

**TAMPEREEN YLIOPISTO**

**Kun kaikki on epävarmaa, kaikki on mahdollista!**

X- ja Y-sukupolvet työelämän muutoksen pyörteissä

Tampereen yliopisto  
Kasvatustieteiden yksikkö  
Aikuiskasvatus  
Pro gradu -tutkielma  
SARI HYYRYLÄINEN  
Marraskuu 2016

Kasvatustieteiden yksikkö, Aikuiskasvatus

SARI HYYRYLÄINEN: Kun kaikki on epävarmaa, kaikki on mahdollista. X- ja Y-sukupolvet työelämän muutoksen pyörteissä

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 103 sivua + 2 liitesivua  
Marraskuu 2016

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, ovatko työn luonne ja rooli muuttuneet työelämän muutoksen myötä ja miten tämä ilmenee X- ja Y-sukupolvien puheissa. Tutkimuksessa selvitettiin asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevien X- ja Y-sukupolvien edustajien kokemuksia työelämän muutoksesta sekä voimavarojen merkityksestä hyvinvoinnille. Voimavaroja tarkasteltiin sekä työn että vapaa-ajan näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa mukana olleet asiantuntijat työskentelevät kaikki eräänlaisessa kehittämiskeskuksessa, jonka keskeisenä ideana on tuottaa Suomeen uudenlaista ajattelua. Tutkimuskysymyksiä tutkimuksessa oli kaksi: *1. Työelämän muutos X- ja Y-sukupolvien kuvaamana? 2. Millaiset voimavarat auttavat X- ja Y-sukupolvien edustajia jaksamaan työssään ja elämässä yleensä?* Teoreettinen viitekehys tässä tutkimuksessa rakentui työelämän muutosta käsittelevästä kirjallisuudesta ja tutkimuksista sekä voimavaroja ja työhyvinvointia käsittelevästä kirjallisuudesta.

Tutkimus on toteutettu aineistolähtöisenä laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen empiirinen osuus on kerätty teemahaastattelemalla 12 (kahtatoista) asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevää X- ja Y-sukupolvien edustajaa. Haastattelussa oli mukana sekä miehiä että naisia molemmista sukupolvista. Haastattelut toteutettiin tammikuun 2016 ja helmikuun 2016 välisenä aikana. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

Teemahaastattelurunko ohjasi osaltaan sitä, millaisia jäsennyksiä aineistosta löytyi. Teemahaastattelurunko oli jaettu neljän eri teeman mukaisesti, joita olivat: työn merkitys henkilölle itselleen, ajatuksia työelämän muutoksesta, haastateltavan oma työssäjaksaminen ja voimavarojen merkitys ja tärkeys työssä ja vapaa-ajalla. Tutkimuksen tulokset jakautuivat tutkimuskysymysten mukaisesti kahden teeman ympärille. Työelämän muutosta käsittelevän tutkimuskysymyksen tulokset jakautuivat kolmen pääluokan alle, jotka olivat: *työn määrittäminen, työelämän uudet vaatimukset ja työn hallinta*. Voimavaroihin liittyvät tulokset jakautuivat koskemaan *työtä ja voimavaroja, työn ulkopuolisia voimavaroja ja yksilön sisäisiä voimavaroja*.

Tutkimuksen keskeisenä tuloksena oli, että X- ja Y-sukupolvet eivät eroa toisistaan merkittäväällä tavalla, mitä tulee työn merkityksellisyyden, työelämän uusien vaatimusten tai työn hallinnan kokemiseen. Voimavarojen löytyminen työstä ja elämästä oli X- ja Y-sukupolvien edustajille helppoa ja löytyneiden voimavarojen samankaltaisuus näillä kahdella sukupolvella ilmeistä. Sekä X- että Y-sukupolvien edustajat tunnistivat työelämän ja sen vaatimusten muuttuneen, mutta molempien sukupolvien edustajat suhtautuivat näihin muutoksiin melko muutosmyönteisesti. Tutkimuksen tuloksiin saattoi vaikuttaa se, että haastateltavat työskentelevät organisaatiossa, jossa muutos on keskeisenä ajatuksena työn taustalla. Voimavarojen kerrottiin merkitsevän paljon ja niitä vaalittiin elämässä.

Tutkimuksen tulokset olivat tässä tutkimuksessa varsin laajat. Tulokset olivat pääasiassa laajoja kuvauksia siitä, millaista työelämän muutos on ollut X- ja Y-sukupolvien kuvaamana ja millaisia voimavaroja he löytävät elämästään sekä millainen merkitys niillä on hyvinvoinnille.

