmiötä sen todellisen elämän kontekstissa erityisesti tilanteessa, jossa ilmiön ymmärtämiseksi täytyy myös ymmärtää sen kontekstia. Tässä tutkielmassa pyritään tunnistamaan ja selittämään downshiftaamisen, proteaanisen uran ja työelämätaitojen välisiä yhteyksiä ja mahdollisia vuorovaikutussuhteita jokaisen toimijan yksilöllisessä kontekstissa ja vertailemaan niitä myös toisiinsa. Kuten Anttila ym. (2010) tutkimuksessaan esittävät, downshiftaaminen ja sen

kokeminen on voimakkaasti sidottu muun muassa vallitsevan kulttuuriin. Onkin mielekäästä tutkia aihetta nimenomaan kontekstiinsa liitettynä, jotta syy-seuraussuhteita on helpompi hahmottaa ja ymmärtää. Tapaustutkimus soveltuu tämän tutkielman tutkimusstrategiaksi, sillä jokaisen haastateltavan tarina muodostaa uniikin kokonaisuuden, joka heijastaa haastateltavan omaa arvomaailmaa, identiteettiä ja valintoja. Ilmiö on siten vahvasti sidottu kunkin toimijan uniikkiin kontekstiin. Aineiston pilkkominen irralliseksi tästä kokonaisuudesta irrottaisi osat kontekstistaan, mikä vaikeuttaisi tai jopa estäisi kokonaisvaltaisten syy-seuraussuhteiden tarkastelun.

Vertailevassa tapaustutkimuksessa sovelletaan tyypillisesti yhtä tai useampaa lähes identtistä tutkimusmenetelmää useampaan tapaukseen; vertailun avulla ilmiötä voidaan ymmärtää paremmin sen sosiaalisessa kontekstissa. Useamman tapauksen vertailu tukee myös yksittäistapauksen tutkimista paremmin teorioiden paikkansapitävyyden tilannesidonnaista vahvistamista tai hylkäämistä sekä mahdollista uuden teorian rakentamista. (Bryman & Bell 2011, 63–66.) Tapaustutkimuksessa pyritään yhden tai muutaman tutkimuskohteen kokonaisvaltaiseen kuvaamiseen, jolloin optimaalisinta olisi yhdistellä eri lähteistä kerättävää aineistoa (Yin 2014, 17; Eriksson ja Kovalainen 2016, 131). Verrat- tain yksinkertainen tutkimusstrategia ei täysin tuota tapaustutkimuksessa tyypillisesti tavoiteltavaa kompleksisuutta ja monimuotoisuutta. Tämän tutkielman osalta selkeä vajavaisuus on vain yhden aineistonkeruumuodon käyttö, mikä johtuu lähinnä tutkimuksen rajallisista resursseista kuten ajasta, ja osittain myös tutkimuskohteesta. Yksittäisiä toimijoita tutkittaessa saatavilla ei ole kattavaa kirjallista aineistoa, kuten yritysten kontekstissa tapahtuvassa tutkimuksessa, eikä aineiston keruu esimerkiksi etnografisin menetelmin ollut ajallisten resurssien takia mahdollista. (Eriksson ja Kovalainen 2016, 131.)

Tutkimuksen tieteenfilosofinen lähtökohta asettuu positivistisen ja interpretivistisen filosofian välimaastoon. Tutkimus lähtee positivistisesta oletuksesta, että on olemassa tutkijasta riippumaton todellisuus, jota tutkimuksessa pyritään kuvaamaan (Eriksson ja Kovalainen 2016, 19). Tutkimuksessa on toisaalta myös selvästi interpretivistisiä piirteitä, sillä tutkimuskohteena ovat haastateltavien omat kokemukset ja näkemykset. Kysymykseen ei useimmiten ole oikeaa tai väärää vastausta, eikä niiden todenmukaisuutta ole mahdollista tai välttämättä edes mielekäästä selvittää.

Interpretivistisen tieteenfilosofian mukaan todellisuus on yksilöllisesti rakentuvaa ja dynaamista, ja sitä voidaan tarkastella sosiaalisten rakenteiden ja esimerkiksi kielen kautta (Eriksson & Kovalainen 2016, 20). Bryman ja Bell (2011, 16) lisäävät, että interpretivistisessä lähestymisessä ihmisen sosiaalista toimintaa pyritään ensisijaisesti

ymmärtämään, siinä missä positivismi pyrkii selittämään sitä. Sekä tutkijalla, että haastateltavilla on tämän tutkimuksen kontekstissa oma käsityksensä todellisuudesta, joka muovautuu ja jota tulkitaan toimijoiden välisessä vuorovaikutussuhteessa. Tutkimusta ei voida myöskään käsitellä arvoneutraalina, kuten puhtaasti positivistinen tutkimus olisi (Eriksson ja Kovalainen 2016, 19; Bryman & Bell 2011, 15), sillä sekä haastateltavien että tutkijan omat arvot vaikuttavat väistämättä haastatteluihin ja tulosten tulkintaan. Tutkimuksessa kuitenkin oletetaan, että haastateltavat vastaavat rehellisesti ja kuvaavat tuntemuksiaan riittävän laajasti ja tarkasti. Positivistista tutkimusfilosofiaa noudattaen vastausten katsotaan siis heijastavan todellisuutta ja siinä ilmeneviä syy-seuraussuhteita. Rajanveto ei ole jyrkkä, vaan sekä aineiston interpretivististä että positivistista luonnetta pyritään kuljettamaan rinnakkain analyysissä ja tulosten raportoinnissa.

3.2 Aineiston kerääminen

3.2.1 Puolistrukturoitu haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastattelut ovat yleisin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä (Eskola ja Suoranta 1998, 13; Bryman ja Bell 2011, 465). Haastattelut, tarkemmin puolistrukturoidut haastattelut, valikoituivat tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi siksi, että ne ovat tehokas tapa saada tietoa, jota ei löydy valmiiksi julkaistussa muodossa, ja erityisesti soveltuvia, kun tutkitaan ihmisten henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä. Termi puolistrukturoitu viittaa haastattelua ohjaavaan ennalta määriteltyyn haastattelu-runkoon ja toisaalta vapaudelle esittää tapauskohtaisia jatkokysymyksiä tai antaa haastateltavan vapaasti puhua ohi aiheen. Tällainen toimintamalli varmistaa, että haastattelu on riittävän järjestelmällinen ja että kaikilta haastateltavilta kysytään tietty määrä samoja kysymyksiä. Samalla se mahdollistaa haastateltavalta itseltään nousevien uusien, yllättävienkin aiheiden käsittelyn, joita haastattelija ei ollut välttämättä tullut ajatelleeksi. Tämä asettaa myös haasteen erityisesti kokemattomalle haastattelijalle: samanaikaisesti on varmistettava, että ennakkoon laadittuihin kysymyksiin tulee vastattua ja oltava valmiina kysymään tarkentavia kysymyksiä ja antamaan haastateltavalle tilaa, joka mahdollistaa uusien teemojen esiin nousemisen. (Eriksson ja Kovalainen 2016, 93–95.)

Puolistrukturoidun haastattelun tarjoama mahdollisuus yllättävien aiheiden syntymiseen myös toteutui erityisesti kolmannen haastateltavan tapauksessa, jossa haastattelu muuttui ajoittain hyvin syvälliseksi, filosofiseksi keskusteluksi. Myös kirjallisuudessa mainittu haasteellisuus tuli ilmi, sillä jatkokysymysten esittäminen ja samalla vapaan tilan

antaminen haastateltavalle vaati jatkuvaa tasapainoilua objektiivisen tutkijan ja tasavertaisen keskustelijan roolien välillä.

Tutkimusfilosofiaan perustuen haastattelut voidaan jakaa esimerkiksi positivistisiin ja emotionaalisiin. Siinä missä positivistisilla haastatteluilla pyritään selvittämään faktoja (kysymyksiin on olemassa oikea tai väärä vastaus), emotionalistisen haastattelun punaisena lankana on haastateltavan henkilökohtaiset kokemukset, eikä kysymyksiin siksi pääsääntöisesti ole oikeaa tai väärää vastausta (Silverman 2009, 190–192). Haastattelut asetuvat tässä tutkielmassa tutkimusfilosofisilta lähtökohdiltaan positivismiin ja vähemmän faktatietoa painottavan emotionalismin väliin. Toisaalta haastatteluissa pyrittiin selvittämään haastateltujen elämässä tapahtuneita faktuaalisia muutoksia ja taustatietoja, toisaalta taas tutkimus painottaa haastateltavien omia, tulkinnanvaraisia kokemuksia, käsityksiä ja tunteita.

Alasuutari (2011, 69–72; 88–91) jakaa aineiston tarkastelun fakta- ja näytenäkökulmiin. Faktanäkökulma edustaa positivistista tutkimusfilosofiaa, ja siinä on relevanttia tarkastella väitteiden paikkansapitävyyttä. Näytenäkökulman osalta tilanne on toinen: aineistoa voidaan pitää näytteenä tarinasta, joka on itsessään tutkimuskohteena sen sijaan, että se toimisi faktoja tarjoavana lähteenä. Tällöin tutkimusmateriaalia ei pidetä todellisuuden heijastumana tai väittämänä, vaan osana tutkittavaa todellisuutta. Alasuutarin (2011, 86) mukaan näytenäkökulman käyttö faktanäkökulman rinnalla on siinä suhteessa luonnollista, että kieli toimii vain informaation esittämisen välineenä, jolloin sitä voi tutkia omana todellisuutenaan. Toisaalta Alasuutari painottaa, että useimmiten tutkimuksessa käytetään myös faktanäkökulmaa esimerkiksi taustatietojen, kuten haastateltavien osalta.

Tässä tutkimuksessa fakta- ja näytenäkökulmia pyritään hyödyntämään rinnakkain. Faktatietoa, kuten haastateltavien uralla tapahtuneita konkreettisia muutoksia pyritään selvittämään, ja toisaalta haastateltavien kokemukset edustavat enemmän näytenäkökulmaa. Näytenäkökulmassa tutkimuksen kohteena ei ole ainoastaan tarinan välittämä kuvaus tapahtuneesta, vaan myös tarina itsessään, eli esimerkiksi se, *miten* asioita kuvataan (Alasuutari 2011, 88–96). Alasuutari korostaa (2011, 86), että pelkän faktanäkökulman soveltamista, kuten kielen tematisointia todellisuutta epätarkasti heijastavaksi linssiksi, voidaan pitää aineiston vajakäyttönä. Näytenäkökulma onkin syytä huomioida arvioissa esimerkiksi esitettyjen väitteiden paikkansapitävyyttä eli arvioimalla faktatiedon luotettavuutta. Haastattelun aikaiset pitkät miettimistauot tai epäröivät sanavalinnat puolestaan viestivät epävarmuudesta, jolloin vastauksen tai väittämän kirjaamiseen

yksiselitteiseksi havainnoksi tulee suhtautua varauksella. Tutkimuksen tieteenfilosofisen lähtökohdan tavoin, myöskään valinta aineiston käsittelystä fakta- tai näytenäkökulmaa hyödyntäen ei ole jyrkkä, vaan molemmat puolet pyritään huomioimaan.

3.2.2 Haastattelurungon laatiminen teorialähtöisesti

Tutkimuksessa käytetty haastattelurunko (LIITE 3) on teorialähtöinen, ja koostuu 33 kysymyksestä, jotka edustavat seitsemää laajempaa teemaa. Käsiteltävät aihealueet on johdettu aiemmista tutkimuksista. Haastateltavan työelämätaitoihin liittyvät kysymykset noudattavat know-why – know-how – know-whom -jaottelua (DeFillippi & Arthur 1994). Neljä muuta teemaa ovat taustatiedot, koettu menestys, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä proteaanisuus. On huomattava, että haastattelurunko on muodostettu määrällisistä tutkimuksista ja mittareista, vaikka tutkimusmenetelmänä toimivat puolistrukturoidut haastattelut. Olennaista on kuitenkin se, miten kysymyksiä on hyödynnetty. Kysymykset on lainattu määrällisestä tutkimuksesta ikään kuin teemoina sen varmistamiseksi, että aihetta käsitellään riittävän monipuolisesti. Kuten jäljempänä kuvataan, haastattelukysymykset muodostettiin mahdollisimman avoimeksi ja tilaa jätettiin myös rungon ulkopuolisille aiheille. Valinta on perusteltu myös aiemman laadullisen tutkimuksen vähyydestä johtuen (ks. luku 2.1).

Koettuun menestykseen liittyvät kysymykset on johdettu työtyytyväisyyden osalta (esimerkiksi: ”Oletko yleisesti ottaen tyytyväinen saavutuksiisi urallasi?”) Greenhausin ym. (1990, 73; 86) laatimasta viiden muuttujan Likert -asteikollisesta mittaristosta, joka tunnetaan nimellä Career Satisfaction Scale (CSS). Sitä on käytetty sadoissa tutkimuksissa ja pidetään parhaimpana saatavilla olevana mittarina koetun työtyytyväisyyden osalta (Judge ym. 1995, 497, Hofmansin ym. 2008, 1 mukaan). Sisäistä ja ulkoista markkinoitavuutta käsittelevät kysymykset on puolestaan johdettu Ebyn ym. (2003, 695) tutkimuksesta, joka vahvisti know-whyn, know-how’n ja know-whomin ennustavan koettua menestystä muun muassa sisäisen ja ulkoisen markkinoitavuuden osalta. Yksikään haastatelluista ei työskennellyt palkansaajana, joten alun perin haastattelurungossa olleet kaksi kysymystä sisäisestä markkinoitavuudesta sivuutettiin.

Haastattelurungon laadintaa ohjasi myös Baruchin (2014) yhdeksällä erillisellä tutkimuksella validoima proteaanisen urasuuntautumisen kvantitatiivinen mittari. Baruch tutki kyselylomakkein eri toimialoilla ja kulttuureissa työskennelleitä henkilöitä seitsemänportaisen Likert-asteikon väittämin. Lopputuloksena Baruch (2014, 2712) laati seitsemän muuttujan mittarin, joka validoitiin erilaisissa ympäristöissä ja lähtökohdiltaan

hyvin heterogeenisessä joukossa. Edustettuina oli eri maita, kulttuureja, toimialoja ja ammatteja, koulutustaustoja ja ikäryhmiä. Lopullinen mittari laadittiin viiden ensimmäisen tutkimuksen perusteella, ja validoitiin muokkaamisen jälkeen vielä neljässä.

Baruchin (2014, 2708) mittari sisältää väittämiä muun muassa siitä, onko yksilö itse vastuussa urakehityksestään (esimerkiksi: ”Ohjaan itse omaa uraani, enimmäkseen suunnitelmani mukaisesti.” ja ”Olen itse vastuussa omasta kehitymisestäni.”), koetusta ulkoisesta markkinoitavuudesta (ks. myös Eby 2003) (esimerkiksi: ”Jos minun pitää löytää uusi työpaikka, se kävisi helposti.”) sekä menestyksen määrittelystä (esimerkiksi: ”Minulle menestys tarkoittaa joustavuutta työssäni.”). Väittämistä muodostettiin haastattelukysymyksiä kääntämällä ne ensinnäkin kysymyksen muotoon, ja toiseksi, muotoilemalla ne avoimemmiksi johdattelun välttämiseksi. Siten esimerkiksi ulkoisen markkinoitavuuden mittari kääntyi muotoon ”Millaisena koet mahdollisuutesi saada uusi osaamistasi ja toiveitasi vastaava työpaikka, jos sellaista tavoittelisit?” ja väittämiä menestyksen määrittelystä yksinkertaisesti muotoon ”Miten määrittelet menestyksen?”. Suurin osa haastattelurungon kysymyksistä perustui vähintään kahteen aiempaan tutkimukseen, mikä lisää haastattelurungon validiteettia ja tukee ko. kysymysten mukaan ottamista.

Esimerkiksi DeFillippin ja Arthurin kolmiosaisen työelämätaitojen jaottelun ja erityisesti sen motivaatiota kuvaava teeman *know-why*n käsittelemät aiheet toistuivat Baruchin (2014, 2708) seitsemässä muuttujassa. Myös ulkoista markkinoitavuutta käsittelevät sekä Ebyn ym. (2003) että Baruchin (2014) tutkimukset. Kysymykset siitä, ohjaako yksilön uraa ja kehittymistä yksilö itse vai esimerkiksi hänen organisaationsa johdettiin ainoastaan Baruchin mittaristoon perustuen.

Haastattelukysymykset pyrittiin muodostamaan mahdollisimman avoimiksi, pysyen kuitenkin teorialähtöisissä teemoissa. Avointen kysymysten käyttö antaa haastateltavalle paremman mahdollisuuden kontrolloida puheenaihetta ja tuottaa yleensä yksityiskohtaisempia ja laajempia vastauksia (Eriksson ja Kovalainen 2016, 96). Erityisesti haastattelun alussa pyrittiin kysymään hyvin avoimia ja yleisluontoisia kysymyksiä, kuten ”Kertoisitko hieman itsestäsi?”. Haastattelun aloittaminen tarkoilla, suljetuilla kysymyksillä saattaa johtaa myöhemmässä haastattelussa rajatumpiin vastauksiin (Eriksson & Kovalainen 2016, 95). Haastattelurungon rakennetta noudatettiin vaihtelevasti osan haastateltavista puhuttua myöhemmistä teemoista jo aiempien kysymysten yhteydessä. Koska keskustelujen luontevuutta ja sujuvuutta pyrittiin ylläpitämään, tällaisessa tapauksessa haastattelu tyypillisesti siirtyi tähän uuteen teemaan. Tarkentavia ja muita jatkokysymyksiä kysyttiin,

kun vastauksessa havaittiin epäselvyyttä tai esiin nousi haastattelurungon ulkopuolinen teema, esimerkiksi perheen mielipiteet ja kokemukset uudesta elämäntyylistä.

3.2.3 Haastateltavien valinta ja haastattelujen toteutus

Koska tutkimus toteutettiin vertailevana monitapaustutkimuksena, haasteena oli löytää uniikkeja tapauksia, joissa olisi edustettuna esimerkiksi eri ikäryhmiä, uratasoja ja toimialoja sekä kokonaisajaltaan toisistaan poikkeavia työskentelymääriä. Osin tutkimukseen käytettävien resurssien rajallisuudesta johtuen päädyttiin käyttämään eliittiotantaa, joka on yksi harkinnanvaraisen otannan muoto. Eliittiotannassa tiedonantajiksi valitaan henkilöitä, joilla katsotaan olemaan paras kyky kuvata tutkittavaa ilmiötä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 74.)

Tutkimuksen haastateltavat löytyivät osin tutkijan omista kontakteista ja osin myös julkisuudesta, sillä yksi haastateltava on kertonut avoimesti työurastaan muun muassa blogissaan. Tämän vuoksi ensinnäkin tiedettiin, että he olivat vähentäneet työskentelyään ja, toiseksi, oli perusteltua olettaa, että he olivat proteaaniseksi luokiteltavia toimijoita, mikä myös varmistui haastattelujen myötä. Haastateltavat tiedettiin lisäksi ennalta ilmaisuvoimaisiksi ja avoimiksi puhumaan omista kokemuksistaan ja näkemyksistään.

Haastattelupyyntöjä esitettiin kolme kappaletta, ja kaikki suostuivat haastatteluun. Kolmen haastateltavan otantaa voi pitää perusteltuna johtuen sekä tutkimusmetodista, että otannan kattavuudesta. Kuten luvussa 3.1. kuvataan, intensiivinen tapaustutkimus keskittyy yhteen tai harvaan tapaukseen tulkintaa sekä sosiaalista ja kulttuurista kontekstia korostaen. Joukon katsottiin myös olevan erityisesti otoskokoon nähden varsin heterogeeninen, sillä edustettuina oli sekä miehiä että naisia eri koulutus- ja urataustoista, ja heidän ikänsä vaihtelivat hieman alle kolmekymmentävuotiaasta hieman alle viisikymmentävuotiaaseen. Haastateltavat olivat myös työntekoaan vähennettyään jatkaneet uraansa toisistaan poikkeavin tavoin, mikä parantaa otoksen edustavuutta. Osa haastateltavista oli jatkanut aiempaa työtään, osa vaihtanut täysin alaa. Haastateltavien taustatietoja kuvataan taulukossa 3.

Haastatteluista kaksi suoritettiin kasvokkain nauhuria käyttäen neutraalissa ympäristössä (yliopiston tiloissa ja hiljaisessa ulkoilmakahvilassa) ja yksi videopuheluna Zoom-ohjelmalla siten, että haastattelu tallennettiin ohjelman omaa tallennustoimintoa käyttäen. Haastattelujen kestot vaihtelivat noin puolestatoista tunnista noin kahteen tuntiin. Haastattelun aikana tutkija teki myös muistiinpanoja haastattelutilanteesta ja esimerkiksi kehonkielestä.

Taulukko 3: Haastateltavat

Haastateltava	H1	H2	H3
	Mies, n. 50 vuotta	Nainen, hieman alle 30 vuotta	Mies, hieman yli 30 vuotta
Koulutus	KTM	Näyttelijäntyön opintoja, kasvatustieteen opintoja, barista	KTM
Ent. ammatti	Toimitusjohtaja	Koulunkäyntiavustaja, kahvilatyöntekijä, kahvilayrittäjä	Myyntitiimin vetäjä, yrittäjä
Nyk. ammatti	Hallitusammattilainen, sijoittaja. Taloudellisesti riippumaton työntoista.	Kahvilayrittäjä	Bloggaaja, kirjailija, puhuja, sijoittaja
Työtunnit	n. 15 h / vko	n. 20–25 h /vko	n. 30 h /vko

Puolistrukturoidun haastattelun haasteet ja edut olivat molemmat havaittavissa: haastattelutilanteet olivat pääosin luonnollista keskustelua, joka soljui aiheiden välillä – toisaalta yksi haastateltava puhui omasta aloitteestaan hyvin paljon myös muista kuin esitetyn kysymyksen teemoista. Tämä teki haasteelliseksi varmistaa, että kaikista aiheista on puhuttu kattavasti. Myös haastattelijan ja haastateltavan välinen aiempi tuttavuus asetti kahdessa haastattelussa oman haasteensa, sillä haastateltava saattoi olettaa tutkijan tietävän esimerkiksi joitain taustatietoja entuudestaan, mikä vaaransi aineiston kattavuuden. Tämä pyrittiin huomioimaan, ja tutkija kysyi tarvittaessa tarkennuksia vastauksia, jos oli syytä olettaa vastauksen olleen suppeampi kuin mitä se olisi ulkopuoliselle haastattelijalle.

3.3 Aineiston analyysi

Brymanin ja Bellin mukaan (2011, 571) toisin kuin määrällisen aineiston tapauksessa, laadullisen aineiston analyysiin ei akateemisessa tutkimuksessa ole selkeitä sääntöjä tai toimintamalleja, vaan lähinnä työkaluja ja karkeita ohjenuoria. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 78) puolestaan jaottelevat analyysimuodot kahteen luokkaan sen mukaan, ohjaako niitä jokin tietty teoreettinen tai epistemologinen asemointi vai ei. Sisällönanalyysin, jota on käytetty tämän tutkielman analyysimuotona, Tuomi ja Sarajärvi lukevat jälkimmäiseen ryhmään ja toteavat siihen voitavan soveltaa melko vapaasti eri teoreettisia tai epistemologisia lähtökohtia. Tämä antaa toisaalta tutkijalle tiettyjä vapauksia ja mahdollistaa oman luovuuden hyödyntämisen, toisaalta selkeiden sääntöjen puuttuminen saattaa vaikeuttaa

analyysissa liikkeelle pääsyä tai jopa vaarantaa tutkimuksen luotettavuuden. Tässä tutkimuksessa laadullisen sisällönanalyysin työkaluna on käytetty koodausta. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2018, 79), koodaustapa on täysin tutkijan valittavissa, ja koodien tehtävänä onkin toimia muun muassa muistiinpanoina ja tekstin kuvailun apuvälineenä.

Haastattelujen jälkeen aineisto litteroitiin kokonaisuudessaan sanatarkasti, sisältäen myös täytesanat. Tämän lisäksi esimerkiksi erityisen pitkät miettimistauot, naurahdukset ja muut näytenäkökulmasta merkittävät tapahtumat raportoitiin litteroinnissa. Haastatteluvien anonymiteetin turvaamiseksi joitakin yksityiskohtia litteroinnissa muutettiin. Muutokset koskivat seikkoja, jotka eivät tarinan kokonaisuuden kannalta ole merkittäviä, kuten haastateltavan tarkkaa ikää tai henkilöiden ja yritysten nimiä.

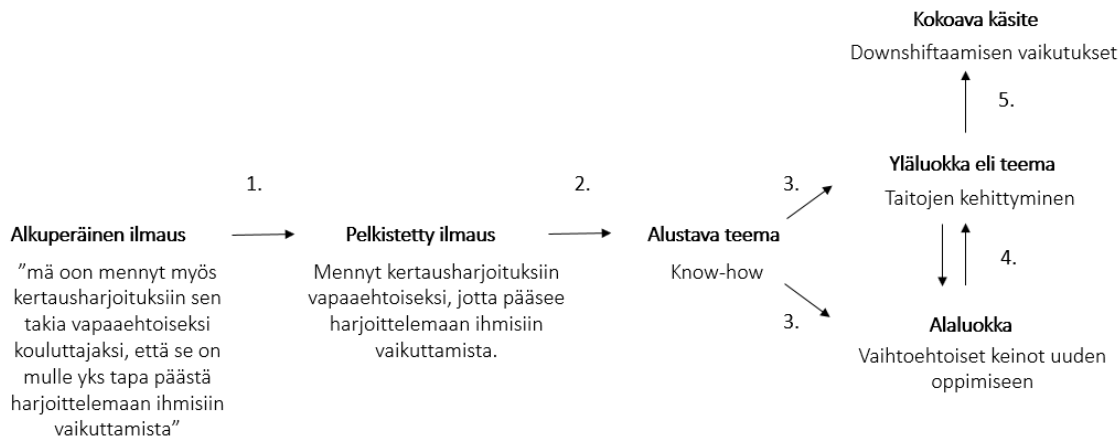
Koko aineiston litteroinnin jälkeen sen sisältöön perehdyttiin lukemalla se useampaan kertaan läpi sekä merkitsemällä yhdellä tai muutamalla sanalla ilmausten yhteyteen, mitä ne käsittelevät (koodaus). Koodaamisen jälkeen ilmaisut pelkistettiin, ja pelkistetyt ilmaukset listattiin allekkain niiden ajallisessa esiintymisjärjestyksessä. Tuomen ja Sarajärven (2018, 91–92) käyttämässä kolmen päävaiheen mukaisessa luokittelussa pelkistäminen eli redusointi muodostaa aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäisen vaiheen. Jokainen haastattelu analysoitiin irrallaan muista, eli eri haastattelujen aineistoja ei sekoitettu toisiinsa.

Tutkimusta ohjaa selkeä teoreettinen viitekehys, mutta toisaalta tavoitteena on tuottaa uutta tietoa aiemmin tutkimattomasta aiheesta. Toisin sanoen, esimerkiksi proteaanisen downshiftaajan työelämätaidoista ei ole olemassa aiempaa teoriaa, jota tutkimuksella voitaisiin pyrkiä vahvistamaan tai jonka mukaisesti aineisto voitaisiin raportoida. Toisaalta taas aiempaa teoriaa esimerkiksi työajan vähentämisen tutkimuksista voidaan hyödyntää tulosten jäsentämisessä. Analyysi päädyttiinkin suorittamaan teoriaohjaavasti abduktiivista päättelyn logiikkaa noudattaen. Teoriaohjaavassa analyysissä on kytköksiä aiempaan teoriaan, mutta analyysia ei perusteta pelkästään tämän varaan (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 81). Selkeimmin tutkielman kytkös aiempaan teoriaan tulee esille aineiston luokittelussa: redusoinnin jälkeen pelkistetyt ilmaukset koottiin listauksesta haastattelurunkoa vastaaviin alustaviin teemoihin, ja haastattelurunko puolestaan on laadittu teorialähtöisesti. Valmiiden alustavien teemojen käyttö ensimmäisessä luokittelussa oli perusteltua kattavan aineiston jäsentämiseksi. Näiden teemojen ulkopuolelle jääneistä pelkistetyistä ilmauksista muodostettiin aineistolähtöisesti uusia alustavia teemoja

Alustaviin teemoihin jaottelun jälkeen koko haastattelumateriaalia alettiin käsitellä aineistolähtöisesti. Aineisto pilkottiin ensin teemojen sisällä ylä- ja alaluokkiin, joista

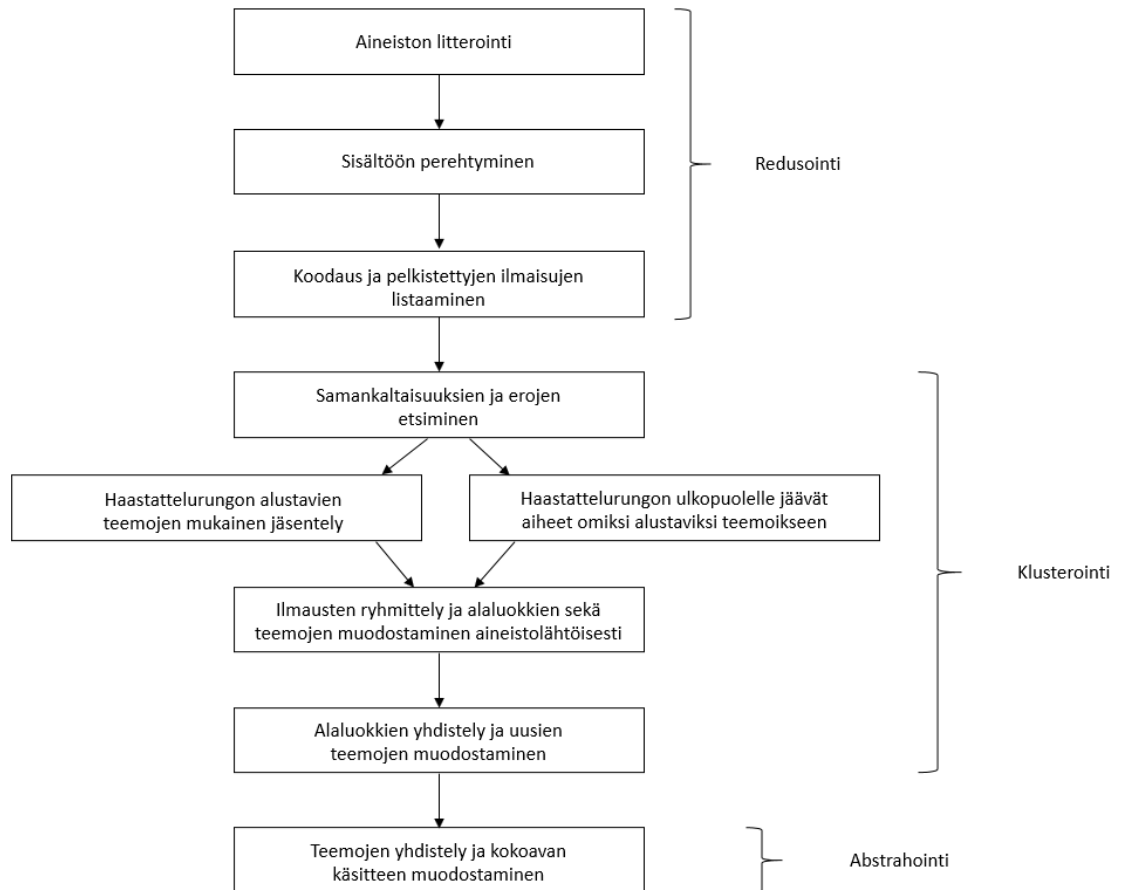
muodostettiin kokoavia käsitteitä aineiston tarjoamien vihjeiden ja toisaalta sille esitettyjen kysymysten kautta, esimerkiksi ”Mitä vaikutuksia downshiftaamisella on ollut?”. Tätä päävaihetta Tuomi ja Sarajärvi (2018, 91–93) kutsuvat aineiston klusteroinniksi eli ryhmittelyksi. Yläluokista käytetään tässä tutkimuksessa myös nimitystä teema. Selkeyden ja ymmärrettävyyden vuoksi ensimmäisessä klusterointivaiheessa syntyneitä eri ilmausten ryhmiä kutsutaan *alustaviksi teemoiksi*, ja lopullisia yläluokkia *teemoiksi*. Analyysitaulukot ovat tutkimuksen liitteenä (LIITE 1).

Jäsentämiseen käytetty teorialähtöinen analyysirunko on väistämättä jossain määrin ohjannut tutkijan ajattelua luokkien muodostamisessa, joten kokonaisuudessaan aineiston analyysia tulee pitää teoriaohjaavana eli abduktiivisena. Alaluokista muodostetut uudet yläluokat eli teemat olivatkin osin alkuperäisen haastattelurungon mukaisia, osin uusia, ja vaihtelivat eri haastateltavien kohdalla. Teemat yhdistettiin lopulta analyysin kolmannessa päävaiheessa kokoaviksi käsitteiksi, eli abstrahoitettiin (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 91–94). Osa muodostetuista kokoavista käsitteistä on samoja, kuin haastattelurungon mukaiset alustavat teemat. Aineiston käsittelyä on havainnollistettu kuviossa 1 ja koko analyysin kulkua kuviossa 2.



Kuvio 1: Aineiston redusointi, klusterointi ja abstrahointi.

Tässä vaiheessa kaikki aineisto oli yhä mukana analyysissa, mikä poikkeaa esimerkiksi Tuomen ja Sarajärven (2018, 78) suosittelemasta analyysin etenemistavasta, jossa aineiston rajaaminen tapahtuu heti analyysin aluksi. Kattavasta aineistosta oli vielä tässä vaiheessa haasteellista tunnistaa erityisen kiinnostavat aihesisällöt, ja aineiston rajaaminen suoritettiin vasta kokoavien käsitteiden muodostamisen jälkeen.



Kuvio 2: Aineiston analyysin kulku.

Esimerkiksi H3:n tapauksessa pelkistetystä aineistosta paljastui erityisen selkeästi downshiftaamispäätöstä ja haastateltavan visiota kuvaavia ilmauksia, joten näistä muodostettiin omia teemojaan. Teemoista muodostetut kokoavat käsitteet heijastavat hänen kohdallaan voimakkaasti erottelua aikaan ennen ja jälkeen työnteon vähentämisen, sillä aineistossa esiintyi selkeitä kuvauksia päätöksestä syntyneistä muutoksista. Näin yhdeksi kokoavaksi käsitteeksi muodostui ”Downshiftaamisen vaikutukset”. Kuin vastakohtana tälle, H1:n aineiston analyysissä päädyttiin lopulta lähes täysin haastattelurungon mukaisiin teemoihin ja kokoaviin käsitteisiin. Haastateltava koki kaiken olevan samaa jatkumoa ja kokonaisuutta, joten esimerkiksi downshiftaamisen vaikutuksia kuvaavaa kokoavaa käsitettä ei aineistolähtöisesti syntynyt, vaikka aihetta jossain määrin käsiteltiin. H1 kohdalla alkuperäisen haastattelurungon mukaiset kokoavat käsitteet olivatkin lopulta toimiva jaottelu. Aineistolähtöisen luokittelun kautta tarjottiin ikään kuin mahdollisuutta myös muulle vaihtoehdolle, ja lopullisessa jaottelussa vähäisiä muutoksia syntyikin verrattuna aineiston jäsentelyyn käytetyn haastattelurungon mukaisiin alustaviin teemoihin. Alaluokkiahan ei muodostettu teoriasta, vaan jakamalla aineistolähtöisesti yläluokkia

pienempiin luokkiin tai muodostamalla alaluokkia suoraan aineistosta. Alaluokkia myös yhdisteltiin, ja osa niistä päätyi lopulta toisiin teemoihin.

H1 osalta aineiston vastaaminen pitkälti haastattelurungon mukaista jaottelua saattaa johtua myös tutkijan kokemattomuudesta. Koska tämä oli tutkimuksen ensimmäinen haastattelu, tutkija saattoi pitäytyä varsin tarkasti haastattelurungossa. Haastattelutekniikka kehittyi selvästi jo ensimmäisen haastattelun jälkeen, ja tutkija kykeni tunnistamaan potentiaalisia uusia teemoja kesken haastattelun ja kysymään tarkentavia kysymyksiä.

3.4 Tutkimuksen luotettavuus

Jotta laadullisen tutkimuksen arviointi olisi luotettavaa, sen tulee ensinnäkin olla jatkuva prosessi irrallisena, jälkikäteen tehdyn arvioinnin sijaan (Eriksson ja Kovalainen 2016, 303). Tässä tutkimuksessa luotettavuuden arviointi korostui jo haastateltavien valinnassa eliittiotannalla. Osin entuudestaan tuttujen haastateltavien käyttö tietolähteinä saattaa sisältää esimerkiksi korkeamman riskin, että haastateltava vastaa mieluummin sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla kuin avoimen rehellisesti, tai suppeammin kuin hän vastaisi täysin vieraalle haastateltavalle. Aukottomasti kuvatun kaltaisia vinoumia ei voi estää, mutta tutkija tiedosti asetelman vaativuuden, ja pyrki aktiivisesti keskustelemaan objektiivisesti ja aiemmat taustatietonsa häivyttäen. Kattava puolistrukturoitu haastattelurunko auttoi myös osaltaan säilyttämään objektiivisuuden, kun aihealueet oli kartoitettu etukäteen täysin vapaasti virtaavan keskustelun sijaan.

Eriksson ja Kovalainen (2016, 303) esittävät myös, että laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tulisi hyödyntää selkää viitekehystä ja arviointikriteerejä. Tämä vähentää tutkijan suorittaman luotettavuuden arvioinnin subjektiivisuutta ja lisää sen läpinäkyvyyttä. Koska kyseessä on laadullinen tapaustutkimus, on luotettavuuden arvioinnissa päädytty käyttämään erityisesti case-tutkimukseen soveltuvaa sapluunaa, jossa luotettavuutta tarkastellaan neljällä kriteerillä (Yin 2014, 45–49):

1. *Konstruktion validiteetti eli rakennevaliditeetti*
2. *Ulkoisen validiteetti*
3. *Sisäinen validiteetti*
4. *Reliabiliteetti*

Kyseinen viitekehys soveltuu erityisesti positivististen tutkimusten luotettavuuden arviointiin, joskin myös interpretivisiin nojaavat tutkijat ovat sitä hyödyntäneet (Pratt 2020, 9). Koska tämä tutkimus sisältää elementtejä molemmista tutkimusfilosofioista, on kriteeristön käyttö perusteltua. Tuomen ja Sarajärven (2018, 118–122) mukaan reliabiliteetti ja validiteetti ovat toisaalta määrällisestä tutkimuksesta alkunsa saaneita ja ensisijaisesti sen tarpeisiin soveltuvia luotettavuuden mittareita, joiden käyttöä laadullisessa tutkimuksessa on kritisoitu. Yksimielisyyttä näiden käytöstä ei akateemisessa kentässä ole, joten tässä tutkimuksessa on valittu käytettäväksi kyseinen sapluuna täydentäen sitä kuitenkin arvioinnilla kriteerien soveltumisesta tähän kyseiseen tutkimukseen.

Konstruktion validiteetti vastaa kysymykseen siitä, vastaavatko tutkimuksessa käytetyt mittarit tutkittavaa ilmiötä. Keinoina rakennevaliditeetin parantamiseen Yin (2014, 45–47) mainitsee useamman tietolähteen käytön ja tulosten luetuttamisen haastatelluilla. Koska useampia tietolähteitä yhden tapauksen tutkimiseen ei ollut käytössä, soveltuvaksi keinoksi jäi tutkimustulosten luetuttaminen haastateltavilla. Haastateltaville lähetettiin tutkimuksen tuloksia käsittelevä luku sähköpostitse, ja heitä pyydettiin kommentoimaan itseään käsittelevää osaa tekstistä. Kaikki haastatellut vastasivat kommenttipyyntöön todeten, että kuvaus vastaa heidän näkemystään. Kommentointipyyntöön saatteessa pyydettiin erityisesti palautetta, mikäli haastateltavat kokevat olevansa jostakin tulkinnasta eri mieltä, mutta yksikään haastatelluista ei jättänyt tällaista palautetta. Tutkijan tulkinnat vastaavat siis haastateltavien omia käsityksiä heidän kokemuksistaan.

Tutkimuksen ulkoinen validiteetti puolestaan vastaa kysymykseen tutkimuslöydösten yleistettävyydestä. Useamman tapauksen tutkimuksessa tulosten yleistettävyyttä voidaan arvioida tapausten välillä, mutta yhden tapauksen kattavissa tutkimuksissa tuloksia peilataan aiheen aiempaan teoriaan (Yin (2014, 45; 48). Tässä tutkimuksessa haastateltavien lähtötilanteet ja analyysin näkökulmat poikkeavat osin toisistaan voimakkaasti, mutta tietyin yhteisin osin myös tapausten välillä on mahdollista suorittaa vertailla tutkimuslöydösten samankaltaisuutta eri haastateltavien osalta. Esimerkiksi downshiftaamisen mahdollistamaan luovaan ajattelun ja visiointiin liittyvät löydökset olivat huomattavan yhteneväisiä. Myös yhtymäkohtia aiheen teoriaan tuodaan tutkimuksen tuloksia käsittelevässä luvussa 4 esiin.

Kolmantena validiteetin kriteerinä käytetty sisäinen validiteetti arvioi kausaalisuhteita muuttujien välillä, ja sitä onkin käytetty lähinnä selittävässä tapaustutkimuksissa (Yin 2014; 47). Tutkittavan ilmiön selittäminen ei ole tämän tutkimuksen pääasiallinen fokus, mutta alustavia, vahvistamattomia päätelmiä syy-seuraussuhteista on kuitenkin

tehty esimerkiksi downshiftaamispäätöksen syntymisen ja downshiftaamisen vaikutusten osalta. Yinin (2014, 45–48) mainitsemista sisäisen validiteetin parantamisen keinoista tässä tutkimuksessa on käytetty kilpailevien selitysten arviointia. Tobin (2010, 833–835) kuvaa kilpailevien selitysten arviointia kolmen kriteerin kautta: 1) todisteet eivät viittaa muuhun selitykseen, 2) ne ovat riittävät tarjotulle selitykselle ja 3) tutkimuslöydös ei ole jonkin muun tekijän synnyttämä. Myös kilpailevia selityksiä on arvioitava ilmiön ja tutkittavan, eli tapauksen, kontekstissa. Tämän tutkimuksen laajuudessa kattava kilpailevien selitysten arviointi ja pois sulkeminen ei ole täysin mahdollista, mutta tutkimuksen tuloksissa ja johtopäätöksissä mahdolliset muut selittävät tekijät on pyritty huomioimaan.

Kolmen validiteetin osa-alueen ohella tutkimuksen luotettavuutta on tarkasteltava myös mittauksen toteuttamisen teknisemmästä näkökulmasta. Validiteetin arvioinnin keskittyessä tutkimuslöydösten paikkansapitävyyteen ja yleistettävyyteen, reliabiliteetin arvioinnissa keskeistä on tutkimustapa, ja se vastaakin kysymykseen siitä, onko tutkimus toistettavissa ottamatta kantaa siihen, onko tutkittavaa ilmiötä lähestytty ylipäättään oikeilla mittareilla. Reliabiliteettia parantaa esimerkiksi tarkka tutkimusprotokollan kuvaaminen, eli sen vaiheiden ja menettelytapojen dokumentointi (Yin (2014, 84). Useamman tutkijan tekemän tutkimuksen reliabiliteettia voitaisiin parantaa myös eri tutkijoiden samasta aineistosta tekemiä johtopäätöksiä vertailemalla. Useamman tapauksen tutkimuksessa puolestaan mittaustapaa voidaan toistaa eri tapausten välillä. Reliabiliteetin arviointi tässä tutkimuksessa on hataraa, ellei jopa mahdotonta, sillä tutkimus on kokonaisuudessaan yhden tutkijan suorittama, eikä puolistrukturoidun haastattelun replikointi ole välttämättä edes mielekästä. Toisaalta reliabiliteettia lisää varsin tarkan, hierarkkisen haastattelurungon käyttö osana tutkimusta sekä haastateltavien valintojen perusteleminen, jotka Yinin (2010, 85–86) mukaan ovat osa tapaustutkimusprotokollaa. Haastateltavat valittiin kuitenkin harkinnanvaraisella otannalla tutkijan omista kontakteista ja julkisuudesta, mikä puolestaan heikentää mahdollisuutta toistaa sama tutkimusasetelma myöhemmin. Reliabiliteetin kyseenalaisuuden ja sen arviointimahdollisuuksien suppeuden tulee katsoa heikentävän tämän tutkimuksen yleistä luotettavuutta.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Luvuissa 4.1.–4.4 esitellään tutkimuksen tulokset. Kunkin haastateltavan osalta aineisto on analysoitu erillisenä muista, ja tuloksissa kuvataankin kukin tapaus ensin omana kokonaisuutenaan, jonka jälkeen siirrytään tapausten vertailuun. Tapauksia on pyritty käsittelemään kokonaisvaltaisesti avaamalla esimerkiksi haastateltavien taustoja varsin laajasti. Lähestymistapa on tarkoituksenmukainen tapausten kontekstin kuvaamiseksi ja selittämiseksi. Tapaukset kuvaavat downshiftaamista ja proteaanisuutta varsin toisistaan poikkeavasti. Objektiivisuuden säilyttämiseksi tapaukset käsitellään haastattelujärjestyksessä ilman tarkoituksenmukaista lukijan johdattelua tietynlaisen kuvan muodostamiseen,

4.1 Haastateltava 1: Taloudellisesti riippumaton *Protean Man*

”On semmoinen syvä tyyneys sen suhteen, että kalenteri ei määrää mua, vaan mä määrään kalenterii.”

4.1.1 Taustatiedot

Haastateltava 1, viidettä vuosikymmentään käyvä kauppatieteiden maisteri, perheenisä ja aktiivinen urheilija, työllistää itsensä pääosin hallitusammattilaisena ja itsenäisenä konsulttina. Nykyiseen asemaansa hän on päätenyt joitakin vuosia sitten myytyään yrityksensä, jossa hän työskenteli myös toimitusjohtajana. Hänen tarinassaan toistuu ja korostuu, miten elämä on yhteen limittyvää kokonaisuutta ja jatkumoa. Työn, harrastusten ja muiden elämän osa-alueiden tai aikavälien kuvaaminen on osin keinotekoista jaottelua, jota kuitenkin selkeyden vuoksi tässä tutkielmassa on jossakin määrin tehtävä. Työelämätaitojen limittyminen ja kertyminen kokonaisvaltaiseksi osaamiseksi on tunnistettu myös tutkimuskirjallisuudessa (ks. esim. Arthur ym. 1995, 11).

Haastateltava 1 päätyi yrittäjäksi vaimonsa kautta, vaikka opiskeluaikoinaan ei pitänyt yrittäjyyttä houkuttelevana vaihtoehtona. Sen sijaan hän oli ajatellut uraa pankissa ja tekikin näitä töitä opiskelujensa ohella. Hän on myös tehnyt amatööritason urheilussa pitkän uran, ja heillä on kolme lasta. Yrittäjyys ja toimitusjohtajuus päättyivät aikanaan yrittäyskauppaan, josta lähtien hän on kertomansa mukaan ollut taloudellisesti riippumaton.

4.1.2 Know-why

4.1.2.1 Identiteetti

Kuten tutkielman luvussa 3.3 on mainittu, haastateltava 1:n osalta aineiston luokittelun hierarkia (teemat ja kokoavat käsitteet) noudatti pitkälti teorialähtöisen haastattelurungon rakennetta. Identiteetin osalta uraidentiteetti on eroteltu know-how'n osaksi. Samaa jaoteltua käyttävät myös Eby ym. (2003, 692). Heidän määrittelynsä mukaisesti myös tämän aineiston osalta uraidentiteetti käsittelee erityisesti mahdollisuuksien tunnistamista ja luontia nimenomaisesti ammatillisen kehittymisen ja oppimisen kautta.

Haastateltava muodostaa ja kuvaa identiteettiänsä kokonaisuutena, eikä rakenna sitä ammattinsa, koulutuksensa tai harrastustensa kautta. Hän havainnollistaa ongelmallisena pitämäänsä lokerointia esimerkiksi lomakkeiden ja kaavakkeiden täyttämisestä:

” Enkä mä oo niin kuin, tai emmä oo työtönkään... et tavallaan se, että monessa paikassa niinku vielä eletään sen kautta et 'no joku sun täytyy olla, että sä olet eläkeläinen, työtön, hitsaaja, poliisi'... et on niinku, tosi harvoissa kaavakkeissa on niinku silleen, että, no mä oon tämmönen.... joku.”

Huomionarvoista on myös, että haastateltavan vaikeus mieltää itseään esimerkiksi tietyn ammattiryhmän edustajaksi on säilynyt läpi uran. Vaikka hän on tehnyt pitkän uran toimitusjohtajana, hän ei ole kokenut titteliään kuvaavana, eikä usko esimerkiksi ystäviensä mieltäneen häntä toimitusjohtajaksi. Sen sijaan hän kuvaa itseään toistuvasti vertauskuvien ja vastakkainasettelujen kautta. Haastateltava muodostaa esimerkiksi tiettyjä viiteryhmiä, joihin hän samastuu:

”Että jos joku niinku, ku mä käytän vaikka monesti urheiluvertauksia, et ku on olympiaurheilija, niin myös se lepo on sitä urheilu-aikaa, eiks vaan? Ni kun käy vaiks hierontapöydällä niin se on sitä niinku... (Tutkija: “Hänen työaikaa?”). Niin. Niin et sä voi laskea vaan niitä aikoja, kun se juoksija juoksee et, toi niinku tässä treenaa vaan 20 tuntia viikossa, että miten susta voi tulla olympiaurheilija... no tän lisäksi mä käyn hieronnassa, lepään, syön ja kaikki mul on rytmitetty et mä oon ihan 24/7 täs kiinni.”

Sitaatissa haastateltava kuvaa, miten hän laskee myös palautumisen osaksi työtään, mutta lainaus kuvaa toisaalta hänen identifioitumistaan lähelle muita ryhmiä, joille työ on

kokonaisvaltaista ja lokeroimatonta. Samaistuttavien ihmisryhmien lisäksi haastateltava muodostaa ja kuvaa selkeitä viiteryhmiä, joihin hän ei katso kuuluvansa:

”Et varmaan niin kuin silloinkin, kun se joku seppä kaato sitä hirveä ja rakensi sinne omaan tupaan sen katoksen, ku olikin aikaa, ja miten se meni... kehitti viljelyn. Et hei, jos mä teen näin niin mä saan enemmän satoa. (...) Se on semmoinen ihmistyyppi, mitä mä oon ja monet on. Mutta sitten on ilmeisesti semmoisia ihmistyyppijä, jotka niin kuin pitää siitä, että ne istuu perseellään, ja sitten joku tulee ja sanoo et no niin, nyt sä meet ampumaan sen hirven ja sit sä tuot sen tähän ja otat itse 10% siitä hirvestä ja annat 90 prosenttia mulle. Niin niin tuota... Et on niinku tällöisiä ihmisluonteita.”

Lainaus kuvaa, miten haastateltava jakaa ihmisiä itsenä kaltaisiin proteaanisiin luonteesiin, ja ihmistyyppeihin, jotka elävät enemmän ulkoa annettujen ohjeiden, sääntöjen ja ehtojen mukaisesti. Tämä vastakkainasettelu toistuu useaan kertaan haastattelussa vastaavin kuvauksin siitä, miten toiset ohjaavat itse uraansa ja pyrkivät aktiiviseen kehitykseen siinä missä ”ne toiset” ovat tyytyväisiä nykytilaan ja luottavat ulkoa tulevaan ohjaukseen. Haastateltava tekee myös toisen vastaavan vastakkainasettelun kuvaamalla sitä, miten toisille on tärkeää jakaa esimerkiksi aikansa selkeästi työhön ja vapaa-aikaan, kun taas hän itse ei niitä erottele:

” Sen sijaan sitten ihmiset niinku monesti selittää, että kun mulla on lomaa, että en mä vastaa sähköpostiin tai tai tota... Niinku pahimmillaan meidänkin harrastuksessa joku on sanonut joskus, että en mä tuu treeneihin ku mulla on lomaa. Niin sit mä ajattelen et nyt ihminen on mennyt niinku mun silmissä ihan väärään suuntaan, että se niin kuin, että nyt mun on pakko lomailla.”

Yllä oleva lainaus kuvaa haastattelussa toistuvaa haastateltavan suhtautumista työhön ja vapaa-aikaan: kaikki on yhtä jatkumoa, eikä hän koe oleelliseksi erotella niitä. Toisaalta lainaus kertoo myös siitä, miten haastateltava ei samaistu viime aikoina korostetusti jansijaa saaneeseen ajatteluun, jonka mukaan työlle ja vapaa-ajalle on voitava vetää selvät rajat, eikä tätä noudattaviin ihmisiin.