Mielenkiintoista jatkotutkimusta saisi, kun laajentaisi tutkimusta koskemaan myös ikääntyviä sukupolvia ja nuorempaa Z-sukupolvea, jolloin tutkimuksen tuloksissa olisi varmasti myös enemmän eroavaisuuksia.

Avainsanat: työelämän muutos, sukupolvet, X-sukupolvi, Y-sukupolvi, voimavarat, työhyvinvointi

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b>	<b>5</b>
1.1	Tutkimuksen rakenne	6
1.2	Keskeiset käsitteet	6
1.2.1	<i>Uusi työ</i>	7
1.2.2	<i>Asiantuntijatyö</i>	7
1.2.3	<i>X- ja Y-sukupolvet</i>	7
1.2.4	<i>Työn vaatimukset ja voimavarat</i>	7
<b>2</b>	<b>TYÖELÄMÄN MUUTOS JA UUSI TYÖ</b>	<b>8</b>
2.1	Työelämän muutosten vuosikymmenet	8
2.2	Uusi työ ja uudet työn tekemisen muodot	11
2.2.1	<i>Teknologinen murros</i>	11
2.2.2	<i>Joustavuus työn tekemisessä: työn organisointitavat</i>	13
<b>3</b>	<b>TYÖN MERKITYKSELLISYYS TEKIJÄLLEEN</b>	<b>15</b>
3.1	Asiantuntijatyö asiantuntijaorganisaatiossa	15
3.2	Työn merkityksellisyys	16
3.3	Työelämän sukupolvet	17
<b>4</b>	<b>HYVINVOINTI TYÖSSÄ JA SEN ULKOPUOLELLA</b>	<b>22</b>
4.1	Hyvinvointi ja työ, työ ja hyvinvointi	22
4.2	Työhyvinvoinnin määrittelyä	23
4.3	Työhyvinvoinnin portaat -malli	26
4.4	Voimavarat työssäjaksamisen edistäjinä	29
4.4.1	<i>Työn vaatimukset</i>	29
4.4.2	<i>Työn voimavarat</i>	29
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b>	<b>31</b>
5.1	Tutkimuksen tavoitteet	31
5.2	Tutkimuskysymykset	31
<b>6</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b>	<b>32</b>
6.1	Teemahaastattelut aineistonkeruumenetelmänä	32
6.2	Tutkimuksen haastateltavien valikoituminen ja aineiston kuvailu	34
6.3	Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä	36
6.4	Analyysivaiheet ja teemakategoriat	37
<b>7</b>	<b>TULOKSET</b>	<b>40</b>
7.1	Työelämän muutos X- ja Y-sukupolvien kuvaamana	40
7.1.1	<i>Työn määrittelyminen</i>	41
7.1.2	<i>Työelämän uudet vaatimukset</i>	43
7.1.3	<i>Työn hallinta</i>	55
7.2	Voimavarat hyvinvoinnin edistäjänä	64
7.2.1	<i>Työ ja voimavarat</i>	64
7.2.2	<i>Työn ulkopuoliset voimavarat</i>	71
7.2.3	<i>Yksilön sisäiset voimavarat</i>	75
7.3	Yhteenvedo tuloksista	78

<b>8</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....</b>	<b>84</b>
8.1	Keskeisimmät tulokset .....	84
8.2	Työelämä muuttuu ja me sen mukana.....	86
8.3	Voimavarat elämässä .....	91
8.4	Lopuksi.....	94
<b>9</b>	<b>TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET.....</b>	<b>97</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>.....</b>	<b>100</b>
<b>LIITTEET</b>	<b>.....</b>	<b>104</b>

# 1 JOHDANTO

Muutos työelämässä ei ole uusi asia, muutosta on aina ollut ja muutosta tulee aina olemaan. Voimme kuitenkin todeta, että muutoksen luonne työelämässä on varmaankin toisenlaista kuin aikaisemmin. 1990-luvulla alkanut muutos on ollut nopeampaa ja käynnistänyt useita samanaikaisia muutoksia. Tällaisten muutosten aiheuttamat seuraukset ovat moniulotteisia ja siksi näihin muutoksiin on syytä kiinnittää huomiota, niin johtamisen kuin hyvinvoinnin näkökulmasta. (Pursio 2010, 56.)