4.1.2.2 Motivaatio ja tavoitteet

Haastateltava 1:n kohdalla aineiston motivaatiota ja tavoitteita kuvaavat sisällöt päädyttiin yhdistämään yhdeksi yläluokaksi know-whyn teeman alle, sillä ne limittyvät haastateltavan motivaation syntyessä pitkälti tavoitteiden kautta. Hän kuvaa pitkän aikavälin tavoitteensa olleen uransa alusta asti taloudellinen riippumattomuus ja korostaa, että tämä ei hänelle automaattisesti tarkoita samaa kuin työntöön vähentäminen:

” Mut oon mä niinku nuoresta asti, niinku mul on ollu selkeä käsitys siitä, ihan niinku semmoinen selkeä ymmärrys siitä, että että tota, mun ei ole tarvinnut niinku syödä sitä kakkua heti vaan, et tavallaan koittanut kasvattaa sitä kakkua ja sit tää maailman kahdeksas ihme että korkoa korolle, et et tota et se sä pystyt niin kuin...Pystyt käyttää tämöisiä kapitalistisia kommervenkkejä niin pääsemään siihen tilanteeseen, että sulla on niinku tarpeeksi rahaa ja sä pystyt elämään niin kuin tavallaan... sillä tavalla. (...) Ei se ole semmoinen tavoite et mul ois mahdollisimman vähän töitä, mutta se on tietenkin ollu se taloudellinen riippumattomuus.”

” Kai mulla on aina ollut semmoinen ajatus, että jos tekee nyt niinku paljon töitä tai niinku, ku ajanjaksolla A tekee paljon töitä... Ni sit ajanjaksolla B ei tartte tehdä niin paljon töitä, et kyllä se on varmaan niin kuin... (pohtii pitkään) ... Niinku motivoinut se, että jos mä nyt onnistun ja teen hyvin ja... eikä se oo itseisarvo et tekee paljon, mutta että onnistuu siinä mitä tekee. Ni sit on joskus mahdollisuus olla niin kuin... independent siitä niinku työelämästä, et voi itse määritellä just ne tunnit ja, ja tota mitä tekee ja milloin tekee, ja tekekö. Ni se on varmaan niinku semmoinen iso motivaatio ollu.”

Lainaukset kuvaavat sekä motivaation lähdettä että tavoitteita ja kertovat, miten haastateltavalle tärkeintä on mahdollisuus päättää vapaammin omasta elämästään, joka esimerkiksi tässä hetkessä sattuu tarkoittamaan myös aiempaa vähempää työntekoa. Haastateltava ei sulje pois sitä vaihtoehtoa, että palaa myöhemmin työskentelemään täysipäiväisesti. Taloudellinen riippumattomuus on sijoitettu aineiston luokittelussa ulkoisten motivaationlähteiden alaluokkaan, sillä se sisältää vahvan materialistisen olettamuksen siitä, että taloudelliseen riippumattomuuteen vaaditaan suhteellisen paljon rahaa. Toisaalta, koska se tarkoittaa myös vapautta ja itsenäisyyttä, myös sisäisten motivaationlähteiden alaluokka olisi ollut perusteltua. Luokittelussa päädyttiin valittuun ratkaisuun

haastateltavan alleviivatessa rahan ja taloudellisen tasapainon merkitystä vapauden saavuttamisessa:

” Sehän on aikamoinen oravanpyörä se, että sä teet jättimäisiä tunteja, saat isoa palkkaa, verottaja vie siit ison osan ja sit kun sulla on vapaata niin sit sä tuhlaat sen johonkin niinku ihan, niin kun et sä ostat kalliita autoja tai tai niin kun sul täytyy olla uusin iPhone aina tai, tai uudet Lacosten vaatteet, ni sit sä oot aikamoises niinku oravanpyörässä että, että tota... Jotta pystyy tekemään sen, niin täytyy olla niinku silleen, se täytyy olla se tasapaino siinä taloudessa. Muutenhan se voi olla kyllä tosi rankkaa, jos ei ole niinku... Joko pienet menot tai sit taloudellinen riippumattomuus.”

Lainauksessa haastateltava korostaa tasapainon merkitystä: vapauden saavuttaminen ennen riittävää varallisuutta ei välttämättä ole sen arvoista, toisaalta taas liian materialistinen elämäntyyli lukitsee ihmisen helposti oravanpyörään.

Aineistosta on tunnistettavissa myös selkeästi sisäisiä motivaationlähteitä, kuten onnistuminen ja tavoitteiden saavuttaminen sekä kilpailuhenkisyys. Haastateltava näkee tavoitteiden saavuttamisen toisaalta osin ongelmallisena mittarina, sillä hän tunnistaa, ettei ihminen aina ole rehellinen itselleen toimintaansa tarkastellessaan:

” Ihmisluonnehan on sellainen, (nauraa), sellainen, että jos se asettaa jonku tavoitteen, mitä se ei saavuttanut ni kas kummaa se unohtaa sen parissa vuodessa, ja sitten ne, mitä se saavuttaa vaikka vahingossa, sit se yhtäkkii ajattele et joo tää olikin se mun tavoite. Että se on kai ihmisluonne sellainen.”

Haastateltava ei oman toimintansa ja tavoitteiden osalta tuo yksiselitteisesti esille, ovatko tavoitteet muuttuneet edellä kuvatun kaltaisesti vastaamaan saavutuksia. Ulkoiset, esimerkiksi määrällisesti mitattavat tavoitteet eivät toisaalta ole olleet haastateltavan uralla tärkeimpiä tavoitteita, jolloin tällaisten yksiselitteisten tavoitteiden saavuttaminen ei välttämättä ole edes merkityksellistä. Hän näkee esimerkiksi, että motivaation lähteenä on ollut ensisijaisesti oman aikaansaannoksen näkeminen kuin yrityksen taloudellinen menestys itsessään, mikä sekin korostaa sisäistä motivaatiota ulkoista motivaatiota merkittävämpanä, eikä vaadi välttämättä mitattavissa olevaa tavoitetta. Oleellista on kokemus onnistumisesta ja työnsä jäljen näkemisestä.

4.1.2.3 Arvot ja uskomukset

Haastateltavan uskomukset sekä käsitykset työstä ja yhteiskunnasta heijastavat proteaanista ajatusmaailmaa. Hän tuo toistuvasti haastattelussa esiin, miten maailma on hänen mielestään nykyisine kellokorttimalleineen ajautunut väärään, ihmiselle luonnottomaan suuntaan. Hän uskookin, että olemme menossa kohti aikatauluista vapaampaa, itse johdettua ja kaikin puolin joustavampaa työelämää, tosin tunnistaen, että kaikkiin ammatteihin se ei välttämättä sovi.

”Mutta sit toisaalta, jos miettii, että miten ihminen ja eläimet on elänyt ennen kuin keksittiin niinku tehtaisiin kellokortti niin niin eihän se ole mennyt millään tavalla niin kuin (...) Vaan kyllähän se on mennyt niin, että jaha nyt mä ammuin tai puukolla metsästin hirven tosta noin metsästä, et nyt on ruokaa niinku seuraavaksi kuukaudeksi. Että ihminen on varmaan kuitenkin alun perin ehkä ollut jotenkin enemmän semmoinen, et kun se on ladannut vähän niin, hiukan levännyt, ja sitten se on keksinyt, jaha nyt mennään pilkkoo puuta tai perhana, nyhän minulla on hyvää aikaa, että mä voisin rakentaa tuohon noin niinku tönöön jonkun katoksen tohon noin. (...) Ja must tuntuu et tulevaisuudessa työelämä niinku tulee mahdollistaa sen, että, että ei ole enää paha sanoo et, et joku työkaveri soittaa et miten se projekti etenee... No mä oon tässä nyt lenkillä. Et hyvin se edistyy.”

Edellä oleva lainaus kuvastaa, miten haastateltava kokee, että työtä on järkevää tehdä ennalta määrätyn aikataulun sijasta silloin kun se on tarpeellista, ja levätä kun työlle ei ole tarvetta. Tämä johtaa oma-aloitteisuuteen ja mahdollisesti hyödyllisten ideoiden keksimiseen. Hän näkeekin itsensä johtamisen taidon ja proteaanisen suhtautumisen elämään hyödyllisenä sekä toimijan itsensä, että yhteiskunnan kannalta. Hän kokee esimerkiksi kapitalistisen yhteiskunnan mahdollistavan taloudellisen riippumattomuuden, mutta toteaa sen vaativan pitkäjänteistä itsensä kehittämistä, jota kukaan ei kädestä pitäen opeta. Hän linkittää oman onnensa seppänä toimimisen myös yhteiskunnan kehittämiseen.

” Kehittämällä omaa tekemistä ja tätä yhteiskuntaa ihmisillä olisi mahdollisuus olla enemmän niin kuin halutessaan niinku tämmöisiä... En mä tiedä, onko se tä downshiftaaminen, mutta semmoisia oman elämänsä herroja enemmän. Et kyl tääl niinku niin paljon tehdään turhaa työtä tääl maapallolla. Et et se on ihan niinku karmaisevaa kuin paljon.”

Entinen toimitusjohtaja näkee itsensä oman onnensa seppänä ja kokee, että toimijoiden vastuunkanto omasta kehittymisestään olisi kaikkien kannalta hyödyllistä. Hän tunnistaa toisaalta ihmisten toisistaan eriävät lähtökohdat ja kokee olevansa etuoikeutettu. Muita huomioivaa arvomaailmaa korostavat myös yrityksen suhteen tehdyt päätökset:

” Mulla oli niinku päinvastoin just, että mä en halunnu missään nimessä, että mä antaisin lapsille sitä. Toisaalta mä en halunnut, mä olin sit jo niin kauan tehnyt sitä, että en mä myöskään halunnu niin tota... olla ratissa niinku seuraavaa 10 vuotta ja sitten toisaalta se yritys kasvoi niin hyvin, että... Tavallaan ne riskit, että se on yhden ihmisen hartioilla ja näin niin kasvaa koko aika ja siinä on kuitenkin sadan ihmisen työpaikat ja perheen elinkeino niin sitten tavallaan erilaisten tämmöisten, niin kun tiekartanomaisesti niinku niitä eri vaihtoehtoja punnitsi, ni tä oli niinku paras niistä.”

Haastateltava kuvaa lainauksessa yrityksen myyntiin johtaneen päätöksen syntyä. Hän ei halunnut ensinnäkään jättää valmista yritystä lapsilleen, ja toisaalta koki vastuuta työntekijöidensä elinkeinon turvaamisesta, mikä avaa toista puolta hänen ajatusmaailmastaan. Muusta haastattelumateriaalista olisi mahdollista saada käsitys henkilöstä, joka näkee ihmiset vastakkainasettelujen kautta, eikä välttämättä arvosta itseään passiivisempaa toimijaa. Vaikka taloudellinen riippumattomuus on ollut pitkään hänen tavoitteensa, se ei kuitenkaan saa tapahtua hinnalla millä hyvänsä vaan kunnialla ja kasvonsa säilyttäen. Omista saavutuksistaan puhuessaankin haastateltava vaikuttaa vaatimattomalta sekä äänensävyyn että sanavalintojen osalta. Nykyisistä projekteista esimerkiksi vajaan kymmenen kioskin omistamista ja pyörittämistä hän kutsuu ”kioskihassutteluksi”, ja vastaavan havainnon voi tehdä hänen tavastaan kuvata identiteettiään, jossa asemaa tai titteliiä ei koskaan ole tarvinnut korostaa, vaan hän on jopa vierastanut sitä.

4.1.3 Know-how

4.1.3.1 Uraidentiteetti

Haastateltava on urallaan toteuttanut mahdollisuuksien tunnistamista ja luontia sekä ammatillista kehittymistä paljolti kokeilunhalunsa siivittämänä. Se tulee esiin myös keskusteltaessa downshiftaamisen ja säännöllisen työn ulkopuolelle jäämisen haittavaikutuksista; kun ei ole enää kiinteästi mukana yrityksen operatiivisessa toiminnassa, mahdollisuudet kokeilla uusia asioita ja toteuttaa visioitaan heikkenevät. Haastateltava tuo

toisaalta esiin, että yleisesti itsensä kehittämiseksi on nyt enemmän aikaa. Hän onkin kehittänyt itseään kursseilla ja myös lukee paljon. Mahdollisuuksien luonnin kannalta tarkasteltuna tämä on hänelle valmistautumista tuleviin haasteisiin, samoin kuin töiden hoitaminen huolellisesti ja aktiivinen verkostoituminen.

Kun keskustelu etenee ammatillisiin heikkouksiin ja vahvuuksiin, työnteon vähentämisen vaikutukset nousevat esiin. Haastateltava uskoo, että työnteon vähentäminen on auttanut ottamaan etäisyyttä työhön, hahmottamaan asioita selkeämmin ja myös ennakoimaan paremmin tulevaa. Tällä hän kokee olevan selkeää lisäarvoa nykyiseen hallitustyöskentelynsä:

” Et jos mä puhuin ihmisille, jotka on siellä töissä... Niin niin tota mun mielestä mä nään paljon selkeämmin sen, että kun ne näkee niinku semmoisia ongelmia mitä oli viime viikolla tai ensi kuussa tai näin, niin mä näin niitä haasteita sitten ehkä niinku 3 vuotta taaksepäin tai eteenpäin (...) Mä koen sen niin, että suurin arvo, mitä mä pystyn antaa hallitustyöskentelyssä, on just se, että, että mä en tee 40 tuntia viikossa päätöksiä.”

Sitaatissa haastateltava tuo eksplisiittisesti esiin sen, että työajan leikkaaminen on parantanut hänen kykyään nähdä ”iso kuva” ja tehdä päätöksiä. Hän nostaa tämän jopa suurimmaksi lisäarvoksi, jota hänen työpanoksensa tuottaa. Muiksi vahvuuksikseen hän nostaa yleisen kokemuksensa ja yritysmaailman tuntemisen, joista hänellä on myös konkreettisia näyttöjä. Yleisesti hän tuo myös osaamisesta ja sen kehittämisestä puhuttaessa esiin haastattelussa toistuvan aspektin siitä, miten kaikki on yhtä suurta jatkumoa, jossa osaaminen kumuloituu ja hioutuu ilman, että kokonaisuutta olisi välttämättä luontevaa eritellä sen mukaan, mistä tai milloin jokin osaaminen on kerrytetty.

Useissa aiemmissa luvuissa on jo tullut esiin, miten haastateltava on alusta asti kulkenut omaa polkuaan, halunnut toteuttaa omia visioitaan ja myös kantaa itse vastuun kehittymisestään. Käsitystä vahvistaa tarkastelu toisesta näkökulmasta, kun haastateltava nostaa heikkoudeksi sen, että olisi voinut kuunnella urallaan myös muiden mielipiteitä:

” Et tota, no mä oon vaan sen luonteinen, et mä en ole halunnut kuunnella muita, niin niin tota, tai mä en ole arvostanut muitten mielipidettä ni... Ja tuota ja sitten on jäänyt monta oppii varmaan tekemättä tai tai...Tai sitten oppinut kantapään kautta asioita, mitä ei olisi tarvinnut oppia niin.”

Haastateltava ei ole siis ainoastaan muodostanut omia näkemyksiään ja mielipiteitään, vaan myös sivuuttanut tietoisesti muiden näkökulmia.

4.1.4 Know-whom

Aktiivisen toimitusjohtajakautensa aikana haastateltava kertoo verkostoituneensa osin siksi, että työ vaati siitä, joskin hän kertoo kuitenkin aina nauttineensa verkostojen luomisesta ja ylläpidosta. Hän kokee verkostojen merkityksen olleen huomattava sekä aiemmassa työssään, että nykyisessä vapaammassa roolissaan, jossa oikeastaan kaikki työmahdollisuudet löytyvät omien verkostojen kautta. Verkostot ovat kuitenkin jossain määrin muuttuneet, ja nykyään hän kertoo aikaa riittävän enemmän kaikelle verkostoitumiselle, mutta erityisesti niin kutsutulle vapaa-ajan verkostolle. Osa hänen nykyisistä projekteistaan onkin syntynyt aiemmin puhtaasti vapaa-ajan tuttavien yhteistyöstä, ja hän kokee vapaa-ajan verkostojen olevan yleisesti ottaen jossain määrin aliarvostettuja.

Haastateltavan kuvaus verkostoistaan ja niiden hyödyntämisestä korostaa haastateltavan proteaanisen toimijan piirteitä. Vastakohtana aiempaan, yhteen organisaatioon sidottuun työhön, itsensä työllistävällä verkostojen luominen ja hyödyntäminen jää täysin toimijan omalle vastuulle:

” (...) mutta sitten se on niinku täysin susta kiinni, kun työelämän aikana sä niinku, tavallaan työn kautta, et jaha, on nyt tämmöinen seminaari tuolla Pattayalla niin niin, että se kuuluu mun työhön, mun täytyy nyt niinku mennä sinne. (...) Nyt sun täytyisi niinku itse tavallaan miettiä, että mitä on sellaisia verkostoja mitä sä haluat... mihin sä haluat mennä ja millä tavalla haluat tuoda siellä niin kuin itseäs esiin sitten.”

Lainauksessa, tai haastattelussa ylipäätään, haastateltava ei tuo esiin kokemusta pakollisesta verkostoitumisesta samalla tavalla kuin aiemmassa työssään, vaan verkostojen kehittyminen tapahtuu ensisijaisesti halun kautta. Uran kehittämisen kannalta verkostoituminen on toisaalta myös hänen nykyisessä työskentelyssään pakollista, mutta merkittävänä erona on nimenomaan pakollisuuden tunteen tai kokemuksen puuttuminen, kun verkostojen kehittäminen kumpuaa omasta halustaan ohjata uraansa. Hän kuvaa voineensa ohjata verkostojen kehittymistä haluamaansa tai hyödylliseksi kokemaansa suuntaan ja hyödyntäneensä myös sellaisia verkostoja, joihin ei aiemmin ollut aikaa, kuten erilaisia liikemiesyhdistyksiä.

4.1.5 Proteaanisuus

Hall (2004, 1; 1976, 201–203) määritteli proteaanisuuden ”urasuuntautumiseksi, jota johdattaa organisaation sijasta yksilö, jossa yksilön arvot ajavat uraa koskevia päätöksiä ja jossa menestyksen kriteerit ovat subjektiivisia”. Haastateltava korostaa toistuvasti vastuun urakehityksestä olevan täysin hänellä itsellään, mikä heijastuu myös hänen toiminnassaan, esimerkiksi verkostojen luomisessa. Myös haastateltavan henkilökohtainen arvomaailma ja uskomukset näkyvät päätösten taustalla. Kellokorttimaailmaa vierastavana hän työskentelee silloin, kun se on tehokasta, eikä erottele työtä ja vapaa-aikaa. Yritystä koskevia päätöksiä ei ole punnittu ainoastaan liiketaloudellisin perustein, vaan yrittäjänä hän on kertomansa mukaan kantanut huolta myös työntekijöidensä toimeentulosta.

Briscoe ja Hall (2006, 8) täydensivät edellä mainittua proteaanisuuden määritelmää kyvyllä sopeutua suoriutumisen ja oppimisen vaatimuksiin. Yrityksen jätettyään haastateltavan on tullut sopeuttaa itsejohdetusti toimintaansa vastaamaan muuttuneisiin vaatimuksiin. Operatiivisten kokeilumahdollisuuksien poisjäämistä hän on kompensoinut esimerkiksi kursseilla ja lukemalla, minkä lisäksi hän vaikuttaisi tunnistaneen verkostotyön muuttuneet vaatimukset ja reagoineensa niihin. On korostettava, että taloudellisesti riippumattomana hänen ei ole tarvinnut päätöksenteossaan ja toimintaansa sopeuttaessaan kantaa huolta toimeentulostaan.

Kuvaavaa on myös haastateltavan suhtautuminen downshiftaamiseen. Proteaaniselle toimijalle työajan vähentäminen on vaihtoehto muiden joukossa, eikä sinänsä nauti erityisasemaa. Kun omaa uraa johdetaan omista tavoitteista, arvoista ja motivaatiosta kumpuavaan suuntaan, se voi jonain hetkenä tai ajanjaksona tarkoittaa työskentelyn vähentämistä. Kuten haastateltava kertoo, päätös ei kuitenkaan ole lukittu vaan jatkuvan uudelleentarkastelun alla, eikä täysipäiväiseen työhön palaaminen siten ole poissuljettua. Taloudellinen riippumattomuus on mahdollistanut downshiftaamisen, mutta haastateltavan motivaation ja tavoitteiden perimmäisenä lähteenä ollut vapaus päättää itse, mitä ja milloin tekee.

Kaiken kaikkiaan haastatteluaineistosta rakentuu johdonmukainen kuvaus *Protean Manin* tyyppiesimerkistä, joka on onnistunut jalostamaan ja hyödyntämään työelämätojaan omista, proteaanisista lähtökohdistaan. Taloudellisesti riippumattomana oman toiminnan mukauttamiseen vastaamaan ympäristön vaatimuksia on toisaalta väistämättä paremmat lähtökohdat kuin valtaosalla väestöstä.

4.2 Haastateltava 2 – Vapaa-ajan varjelija

”Jotta mä voin niinku maata lattialla ja hengittää!”

4.2.1 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

4.2.1.1 Vapaa-ajan vaaliminen

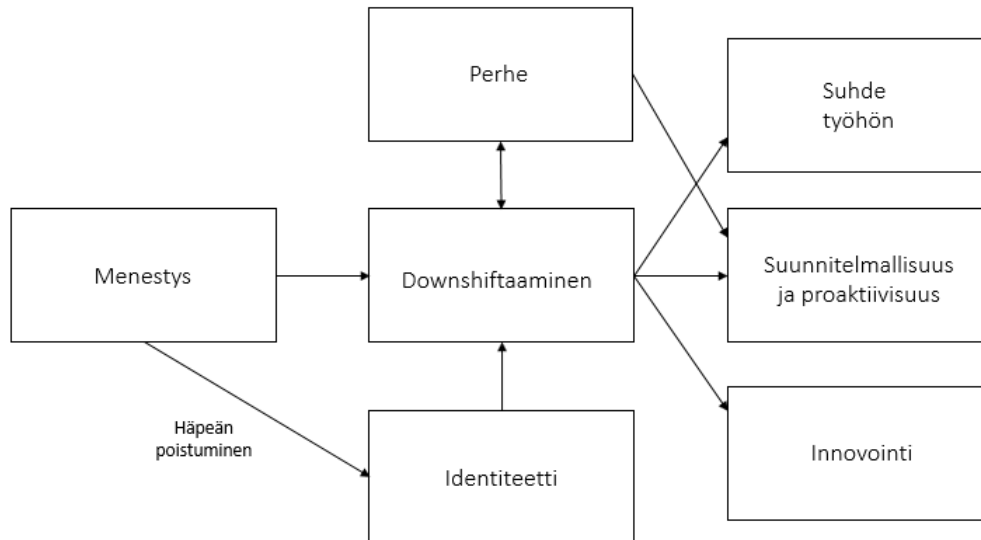
Haastateltava 2 on hieman alle kolmekymmentävuotias nainen, joka työskentelee liikkuvana kahvilayrittäjänä. Hän on aiemmin toiminut muun muassa koulunkäyntiavustajana ja kahvilatyöntekijänä, kunnes päätyi yrittäjäksi ensin kiinteän kahvilan omistajana ja myöhemmin espressokonein varustellulla retkeilyautolla kiertävänä kahvin ammattilaisena. Hänen puolisonsa opiskelee, ja heillä on kaksi lasta. Kahvilayrittäjä kuvaa nykyisen uransa olevan täysin muuta, kuin mihin oli nuorempana kuvitellut päätyvänsä. Hän haaveili aiemmin muun muassa näyttelijän urasta, ja on myös opiskellut kyseistä alaa. Opin-
toja hän on suorittanut myös kasvatustieteissä, osin ulkoisten paineiden vaikutuksesta:

” Mut sit tuntuu et, et mä niinku väen väkisin väänsin siis vaikka avoimessa yliopistossa siis vuoden tuota kasvatustieteen perusopinnoja työn ohessa siksi, että mä jotenkin vaan ajattelin, että kyllä tässä nyt täytyy niinku johonkin suuntaan elämässä mennä.”

Lainaus kuvaa haastateltavan aiempaa ajatusmaailmaa, kun hän koki jopa häpeän tunnetta siitä, ettei ollut lähipiirinsä tavoin suorittanut korkeakoulututkintoa tai ollut menestynyt muilla perinteisillä mittareilla. Juuri menestys, downshiftaaminen ja oman identiteetin löytäminen nivoutuvat haastateltavan tarinassa vahvasti toisiinsa; vuorovaikutussuhteita on havainnollistettu kuviossa 3. Pandemian aikana, muiden ravintoloiden jouduttua sulkemaan ovensa, hänen yrityksensä alkoi menestyä taloudellisesti huomattavasti aiempaa paremmin. Tämä mahdollisti suoraan työnteon vähentämisen ja myöhemmin myös työntekijöiden palkkaamisen, jolloin haastateltava saattoi vähentää omia työtuntejaan entisestään. Haastateltava kuvaa itseään hedonistiksi ja varjelee vapaa-aikansa väljyyttä viimeiseen asti – yrityksen parempi taloudellinen menestys kääntyy suoraan vapaa-ajaksi sen sijaan, että hän jatkaisi työntekoa aikaisempaan tapaan ja nostaisi siten tulotasoaan.

Haastateltava on oppinut arvostamaan vapaa-aikaansa niin paljon, että arvioi esimerkiksi liiketoimintaansa liittyviä päätöksiä suurimmalta osin siltä pohjalta, miten se vaikuttaisi hänen työmääräänsä ja arkeensa. Hän pyrkii myös jatkuvasti muovaamaan omaa työskentelyään mahdollisimman kevyeksi. Tämä tarkoittaa usein myös rahallisesti

vähemmän kannattavien vaihtoehtojen valitsemista, kuten työntekijöiden vuorojen lisäämistä oman työskentelyn sijaan tai tilaisuuksista kieltäytymistä. Tiivistetysti voi todeta, että vapaa-aika ja työn mielekkyys motivoivat haastateltavaa enemmän kuin raha.



Kuvio 3: Downshiftaamiseen liittyvät vuorovaikutussuhteet, H2.

Kuvio 3 havainnollistaa, miten menestys on mahdollistanut haastateltavalle oman identiteettinsä löytämisen ja muodostumisen sekä työajan vähentämisen. Downshiftaamisen haastateltava kokee muuttaneen hänen suhdettaan työhön ja johtaneen suunnitelmallisempaan ja innovatiivisempaan työskentelyyn. Yksi syy työajan vähentämiseen on ollut halu viettää aikaa perheen kanssa. Lasten saaminen on osaltaan myös lisännyt haastateltavan suunnitelmallisuutta.

Nuori yrittäjä kertoo olevansa hedonisti, jonka jokaiseen päivään kuuluu nautiskelua ja kiireetöntä aikaa yksin tai perheen kanssa. Hän on toisaalta intohimoinen itsensä kehittäjä, ja kertoo saavansa suurinta nautintoa asioista, joita voi tehdä nautinnon itsensä vuoksi, mutta jotka samalla vievät eteenpäin. Tällaisia asioita haastateltavalle ovat esimerkiksi lukeminen ja liikunta. Työhön liittyvä motivaatio puolestaan kumpuaa koetusta mielekkyydestä, omaan työhönsä vaikuttamisen mahdollisuuksista sekä yrittäjyyden ja ei-perinteisen urapolun puolesta puhumisesta. Vaikka hän lasten parissa työskennellessään piti siitä, että sai haastaa itseään älyllisesti ja pystyi omalla toiminnallaan auttamaan muita, työn ajallinen ja sisällöllinen sitovuus olivat liikaa. Työ toisti itseään liikaa, eikä vaikuttamismahdollisuuksia omaan työhönsä ollut tarpeeksi. Yrittäjyydestä ja sen sallimista vapaista aikatauluista on myös muodostunut niin iso osa haastateltavan elämää, että hän ei koe voivansa palata säännölliseen, täysipäiväiseen palkkatyöhön.

Haastateltava kertoo työskentelevänsä keskimäärin noin 30–35 tuntia viikossa, mutta tarkentaa haastattelun edetessä arvionsa noin 20–25 tunniksi, mikä kertoo myös

vaikkeudesta arvioida epäsäännölliseen työhön kuluvaan aikaan. Päätös työtuntien vähentämisestä on ollut osin tietoinen valinta, osin menestyksen luomaan mahdollisuuteen tarttumista. Hän kokee olevansa lähellä itselleen optimaalista työmäärää, mutta haluaisi leikata sitä vielä jonkin verran. Perheen ainoana työssäkävänä, ja myös liiketoiminnan vaikean ennakoitavuuden vuoksi, se ei ole toistaiseksi hänelle täysin mahdollista. Haastateltava kertoo kuitenkin vähentävänsä työtuntejaan esimerkiksi ennakoitua paremmin sujuneen kuukauden jälkeen:

” (...) niin nyt yhtäkkiä niinku tänä vuonna ne myynnit onkin vielä paljon isommat kuin mitä ne oli vaikka viime kesänä heinäkuussa siinä samassa paikassa... niin se on ollut niinku silleen positiivinen yllätys että, et mä olin kuvitellut että mun tarvitsee tehdä vaikka X määrä töitä niinku heinäkuusta... Ja nyt mä huomaan, että ne itse asiassa pyörii niin hyvin että mä voin vielä niinku... nyt mä just lähetin työntekijöille niinku viestiä, että mites ensi viikko ja mites seuraava viikko ja näin, että sieltä tavallaan näkee sen, että mä pystyn vielä, vielä olemaan niinku enemmän pois.”

Haastateltavan toimintaa leimaa vahvasti vapaa-ajan vaaliminen ja varjelu, jota edeltävä lainaus osuvasti kuvaa. Taloudelliset onnistumiset kääntyvät suoraan vapaa-ajaksi, eivätkä rahan kerryttämiseksi. Toimintaansa suunnitellessaan hän myös punnitsee vaihtoehtoja pitkälti niiden vaatiman työmäärän kautta, ja päätyy usein valitsemaan taloudellisesti vähemmän kannattavan mutta kevyemmän vaihtoehdon, tai jakamalla työntekijöilleen enemmän vuoroja kuin taloudellisesti olisi järkevää. Vapaa-ajan vaalimisen taustalla on myös kokemukset aiemmasta liiasta työnteosta, ja hän kertoo nykyään huomaavansa nopeasti, jos työ ja vapaa-aika menevät epätasapainoon. Työmäärän lisääminen silloin, kun se ei huvita, ei yksinkertaisesti ole hänelle vaihtoehto:

” Suomessa voi sataa vaikka 3 viikkoa putkeen niin tavallaan et sit vaan ei, ei niinku tehdä töitä. Mut sitten sen jälkeen, kun menee tollaisen vaikka sadepätkän takia niinku tienaamista ohi, niin sit et teeks mä sen jälkeen sen päätöksen, että mä teen enemmän töitä vai et teeks mä silti ihan normaalisti duunia ja sitten vaan eletään vähän pienemmillä tai käytetään säästöjä ja miten nyt vaan, mutta että kyllä siellä ehdottomasti on sitten myös sitä.... (Tutkija: Että joutuu tekemään sitä päätöstä?) Niin sitä päätöstä, että tavallaan, että mikä se mun arvovalinta on siinä kohtaa. Että kyllä se, kyllä se aina menee silti se edellä että töitä tehdään mieluummin vähän kuin paljon.”

Sitaatissa haastateltava kuvaa, miten esimerkiksi säästä riippuvien taloudellisesti huonompien jaksosten jälkeenkin hän karttaa työmäärän lisäämistä, mikä tarkoittaa säästöillä elämistä tai kulutuksen karsimista. Hän tuo myös esiin käyttävänsä työntekijöitä tai luopuvansa ansioista täysin, mikäli tuntee kaipaavansa lisää vapaa-aikaa.

4.2.1.2 *Downshiftaaminen muutti suhdetta työhön*

Kahvilayrittäjä pitää työstään, ja kertoo työhön uppoutumisen tarjoavan hänelle nautintoa, mutta tuntuu kuitenkin punnitsevan tarkkaan työn ja vapaa-ajan suhdetta toisiinsa. Tietoisuus ja kokemus vapaa-ajan merkityksestä on muuttunut työnteon vähentämisen jälkeen, ja hän kertoo kokemuksen downshiftaamisesta määrittelevän nykyään täysin hänen suhtautumistaan työhönsä ja oman tulevaisuutensa suunnittelua:

”Että mä voin näin täysin määritellä itse työajat ja että mä oon saanut myös kokea tämänmoisen työn missä niin kuin tekemällä itse suhteellisen vähän töitä ja työllistämällä muita, mikä on yksi myös sen mielekkäimpiä puolia niin... Niin kyllä olisi niinku hyvin vaikea luopua tavallaan tästä fiiliksestä, että niinku mun mielestä jotenkin tältä työnteon pitäisikin tuntua. (...) Mutta että, kyllä se niin kuin nämä kokemukset, kokemukset aika täysin määrittelee sitä, että minkälaisiin kuvioihin sitä olis lähtemässä sit seuraavaksi.”

Haastateltavan perhe elää toistaiseksi ainoastaan hänen yrityksestään saamalla tuloilla, ja haastateltava uskookin suhteensa työntekoon muuttuvan aiempaakin huolettomammaksi, kun puoliso aikanaan siirtyy työelämään. Vastaavasti hypoteettisessa tilanteessa, jossa hän olisi taloudellisesti täysin riippumaton, hän uskoo luopuvansa työnteosta ainakin hetkeksi, tai ainakin vähentävänsä sitä. Ideaalitulanteeksi hän kuvaa mahdollisuuden tehdä osa-aikaista työtä halutessaan, mutta siten, että myös täysi työstä irrottautuminen onnistuu.

4.2.2 Know-why

4.2.2.1 *Menestys identiteetin mahdollistajana*

Aiemmassa alaluvussa kuvattiin haastateltavan kokeneen häpeän ja epäonnistumisen tunteita. Ulkopuoliset saattavat ajoittain suhtautua hänen kahvilaansa kuin harrastukseen, ja hän itsekkin epäili aiemmin sen olevan ”puuhastelua” oikean ammatin sijaan. Yrityksen

alettua menestyä haastateltavan ajatus oman kahvilansa arvosta ja brändistä on kuitenkin vahvistunut, ja hän kertoo myös häpeän tunteen poistuneen:

” Että mä oon saanut tuosta autosta jotenkin noin laadukkaan, semmoisen oman näköisen ja näin, jotta mä pystyn sitten kantaa sitä ylpeydellä, niin se on vähentänyt multa tietyllä tavalla sen, mitä mä ennen koin, että mä olisin ollut jotenkin epäonnistunut (...) Että se on sitten vienyt multa pois sen, ehkä jopa niinku häpeän siitä, että mä en ole käynyt sel-laista polkua läpi, että kelpaanko mä nyt kun mä en ole mennyt yliopistoon ja onko tämä nyt sitten oikeasti mikään ammatti edes?”

Haastateltavan sitaatissa mainitsema ylpeys ”oman näköisestä kahvilasta” toistuu useissa haastattelun teemoissa. Kahvilabrändistä on tullut tärkeä osa haastateltavan identiteettiä, sillä kahvila on hänen kotikaupungissaan varsin tunnettu, ja monet kanta-asiakkaat tervehtivät häntä kadulla myös vapaa-ajalla. Hän suhtautuu yritykseensä intohimoisesti, ja työn merkityksellisyys syntyykin koko konseptin laadunhallinnasta aina tuotteesta asiakaspalveluun. Tämä heijastaa yrittäjän proteaanista suhtautumista työhönsä; työn on vastattava omaa arvomaailmaa paitsi vaaditun työmäärän, myös palvelun laadun osalta.

Kahvilabrändin ja asiakkaiden ohella myös yrittäjäyys itsessään muodostaa suuren osan haastateltavan identiteetistä. Haastateltavan identiteetti vaikuttaa kokeneen suuren muutoksen, ja sen löytyminen on osin seurausta yrityksen menestymisestä. Vaikka hän kuvaa esimerkiksi rahallisen menestyksen olevan hänelle toissijaista, on sillä ollut vaikutusta itsensä ja uravalintojensa hyväksymiseen:

*” Paikalliset jotenki tietää mistä puhutaan, mutta et sit jos mä lähden stadiin ja sanon että mulla on tällöinen niin ne on sillee ’ooo, kiva harrastus, onpa söpö. Söpö pieni kärry.’ Ja sitten on itellä vähän semmonen... v*ttu mä vedän mun liikevaihdon tähän (lyö kuvainnollisesti “paperit pöytään” ja nauraa), niinku silleen et älä tuu vähättelemään mun kahviautoa.”*

Tutkimuslöydös vahvasti työhön liittyvästä identiteetistä on mielenkiintoinen, sillä haastateltava toisaalta korostaa, että työn tulee olla muokattavissa muuhun elämään eikä se saa mennä vapaa-ajan edelle. Huolimatta siitä, että hän pyrkii jatkuvasti maksimoimaan vapaa-aikansa ja vähentämään työntekoa, haastatteluaineistossa ei juuri esiinny suoria viitteitä identiteetin muodostumisesta vapaa-ajan tai harrastusten kautta. Sen sijaan hän

kertoo haluavansa olla yrittäjyyden puolestapuhuja ja toimii esimerkiksi aktiivisesti alueensa yrittäjien verkostoissa. Tutkimuslöydöksen puuttuminen muista identiteettiin vaikuttavista tekijöistä saattaa olla seurausta myös haastattelutekniikasta, ja tarkentavia kysymyksiä esittämällä identiteetin muodostumista olisi mahdollisesti voitu selvittää kokonaisvaltaisemmin.

4.2.2.2 *Motivaatio kumpuaa arvomaailmasta*

Sisäiset motivaatiotekijät korostuvat voimakkaasti haastatteluaineistossa. Sen lisäksi, että ulkoisia motivaatiotekijöitä ei aineistossa esiinny, haastateltava tuo erikseen esiin mielekkyyden ja omien tuntemusten olevan rahaa tai tittleitä voimakkaampia motivaationlähteitä:

” Että mä en, mä en ehkä ole semmoinen, että mua ihan hirveästi kiinnostaisi vaikka niin kun... Jos nyt olisin jossain palkkatöissä, niin siellä välttämättä niinku edetä rahan takia tai, tai minkään niinku vaan etenemisen takia tai tittelin tai minkään muun. Mutta että se, se niinku sisäinen, sisäinen motivaatio niinku siihen, että miltä musta tuntuu mennä töihin, on ehkä kovin.”

Lainaus kuvastaa haastateltavan motivaation muodostuvan tuntemuksesta, jonka työskentely saa aikaan. Tämä ei vielä itsessään kerro motivaation tai tuntemuksen alkuperäisestä lähteestä, eli mistä positiiviset tuntemukset muodostuvat. Kun tätä haastattelussa käsitellään syvemmin, haastateltava kertoo mielekkyyden syntyvän siitä, että hänen on mahdollista muokata työtä itsensä näköiseksi, ja hän yksinkertaisesti pitää asiakaspalvelutyöstä sekä ulkona työskentelystä. Työhönsä vaikuttamisen merkityksellisyys korostuu, kun hän kuvaa, mikä aiemmissa työpaikoissa heikensi motivaatiota. Vaikka hän koki kasvatuksellisen työn mielekkäänä, hän koki sen toistavan liikaa itseään, eikä oman työnsä sisältöön tai aikatauluihin voinut juuri vaikuttaa.

Suureen arvoon haastateltava nostaa myös esimerkkinä lapsilleen ja muille ihmisille toimimisen. Hän haluaa lastensa näkevän yrittäjyyttä ja sitä, että työn ei tarvitse tuntua pakolta. Tämä saattaa juontua identiteettiin kasvamisesta, jonka aikana haastateltavan paineet ulkoisten vaatimusten mukaan elämisestä väistyivät:

” No yksi puoli on myös just näyttää, ei ainoastaan mun omille lapsille vaan myös niinku muille ihmisille, että tällöisen valinnan voi niinku tehdä, et tällöistä työtä voi tehdä ja ja niinku et, et niinku reittejä on monenlaisia.”

Sitaatissa haastateltava kertoo merkityksen syntyvän siitä, että saa näyttää perinteisestä poikkeavan urapolun esimerkkiä muille, asiasta, jonka hyväksymisestä hän oli aiemmin itse käynyt sisäistä kamppailua.

Tutkimuskirjallisuus on todennut proteaanisen toimijan motivaation kumpuavan yksilön sisäisestä arvomaailmasta (Hall 1976, 201–203; Briscoe ja Hall 2006, 8), mikä käy ilmi myös kahvilayrittäjän kohdalla. Hän pitää titteleihin ja saavutuksiin perustuvaa maailmaa kylmänä ja kokee näitä tärkeämpänä sen, että voi seistä yrityksen ja sen tuotteiden takana. Hän on esimerkiksi katkaissut alkuunsa keskustelut tukkumyyjien kanssa, jotka pyrkivät vain myymään ymmärtämättä itse tuotteesta tarpeeksi. Hän kertoo myös näkevänsä mahdollisena työskentelyn jollekin toiselle, kunhan yritys ja sen tuotteet vastaavat hänen arvojaan ja laatuvaatimuksiaan.

4.2.3 Know-how

4.2.3.1 Päätöksenteko

Haastateltava kertoo olevansa pitkälti tunnepohjainen päätöksentekijä. Esimerkiksi päätös näyttelijäopinnoista luopumisesta syntyi aikanaan ”fiilispohjalta”, kun se ei tuntunutkaan omalta. Ajallisesti tarkasteltuna työnteon vähentämisen jälkeen innovatiivisuus, proaktiivisuus ja suunnitelmallisuus ovat kuitenkin lisääntyneet merkittävästi hänen päätöksenteossaan, mikä johtuu hänen mukaansa pitkälti käytössä olevan ajallisen ja henkisen kapasiteetin kasvusta. Täysiä työviikkoja tehdessään hän kuvaa kapasiteettia valuneen paljon hukkaan, osin silkkään työpäivistä palautumiseen. Voimavarat kuluvat arjen pyörittämiseen, ja toisaalta hän ei edes uskaltanut haaveilla tulevasta sen tunnuttua niin kaukaiselta.

Taloudellisen menestyksen mahdollistama downshiftaaminen vaikuttaa käynnistäneen positiivisen kehän haastateltavan työskentelyssä. Vapaa-ajan määrän kasvaessa haastateltava on keksinyt yritykselleen uusia liiketoimintamahdollisuuksia, kuten yritysten yksityistilaisuudet, jotka ovat myös aiempaa tuottoisampia. Tämän ansiosta työtunteja on voinut leikata koko ajan enemmän, ja haastateltava kokee myös innovatiivisuutensa

parantuneen jatkuvasti sitä mukaa, kun työtunnit ovat vähentyneet. Innovatiivisuuden ohella haastateltava kertoo nykyään punnitsevansa päätöstensä seurauksia paitsi tarkemmin, myös pidemmälle tulevaan. Siinä missä hän ei aikaisemmin kokenut uskaltavansa haaveilla erilaisesta elämästä, hän on alkanut tunnistaa erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja ja tehnyt myös selkeitä urasuunnitelmia välitavoitteineen.

Päätöksentekoon vaikuttavista tekijöistä haastattelussa nousee esiin myös perhe - ja käänteisesti yhteiskunnan odotukset, joiden hän ei koe enää vaikuttavan omaan päätöksentekoonsa. Perheen merkitys sitä vastoin korostuu. Haastateltava pitää arvovalintana sitä, että antaa esimerkiksi lasten edun vaikuttaa uraa koskeviin päätöksiin. Lasten saamisen hän kuvaa vaikuttaneen erityisesti myös suunnitelmallisuuteen, eikä suunnitelmallisuuden lisääntymistä voida pitää suoraan downshiftaamisen vaikutuksena. Hän keskustelelee yritystä koskevista päätöksistään myös puolisonsa ja vanhempiansa kanssa, mutta kertoo päättävänsä yrityksensä asioista viime kädessä itse.

4.2.3.2 *Jatkuva kehitys ja oppiminen*

Haastateltava kokee tärkeäksi myös itsenä kehittämisen, ja on pohtinut psykologian opintoja. Hän kokee, että nykyisessä työssä älyllinen itsensä haastaminen jää liian vähälle. Edellä mainittu tulevaisuuden suunnittelu vapaa-aikaa varjellen ja haastateltavan kokemukset downshiftaamisesta heijastuvat myös ammatillisiin tulevaisuuden suunnitelmiin:

”Mutta olen miettinyt just sellaista, että jos olis sellainen psykologin duuni mahdollista, että sitäkin tekis toiminimellä ja sitten varmasti, siis no korona on ehkä mahdollistanut sen, et etänä pystyy aika hyvin, hyvin. Tai sitten myöskin yks mikä kiinnostaisi on...Tiedän, että tuolla niinku syrjäisimmillä seuduilla, niin siellä niinku kaivataan sellaisia palveluita, että.... pystyisi menemään niinku ihmisten luokse, niin semmoinen voisi kiinnostaa.”

Lainaus kertoo haastateltavan haaveista kehittää itseään ja tukee myös haastateltavan aiempaa kertomusta siitä, että työntekoa määrittelee pitkälti autonomia työn aikataulujen ja työmäärän suhteen. Nautiskelevasta luonteestaan huolimatta hän kokee vahvasti, että elämässä tulee mennä eteenpäin ja kehittyä jatkuvasti. Hän kertoo asettaneensa itselleen tiettyjä välitavoitteita paitsi viikkotasolla, myös pidemmälle elämässään. Erityisesti pitkän aikavälin ajattelu on korostunut työnteon vähentämisen vapautettua henkistä kapasiteettia, minkä lisäksi haastateltava mainitsee lasten saamisen vaikuttaneen asiaan.

Välitavoitteitaan hän ei avaa, sillä haastattelu siirtyy luonnollisen keskustelun kautta seuraaviin aiheisiin.

Itsensä kehittämiseen käytetty aika on haastateltavalle myös arvovalinta, sillä hän tuo esiin, ettei ole pienistä lapsista johtuen voinut kehittää itseään aivan siinä määrin, kuin olisi halunnut:

” (...) että mulla ois sitä ambitioo, että niinku itseni kehittämiseen aika paljon enemmän kuin mitä niinku tunnit, tunnit riittää päivässä mutta että se ei johdu niinku siitä, että töitä olisi niin paljon ettei ehdi, vaan siel on kaks pientä ihmistä, jotka on mun vastuulla.”

Kahvilayrittäjä on kuitenkin tyytyväinen tilanteeseensa ja hänen intonsa kehittää itseään vaikuttaakin olevan kokonaisvaltaista: mahdollisten tulevien opintojen suunnittelun ohella hän puhuu muun muassa kehittymisestä juuri äitinä, yrityksensä kehittämisestä sekä liikunnasta ja kirjojen lukemisesta. Kokonaisvaltaisen minäkuvan kautta haastateltava vaikuttaa saavan tyydytystä muilta elämän osa-alueilta silloin, kun se ei esimerkiksi työn kautta ole mahdollista.

4.3 Haastateltava 3 – Merkityksen etsijä

“Onnistun tai epäonnistun, sillä ei ole merkitystä. Vaan sillä, että mä oon tehnyt sen koska mä oon kokenut, että se on se meikäläisen suunta tai syy olla tällä pallolla.”

4.3.1 Syyt downshiftaamisen taustalla

Haastateltava 3, hieman yli kolmekymmentävuotias korkeakoulutettu mies, on toiminut aiemmin muun muassa osaomistamassaan yrityksessä myyntitehtävissä. Hän lopetti työt yrityksessä ajauduttuaan burnoutiin, jonka jälkeen hän keskittyi aluksi toipumiseen ja on sen jälkeen tehnyt pitkälti sijoittamiseen ja henkilöbrändin rakentamiseen liittyvää työtä bloggaajana, kouluttajana ja puhujana. Alun perin päätös ryhtyä yrittäjäksi oli syntynyt paitsi kiinnostuksesta yrittäjyyteen itsessään, myös siksi, että hän uskoi yrityksen perustamisen olevan helpoin tapa ansaita paljon rahaa. Haastateltava epäilee rahaorientoituneen asenteensa kummunneen vastareaktiosta vaatimattomissa oloissa varttumiselle, ja pitkään hänen toimintaansa ohjasivatkin ulkoiset motivaattorit, kuten raha ja status. Startup-yrityksen kasvattamista ja kehittämistä haastateltava kuvaa kuormittavaksi työksi, jossa työtunteja ei laskettu ja pitkiä työpäiviä jopa glorifioitiin:

”No siinä oli, siinä oli ehkä ehkä semmoinen niinku mentaliteetti myös, että tietyllä tavalla glam...tai glorifioitiin sitä, että hei yrittäjät ei pidä lomaa, tai että yrittäjät painaa pitkää päivää. Niin se oli ehkä myös semmoinen, mihin mä menin hiukan mukaan, ja ekaan pariin vuoteen esimerkiksi mä en pitänyt oikeastaan kesälomaa juurikaan.”

Raadollisen työrytmin lisäksi jaksamista koettelivat henkilökohtaiseen elämään liittyvät tekijät, kuten puolison sairastuminen masennukseen. Haastateltava kertoo tiedostaneensa alitajuisesti ainakin parin vuoden ajan, että asetelma ei ole kestävä, mutta vältelleensä asian ja erityisesti siihen liittyvien negatiivisten tunteiden käsittelyä. Myös tunneside yritykseen sekä velvollisuudentunto muita osakkaita kohtaan estivät tai jarruttivat ongelman kohtaamista. Haastateltava kuvaakin kiertäneensä juurisyyntä ympärillä muuttaen elämässään lähes kaiken muun ruokavaliosta unirytmiiin ja harrastuksiin, kunnes ymmärsi olevansa burnouttilassa, joka ei ratkeaisi kuin työtapojen muutoksella:

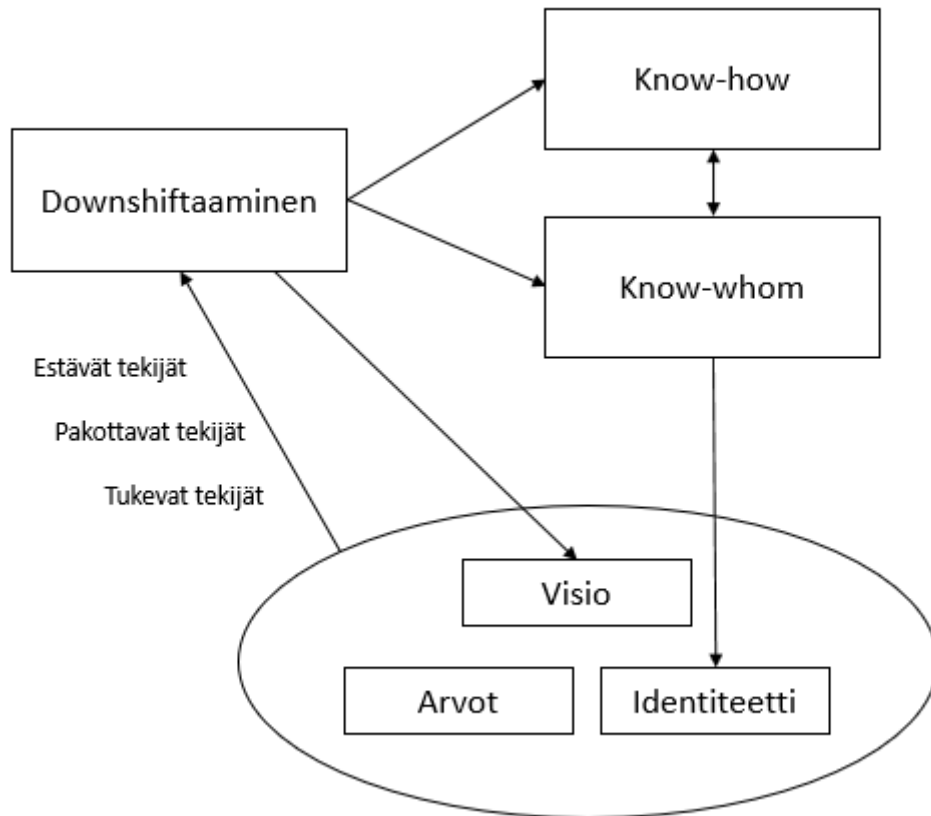
”Mä makasin käytännössä koko loman mökillä riippumatossa enkä jaksanut tehdä mitään. (...) ja mä mietin et okei, mulla on itse asiassa kaks vaihtoehtoa. Joko mä jatkan niinku tähänkin asti, eli en tee mitään muutosta, ja sitten lopputulos on silloin se, että ennemmin tai myöhemmin kone sanoo sopimuksen irti, ja sit mä jään pakotetusti jollekin sairaslomalle tai mitä ikinä tapahtuukaan, mutta sitten se ei ole enää mun omassa hanskassa. Niin sit mä tajusin et OK, et nyt ei auta muu, että mä en halua joutua siihen tilaan niin mun on pakko kohdata todellisuus, ja sitten mä kirjoitin sähköpostin mun kollegoilleni, että nyt on tällöinen tilanne ja että mulla ainoa vaihtoehto on irtisanoutuu päivätyöstä.”