Keskustelu työelämän muutoksesta käy myös kiivaana monilla työpaikoilla, kahvipöydissä, palaverihuoneissa ja lounastauoilla, mutta myös vapaa-ajalla, jalkapallokenttien reunoilla tai kotisohvilla. Muutos voidaan kokea välttämättömänä, samalla, kun korostetaan sopeutumista ympäröivän maailman muutoksiin. Maailma ympärillämme muuttuu ja muovautuu jatkuvasti. Ihmiset muuttuvat ja yhteiskunta kehittyy, joten luonnollisesti myös työelämän rakenteiden on muututtava muun muutoksen mukana. Anna-Maija Lehdon (2007, 94) mukaan työelämässä on aina tapahtunut muutoksia. Muutos tulisikin nähdä moninaisena ilmiönä, sillä on olemassa monensuuntaista kehitystä ja riippuen eri työelämän lohkoista, muutos ja kehitys voivat olla myös hyvin erilaista. Muutos ei myöskään ole yksinomaan hyvään tai huonoon suuntaan menevää. (Lehto 2007, 94.) Maailma on jatkuvassa muutostilassa ja meidän on vastattava näihin muutoksiin, jotta pärjäämme, niin työssä kuin vapaa-ajalla. Uusiin asioihin sopeutuminen vie aikansa ja toiset eivät välttämättä ole edes valmiita näihin ympärillämme tapahtuviin muutoksiin. Olen kuullut käytävän paljon keskustelua siitä, miten nuoret sukupolvet hakevat jatkuvaa muutosta, ajavat asioita eteenpäin ja eivät pelkää kohdata uusia asioita. Vanhempien sukupolvien olen puolestaan kuullut jopa vastustavan muutosta ja kärsivän toteutuvista muutoksista.

Ajatus tämän tutkimuksen aiheen valitsemisesta heräsi juuri työelämästä, omista kokemuksistani, muutosten pelottavuuden kokemisesta, epävarmuudesta, mutta myös toivosta ja innostuneisuudesta. Itse Y-sukupolven edustajana suhtaudun muutoksiin pelotta ja innolla ja halusinkin selvittää pitääkö kuulemani keskustelu muutosvastarinnasta paikkaansa ja onko tosiaan niin, että nuoremmat sukupolvet ovat valmiimpia ja innokkaampia muutoksille. Halusin tuoda esiin kahden eri

sukupolven kokemuksia ja näkemyksiä asiasta ja analysoida niitä rinnakkain. Tutkimuksen aiheen valintaan minut johdatti niin sanottu arkioletus siitä, että Y-sukupolvi olisi työelämässä edeltäjänsä muutosmyönteisempi ja joustavampi. Tässä tutkimuksessa haluan selvittää, ovatko työn luonne ja rooli elämässä muuttuneet ja miten tämä ilmenee X- ja Y-sukupolvien puheissa. Haluan myös selvittää onko työ jotenkin erilaista näiden kahden sukupolven kuvaamana ja millainen merkitys työllä on heidän elämässään. Toinen kiinnostuksen kohteeni on voimavarat ja hyvinvointi. Työntekijöiden hyvinvointi on monen tekijän summa ja siihen vaikuttavat, niin työ- kuin yksityiselämä sekä niiden yhteensovittaminen. Haluan tutkimuksessani tarkastella myös työhyvinvointia ja voimavarojen merkitystä ja tärkeyttä hyvinvoinnin edistämiseksi. Voimavaroja tarkastelen kahdesta eri näkökulmasta. Millaisia voimavaroja X- ja Y-sukupolvet löytävät työstään ja millaisia työn ulkopuolelta, yksityiselämästään.

## **1.1 Tutkimuksen rakenne**

Tutkimukseni etenee niin, että toisessa luvussa esittelen laajemmin työelämän muutosta ja uuden työn piirteitä. Kolmannessa luvussa käsittelen asiantuntijatyön määritelmää, työn merkityksellisyyttä ja työelämän sukupolvia. Neljännessä luvussa paneudun hyvinvointiin, niin työssä kuin muussa elämässä ja tuon esille lisää tutkimuksen kannalta relevanttia teoreettista keskustelua. Viidennessä luvussa esittelen oman tutkimukseni tutkimuskysymykset sekä tavoitteet. Kuudennessa luvussa esittelen teemahaastattelut aineistonkeruumenetelmänä, tutkimukseni pohjana olleen empiirisen aineiston sekä analyysimenetelmänäni olleen sisällönanalyysin. Seitsemännessä luvussa esittelen tutkimukseni tulokset ja yhteenvedon tuloksista. Johtopäätökset- ja pohdintaluvussa tarkastelen vielä kootusti tutkimukseni keskeisempiä tuloksia ja pohdin tekemääni tutkimusta ja sen herättämiä ajatuksia. Viimeisessä, eli yhdeksännessä luvussa, kerron tutkimuksen luotettavuudesta ja jatkotutkimusehdotuksista.