Haastateltavan tarina työnteon vähentämisen syistä vahvistaa osaltaan aiempien tutkijoiden epäilyjä siitä, että syyt downshiftaamisen taustalla voivat olla myös pakottavia (Chhetri ym. 2009, 67–70; Anttila ym. 2010, 195–196). Haastateltavan kokemuksista voidaan tunnistaa estäviä, tukevia ja pakottavia tekijöitä työnteon vähentämispäätöksen taustalla. Estäviä tekijöitä ovat edellä mainittujen tunnesiteen ja velvollisuudentunteen lisäksi epäonnistumisen pelko sekä huoli toimeentulosta. Tekijät saattavat olla myös varsin irrationaalisia, kuten seuraava sitaatti osoittaa:

”Siinä kohtaa mä tajusin, että sehän oli se syy minkä takia mä en uskaltanut tehdä sitä muutosta aikaisemmin. Koska kun mä tein sen muutoksen, mä jouduin väkisin kohtamaan kaikki ne tunteet. Siellä oli kaikki ihan absurdeja pelkoja, niinku ihan alkaa jopa tämmöisistä niinku et ’mitä jos mä kuolen nälkään?’ -tyyppisesti, tai häpeän tunne tai epäonnistumisen tunne, tai että mitä muut ajattelee musta.”

Päätöstä tukeneet tekijät kumpuavat haastateltavan omasta arvomaailmasta, luottamuksesta omaan pärjäämiseen sekä taloudellisesta asemasta. Haastateltava oli jo päätöstä edeltävästi tunnistanut, ettei halu ansaita mahdollisimman paljon rahaa ollut kestävä arvo työnteon taustalla, ja tämä ristiriita osaltaan kannusti työnteon vähentämiseen. Luottamusta vähemmillä tuloilla selviämiseen lisäsivät aiemmat kokemukset pienemmästä kulluttamisesta opiskeluajoilta sekä yrityksen perustamisvaiheesta, jolloin osakkaat eivät maksaneet itselleen palkkaa. Haastateltava omisti myös sijoitusasuntoja, jotka paitsi tuottivat kassavirtaa, toimivat myös tarvittaessa pahan päivän varana. Haastateltava toteaa, että varallisuuttaan on hankalampi hahmottaa, kun omaisuus ei näy suoraan tilillä, mutta kokonaisuudessaan hyvä taloudellinen asema toi henkistä pelivaraa ja uskalluksen jättäytyä pois työelämästä. Taloudellisen aseman merkitys päätöksen taustalla ei ole yllättävä, ja on linjassa esimerkiksi Chettrin ym. (2009, 65–67) havaintojen kanssa.

Pakottavat tekijät päätöksen taustalla tarkoittavat käytännössä liiallista kuormitusta, jota haastateltava koki sekä henkilökohtaisessa elämässään että työssään. Lopulta haastateltava koki, että muita vaihtoehtoja ei enää ollut, kuin jättäytyä pois töistä. Jää kuitenkin arvailun varaan, olisiko haastateltava ajatellut täysin samoin ilman tukevien tai estävien tekijöiden myötävaikutusta. Esimerkiksi heikommassa taloudellisessa asemassa oleva voisi nähdä tilanteen toisin, jättäytyä ensin sairauslomalle ja palata sen jälkeen osa-aikatyöhön. Termiä ”pakottavat tekijät” ei tässä tutkielmassa tulekaan tulkita absoluuttisena pakkona, vaan ennemminkin toimijan kokemana pakkona. Downshiftaamispäätöksen syntyä ja siitä seuranneita kokemuksia havainnollistetaan kuviossa 4.



Kuvio 4: Downshiftingiin liittyvät vuorovaikutussuhteet, H3.

Kuvio 4 havainnollistaa, miten haastateltavan downshiftingispäätökseen vaikuttivat estävät, pakottavat ja tukevat tekijät. Downshiftingin jälkeen hänen visionsa on vahvistunut, ja työajan vähentäminen on johtanut myös uudenlaisen tietotaidon muodostumiseen ja uusiin verkostoihin. Uudet verkostot puolestaan ovat osaltaan vaikuttaneet haastateltavan identiteetin muodostumiseen.

4.3.2 Työnteon vähentämisen vaikutuksia

Kun tarkastellaan työnteon vähentämisen vaikutuksia haastateltavan työelämäntaitoihin, aineistosta voidaan tunnistaa sekä suoria, että välillisiä vaikutuksia. Haastateltava ei tuonut eksplisiittisesti esille, että käytössä olevan ajan lisääntyminen olisi ollut vaikutukset mahdollistava tekijä, mutta tästä huolimatta haastateltavan raportoimia vaikutuksia voidaan aineistosta havaita sekä tietotaidon kehittymiseen (know-how) että verkostoihin. Näiden lisäksi know-whyn osatekijöihin, kuten identiteettiin liittyi välillinen vaikutus esimerkiksi muuttuneiden verkostojen kautta.

Työnteon vähentäminen mahdollisti haastateltavalle ajan ja voimavarojen keskittämisen omiin kiinnostuksen kohteisiinsa, ja haastateltava kirjoittikin burnoutista toivuttuaan sijoitusaiheisen kirjan. Yleisesti haastateltava kokee oppineensa päivätyönsä jätettyään enemmän, kuin vastaavassa ajassa töissä ollessaan yksinkertaisesti jo siitä syystä,

että hän kokee osanneensa vanhan työnsä jo läpikotaisin. Haastateltavan mukaan päivätyön jättäminen toisaalta myös rajoittaa oppimista, sillä työelämän ulkopuolella esimerkiksi ihmisten johtamista ei pääse harjoittamaan kuten aiemmassa myyntijohtajan työssä. Tämän ongelman ratkaisu heijastaa haastateltavan proteaanista luonnetta, sillä päästäkseen harjoittelemaan johtamista ja ihmisiin vaikuttamista hän on hakeutunut vapaaehtoisena kertausharjoituksiin. Mallon ja Walton (2005), ovatkin freelancereihin kohdistuneessa tutkimuksessaan tehneet havainnon, että palkkatyön ulkopuolella kouluttautuminen ja palautteen saanti saattavat olla hankalampaa verrattuna organisaatioihinsa ja niiden järjestämiin koulutuksiin kytkeytyneisiin palkkatyöläisiin.

Haastateltava kuvaa verkostojensa muodostuvan pitkälti samat kiinnostuksen kohteet – esimerkiksi sijoittamisen ja taloudellisen riippumattomuuden tavoittelun – jakavista henkilöistä. Koska downshiftaamisen myötä haastateltava on voinut keskittyä asuntosijoittamiseen ja tähän liittyvän henkilöbrändinsä rakentamiseen, myös verkostot ovat kehittyneet vastaavaan suuntaan. Haastateltava näkee tällaiset ystävyysuhteet kuitenkin ensisijaisesti vapaa-ajan verkostona:

” Joo, kyllä ne liittyy paljon, mut se johtuu siitä, että se ammatillinen puoli on se luontainen kiinnostuksen aihe, niin semmosten ihmisten kanssa haluat viettää aikaa muutenkin tai keskustella muutenkin (...) ja eihän mul oikeastaan semmoista ammatillista verkostoa hirveästi ole.”

Verkostot muodostuvat esimerkiksi sosiaalisen median ryhmien kautta, jossa samanhenkiset ihmiset vaihtavat ajatuksia ja sparrailevat toisiaan talouden teemoihin liittyen. Verkostot liittyvät vahvasti siis tietotaidon kartuttamiseen, kuten kuviossa 4 havainnollistetaan. Haastateltava kokee myös, että henkilöbrändi on tuonut tietynlaisen statuksen näissä piireissä.

Verkostoihin vaikuttaisi liittyvän myös välittävä vaikutus haastateltavan identiteettiin. Hän kokee identiteettinsä muiden silmissä pohjautuvan pitkälti henkilöbrändiinsä, ja tunnistaa myös itse muodostavansa käsityksen omasta identiteetistään verkostojensa ja sosiaalisten suhteiden kautta. Toisaalta hän pyrkii tietoisesti olemaan identifioitumatta henkilöbrändiinsä, ja kokee pitkäaikaisten perhe- ja ystävyysuhteiden toimivan tietynlaisena identiteetin ankkurina.

4.3.3 Downshiftoaminen kokemuksena

Käytännön arjessa downshiftoamisen haasteet - erityisesti kun toimija ei ole palkkatyössä - liittyvät H3:n kokemana oman työn organisointiin ja itsensä johtamiseen. Haasteltava tunnistaa olevansa suorittamisorientoitunut luonne, ja epätäydellisyyden sekä asioiden keskeneräisyyden hyväksyminen vaativatkin häneltä jatkuvaa ajatustyötä. Kun kukaan ei ohjeista, miten tai milloin tulisi työskennellä, on itse osattava vetää raja työnteolle. H3:n arjessa tämä näkyy siten, että hän tyypillisesti pyhittää arkiensa herättelevälle liikunnalle, meditoinnille tai muille hyviksi kokemilleen rutiineille. Varsinainen työpäivä kestää tyypillisesti noin kuusi tuntia, ja hän pyrkii pääosin säilyttämään tietyn struktuurin työpäivinä ja työskentelemään järjestelmällisesti. Toisaalta hän sallii itselleen myös liikkumavaraa:

”Ja sit mä usein saatan tehdä niin, et mä pidän esimerkiksi perjantaina kanssa sellaisen päivän, vaikka että ns. mä annan itselleni luvan tehdä vapaasti mitä mä haluan silloin... jos mulla on jotain hommia mitä mä ajattelen et nä on rästihommia, mitkä on hyviä tehdä, niin mä voin tehdä ne, mutta mä teen ne täysin vapaalla vaikka struktuurilla. Että se semmoinen niinku on tavoite, että niitä strukturoituja hommia olisi, olisi tuota ehkä se 3–4 päivää viikossa ja se 5–6 tuntia päivässä.”

Hän kokee noin 5–6 tunnin työpäivän olevan tehokkaampaa ja järkevämpää ajankäyttöä aiempiin pitkiin työpäiviin verrattuna ja uskoo saavansa suurin piirtein saman verran aikaan yhden työpäivän aikana kuin aiemminkin pidempiä työpäiviä tehdessään. Tämä kuitenkin vaatii vahvaa visiota päätöksenteon ja itsensä johtamisen tueksi ja kompassiksi. Hän korostaa, että lyhyempi, autonomisesti suunniteltu työpäivä ei itsessään ole oikotie onneen:

”Mä oon kaks kertaa hakenut päivätöitä tänä aikana sen takia, et se olisi ollut helpompi ratkaisu. Sulla olisi vakio kuukausipalkka, ja joku antais ulkopuolelta sulle raamit mihin sä keskityt niin... Onneksi en ole päässyt niihin, thank god. Koska se ei ole sitä, mitä mä haluan tehdä, mutta kaks kertaa on vähän niinku meinannut itseltäkin usko loppua kesken tässä.”

Sitaatti kuvaa osin myös toista haastateltavan omista kokemuksista kumpuavaa varoituk-
sen sanaa itsensä työllistävän downshifteen uraan liittyen. Vaikka hän kokee työllistet-
tävyytensä hyvänä ja uskoo mahdollisuuksiinsa löytää suhteellisen helposti osaamistaan
vastaava työpaikka, hän epäilee perinteisen urapolun ulkopuolelta tulevan voivan kohdata
työllistymishaasteita.

Vaikka haastateltava kuvaa taloudellisen tilanteensa olevan varsin hyvä, hän ei kui-
tenkaan ole taloudellisesti riippumaton työnteosta. Haastattelun aikana hän avaakin ku-
luttamisen ja downshifteen yhteyttä:

*”Mä tiesin, että kahteen vuoteen mun ei tarvitse miettiä, että millä mä saan mun niinku
leivän pöytään, koska tää on se, mitä mä olen sanonut monelle. Että jos työ stressaa, tai
se niinku päivittäinen, niinku operatiivinen arki stressaa, ja sä haluaisit vaan niinku irti-
sanoutua siitä ja heittäytyä sivuun, niin yhtään parempi vaihtoehto ei ole sitten alkaa
stressaamaan siitä toimeentulosta, siitä rahasta. Et se on sit vaan niinku omenan vaihta-
mista toiseen omena, ja tuota, kyllä itselläkin oli siinä vähän niinku, alkuun varsinkin
meinasi niinku...tulla myös siitä stressiä ja ja tuota keskustelua vaimon kanssa, mutta
tuota... Se oli ehkä semmoinen opittava asia myös siinä samalla ja ja se mahdollisti sen,
että mä pystyin esimerkiksi sitä kirjaa kirjoittamaan.”*

Lainauksessa haastateltava kuvaa näkemystään siitä, miten rahan puute itsessään voi olla
vastaava stressin lähde kuin kuormittava työkin. Haastateltava onkin sopeuttanut kulutus-
taan vastaamaan nykyistä, vapaampaa elämäntyyliään. Kulutuskäyttäytyminen vaikuttaa
liittyvän myös laajemmin identiteettiin, ja haastateltava kuvaakin aiempaa ostoskäyttäy-
tymistään osin myös statuksen näyttämisenä:

*” Oli ehkä vähän sellainen, että hei tässä nyt elellään Tampereen keskustassa, kaks eko-
nomia, ja sitten pitää näyttää, että on hyvin ja on iso asunto ja on... käydään cittarissa,
ostetaan niitä luomuavokadoi, jotka maksaa 15 euroo kilo ihan vaan siksi kun pitää.”*

Aiempaan elämäntyyliinsä verrattuna haastateltava onkin onnistunut puolittamaan kuu-
kausimenonsa. Hän ei tuo esiin kokemusta tai tunnetta siitä, että olisi joutunut luopumaan
jostakin, mutta kertoo kulutuksen karsimisen sitä vastoin tuoneen vapauden tunteen, kun
huomaakin pärjäävänsä vähemmällä. Toisaalta hän kertoo downshifteen myös mah-
dollistavan edullisemmän elämäntyylin:

” Tai siis sit sä pystyt mahdollisesti kompensoimaan sitä sen vapauden kautta myös, että tietyllä tavalla sulla on enemmän vaihtoehtoja, millä sä pystyt sitten... tai energiaa tehdä asioita ja toimia tavoilla, joilla sä pystyt vaikka leikkaamaan sitä sun kulutustasi ilman sä joudut välttämättä karsimaan hirveen paljoa kuitenkin (...) kun sulla on enemmän aikaa, niin sä teet kerran viikossa tuota viikon salaattit sen sijaan, että kävisit joka päivä lounaal ulkona.”

Haastateltavan kokemuksen mukaan downshiftauksen vapauttama henkinen ja ajallinen kapasiteetti voi kompensoida tulotason laskua, kun ei tarvitse esimerkiksi kiireen vuoksi turvautua päivittäiseen ulkona syömiseen.

4.3.4 Know-why

Kuten tutkielmassa on edempänä kuvattu, yksittäisen tapauksen kontekstin jaottelu pienempiin osiin on keinotekoisista teemojen liittyessä toisiinsa varsin kiinteästi. Know-why teemoja onkin H3:n osalta osin kuvattu jo aiemmissa alaluvuissa esimerkiksi identiteettiin liittyvän kulutuksen kautta. Tässä alaluvussa keskitytään erityisesti haastateltavan toimintaa voimakkaasti ohjaavaan visioon ja arvomaailmaan.

Haastateltava puhuu visiostaan mielellään, ja termi toistuu läpi haastattelun linkittyen useisiin teemoihin. Hän uskoo, että esimerkiksi taloudellinen riippumattomuus ennen oman merkityksellisyyden tai vision löytämistä johtaisi ”luultavasti masennukseen”. Hänen visionsa on auttaa omalla esimerkillään muita elämään oman näköistään elämää ja löytämään omat polkunsä. Hän kokee sijoitusvalmentajana ja -puhujana roolinsa olevan työkalujen tarjoaminen muille heidän tavoitteidensa saavuttamiseksi ja polkunsä löytämiseksi.

Visio ja downshiftaaminen vaikuttavat kietoutuvan toisiinsa, eikä selkeää syy-seuraussuhdetta tai ajallista järjestystä näiden välillä voi erottaa. Haastateltava oli jo ennen burnoutia toisaalta tunnistanut, ettei työelämä vastaa hänen arvomaailmaansa tai tunnu enää omalta. Toisaalta taas burnoutin jälkeinen pakkolepo ja myöhemmin downshiftaaminen, ovat tukeneet itsetutkiskelua ja ajatusten työstämistä, mikä on johtanut vision löytymiseen ja vahvistumiseen. Visiosta on tullut kaikkea haastateltavan toimintaa ohjaava pohjantähti: vision seuraaminen tuo työpäiviin merkityksellisyyttä ja toimii päätöksenteon tukena sekä motivaation lähteenä. Haastateltava kuvaakin esimerkiksi asunotosijoitamistaan seuraavasti:

”(...) asuntosijoittaminen on musta hyvä työkalu, mutta se ei ole minun intohimoni, niin et miten tää nyt on linjas tän mun niinku vision ja mission kanssa? Ja tota, lopputulos oli, sitten kun mä taas tunnustelin tätä asiaa ja niinku tietyllä tavalla käänsin sen fokuksen tänne syvälle sisälle, ni sieltä mä löysin sen vastauksen, että se on askel sillä polulla.”

Tekemisen itsessään ei siis tarvitse olla varsinainen intohimo, kunhan se vie kohti määränpäättä. Haastateltava kuvaakin myös päätöksentekoprosessinsa kulkevan pitkälti poh-tien, viekö päätös kohti visiota. Sama mekanismi motivoi häntä myös uuden opiskeluun; hän haluaa opiskella asioita, jotka auttavat visioon pääsemisessä.

Vaikka aiemmat ulkoiset motivaatiotekijät ja esimerkiksi rahalliset tavoitteet ovat jääneet sivummalle, haastateltava pitää yhä itseään varsin tavoitteellisena toimijana. Hän mainitsee konkreettisia välitavoitteita, kuten menestyneen englanninkielisen sijoituskir-jan kirjoittamisen ja taloudellisen riippumattomuuden. Perimmäiset tavoitteet kumpuavat kuitenkin visiosta: esimerkiksi englanninkielisen kirjan kirjoittamisella hän tavoittelee laajempaa yleisöä, jotta voisi mahdollisesti vaikuttaa positiivisesti yhä useampiin ihmisiin. Tavoitteistaan hän mainitsee myös henkisen kasvun ja valaistumisen kokeminen:

”Mutta kyllä se, kyllä se pitkä polku on, että kyllä mä oon viel... vastauksena kysymykseen tän pitkän pohjustuksen jälkeen koen, että olen ehkä...Mitä se voisi olla, nelkytprosentti- sesti matkalla niinku tällä hetkellä, siellä niinku, semmoisessa tuota valaistuksen ja eufo- rian tilassa. Jos se olisi niinku se ultimate goal. Näen, että suunta on oikea ja se pohja on semmoinen, mikä on erittäin pitkäjänteistä työtä. Tietyllä tavalla vaativaa, ja uskoo siihen vaan, että se tuottaa tulosta vaikei ne heti näkyisi.”

Henkiseen kasvuun keskittyminen ja omien ajatustensa reflektointi on saanut suuren roo- lin haastateltavan elämässä burnoutin käsittelyn kautta. Haastateltava kertoo toipuneensa burnoutista oppimalla tunnistamaan ja käsittelemään negatiivisia tunteita henkisen val- mentajan avustuksella sekä ottamalla arkeen etäisyyttä retriitillä. Itsetutkistelusta ja tun- teiden työstämisestä on tullut pysyvä osa hänen elämäänsä, ja hän kertoo myös visionsa löytyneen sydäntään kuuntelemalla. Myös luonnossa oleskelu ja tietoiseen hetkessä elä- miseen keskittyminen kuuluvat hänen keinoihinsa hallita arjen kuormitusta.

Haastateltava tunnistaa myös muutoksia omassa arvomaailmassaan, mikä näkyy ai- neistossa varsin selkeänä ajallisena jaotteluna aiempaan ja nykyiseen minään.

Haastateltava kertoo alun perin suunnanneensa opiskelemaan kauppatieteitä statuksen ja egonsa pönkittämiseksi, ja mitanneensa menestystä rahalla, mutta kertoo nykyään pitävänsä menestyksen mittarina onnellisuuden määrää. Hän tiivistää yhteen käsitystään oman polun löytämisestä ja hyvinvoinnista kuvaamalla, miten uskoo näiden johtavan kollektiiviseen hyvään:

” Mikä ikinä se keino onkaan niin, jos se auttaa sua löytää sen sun suunnan elämässä, et mitä sä haluat tehdä, niin mä uskon, että joka ikinen ihminen meistä (...) mitä aidompia, ja mitä, mitä niinku rehellisempiä me ollaan itsellemme, ja sitä mitä me halutaan tehdä täällä, ja mihin me tunnetaan oikeasti sitä vetoa täällä elämässä, niin mä uskon, että sitä paremmin me voidaan täällä, ja sitä enemmän meillä on annettavaa myös ympärillemme. Ja mä uskon, että siitä tulee kaikille välillisesti aina paljon enemmän hyviä juttuja, kun siitä, että joku jatkaisi grindaamista jossain sellaisessa hommassa, missä tuntee, että kuolee sisältä päin.”

4.4 Tapausten vertailu

Tutkimusta varten haastateltujen henkilöiden taustat poikkesivat osin merkittävästi toisistaan, mutta kaikkia haastateltavia toisaalta yhdisti yrittäjyys sekä taloudellinen liikkumavara, joskin sen vaihteluväli oli suurta. Tapausten vertailussa mielenkiintoista onkin ensinnäkin yhtymäkohtien löytäminen downshiftaamisen, proteaanisuuden ja työelämätaitojen osalta haastateltavien välillä. Toiseksi myös toisistaan poikkeavien tutkimuslöydösten tarkastelulla on mahdollista tuottaa uutta tietoa aiheesta. Olennaista on pohtia, missä määrin samankaltaisuudet ja eroavuudet selittyvät toimijan proteaanisella luonteella tai työajan vähentämisellä ja missä määrin muilla tekijöillä kuten haastateltavien taustojen yhtymäkohdilla tai eroavaisuuksilla.

Tapausten vertailun helpottamiseksi havaintoja eri toimijoista koottiin taulukkoon 9 (LIITE 2). Taulukon muuttujat muodostettiin niin, että mukaan otettiin eri tapauksista sellaiset teemat, joihin jokaisen haastattelun aineistosta oli löydettävissä vastauksia. Muuttujat ovat osin limittyviä johtuen haastattelujen aineistojen toisistaan poikkeavista luokitteluista. Poikkeuksen muodostaa downshiftauksen kritiikki, eli negatiivisten kokemusten tai havaintojen kategoria. Yksi haastatelluista ei tuonut esiin negatiivisia puolia lainkaan, mutta kriittinenkin näkökulma haluttiin tutkimuksessa huomioida, jonka vuoksi kahden haastattelun negatiivisia kokemuksia käsitellään tämän luvun lopussa.

4.4.1 Päätös downshiftaamisesta

Työajan vähentämiseen johtaneet syyt poikkesivat haastateltavilla selvästi toisistaan, joka saattaa osin selittyä toimijoiden erilaisilla taustoilla. H3:n osalta päätöstä kuvaavaa aineistoa kertyi kattavasti, ja siitä voidaankin tunnistaa luvussa 4.3. kuvattuja estäviä, tukevia ja pakottavia tekijöitä. Pohjimmainen syy päätökseen oli kuitenkin työstä aiheutunut burnout, eli haastateltava koki, ettei muita vaihtoehtoja ollut. H2, kahvilayrittäjä, puolestaan teki päätöksen heti, kun menestys mahdollisti sen taloudellisesti. Myös hänellä oli aiempia kokemuksia liian kuormittavaksi kokemastaan työskentelystä, mutta burnout tai muu vastaava pakottava tekijä ei tullut hänen haastattelussaan esiin. Päätös vaikuttaa sen sijaan kumpuavan hänen sisäisestä arvojärjestyksestään, jossa vapaa-aika ja perhe menevät aina työn edelle. H1 kohdalla taas varsinaisesta päätöksestä ei voida oikeastaan edes puhua. Downshiftaaminen syntyi ikään kuin sattumalta yrityksen myyntipäätöksen sivutuotteena. Haastateltava kokee elämän kokonaisvaltaisesti yhtenä jatkumona, eikä erottele työtään ja vapaa-aikaansa. Hänen varsinainen tavoitteensa ei koskaan ollut työskentelyn vähentäminen, vaan pikemminkin valinnanvapauden ja päätöksen työskentelyn määräästä pitäminen itsellään. Taloudellisesti riippumattomana hän kuvaa työskentelevänsä tällä hetkellä sen verran, kuin tuntuu sopivalta mutta mainitsee myös tämän voivan koska tahansa muuttua. Haastateltava 2 puolestaan toi selkeästi esiin aikeensa vähentää työntekoaan entisestään heti, kun se on taloudellisesti mahdollista. Kolmatta haastateltua koskeva aineisto ei sisällä tietoa hänen tulevaisuuden ajankäyttöään koskevista näkemyksistä.

4.4.2 Know-why

Know-whyn eri osa-alueista, motivaatiosta ja tavoitteista; identiteetistä; arvoista ja uskomuksista sekä työn merkityksellisyydestä ei juuri ole löydettävissä kaikkia haastateltuja yhdistäviä tekijöitä. Selkeä tunnistettu yhdistävä tekijä liittyy toimijoiden proteaanisuu-teen, sillä kaikkien voidaan aineiston perusteella todeta ohjaavan itse uraansa omista know-whyn osatekijöiden lähtökohdistaan, mutta nämä osatekijät itsessään vaihtelevat huomattavasti haastateltavien välillä. Motivaation lähteistä itsensä toteuttaminen ja työn autonomia toistuvat jokaisen kohdalla, mutta tämä saattaa selittyä jo heitä yhdistävällä yrittäjyydellä. Muut motivaation lähteet vaihtelivat konkreettisten tulosten ja oman kädenjälkensä näkemisestä (H1) kasvuun ja kehittymiseen (H3) sekä vapaa-ajan

maksimointiin (H2). Selkeästi taloudellisia motivaation lähteitä esiintyi kahdella haastateltavalla, perimmäisenä tavoitteena taloudellinen riippumattomuus.

Löydökset haastateltavien identiteetistä ovat mielenkiintoisia, osin jopa yllättäviä. H2, joka pyrkii minimoimaan työntekonsa ja korostaa arvostavansa vapaa-aikaa ja perhettään aina työtä korkeammalle, määrittelee itseänsä pitkälti työn, yrityksen ja yrittäjyyden kautta. H3 on rakentanut aktiivisesti sijoittajan henkilöbrändiään ja kuvaakin identiteettinsä muodostuvan varsin voimakkaasti sijoittajaverkostonsa kautta. Heitä molempia yhdistää kokemus suunnannäyttäjänä toimimisesta muille, sillä he haluavat osoittaa perinteisistä poikkeavien urapolkujen olevan mahdollisia. Tämä heijastuu myös heitä yhdistäviin kokemuksiin työn merkityksellisyydestä, joka syntyy esimerkkinä toimimisesta muille. H1:n aineistossa taas ei esiinny vastaaviin kokemuksiin viittavia löydöksiä, ja hänelle on ylipäättään hankalaa kuvata kaiken toiminnan jatkumossa muodostuvaa identiteettiään. Työn merkityksellisyys syntyykin hänelle ensisijaisesti tavoitteiden ja motivaatiotekijöiden, kuten konkreettisten tulosten, eikä esimerkiksi identiteetin kautta.

4.4.3 Know-how

Know-how'n eli uran kannalta relevanttien tietojen ja taitojen teemoissa esiintyi osin selkeitä yhtäläisyyksiä kaikkien haastateltavien välillä. Jokainen haastatelluista korosti jatkuvan itsensä kehittämisen tärkeyttä, ja he pyrkivät myös toimimaan sen mukaisesti. Kaksi haastateltavaa, H1 ja H3, tunnistavat myös oppimismahdollisuuksien osittaisen heikentymisen päivätyön ulkopuolelle jäätyään, mutta kumpikin on löytänyt vaihtoehtoisia tapoja kompensoimaan tätä puutetta. H2:n osalta kyseisen löydöksen puuttuminen selittyy jo sillä, että hän on jatkanut aiemmassa työssään. Päätelmä vihjaa myös, että tietysten oppimismahdollisuuksien väheneminen saattaa liittyä ennemminkin työn vaihtamiseen, kuin työajan vähentämiseen.

Kahden haastateltavan, H2:n ja H1:n, aineistosta käy myös ilmi tietynlaisen visionäärisyyden kehittyminen. Otettuaan ajallisesti etäisyyttä työskentelyyn he kuvaavat kykenevänsä luovempaan ajatteluun, hahmottamansa paremmin niin kutsuttua isoa kuvaa, ja pystyvänsä suunnittelemaan toimintaansa pidemmälle tulevaan. H1 osalta painottui myös muu kuin ajallinen etäisyys. Hän kuvaa ilmiötä myös sitä kautta, että on yhä mukana entisen yrityksensä hallituksessa, muttei toimi enää operatiivisessa johdossa. Kolmannen haastateltavan kohdalla vastaavaa päätelmää ei voi yksiselitteisesti aineistosta tehdä. Aineistossa korostuu sitä vastoin osaamisen laajentaminen uusiin aihealueisiin ja itsetuntemuksen kehittyminen. On myös huomattava, että jokainen haastateltava tulkitsi itsensä

kehittämistä varsin kokonaisvaltaisesti harrastusten, ammattiin tai tulonhankintaan liittymisen osaamisen ja esimerkiksi vanhemmuuden kautta.

Tietotaidon kehittymistä voidaan tarkastella myös tuottavuuden kautta, vaikka osittaisena tekijänä tähän saattaakin vaikuttaa esimerkiksi vireystilan paraneminen työnteon vähentämisen jälkeen. Aineiston pohjalta on toisaalta ensinnäkin mahdotonta erottaa, missä määrin parempi tuottavuus johtuu mistäkin tekijästä. Toisaalta myös kyky ”ulosmitata” omaa tietotaitoaan tehokkaimmalla tavalla voidaan perustellusti laskea know-how’n osaksi. Kyse on taidosta johtaa itseään ja hallita omaa ajankäyttöään. Havainnot oman työnsä tehostumisesta olivat kaikilla haastatelluilla huomattavan yhtenäisiä. H3 kertoi saavansa saman verran aikaan nykyisillä noin kuuden tunnin työpäivillään kuin aiemmin kahdeksantuntisiksi tai jopa pidemmiksi venyneillä. Kahvilayrittäjä puolestaan kuvasi työnsä järkevöityneen ja koki saavansa aikaan jopa aiempaa enemmän. H1 ei kyennyt suoraan arvioimaan tuottavuutensa kehittymistä, sillä hänen uusi roolinsa poikkesi merkittävästi vanhasta. Hänen kokemuksensa kuitenkin on, että hänestä on suurempi apu asioita rauhassa etäämmältä katsovana asiantuntijana kuin ”koneiston rattaana”. Haastateltavat 1 ja 3 korostivat myös itsensä johtamisen vastuun lisääntymistä, kun ulkopuoliset tekijät eivät määrittele työaikaa tai työtehtäviä.

4.4.4 Know-whom

Verkostoihin liittyvä aineisto paljastaa kaikkien haastateltavien kohdalla tapahtuneen muutoksen työnteon vähentämisen jälkeen. H1 ja H2 tuovat eksplisiittisesti esiin, että verkostojen kehittyminen johtuu vähintään osittain ajallisten resurssien paranemisesta, eli verkostoitumiselle on yksinkertaisesti enemmän aikaa. H3:a koskevasta aineistosta samaa päätelmää ei voida suoraan tehdä; hänen verkostonsa kehittyminen muiden sijoittajien suuntaan johtuu ensisijaisesti siitä, että hän on siirtynyt työelämästä sijoittajaksi ja sijoituskirjailijaksi, mikä on tuonut mukanaan uusia kontakteja. Kääntäen vastaavan havainnon voi tehdä H1:n aineistosta: työelämän osin pakollisen verkostoitumisen jäätyä pois nykyiset verkostot syntyvät esimerkiksi liikemiesyhdistyksissä ja myös vapaa-ajan verkostojen merkitys on kasvanut.

Kaikki haastateltavat ovat itse aktiivisesti kehittäneet verkostojaan mielekkääksi kokemaan suuntaan, eivätkä he erottele vapaa-ajan verkostojaan ammatillisista kontakteistaan. H3 ja H2 kuvaavat verkostojensa muodostuvan samat kiinnostuksenkohteet jakavista ihmisistä, mikä heidän tapauksessaan tarkoittaa sijoittajia ja yrittäjiä. Kumpikin kokee luonnollisena, että tällaisten henkilöiden kanssa viettää mielellään myös vapaa-aikaa.

H1:n tapauksessa puolestaan aiemmin puhtaat vapaa-ajan verkostot ovat kehittyneet osin ammatillisiksi yhteisten yritysten kautta.

4.4.5 Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Tutkimukseen osallistuneiden kokemukset työn ja vapaa-ajan tasapainosta vaihtelevat, mutta kaikki kokevat sen olevan hyvin hallittua. Noin 15 tuntia viikossa työskentelevä haastateltava 1 kuvaa tilannettaan optimaaliseksi, eli hän työskentelee juuri sen verran, kuin kussakin hetkessä tuntuu hyvältä. Hänellä on suuri autonomia oman ajankäyttönsä suhteen, ja hän kertookin hallitsevansa kalenteriaan sen sijaan, että kalenteri hallitsisi häntä. Kalenterinsa hän rakentaa eräänlaisen vuosikellon pohjalta, joka koostuu esimerkiksi joukkueen turnauksista ja peleistä sekä yhtiöiden vuosikokouksista. Työ ja vapaa-aika tosin sekoittuvat vahvasti, jonka vuoksi myös työtuntien määrittäminen on hänen kohdallaan osin keinotekoista. Vapaa-aikansa hän käyttää pitkälti urheilun, minkä hän kokee toimivan hyvänä vastapainona työnteolle. Päätökseen työskennellä vähemmän on vaikuttanut myös perhe, sillä hän kokee maksavansa perheelle velkojaan, joita muodostui kiireellisinä toimitusjohtajavuosina.

Toinen haastatelluista kokee hänkin tilanteensa erinomaisena ja pitää jopa käsittämättömänä, että voi perheen ainoana ansaitsijana elää hyvin aikatauluista vapaata elämää. Hän vähentäisi työskentelyään nykyisestä noin 20–25 viikkotunnista entisestään, jos se olisi taloudellisesti mahdollista. Tasapaino työn ja vapaa-ajan suhteen syntyy hänellä työn joustavuudesta ja itsensä kehittämistä nautintoa tuottavalla tavalla, kuten urheilusta ja lukemisesta. Joustavuudella hän viittaa kahvilan vapaisiin aukioloaikoihin, eli mahdollisuuden olla työskentelemättä silloin, kun se ei huvita.

Tärkeässä osassa on myös perhe, ja esimerkkinä erinomaisesta tilanteestaan hän kertoo, ettei ole ikinä joutunut herättämään lapsiaan aamulla. Kaiken kaikkiaan hän kokee voivansa paremmin, kuin koskaan aiemmin. Työt ja vapaa-aika sekoittuvat myös H2:n elämässä esimerkiksi siten, että hänen on yrittäjänä oltava aina tavoitettavissa kahvilan ollessa auki. Hän ei kuitenkaan koe tätä kuormittavana, ja sekoittaa myös tietoisesti itse vapaa-aikaansa työhön viettämällä lastensa kanssa aikaa kahvilan läheisyydessä vapaa-päivinä.

Haastateltava 3 kokee myös tasapainonsa olevan hallinnassa työn ja vapaa-ajan suhteen, mutta suoritusorientoituneena kertoo tämän vaativan aktiivista rajojen vetämistä. Hän hallitsee arkeaan osin strukturoidulla työpäivän rakenteella, mutta vaalii jossain määrin myös joustavuutta. Tärkeinä keinoina kuormituksen hallinnassa hän pitää itselleen

soveltuviksi havaitsemiaan rutiineja, kuten aamuista liikuntaa tai meditointia, sekä yleisesti ajan ottamiselle tietoiseen hetkessä elämiseen ja omien ajatustensa reflektointiin. Yleisesti ottaen hän kuvaa tiedostavansa palautumisen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon huomattavasti aiempaa paremmin.

4.4.6 Downshiftaamisen kritiikki ja edellytykset

Haastatelluista kaksi, H1 ja H3 tunnistivat myös downshiftaamiseen liittyviä potentiaalisesti negatiivisia tekijöitä sekä downshiftaamisen edellytyksiä. Heidän kohdallaan työn muutos oli suurempi, kuin vanhassa työssään jatkaneella H2:lla, mikä saattaa selittää, miksi juuri he toivat esiin tämän suuntaisia ajatuksia. Selityksenä voi toki olla myös puolistrukturoidun haastattelun käyttö tutkimusmenetelmänä, sillä keskustelujen teemat vaihtelivat haastattelujen välillä. Haastattelukysymykset oli myös laadittu neutraaleiksi, eivätkä sisältäneet eksplisiittistä kysymystä negatiivisista kokemuksista. Oli siis osin haastateltavien itsensä varassa, mitä teemoja he tuovat esiin.

H1 ja H3 pohtivat molemmat downshiftaamisen taloudellista näkökulmaa todeten, että työnteon merkittävä vähentäminen vaatii vahvan talouden tasapainon joko pienten menojen tai taloudellisen riippumattomuuden kautta. H3 muotoilee asian siten, että rahasta stressaaminen ei ole työstä stressaamista parempi vaihtoehto. Molemmat tuovat myös esiin, että aikatauluista vapaampi työ ei välttämättä sovi kaikille ihmisluonteille tai esimerkiksi tiettyihin ammatteihin, joita syystä tai toisesta on tehtävä ennalta määritellyn aikataulun mukaisesti. H3 painottaa oman työnsä ja aikataulujensa johtamisen olevan haasteellista. Hän kertookin hakeneensa kahdesti työpaikkaa, koska on pitänyt sitä helpompana vaihtoehtona. Varsinaista työtuntien vähentämistä hän pohtii taloudellisen riippumattomuuden kautta todeten, että ihmisen tulisi löytää elämälleen merkitys ja visio ennen taloudellisen riippumattomuuden mahdollistamaa työnteosta luopumista. Liian vapaa-ajan ilman merkityksellisyyttä hän epäilee johtavan masentumiseen. Downshiftaaminen itsessään ei siis hänen mukaansa ole avain onnellisuuteen, vaan ennemminkin työkalu muiden onnellisuutta tukevien valintojen mahdollistamiseen. H3 päätelmät ovat luonnollisesti subjektiivisia, eivätkä kata kaikkia downshiftaamisen muotoja siinä merkityksessä, miten downshiftaaminen on tässä tutkimuksessa määritelty, eli vapaaehtoisena työajan lyhentämisenä.

H3:lla on myös epäily siitä, että perinteisen urapolun ulkopuolelta tulevaan saattaa kohdistua epäluuloja, mikäli tämä haluaisi palata tyypilliseen palkkatyöhön. Hän kuvaa kokemuksiaan vaimonsa esimerkin kautta, sillä pidemmän poissaolojakson jälkeen paluu

työelämään ja työpaikan saaminen vaikutti olevan selvästi hankalampaa, kuin aiemmin suoraan töistä toiseen vaihtaessa. Tätäkään asiaa haastateltava ei tosin eksplisiittisesti käsittele vain työajan vähentämisen kautta, sillä hänen vaimonsa oli ollut väliaikaisesti täysin poissa työelämästä.

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Tutkimuksen kulku

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata proteaanisten toimijoiden kokemuksia heidän työelämätaidoistaan, työn ja vapaa-ajan tasapainosta sekä yleisesti työelämästä työnteon vähentämisen jälkeen. Tutkielma paikkaa kirjallisuuskatsauksessa tunnistettua akateemisen tutkimuksen aukkoa proteaanisen uran, downshiftaamisen ja työelämätaitojen yhdistävän tutkimuksen osalta. Toisaalta tutkielma pyrkii myös täydentämään toistaiseksi suppeaa tietoa esimerkiksi downshiftaamisen yhteydestä koettuun elämänlaatuun ja vastamalla näin aiempien tutkijoiden esittämiin jatkotutkimuskysymyksiin (mm. Kennedy ym. 2013, 779).

Tutkielman teoreettinen viitekehys muodostettiin kartoittamalla sekä downshiftaamisen, proteaanisen uran, että työelämätaitojen akateemista tutkimuskenttää. Näitä kolmea aietta käsiteltiin pitkälti erillisinä johtuen aiemman yhdistävän tutkimuksen puutteesta. Tutkielman kirjallisuuskatsaus oli luonteeltaan eksploratiivinen ja keskittyikin lähinnä määrittelemään downshiftaamisen, proteaanisen uran sekä työelämätaitojen käsitteitä ja kartoittamaan aiheiden tutkimuskenttää ja sen puutteita. Työelämätaitoja kuvattiin kolmiosaisella jaottelulla know-why – know-how – know-whom (DeFillippi ja Arthur 1994). Tutkielman teoriaosuudessa, luvussa 2, ei siis vielä tehty varsinaisia päätelmiä näiden kolmen aiheen suhteesta toisiinsa.

Tutkielman luvussa 3 kuvattiin tutkielman metodologiaa, eli miten tutkimuksen empiirien osa on toteutettu. Tämä tutkielma on kvalitatiivinen, vertaileva monitapaustutkimus, jonka aineisto on kerätty puolistrukturoiduin haastatteluin. Haastateltavat valittiin eliittiotannalla toimijoista, joiden tiedettiin työskennelleen aiemmin täysipäiväisesti, mutta tällä hetkellä omasta tahdostaan selkeästi normaalina pidettyä n. 40 viikkotuntin työaikaan vähemmän. Haastateltavat olivat aiemmin osoittaneet merkkejä proteaanisesta suhtautumisesta uraansa, ja haastatteluaineisto tuki käsitystä heidän proteaanisuudestaan.

Haastatteluista kertynyt aineisto analysoitiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin jokainen omana tapauksenaan kokonaisvaltaisen kontekstin ymmärtämiseksi. Aiemmin downshiftaajien syväluotaavia haastatteluja tutkimuskentän aukkojen paikkaamiseksi olivat ehdottaneet muun muassa Kennedy ym. (2013, 779). Tapaukset kuvattiin tutkimuksen tuloksia käsittelevässä luvussa 4 ensin erillisinä, jonka jälkeen tapausten samankaltaisuuksia ja eroja vertailtiin. Vertailussa pohdittiin myös mahdollisia syitä yhtenevien ja

poikkeavien löydösten taustalla, kuten haastateltujen erilaisia taustoja tai työajan leikkauksen yhteydessä tapahtunutta ammatinvaihdosta.

5.2 Tutkimuslöydökset

Tutkimuslöydöksiä kuvataan suhteessa aiempien tutkimusten havaintoihin sekä tunnistettuihin tutkimuskentän puutteisiin. Asian havainnollistamiseksi löydökset ja relevantit aiemmat tutkimukset on kuvattu taulukoissa 4 ja 5. Taulukoihin on myös kirjattu potentiaaliset uudet teoriat perustuen tämän tutkielman sellaisiin löydöksiin, joita ei aiemmassa tutkimuksessa ole tunnistettu tai käsitelty.

Työajan vähentämiseen johtaneet syyt poikkesivat haastateltavilla selvästi toisistaan, joka saattaa osin selittyä toimijoiden erilaisilla taustoilla. Tämä on joka tapauksessa merkittävä tutkimuslöydös downshiftaamisen ilmiön kokonaisvaltaisemman ymmärtämisen kannalta. Kaikilla haastatelluilla henkilökohtainen arvomaailma vaikutti päätökseen vähentää työntekoa, mutta sen osuus päätöksen syntymiseen vaihteli huomattavasti. Esimerkiksi H3 oli jo tiedostanut, ettei hänen sen hetkinen työnsä vastaa hänen arvomaailmaansa, mutta selvästi merkittävämpää päätöksen syntymisen kannalta oli työstä aiheutunut burnout. Tutkielmassa tunnistetut syyt työnteon vähentämiselle - ajan omistaminen perhe-elämälle, yleisesti vapaa-ajan asettaminen rahan edelle sekä stressi tai terveydelliset syyt - on kaikki raportoitu yleisimpinä downshiftaamisen syinä aiemmissä tutkimuksissa (Hall 1976; Drenzo 2015; Chhetri ym. 2009; Kennedy ym. 2013). Näiltä osin tutkimuslöydös tukee aiempaa teoriaa aiheesta, mutta otannan suppeudesta ja laadullisesta tutkimusmetodista johtuen löydöksellä ei voida vahvistaa tai kumota näiden yleisyyttä suhteessa muihin syihin. Aihe vaati yhä jatkotutkimusta.

Tutkielmassa haluttiin myös kartoittaa haastateltujen kokemuksia työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Tutkimuslöydökset ovat huomattavan yhteneviä, ja kaikki haastatellut kokivat työnsä ja vapaa-aikansa olevan hyvässä tasapainossa. Merkittävässä osassa tasapainon saavuttamisessa on kyky johtaa itseään sekä hallita työmääräänsä ja aikataulujaan. Yksi haastateltu (H2), koki työnsä suunnitelmallisuuden ja itsensä johtamisen parantuneen merkittävästi lisääntyneen vapaa-ajan myötä, ja myös H3 koki työskentelevänsä aiempaa järkevämmiin. Koska tutkimus käsittelee downshiftaamista nimenomaan proteaanisen uran viitekehäksessä, downshiftaaminen on kiinnostavaa erityisesti lisääntyneen työn autonomian näkökulmasta. Tältä osin voidaan todeta, että aiempaa autonomisempaan rooliin yhdistyvä downshiftaaminen paitsi vaatii kykyä hallita omaa työskentelyään, myös tukee sitä. Kaksi haastatelluista toi esiin, että työn täysi autonomia ei välttämättä sovi

kaikille. Jää tulevien tutkimusten varaan selvittää, voiko lisääntynyt vapaa-aika ja kevenyt työkuorma tukea itsensä johtamisen kykyä riittävästi kompensoimaan näiden lisääntyneitä vaatimuksia.

Taulukko 4: Tutkimuslöydökset suhteessa aiempaan teoriaan 1

Teoria	Aiempi löydös	H1	H2	H3	Johtopäätös
Downshiftaamisen taustatekijät					
Hall (1976), Direnzo (2015), Chhetri ym. (2009).	Syynä yksilölähtöiselle päätökselle vähentää työntekoa on usein halu omistaa enemmän aikaa perheelle.	Haluaa hyvittää aiempaa kiireistä elämänsä perheelleen.	Perhe ja lapset suuri syy päätöksen taustalla yleisen vapaa-ajan ohella.	Ei mainintaa, ei lapsia.	Tukee aiempaa teoriaa, ei riittävä otantaa vahvistamaan tätä.
Kennedy ym. (2013).	Yleisimpiä syitä ovat halu viettää aikaa lasten kanssa, yleisesti vapaa-ajan asettaminen rahan edelle, stressi, opiskelu sekä terveydelliset syyt.	Ei aktiivista päätöstä. Osin perheen vuoksi.	Perhe ja lapset sekä yleinen vapaa-ajan asettaminen rahan edelle.	Stressin ja terveydellisen tilanteen pakottamana.	Tukee aiempaa teoriaa, ei riittävä otantaa vahvistamaan tätä.
Chhetri ym. (2009); Anttila ym. (2010)	Taloudellinen tilanne on merkittävä tekijä työntöön vähentämispäätöksen taustalla.	Taloudellisesti riippumaton, pitää tasapainoista taloutta päätöksen edellytyksenä.	Päätös syntyi taloudellisen menestymisen mahdollistamana. Liikkumavaraa työn järjestelyssä.	Hyvä taloudellinen tilanne tuki päätöstä ja vähensi siihen liittyvää huolta.	Tukee merkittävästi aiempaa teoriaa kaikkien haastateltavien osalta
Työn ja vapaa-ajan tasapaino					
Direnzo (2015)	Proteaaninen urasuuntautuminen korreloi positiivisesti työn ja vapaa-ajan tasapainon kanssa, mikä selittyi kasvaneella henkisellä pääomalla.	Kokee tilanteensa optimaalisena, myös aiemmin urallaan ollut tyytyväinen tasapainoon. Työt ja vapaa-aika sekoittuvat.	Kokee tasapainon erinomaisena. Työt ja vapaa-aika sekoittuvat.	Vaali vapaa-aikaa rajoittamalla tietoisesti työntekoaan.	Tukee aiempaa teoriaa. Tasapaino koettiin hyväksi ja haastateltavat johtavat aktiivisesti itseään.

Taulukko 4 jatkuu

Työn ja vapaa-ajan tasapaino					
Kennedy ym. (2013), Chhetri ym. (2009), Anttila ym. (2010)	Downshiftaajien tyytyväisyys elämänlaatuunsa on samalla tasolla kuin muilla, syy-seuraussuhteet epäselviä.	Erittäin tyytyväinen tilanteeseensa. Päätös downshiftaamisesta puhtaasti omasta halusta.	Erittäin tyytyväinen tilanteeseensa. Päätös downshiftaamisesta puhtaasti omasta halusta.	Tavoitteena onnellisuus, kokee olevansa osin tavoitteessaan ja oikealla tiellä. Päätös osin paikasta.	H2 ja H3 kokee neet merkittävän elämälaadun parantumisen. Tutkimuksen toteutustapa ei mahdollista vertailua aiempaan teoriaan, mutta syy-seuraussuhteista syntyi lisätietoa.
Uusi teoria	Downshiftaaminen lisää autonomisen työskentelyn kyvykkyyttä.	Ei selkeää tutkimuslöydöstä.	Työn hallinta ja suunnitelmallisuus kasvoivat merkittävästi työaika leikkaamalla.	Työskentely muuttunut aiempaa järkevämmäksi, vaatii myös aktiivista itsensä johtamista.	Jatkotutkimusaihe.

Työelämätaitoja käsiteltiin kolmen osa-alueen, know-whyn, know-how'n ja know-whomin (DeFillippi ja Arthur 1994) kautta. Motivaatiota, identiteettiä sekä henkilökohtaisia menestyksen kriteerejä ja työn merkityksellisyyttä kuvaavan know-whyn osalta jokaisessa aineistossa korostui autonomia ja itsensä toteuttaminen, mikä tosin saattaa selittyä jo sillä, että kaikki haastatelluista työllistivät itsensä. H2:n ja H3:n ajatusmaailmassa vaikutti esiintyvän yhteiskuntakriittisiä elementtejä, sillä heille merkityksellistä oli myös suunnan näyttäminen muilla ja perinteisistä urapoluista poikkeavan esimerkin tarjoaminen. Etzioni (1998) tunnistaa kulutusvastaisen ideologian syynä joidenkin downshiftaajien päätökselle vähentää työntekoaan, mutta H2 ja H3 aineistossa ei esiinny viitteitä siitä, että kritiikki kohdistuisi nimenomaan kuluttamiseen. Downshiftaajien identiteetin osalta tästä tutkielmasta voidaankin tunnistaa aiemmin tuntematon löydös, jonka mukaan downshiftauspäätöksen taustalla voi olla halu aktiivisesti vastustaa tiettyjä yhteiskunnan luomia muotteja. Proteaaninen toimija saattaa siis tietynlaisen ideologian pohjalta pyrkiä muovaamaan myös ympäröivää yhteiskuntaa, eikä ainoastaan luovimaan siinä itselleen sopivalla tavalla.

Know-how'n, eli uran kannalta relevanttien taitojen kehittymisen osalta tutkimuksen kiinnostavin löydös on luovuuden, visionäärisyyden ja niin kutsutun ison kuvan

ymmärtämisen kehittyminen, jotka kaksi haastateltavaa eksplisiittisesti nimesi työnteon vähentämisen vaikutuksiksi. He (H1 ja H2) kokivat tuottavansa suurempaa lisäarvoa strategisessa työskentelyssä ja luovan ajattelunsa parantuneen työntekoa vähennettyään. Kyseistä löydöstä ei ole raportoitu kirjallisuuskattauksen käsittelemässä muissa tutkimuksissa. Löydös on myös looginen, sillä kyseisten ominaisuuksien tyypillisesti ajatellaan vaativan aikaa tai inspiraation hetkiä, joita kiireisessä työelämässä ei välttämättä ole. Löydös on otannan pienuudesta johtuen alustava, ja siksi potentiaalinen jatkotutkimuksen kohde.

Tutkielman johdannossa viitattiin muun muassa Islannin työaikakokeiluihin, joissa tuottavuuden havaittiin pysyneen ennallaan työajan lyhentämisen jälkeen (Alda & Autonomy 2021). Tämän tutkielman osalta havainnot ovat yhteneviä, sillä yksi haastateltava koki saavansa saman verran aikaan lyhyemmällä työajalla kuin aikaisemminkin ja toinen puolestaan jopa aiempaa enemmän. Yksi haastateltavista ei osannut arvioida aikaansaannoksensa määrää verrattuna aiempaan työnkuvan muututtua merkittävästi. Anttila ym. (2010, 201) raportoivat osan työntekijöistä kokeneen häpeää siitä, että saivat työajan lyhentämisen jälkeen aiempaa vähemmän aikaan. Tämän tutkielman päinvastaiset havainnot eivät välttämättä ole ristiriidassa aiemman tutkimuksen kanssa, sillä erot saattavat selittyä jo tutkittavien erilaisilla työnkuvilla.

Verkostojen kehittymisen osalta tutkielma antaa viitteitä siitä, että lisääntynyt vapaa-aika mahdollistaa verkostojen kehittämisen omien kiinnostustensa mukaisesti, mikä implikoi proteaanisen toimijan hyötyvän työnteon vähentämisestä. Hyödyllä tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä, että omien arvojensa ja kiinnostuksensa kohteiden ajamana toimiva *Protean Man* voi käyttää vapautuneet ajalliset resurssit omien verkostojensa laajentamiseen toimijalähtöisesti organisaatiosidonnaisen verkostoitumisen sijaan.

Downshiftaamispäätökseen johtavien syiden ohella haastatteluaineistosta paljastui myös downshiftaamisen edellytyksiä käsitteleviä kokemuksia ja näkemyksiä. Osa löydöksistä perustuu suoraan haastateltavien esiin nostamiin tekijöihin, osa implisiittisiin päätelmiin. Kaksi haastateltavaa pohti downshiftaamisen taloudellisia edellytyksiä päätyen keskenään vastaaviin lopputulemiin ja todeten sen vaativan tiettyä taloudellista asemaa ja talouden tasapainoa. Kolmas haastateltava toi selvästi esiin downshiftaamisen mahdollistuneen vasta yrityksen taloudellisen menestymisen kautta. Hänen tapauksessaan downshiftaamisen mukanaan tuoma huolettomuus ja kokemus tasapainosta saattaa osin selittyä sillä, että hänen on mahdollista lähes koska tahansa lisätä työskentelyään ja kasvattaa ansioitaan. Vaikka perheen taloudellinen asema ei ollut poikkeuksellisen hyvä,

ja ansiot kuuluivat pitkälti normaaliin lapsiperhe-elämään, tieto ja ymmärrys lisäansioiden mahdollisuudesta voivat ymmärrettävästi vähentää taloudellista stressiä.

Taulukko 5: Tutkimuslöydökset suhteessa aiempaan teoriaan 2

Teoria	Aiempi löydös	H1	H2	H3	Johtopäätös
Työelämätaidot					
Eby ym. (2003), Sultana ja Malik (2019)	Know-why, know-how ja know-whom ennustavat koettua menestystä	Kokee ulkoisen markkinoitavuutensa ja työllistymismahdollisuutensa hyvinä.	Kokee ulkoisen markkinoitavuutensa ja työllistymismahdollisuutensa hyvinä, osin epävarma.	Kokee ulkoisen markkinoitavuutensa ja työllistymismahdollisuutensa hyvinä.	Työelämätaitoja ei tutkimuksessa mitattu määrällisesti, ei mahdollista vertailua. Haastateltujen koettu menestys hyvää, samoin käsitys omista työelämätaidoistaan.
Uusi teoria	Proteaaninen ura voi perustua ideologiaan tai aktiiviseen yhteiskuntakritiikkiin.	Kriittinen byrokratiaa kohtaan, ei tarvitse vaikuttaa muihin.	Haluaa toimia muille esimerkkinä erilaisesta urapolusta.	Haluaa toimia muille esimerkkinä ja auttamaan heitä löytämään omat polkunsaa.	Jatkotutkimusaihe.
Uusi teoria	Työneon vähentäminen tukee luovuutta ja strategista ajattelua.	Luovuus lisääntynyt, kokee näkevänsä pidemmälle tulevaan.	Visionäärisyys lisääntynyt, kykenee suunnittelemaan toimintaansa paremmin.	Ei selkeää havaintoa.	Jatkotutkimusaihe.
Kritiikki					
Direnzo 2015, Sullivan ja Baruch 2009	Proteaaninen toimija ei ole kategorisesti proaktiivinen. Proteaaninen urasuuntautuminen voi olla myös reaktio ulkoisiin tekijöihin.	Proteaanisia piirteitä läpi koko uran ilman tarvetta reagoida äkillisiin muutoksiin.	Proteaanisia piirteitä läpi koko uran, korostuneet kun menestys mahdollisesti työnvähentämisen.	Proteaanisia piirteitä läpi koko uran, päivätyön lopettamisen toisaalta reaktio pakkotavaan tilanteeseen.	Ei soveltuvaa tapausta arvioimaan aiempaa teoriaa.

Taulukko 5 jatkuu

Kritiikki					
Mallon ja Walton (2005)	Freelancereiden mahdollisuutta koulutautua tai opiskella rajoittavat mm. riittämättömät resurssit.	Tietyt oppimismahdollisuudet vähentyneet, tilalle löytynyt vaihtoehtoisia tapoja. Ei resurssipulaa.	Ei selkeää mainintaa.	Tietyt oppimismahdollisuudet vähentyneet, tilalle löytynyt vaihtoehtoisia tapoja. Ei resurssipulaa	Selkeitä viitteitä siitä, että itsensä työllistävällä downshif-taajalla organisaatioriippuvaiset oppimismahdollisuudet vähenevät, mutta niitä on mahdollista kompensoida.

5.3 Akateemiset johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Proteaanisen uran käsite luotiin vuonna 1976 (Hall, 1976) ja aiheen tutkimus yleistyi merkittävästi 1990-luvulla (Baruch 2014, 2703; Sullivan ja Baruch 2009; 1544), mutta empiirinen proteaanisten toimijoiden tutkimus on yhä vähäistä (Baruch 2014, 2703). Tämä tutkimus on ensimmäinen proteaanisen uran, työnteon vähentämisen ja työelämätaitojen näkökulmia yhdistävä tutkimus. Tutkimus täydentää aiempia tutkimuskentän puutteita, ja tunnistaa tämän lisäksi uusia teorioita, jotka vaativat jatkotutkimuksia. Tutkimus vastaa muun muassa Kennedyn ym. (2013, 779) esiin nostamaan jatkotutkimusaiheeseen downshif-taajien syvähaastatteluista elämänlaadun ja downshif-taamisen yhteydestä ja Sullivanin ja Baruchin (2009, 1550) korostamaan kriittisen näkökulman puutteeseen. Kumpikaan aiheista ei ollut tutkimuksen pääasiallinen fokus, mutta empiiriset havainnot tuottivat siitä huolimatta tietoa molemmista aiheista. Lisäksi aiempia tutkimuslöydöksiä tukevia havaintoja tehtiin useampia, ja niitä on havainnollistettu taulukoissa 4 ja 5.

Tutkimuksessa tehtiin kolme aiemmin tuntemattomiin teorioihin viittaavaa havaintoa, jotka kaipaavat jatkotutkimusta teorian tarkentamiseksi ja vahvistamiseksi:

1. Downshif-taaminen lisää autonomisen työskentelyn kyvykkyyttä
2. Proteaaninen ura voi perustua ideologiaan tai aktiiviseen yhteiskuntakritiikkiin.
3. Työnteon vähentäminen tukee luovuutta ja strategista ajattelua.

Ensimmäinen uusista tunnistetuista väittämistä (propositio) on tärkeä jatkotutkimuksen aihe esimerkiksi työnantajien kannalta. Edellisessä alaluvussa on esitetty, että tulevaisuudessa joustavia työaikajärjestelyjä ja työn autonomiaa saatetaan tarvita aiempaa enemmän. Mikäli ensimmäinen väittämä pitää paikkansa, nämä järjestelyt tukevat toisiaan, ja niillä saavutettavat hyödyt voivat kertautua. Kolmas väittämä liittyy olennaisesti samaan kysymykseen siitä, tulisiko työnantajien lisätä tällaisten työskentelymuotojen mahdollisuuksia. Lyhyemmän työajan tukiessa luovuutta ja strategista ajattelua joustavampien järjestelyjen käyttö esimerkiksi johtoryhmätyöskentelyssä tai muussa liiketoiminnan kehittämisessä voi aikaansaada paremman tuotto-panossuhteen.

Toisen väittämän mukaan proteaaninen ura voi perustua tietynlaiseen ideologiaan tai aktiiviseen yhteiskuntakritiikkiin. Aktiivisella yhteiskuntakritiikillä tarkoitetaan tässä tapauksessa sitä, että toimija pyrkii muovaamaan yhteiskuntaa ympärillään ja vaikuttamaan myös muihin toimijoihin sen sijaan, että keskittyisi ainoastaan oman uransa kehittämiseen yhteiskuntakriittisistä näkökulmista. Tutkimus aiheesta on kiinnostavaa paitsi yritysten, myös liiketaloudellisen tutkimuksen näkökulmasta toimijoiden perimmäisten motiivien ymmärtämiseksi. Muut jatkotutkimusehdotukset on tuotu esille alaluvussa 5.2. ja ne liittyvät samojen aiheiden tutkimukseen esimerkiksi kvantitatiivisin metodein.

5.4 Yhteiskunnalliset johtopäätökset

Tutkielman johdannossa todettiin nuorempien sukupolvien odottavan työltä merkityksellisyyttä ja joustavuutta siten, että myös mielekäs vapaa-aika on mahdollista (Nuorisobarometri 2019, 2020). Johdannossa myös kysyttiin, miten esimerkiksi työnantajat voivat huomioida yhä useampia kiinnostavan downshihtaamisen ja saada parhaat kyvyt käyttöönsä myös silloin, kun nämä eivät ole valmiita perinteiseen täyspäivätyöhön.

Haastateltujen kokemuksiin perustuen downshihtaaminen yhdistettynä itsensä työllistämiseen lisää työstä syntyviä merkityksellisyyden kokemuksia ja johtaa hyvään työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Proteaanisten, vapaa-aikaa vaalivien toimijoiden työllistämisen organisaatioihin vaatisi toimenkuvalta suurta autonomiaa työn sisällön ja työaikajärjestelyjen suhteen. Kasvattaakseen potentiaalisten uusien työntekijöiden valintamahdollisuuksia yrityksillä saattaa tulevaisuudessa korostua tarve eri tyylisiin järjestelyihin, esimerkiksi toiminimellä oman yrityksensä kautta työskentelevien freelancereiden ja alihankkijoiden käyttöön. Poikkeavat ja joustavat järjestelyt saattavat esimerkiksi hankaloittaa toiminnan pitkän aikavälin suunnittelua. Mahdollisten negatiivisten vaikutusten

kompensoimiseksi proteaanisen downshifteen tulisi myös tuottaa riittävästi lisäarvoa organisaatiolle.

Tutkimuslöydökset antavat viitteitä siitä, että lyhyempää työaika tekevän tuotto-painossuhde saattaa olla korkeampi, kuin täyttä työaika työskentelevän. On korostettava, että löydös perustuu haastateltavien omiin kokemuksiin, ja vertailua tehtiin ainoastaan heidän kuvauksiensa välillä aiemmasta ja nykyisestä työskentelystä. Löydös on kuitenkin merkittävä, ja yritysten olisi hyödyllistä pohtia, tulisiko esimerkiksi strategisessa päätöksenteossa ja muussa tietotyössä hyödyntää enemmän myös lyhyemmän tai joustavamman työajan järjestelyjä. On myös työnantajan etu, että työntekijä voi suorittaa työnsä silloin, kun hän on tuottavimmillaan.

Johdannossa pohdittiin myös kysymystä sekä yksilön että yhteiskunnan hyvinvoinnista. Haastateltavien kokemusten mukaan heidän oma hyvinvointinsa on kasvanut, minkä lisäksi kaksi haastateltavaa uskoi yhteiskunnallisen hyvinvoinnin lisääntyvän, mikäli ihmiset pääsevät paremmin toteuttamaan ja kehittämään itseään parempaan suuntaan. Kysymys hyvinvoinnista jäi kuitenkin subjektiivisen arvion varaan, ja löydöksen vahvistaminen vaatisi jatkotutkimusta esimerkiksi downshifteen yhteydestä sairauspoissaoloihin, toimijan yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen tai esimerkiksi hänen perheensä hyvinvointiin.

5.5 Tutkimuksen onnistuminen ja rajoitteet

Tutkimus vastaa sille asetettuihin tavoitteisiin, eli proteaanisten toimijoiden kokemusten ja näkemysten kuvaamiseen heidän työelämätaidoistaan sekä työn ja vapaa-ajan tasapainosta downshifteen kokemuksiin peilaten. Tutkimuslöydökset vahvistavat aiempia teorioita, minkä ohella tutkimuksessa on tunnistettu uusia propositioita, eli väittämiä.

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei pääsääntöisesti ole yleistettävyyden (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 64; Hirsjärvi ym. 2007, 177). Vaikka tutkimus ei pyri tekemään yleistyksiä, vaan ennemminkin tunnistamaan merkittäviä ilmiöitä, sen merkittävimmät rajoitteet liittyvät haastateltavien valintaan ja otantaan. Kukaan haastateltavista ei ensinnäkään ollut palkkatyössä, josta johtuen tutkimuslöydökset eivät välttämättä päde yhden organisaation palveluksessa oleviin työntekijöihin. Tämä on pyritty huomioimaan tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä käsittelevissä luvuissa kuvaamalla esimerkiksi yhteiskunnallisia johtopäätöksiä freelancertyyppisen työn kautta. Lisäksi haastateltavia oli vain kolme, joista kaksi entuudestaan tutkijalle tuttuja. Pienellä otannalla samankaltaisuuksien esiintyminen aineistossa saattaa johtua silkasta sattumasta, ja aiempi tuttavuus haastateltujen

ja haastattelijan välillä on saattanut vaikuttaa haastattelun kulkuun, mitä on kuvattu luvussa 3.4. arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta.

Otannan ohella tutkimusmenetelmä itsessään asettaa rajoitteita tutkimuksen tulosten luotettavuudelle ja niistä tehtäviin johtopäätöksiin. Tapauksia pyrittiin kuvaamaan niiden yksilöllisessä kontekstissa, jolloin luotettavuutta lisäisi useammasta lähteestä saatavan tiedon yhdisteleminen (Yin 2014, 17; Eriksson ja Kovalainen 2016, 131). Sen sijaan, että tapauksia kuvattaisiin vain haastattelujen pohjalta, kuten tässä tutkimuksessa, esimerkiksi haastateltavien hyvinvointia tai kokemusta työn autonomiasta voisi kartoittaa myös strukturoiduin kyselylomakkein. Mielenkiintoista olisi myös perehtyä syvemmin työn tuottavuuteen, jonka haastateltavat kokivat parantuneen. Työn tuottavuutta, kuten kahvilayrityksen liikevaihdon tai tarjottujen yhteistyömahdollisuuksien määrä kehittymistä olisi mahdollista tarkastella myös määrällisin menetelmin, mikä tuottaisi subjektiivisen arvion lisäksi objektiivista tietoa.

Vaikka tutkielmassa asiaa ei ole aiemmin käsitelty, pro gradu -tutkielmaprosessi on aina myös oppimiskokemus. Koenkin kehittyneeni tutkijana ja oppineeni huomattavasti akateemisen tutkimuksen toteuttamisesta kvalitatiivisin metodein. Akateemisten tutkimusartikkelien kriittinen luotettavuuden ja yleistettävyyden arviointi muodostui prosessin aikana yhä selkeämmin kiinteäksi osaksi lukuprosessia, ja akateeminen lukutaitoni kehittyi. Myös ymmärrykseni downshiftaamisesta, proteaanisesta urasta sekä työelämätaidoista kasvoi merkittävästi. Tuon tutkimuksen johdannossa esiin ymmärrettyäni prosessin alkuvaiheessa olevani varsin proteaaninen toimija, oman elämäni *Protean Man*. Käsiteltyäni aihetta kattavasti työelämätaitojen ja downshiftaamisen näkökulmia siihen yhdistäen, ymmärrän paremmin paitsi ilmiötä, myös itseäni. Uskon tutkielmastani olevan minulle suoraa henkilökohtaista hyötyä omien voimavarojeni jakamiseen ja kohdentamiseen järkevällä tavalla. Tutkielmani myötä olen vakuuttunut, että vähemmän voi joskus olla enemmän.

LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. 4. uud. p. Vastapaino, Tampere.
- Alda & Autonomy 2021. *Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week*. Tutkimusraportti. Saatavilla: <<https://en.alda.is/2021/07/04/going-public-icelands-journey-to-a-shorter-working-week/>>, haettu 14.7.2021.
- Anttila, Timo – Nätti, Jouko – Väisänen, Mia (2010). The Experiments of Reduced Working Hours in Finland: Impact on work-family interaction and the importance of the sociocultural setting. *Community, Work & Family*, Vol.8 (2), 187–209.
- Arthur, Michael B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15 (4), 295–306.
- Arthur, Michael B. – Claman, Priscilla H. – DeFillippi, Robert J. (1995). Intelligent Enterprise, Intelligent Careers. *The Academy of Management Executive*, Vol.9 (4), 7– 22.
- Arthur, Michael B. – Rousseau, Denise M. (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press, New York.
- Ayoobzadeh, Mostafa (2020). Freelance job search during times of uncertainty: protean career orientation, career competencies and job search. *Personnel review*, sähköinen artikkeli. Saatavilla: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-07-2020-0563/full/html>>, haettu 8.3.2021.
- Barck-Holst, Peter – Nilsonne, Åsa, – Åkerstedt, Torbjörn – Hellgren, Carina. Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours, a mixed-methods study. *European Journal of Social Work*, Vol. 24 (1), 94–108
- Baruch, Yehuda (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *International Journal of Human Resource Management*, Vol.25 (19), 2702–2723.
- Boswell, Wendy R – Olson-Buchanan, Julie B (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of management*, Vol.33 (4), 592– 610.
- Briscoe, Jon.P. – Hall, Douglas T. – Frautschy DeMuth, Rachel L. (2006), “Protean and boundaryless careers: an empirical exploration”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69 (1), 30–47.

- Briscoe, Jon P. – Hall, Douglas T. (2006) The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69 (1), 4–18.
- Bryman, Alan – Bell, Emma (2011). *Business Research Methods*. 3. uud.p. Oxford University Press, New York.
- Cambridge Dictionary (2021). Downshifting. Saatavilla: <<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/downshifting>>, haettu 22.3.2021.
- Chhetri, Prem – Khan, Asad – Stimson, Robert – Western, John (2009). Why bother to 'downshift'? The characteristics and satisfaction of downshifters in the Brisbane-South East Queensland region, Australia. *Journal of population research (Canberra, A.C.T.)*, Vol.26 (1), 51–72.
- CNBC 20.11.2014. After recession, wave of 'accidental' entrepreneurs. Saatavilla:<<https://www.cnbc.com/2014/11/20/after-recession-wave-of-accidental-entrepreneurs.html>>, haettu 1.7.2021.
- Defillippi, R.J. – Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15 (4), 307–324.
- Direnzo, Marco S. – Greenhaus, Jeffrey H. – Weer, Christy H. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 36 (4) 538–560.
- Downshiftaus – Elämän leppoistaminen 4.7.2019. Internetblogi. Saatavilla: <<http://downshiftaus.blogspot.com/search/label/Mainonta>>, haettu 1.7.2021.
- Eby, Lillian T – Butts, Marcus – Lockwood, Angie (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, Vol. 24 (6), 689– 708.
- Eriksson, Päivi – Kovalainen Anne (2016). *Qualitative methods in business research*. 2.uud.p. SAGE Publications, London.
- Etzioni, Amitai (1998). Voluntary simplicity: Characterization, select psychological implications, and societal consequences. *Journal of economic psychology*, Vol.19 (5), 619–643.
- Forret, Monica L. – Dougherty, Thomas W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25 (3), 419–437.

- Forsyth, Stewart – Polzer-Debruyne, Andrea (2007). The organisational pay-offs for perceived work–life balance support. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 45 (1), 113–123.
- Granrose, Cherlyn Skromme – Baccili, Patricia A. (2006). Do psychological contracts include boundaryless or protean careers? *Career Development International*, Vol. 11 (2), 163-182.
- Greenhaus, Jeffrey H. – Parasuraman, Saroj – Wormley, Wayne M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, Vol. 33 (1), 64–86.
- Grigsby, Mary (2004). *Buying Time and Getting By: The Voluntary Simplicity Movement*. State University of New York Press, Albany.
- Hall, Douglas T. (1976). *Careers in organizations*. 1.p. Goodyear Publishing Company, Pacific Palisades.
- Hall, Douglas T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 65 (1), 1–13.
- Hall, Douglas T. – Richter, Judith (1990). Career gridlock: baby boomers hit the wall. *Academy of Management Executive*, Vol. 4 (3), 7–22.
- Hirsjärvi, S. – Remes, P. – Sajavaara, P. (2007) *Tutki ja kirjoita*. Tammi, Helsinki.
- Hofmans, Joeri – Dries, Nicky – Pepermans, Roland. The Career Satisfaction Scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.73 (3), 397–403.
- Inkson, Kerr (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69 (1), 48–63.
- Kennedy, Emily Huddart – Krahn, Harvey – Krogman, Naomi T. (2013). Downshifting: An Exploration of Motivations, Quality of Life, and Environmental Practices. *Sociological Forum*, Vol.28 (4), 764–783.
- Kielikello (2009). Downshifting – köröttelyä ja leppostelua. Saatavilla: <<https://www.kielikello.fi/-/downshifting-korottelya-ja-leppostelua>>, haettu 22.3.2021
- Lifton, Robert Jay (1968). Protean man. *Partisan Review*, Vol. 35 (1), 14 – 27.
- Mallon, Mary – Walton Sara (2005). Career and learning: the ins and outs of it. *Personnel review*, Vol.34 (4), 468– 487.
- Mirvis, Philip H. – Hall, Douglas T. (1994) Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 15 (4), 365–380.

- Nuorisobarometri 2019 (2020). *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Valtion nuorisoneuvosto, Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto, Opetus- ja kulttuuriministeriö, toim. Lotta Haikkola – Sami Myllyniemi. Painotalo Varteva, Vaasa.
- Peiperl, Maury – Baruch, Yehuda (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational dynamics*, Vol.25 (4), 7– 22.
- Pratt, Michael G. – Kaplan, Sarah – Whittington, Richard (2020). Editorial Essay: The Tumult over Transparency: Decoupling Transparency from Replication in Establishing Trustworthy Qualitative Research. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 65 (1), 1-19.
- Quinn, James Brian (1992). The intelligent enterprise a new paradigm. *Academy of Management Executive*, Vol. 6 (4), 48–63.
- Silverman, David (2009). *Doing qualitative research*. 3.uud.p. SAGE Publications, London.
- Sullivan, Sherry E. – Baruch, Yehuda (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, Vol.35 (6), 1542–1571.
- Sultana, Razia – Malik, Omer Farooq (2019). Is Protean Career Attitude Beneficial for Both Employees and Organizations? Investigating the Mediating Effects of Knowing Career Competencies. *Frontiers in psychology*, Vol.10, article 1284.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tobin, Ruthanne (2010). Rival Explanations. Teoksessa: *Encyclopedia of Case Study Research*, toim. Albert J. Mills – Gabrielle Durepos – Elden Wiebe, 833–835. Sage, London.
- Welling, Noora (2014). Uusi suunta uralla – kohtuullistaminen työuralla tehtävänä muutoksena. Pro gradu -tutkielma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Lappeenranta.
- Whyte, William H. (1956). *The Organization Man*. University of Pennsylvania Press, Philadelphia.
- Yin, Robert K. (2010). Case Study Protocol. Teoksessa: *Encyclopedia of Case Study Research*, toim. Albert J. Mills – Gabrielle Durepos – Elden Wiebe, 84-86. Sage, London.

Yin, Robert K. (2014). *Case Study Research. Design and Methods*. 5. uud. p. SAGE Publications, London.

YLE Uutiset 19.8.2019. Kuuden tunnin työpäivä paransi tuottavuutta ja hyvinvointia, muistaa pääluottamusmies – kysyimme, mitä 16 vuoden kokeilusta opittiin vaasalaisyhtiössä. Saatavilla: <<https://yle.fi/uutiset/3-11522955>>, haettu 6.7.2021.

YLE Uutiset 12.9.2020. Sanna Marin unelmoi neljän päivän työviikosta: "Tänään ehkä utopiaa, tulevaisuudessa voi olla totta" – Talousviisaat tyrmänneet idean aiemmin. Saatavilla: <<https://yle.fi/uutiset/3-10928090>>, haettu 6.7.2021.

LIITTEET

LIITE 1: HAASTATTELUJEN ANALYYSITÄULUKOT

Taulukko 5: Aineiston analyysi, H1

Esimerkki aineistosta	Alakategoriat	Teema	Kokoava käsite
”Niinku motivoiut se, että jos mä nyt onnistun ja teen hyvin - eikä se oo itseisarvo et tekee paljon, mutta että onnistuu siinä mitä tekee - ni sit on joskus mahdollisuus olla niin kuin...independent siitä niinku työelämästä.”	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkoiset motivaatiotekijät • Sisäiset motivaatiotekijät 	Motivaatio ja tavoitteet	Know-why
”...mulla ei ole koskaan ollut semmoinen, et hei et mä olen Sauli ja mä oon yrittäjä tai mä oon toimitusjohtaja. Niin ei mulla oo ollut semmoista tarvetta ja mun mielestä mun ystävätkään ei oo kyllä niin kun pitäny mua niinku toimitusjohtajana.”	<ul style="list-style-type: none"> • Identiteetti vertauskuvana • Identiteetti vastakkainasetteluna • Identiteetin suhde ammattiin 	Identiteetti	
”Mutta sit toisaalta jos miettii, että miten ihminen ja eläimet on elänyt ennen kuin keksittiin niinku tehtaisiin kellokortti niin niin eihän se ole mennyt millään tavalla niin kuin...aamul kahdeksalt töihin ja neljältä pois ja sit on ollu väkisin keksittävä että nyt mä oon vapaalla ja nyt mä oon töissä. ”	<ul style="list-style-type: none"> • Arvot • Työhön ja yhteiskuntaan liittyvät uskomukset • Ihmisen kehittymiseen liittyvät uskomukset 	Arvot ja uskomukset	
” Niin nyt kun ei ole silleen operatiivisessa jutussa mukana ni et sä pysty enää... jos sul tulee joku ahaa-elämys, ni eihän sä pysty enää kokeilee sitä. Jollon sit ei oo mahdollisuus oppia niin paljon, kun ei oo mahdollista kokeilla niin paljon.”	<ul style="list-style-type: none"> • Heikkoudet • Vahvuudet • Kokeilunhalu ja itsensä kehittäminen • Proaktiivisuus • Proteaanisuus 	Uraidentiteetti	Know-how
”Elikkä se ainakin se katsontakul...kanta on niinku parantunut. Ja sitten, sit ku lukee, ku on aina tietenkin lukenut erilaista ammattikirjallisuutta tai näin, nyt niinku pystyy paremmin niin kuin rileittaamaan sen niin kuin asioihin, ku silloin ku tekee kauheen intensi...intesi...intensitiivisesti.”	<ul style="list-style-type: none"> • Taitojen kehittyminen 	Taidot	
” että silloin kun se yrityskauppapäätös tehtiin, niin silloin oli myös vaihtoehtona se, että jatketaan niinku samalla omistuksella, mutta mutta kasvetaan edelleen niin kuin yksin tai	<ul style="list-style-type: none"> • Polku yrittäjänä • Yrityksen kehittäminen 	Uran taustatiedot	Taustatiedot

niinku...omilla harteilla mut se ei sit ollu niinku houkuttelevin vaihtoehto.”			
” Sit kun, jos on työ niinku semmosen aktiivisen toimitusjohtajuuden kautta semmoista, niinku aktiivista verkostoitumista niin sitten se on, se on niinku erilaista, että sitten se on vähän niinku sun, susta itsestäsi kiinni että... et mä oon ruvennut käymään semmoisissa verkostoissa taas, mihin niinku mulla ei työelämäs ollut aikaa sitten.”	<ul style="list-style-type: none"> • Verkostojen kehittyminen • Verkostojen merkitys • Verkostot kokemuksesta 	Verkostot	Know-whom
”...sillon kun mä oon ollut työelämässä niin niin tota, on perhe joutunut vähän niinku tinkimään. Niin niin, niin tuota nyt mä maksan niinku tavallaan takaisin sitä.”	<ul style="list-style-type: none"> • Perhe • Urheilu 	Vapaa-aika	Työn ja vapaa-ajan tasapaino
”...on semmoinen syvä tyyneys sen suhteen, että kalenteri ei määrää mua, vaan mä määrään kalenterii.”	<ul style="list-style-type: none"> • Ajan hallinta • Työaika ja rytmitys • Työn ja vapaa-ajan rajat • Työajan autonomia ja vähentäminen 	Työn aikäkanäkökulma	
”Nyt toistaiseksi ainakin ollaan niinku yhdessä ja onnistuttu siinä, ja lapset kasvaa ja ehkä tulevat jopa kunnan kansalaisiksi ja ja tuota...Sitten harrastus, harrastuksessa on niinku, onnistuttu niinku pitämään hauskaa ja sitten työelämässä niinku ei ainakaan nyt menty nurin.”	<ul style="list-style-type: none"> • Menestys 	Menestys	Menestys

Taulukko 6: Aineiston analyysi, H2

Esimerkki aineistosta	Alakategoriat	Teema	Kokoava käsite
”(...) niin sitten jotenkin se on semmoinen mulle tossa tossa duunissa että mä tykkään siitä, että mä voin niin kuin hallita tavallaan koko sitä konseptia.”	<ul style="list-style-type: none"> • Suhde työhön • Työn merkityksellisyys • Työnteon vähentäminen • Ajankäyttö ja työrytmi • Yrityksen taustatiedot 	Työskentely	Työ ja vapaa-aika
”Mulla se, että jos mä, mä kyllä huomaan, jos se alkaa mennä yhtään epäbalanssiin se niinku vapaa-ajan ja työn suhde. Että kyllä jokaikiseen päivään kuuluu olla paljon sellaista... hedonismia.”	<ul style="list-style-type: none"> • Vapaa-ajan väljyys • Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen 	Vapaa-aika	

<p>”Ja yksi suurin muutos on myös se, et ny ku mä pystyn tekemään vähemmän töitä, niin musta tuntuu, että mä olen myös avoimempi, niinku muiden ehdotuksille ja.... ja ylipäätään tuntuu, että sitä kapasiteettia on tavallaan enemmän verkostoitumiseen.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verkostojen sekoittuminen • Verkostojen merkitys • Verkostojen muutos • Verkostojen luominen 	Verkostot	Know-whom
<p>”Mä en ehkä ole semmoinen, että mua ihan hirveästi kiinnostaisi vaikka niin kun (...) edetä rahan takia tai, tai minkään niinku vaan etenemisen takia tai tittelin tai minkään muun. Mutta että se, se niinku sisäinen, sisäinen motivaatio niinku siihen, että miltä musta tuntuu mennä töihin on ehkä kovin.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sisäiset motivaatiotekijät • Kiinnostuksen kohteet • Epämotivoivat tekijät 	Motivaatio	Know-why
<p>”Että ylipäätään se yrittäjäyys on ehkä semmoinen tosi vahva osa mun identiteettiä. Jotain minkä puolesta mä haluan niinku puhuakin.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kokemus omasta identiteetistä • Identiteetin muutos 	Identiteetti	
<p>”Tietysti toi niinku perhe-elämä muokkaa sitä, ihan niinku ajan käytöllisistä syistä, että varmaan jos mulla ei olis lapsii ni mä en ehkä... tekisin jotenkin erilaisia valintoja, että sitten taas se on semmoinen arvovalinta mihin lapset vaikuttaa.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Työelämän arvot • Yleiset arvot 	Arvot	
<p>”Mut et kyl mä uskon et se on ehkä se mun suurin valtti siinä kohtaa, niinku yhdistettynä mun persoonallisuuteen. Että mulla on niin pitkä kokemus alalta.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vahvuudet 	Vahvuuksien tunnistaminen	Know-how
<p>” Siitä luopuminen, mä tein sen niinku hyvin, todellakin fiilispohjalta. Ja sitten sen jälkeen oikeastaan niinku kaikki päätökset oli tosi sellaisia, et sit ku mä sain jonkun ajatuksen niin mä vaan tein sen mukaisesti.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tunne päätösten ohjaajana • Suunnitelmallisuus • Proaktiivisuus 	Päätöksenteko ja innovointi	
<p>”No yhteiskunnan odotukset ei kyllä, kyllä mä nyt uskaltaisin jo sanoa, että ei ne kyllä enää vaikuta.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uraa koskeva päätöksenteko • Innovointi työssä 		
<p>”Mulla ois sitä ambitioo, että niinku itseni kehittämiseen aika paljon enemmän kuin mitä niinku tunniti riittää päivässä, mutta että se ei johdu niinku siitä, että että töitä olisi niin paljon ettei ehdi, vaan siel on 2 pientä ihmistä, jotka on mun vastuulla.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Itsensä kehittäminen • Oman osaamisen tavoitteet 	Jatkuva kehitys ja oppiminen	

Taulukko 7: Aineiston analyysi, H3

Esimerkki aineistosta	Alakategoriat	Teema	Kokoava käsite
”mä oon mennyt myös kertausharjoituksiin sen takia vapaaehtoiseksi kouluttajaksi, että se on mulle yks tapa päästä harjoittelemaan ihmisiin vaikuttamista”	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen laajentaminen Oppimisen rajoitteet Vaihtoehtoiset keinot uuden oppimiseen 	Taitojen kehittyminen	Downshiftaamisen vaikutukset
”... että se ammatillinen puoli on se luontainen kiinnostuksen aihe niin sellaisten ihmisten kanssa haluat viettää aikaa muutenkin tai keskustella muutenkin, että se on vaan niinku tietyllä tavalla niinku, niinku kiva harrastus siinä mielessä.”	<ul style="list-style-type: none"> Verkostot kiinnostuksen kohteiden heijastumana Verkostojen kehittyminen Verkostojen merkitys 	Verkostot	
”...varsinkin jos on semmoinen niinku tietyllä tavalla suorittaja (...) niin tota se rajan vetäminen on hiukan haastavaa. Kukaan ei periaatteessa ulkopuolelta vaadi sulta mitään ja sun täytyis itse johtaa itseäsi.”	<ul style="list-style-type: none"> Epätäydellisyyden hyväksyminen Työn järjestämisen haasteet Vapaa-ajan vaaliminen Ajankäytön tehokkuus 	Itsensä johtaminen	Downshiftaamisen kokemuksesta
”se antaa mulle enemmän vapauden tunnetta myös, että huomaan, että hei, mä voin käydä siellä Lidlissä. Mä voin tehdä vaikka sitä salaattia isomman annoksen kerralla ja se ei maksa yhtään mitään.”	<ul style="list-style-type: none"> Kuluttaminen arjessa Vapauden tunne 	Kuluttaminen	
”Että jos sulla on se taloudellinen riippumattomuus ennen ku sä olet löytänyt sitä omaa merkityksellisyyttä, tai olet valmis kohtaamaan sitä, niin niin tota mä uskon et se on vaan varmin tapa vetää itsensä jojoks.”	<ul style="list-style-type: none"> Omat kokemukset Uskomukset 	Kritiikki	
”Joo, mä olin yhtenä perustajana mukana ja se oli ehkä yksi syy myös mikä teki siitä kynnyksestä niin ison, että kun sä oot ollut alusta asti rakentamassa jotain, sulla on paljon niinku tunnesiteitä siihen, sulla on paljon silleen niinku, tietyllä tavalla velvollisuudentuntoa myös niitä muita perustajia kohtaan ja paljon niinku yleensäkin liittyy tunteita siihen asiaan...”	<ul style="list-style-type: none"> Epäonnistumisen pelko Huoli rahasta Henkinen side vanhaan 	Estävät tekijät	Päätös downshiftaamisesta
”Ja se (halu tienata mahdollisimman paljon rahaa) ei ollut kovin kestävä arvo siellä taustalla, mikä oli myös yksi syy, mikä sai sen homman niinku osittain menemään persiilleen, tai ei persiilleen vaan minkä mä opin siinä matkan varrella.”	<ul style="list-style-type: none"> Luottamus omaan selviytymiseen Taloudellinen asema Arvot työelämässä 	Tukevat tekijät	
”Niin tuota sitten huomasi että se että se tota kynttilä rupee käymään aika vähiin, kun sitä	<ul style="list-style-type: none"> Työn kuormitus Vapaa-ajan kuormitus 	Pakottavat tekijät	

<p>palaa sekä vapaalla että töissä jostain suunnasta.”</p>			
<p>”(…)asuntosijoittaminen on musta hyvä työkalu, mutta se ei ole minun intohimoni niin et miten tää nyt on linjas tän mun niinku vision ja mission kanssa? Ja tota, lopputulos oli sitten kun mä taas tunnustelin tätä asiaa ja niinku tietyllä tavalla käänsin sen fokukseeni tänne syvälle sisälle, ni sieltä mä löysin sen vastauksen, että se on askel sillä polulla.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Itsensä johtaminen vaatii vision • Visio merkityksellisyyden lähteenä • Visio ohjaa päätöksentekoa • Visio motivaation lähteenä 	<p>Visio</p>	<p>Know-why</p>
<p>” että kyllä se se ajaa minua eteenpäin et mä voin kasvaa kehittyä, olla tosi kliseisesti ehkä vähän niinku parempi joka päivä (….)ja kyllä mua ajaa myös se ego ja status edelleen eteenpäin, vaikka se on, niinku sen merkitys on pienentynyt.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivaatiota laskevat tekijät • Sisäiset motivaatiotekijät • Ulkoiset motivaatiotekijät • Aiemmat tavoitteet • Nykyiset tavoitteet 	<p>Motivaatio ja tavoitteet</p>	
<p>”Oli ehkä vähän sellainen, että hei tässä nyt elellään tampereen keskustassa, kaks ekonomia ja sitten pitää näyttää, että on hyvin ja on iso asunto ja on... käydään Sokoksel, ostetaan niitä luomuavokadoi, jotka maksaa 15 euroo kilo, ihan vaan siksi kun pitää”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identiteetin muodostuminen itselleen • Identiteetin muutos • Kokemus omasta identiteetistä • Identiteetti muiden näkemänä • Suhtautuminen muiden odotuksiin 	<p>Identiteetti</p>	
<p>”Mutta nykyään en mittaa sitä enää rahalla, nykyään... Tää on myös opittu niinku tietyllä tavalla, kun on lukenut paljon filosofisia tekstejä, henkistä kirjallisuutta niin kyllä mä oon niinku entistä enemmän tullut siihen, että että se kokemasi onnellisuuden ja ilon määrä elämässä on paras mittari menestymiselle.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arvojen muutos • Yleiset elämänarvot 	<p>Arvot</p>	

LIITE 2: TAPAUSTEN VERTAILU

Taulukko 8: Tapausten vertailu

	H1	H2	H3
Motivaation lähde	<ul style="list-style-type: none"> Taloudellinen riippumattomuus (saavutettu) Vapaus päättää itse Onnistuminen, oma kädenjälki Kilpailuhenkisyys 	<ul style="list-style-type: none"> Merkityksellisyys Hedonismi Työ, josta pitää Itsensä kehittäminen Vapaa-aika ja vapaus, perhe Työn autonomia 	<ul style="list-style-type: none"> Kasvu ja kehittyminen Itsensä toteuttaminen Tulokset Yrittäjyys Taloudellinen riippumattomuus
Identiteetti	<ul style="list-style-type: none"> Urheilija- ja taitelijavertaukset Holistinen Työ ei leimaa Ei osaa määrittellä Kaikki osa elämäntapaa Oman onnensa seppä 	<ul style="list-style-type: none"> Vasta muototutunut onnistumisen ja ajallisten resurssien kautta Paljon työn kautta Yrittäjyys ”Vaihtoehtoinen” reitti, esimerkkinä olo 	<ul style="list-style-type: none"> Löytynyt itse-reflektiolla Ei perustu enää ekonomin muotiin Syntyy verkoston ja sosiaalisten suhteiden kautta Vastareaktio lapsuuden köyhyydelle ”Elämäntapaintaani ja seikkailija”
Arvot	<ul style="list-style-type: none"> Vastuu työntekijöistään Perhe Vapaus ja vastuu Kasvojen säilyttäminen 	<ul style="list-style-type: none"> Laatu Voi seistä tuotteen takana Työpaikkojen luonti Ihmisten kohtaaminen tasavertaisina Perhe 	<ul style="list-style-type: none"> Kokenut työn ristiriidan arvojen kanssa Uskoo arvojen pohjalta toimimisen olevan menestyksen ja kollektiivisen hyvinvoinnin lähde
Työn merkityksellisyyden lähde	<ul style="list-style-type: none"> Tulos Yritys hyötyy Epävarma, onko työnsä merkityksellistä 	<ul style="list-style-type: none"> Auttaa muita Kokonaiskonseptin hallinta Vaihtoehtoinen reitti, esimerkkinä olo Ulkotyö Työstä nauttiminen Työn autonomia 	<ul style="list-style-type: none"> Heijastaa visiota Muiden auttaminen oman polkunsa löytämiseen
Tavoitteet	<ul style="list-style-type: none"> Muotoutuu jatkumossa Isommat hallitusroolit 	<ul style="list-style-type: none"> Vähentää yhä työntekoa Itsensä kehittäminen monipuolisesti 	<ul style="list-style-type: none"> Valaistuminen Onnellisuus

	<ul style="list-style-type: none"> Taloudellinen riippumattomuus ja valinnanvapaus 	<ul style="list-style-type: none"> Nautinto Psykologin ura 	<ul style="list-style-type: none"> Positiivinen vaikuttaminen muihin Englanninkielisen sijoituskirjan kirjoittaminen
Menestyksen kriteerit	<ul style="list-style-type: none"> ”Saavuttaa tavoitteensa kasvonsa säilyttäen” Kokonaisvaltaisen: työ, perhe, harrastukset 	<ul style="list-style-type: none"> Yrityksen brändi Oma tyytyväisyys Raha, tiettyyn kynnykseen asti 	<ul style="list-style-type: none"> Onnellisuus Osin yhä raha
Koettu menestys	<ul style="list-style-type: none"> Ylittänyt tavoitteensa Perhe voi hyvin Harrastuksissa menestystä ja hauskanpitoa 	<ul style="list-style-type: none"> Ylpeä siitä, että elättää perheensä Kiitollinen, tyytyväinen Tulotaso noussut Saanut työtarjouksia Kokee voivansa luoda lisäarvoa Osin epävarma markkina-arvostaan 	<ul style="list-style-type: none"> Vahva luottamus arvoonsa työmarkkinoilla Osin tyytyväinen; kokee olevansa oikealla polulla matkalla onnellisuuteen
Vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> Substanssi (yritysten kehittäminen) Visionäärisuus Aikaa pohtia 	<ul style="list-style-type: none"> Substanssiosaaminen (kahvi) Verkostot Persoona Maine 	<ul style="list-style-type: none"> Myynti Rahan tekeminen Teknologiaosaaminen Sijoittaminen
Päätöksenteko	<ul style="list-style-type: none"> Tekee itse, puoliso sparraa ja tukee Hyvin suunnitelmallista; myös avoin kokeilulle 	<ul style="list-style-type: none"> Spontaania Pääosin itse, puoliso sparraa ja tukee Suunnitelmallisuus lisääntynyt Vapaa-ajan väljyys ohjaa 	<ul style="list-style-type: none"> Visio ohjaa
Ammatillinen kehitys	<ul style="list-style-type: none"> Käy kursseilla Perspektiivin laajentuminen Jatkumoa Visioi enemmän Kokeilumahdollisuudet vähentyneet 	<ul style="list-style-type: none"> Suunnitelmallisuus lisääntynyt Visioi enemmän 	<ul style="list-style-type: none"> Löytänyt vaihtoehtoisia tapoja oppimiseen päivätöiden ulkopuolella Uusien asioiden oppimiskäyrä on jyrkkä Opiskellut ihmisiin vaikuttamista ja vuorovaikutustaitoja
Verkostot	<ul style="list-style-type: none"> Kulmakivi uusien roolien hankinnassa 	<ul style="list-style-type: none"> Kasvaneet, sekä työn että vapaa-ajan Sekoittuvat 	<ul style="list-style-type: none"> Pitkälti muita sijoittajia Ei pidä ammatillisina

	<ul style="list-style-type: none"> • Uusia verkostoja omien kiinnostusten mukaisesti • Vapaa-ajan verkoston merkitys nyt korostunut • Sekoittuvat 	<ul style="list-style-type: none"> • Vahvuusalue 	<ul style="list-style-type: none"> • Vanhat verkostot myös identiteettin ankkurina
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	<ul style="list-style-type: none"> • Optimaalinen, voi muuttua • Määrää kalenteriaan • Sekoittuu vahvasti, holistinen • Aina tukenut työtä • Maksaa perheelleen ”velkojaan” 	<ul style="list-style-type: none"> • Lähes optimaalinen, vähän voisi vielä vähentää työtä • Lapset etusijalla • Sekoittuu, lähinnä omasta tahdosta • Ohjaa työskentelyä 	<ul style="list-style-type: none"> • Osin strukturoitu työviikko • Vaalii myös joustavuutta ja vapaa aikaa
Ajankäyttö, ajanhallinta, itsensä johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Ottaa sopivaksi kokemansa määrän • N. 15 h/ vko, ei tosin erottele työtä ja vapaa-aikaa • Urheilu vastapainona • Vuosikello • Päivien – vuoden projekteja 	<ul style="list-style-type: none"> • N.20–25 h/vko • Juuri sen verran kuin kokee riittäväksi • Vaihtelee huomattavasti • Urheilu, perhe • Vaalii vapaa-aikaa 	<ul style="list-style-type: none"> • N. 30 h/vko • Työ vaatii aktiivista itsensä johtamista ja rajojen asettamista • Rutiinit tärkeitä
Työn tuottavuus	<ul style="list-style-type: none"> • Eri tyylistä, ei mitattavissa • Kokee auttavansa enemmän kuin ”rattaana” 	<ul style="list-style-type: none"> • Enemmän aikaan vähemmällä • Järkevöitynyt 	<ul style="list-style-type: none"> • Saa saman aikaan kuudessa tunnissa kuin ennen kahdeksassa • Ajankäyttö tehostunut
Proaktiivisuus	<ul style="list-style-type: none"> • 2–3 vuoden suunnitelmat • Verkostoituu aktiivisesti • Hoitaa nyt hyvin, uusia alueita 	<ul style="list-style-type: none"> • Korostunut • Visioi • Luo uusia mahdollisuuksia 	<ul style="list-style-type: none"> • Suunnittelee elämänsä vision ohjaamana • Konkreettisia välitavoitteita
Päätös downshiftaamisesta	<ul style="list-style-type: none"> • Ei aktiivista päätöstä, osa jatkumoa • Osin perheen vuoksi, korvaa aiempaa kiireellistä ajanjaksoa 	<ul style="list-style-type: none"> • Menestyksen mahdollistamana • Vapaa-aika menee aina työn edelle • Perhe ja lapset 	<ul style="list-style-type: none"> • Burnoutin kautta osin pakon vuoksi • Oli taloudellisesti mahdollista • Päätös huoletti • Velvollisuudentunto ja henkilön side vanhaan

			osin estäviä tekijöitä
Downshiftaamisen vaikutukset	<ul style="list-style-type: none"> Näkee ison kuvan Aikaa oppia uutta Kokeilumahdollisuudet vähentyneet 	<ul style="list-style-type: none"> Innovointi ja luovuus kehittyneet Voi paremmin Suhde työhön muuttunut täysin Suunnitelmallisuus lisääntynyt 	<ul style="list-style-type: none"> Verkostot kehittyneet Oppimismahdollisuudet osin vähentyneet, keksinyt vaihtoehtoisia tapoja Välillinen vaikutus identiteettiin verkostojen kautta
Downshiftaamisen kritiikki	<ul style="list-style-type: none"> Ei sovi kaikille Vaatii tietyt taloudelliset edellytykset 		<ul style="list-style-type: none"> Ei sovi kaikille Vaatii tietyt taloudelliset edellytykset Vaatii suunnan elämässä / vahvan vision. Muiden epäluulot

LIITE 3: HAASTATTELURUNKO

Taustatiedot

1. Kerrotko hieman itsestäsi?
2. Kerrotko urapolustasi, miten olet päätenyt nykyiseen työtilanteesi?
3. Miten kuvaisit nykyistä työtilannettasi?
4. Paljonko haluaisit työskennellä, jos olisit / olet tällä hetkellä taloudellisesti riippumaton? Entä tulevaisuudessa?
5. Milloin vähensit työtuntiesi määrää, ja paljonko työskentelit ennen tätä muutosta?
6. Ikä, nykyinen asema työelämässä, työskentelyn määrä viikossa / vuodessa keskimäärin?

Know-why: identiteetti, arvot ja uskomukset, motivaatio ja tavoitteet

7. Mikä sinua ajaa eteenpäin ammatillisesti?
8. Mikä sinua ajaa eteenpäin elämässä yleisesti?
9. Mitä vapaus ja joustavuus merkitsevät sinulle?
10. Miten määrittelet oman menestymisesi / menestyksen?
11. Miten uraasi liittyvät päätökset ovat syntyneet? (Erityisesti: miksi vähensit työntekoa, miten ko. päätös syntyi?)

12. Missä määrin koet, että identiteettisi muodostuu työstäsi vs. vapaa-ajan toiminnastasi?

13. Koetko edellä keskusteltujen asioiden muuttuneen työntekoa vähennyttäsi?

Know-how: tietotaito, osaamisen kehittyminen

14. Miten ammatillinen osaamisesi on muuttunut työntekoa vähentämisen jälkeen?

15. Miten olet pystynyt hyödyntämään uutta osaamistasi?

16. Miten luonnehtisit työsi tuloksellisuutta tällä hetkellä? Koetko esimerkiksi saavasi enemmän tai vähemmän aikaa työtunteja vähennyttäsi?

Know-whom, verkostot

17. Miten koet ammatillisen verkostosi muuttuneen työntekoa vähennyttäsi?

18. Entä vapaa-ajan verkostosi?

19. Sekoittuvatko tai limittyvätkö nämä verkostot?

Koettu menestys: subjektiiviset mittarit, ulkoinen markkinoitavuus, (sisäinen markkinoitavuus)

20. Miten työntekoa vähentäminen on vaikuttanut taloudelliseen tilanteeseesi?

21. Miten itse koet menestyneesi haastattelun alussa määrittelemilläsi mittareilla?

22. Oletko yleisesti ottaen tyytyväinen saavutuksiisi urallasi?

-a. tulotaso

-b. itsensä kehittäminen

-c. eteneminen uralla

23. Koetko nykyisen työsi merkitykselliseksi? Mistä merkityksellisyys muodostuu?

24. Millaisina näet mahdollisuutesi saada uusi osaamistasi ja toiveitasi vastaava työpaikka, jos sellaista tavoittelisit, tai mahdollisuutesi työllistää itsesi? Mitä toivottuja ominaisuuksia sinulla on tai sinulta puuttuu?

25. Millaisena koet arvosasi työnantajasi / potentiaalisen työnantajan silmissä? Mistä tämä arvo muodostuu?

(Sisäinen markkinoitavuus, jos palkkatöissä):

26. Onko sinulla organisaatiosi sisällä muita työmahdollisuuksia kuin nykyinen toimesi, mitä?

27. Koetko tuovasi lisäarvoa organisaatiollesi?

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

28. Sekoittuvatko työsi ja vapaa-aikasi?
29. Miten koet työn ja vapaa-ajan tasapainosi?
30. Millainen on tyypillinen viikkosi / vuotesi?
31. Miten kulutuskäyttätymisesi on muuttunut / onko?

Proteaanisuus

32. Kuinka paljon uraasi ja kehittymistäsi ohjaat sinä itse, organisaatiosi tai muut ulkoiset tekijät kuten yhteiskunnan odotukset?
33. Onko vielä jotain, mitä haluisit tuoda esiin aiempiin teemoihin liittyen tai mitä koet, että jäi käsittelemättä?