## **1.2 Keskeiset käsitteet**

Seuraavassa kappaleessa avaan hieman tämän tutkimuksen kannalta oleellisia käsitteitä. Jokainen käsite tulee omassa kappaleessaan tarkemmin tutuksi ja määritellyksi, mutta seuraavassa jokaisesta lyhyet määritelmät.

### **1.2.1 Uusi työ**

Anna-Maija Lehto (2009, 123) kirjoittaa suomalaisen työelämän muuttuneen laadullisesti erityisesti viime laman jälkeen ja näin ollen voidaan puhua niin sanotusta ”uudesta työstä”. Tässä tutkimuksessa puhe painottuu 2000-luvun jälkeisiin muutoksiin. 2000-luvun jälkeen työn muutoksen syklit nopeutuivat ja muutosten luonne muuttui moninaisemmaksi. Tällaisten muutosten taustalla vaikuttavat väistämättä maailmanlaajuiset talouden, teknologian ja ihmisten erilaisten tarpeiden muutokset. (Mäkitalo 2019, 179.)

### **1.2.2 Asiantuntijatyö**

Tässä tutkimuksessa asiantuntijatyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, jota tehdään asiantuntijaorganisaatiossa, joiden henkilöstö koostuu pääasiassa korkeasti koulutetuista, motivoituneista ja sitoutuneista asiantuntijoista. Asiantuntijat ovat oman alansa asiantuntijoita ja muodostavat yhteisön kohdeorganisaatiossa. Myöhemmin tutkimuksen edetessä avaan hieman enemmän asiantuntija- ja tietotyön luonnetta.

### **1.2.3 X- ja Y-sukupolvet**

Tässä tutkimuksessa X-sukupolvella tarkoitetaan vuosina 1963–1979 syntyneitä ja Y-sukupolvella vuosina 1980–1990 syntyneitä. Tuonnempana erittelen tarkemmin minkälainen historia näiden kahden sukupolven taustalla elää.

### **1.2.4 Työn vaatimukset ja voimavarat**

*Työn vaatimusten ja voimavarojen* eli JD-R -mallin (Job Demands-Resources –model) mukaan työ sisältää sekä vaatimuksia että voimavaroja. JD-R -mallia on käytetty erityisesti työstressin ja –uupumuksen tutkimiseen. Tämän mallin mukaan, joka ammatissa tai organisaatiossa on omat piirteensä, jotka liittyvät työuupumukseen. Kyseisen mallin mukaan kaikkia ammattialoja on syytä tarkastella työn vaatimusten (job demands) ja työn edellyttämien voimavarojen (job resources) näkökulmasta. (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86.)

## 2 TYÖELÄMÄN MUUTOS JA UUSI TYÖ

Tässä kappaleessa käsittelen työelämän muutosten vuosikymmeniä lyhyellä kirjallisuuskatsauksella. Katsaus antaa hieman näkökulmaa, millaista työ oli ennen ja millaiseksi sen on nähty kehittyneen vuosien saatossa. Pääpaino tarkastelussa on työelämän muutoksesta ja ”uuden työn piirteistä” käytävässä keskustelussa. Lehto (2009, 123) kirjoittaa, että koska suomalaisen työelämän on katsottu laadullisesti muuttuneen erityisesti viime laman jälkeen, voimme näin ollen puhua ”uudesta työstä”. Tässä kappaleessa haluan avata hieman sitä, millaista työ on ollut ennen ja millaisia muutoksia työelämässä on koettu aikaisemmin sekä erityisesti viime vuosina.

### 2.1 Työelämän muutosten vuosikymmenet

Tässä keskustelussa rakennetaan kuvaa, jonka mukaan työelämän vuosikymmeniä jatkunut tasainen ja vakiintunut vaihe on väistymässä ja tilalle on tullut jatkuvan murroksen ja muutoksen kausi. Muutoksia tapahtuu jatkuvasti työn sisällössä, työympäristössä ja työyhteisöissä ja muutokset ovat aikaisempaa nopeampia. Muutokset voivat olla päällekkäisiä ja niiden vaikutukset näkyvät niin organisaation kulttuurissa, toimintatavoissa kuin tavoitteissa. Työelämän vaatimusten on väitetty kasvaneen, mikä on johtanut työtehtävien monipuolistumiseen, tehokkuus- ja laatuvaatimusten kasvamiseen ja aikapaineiden lisääntymiseen. Samalla on korostettu sitä, että työyhteisön tulee sopeutua näihin muutoksiin ja muuttua muutosten rinnalla. Katse täytyy suunnata tulevaisuuteen. Täytyy myös huomioida uuden, vanhan ja erilaisten kulttuurien yhteensovittaminen, henkilöstön roolin muutokset sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen kaikkia palvelevalla tavalla. (Ilmarinen 2000, 178.)

Jos kuljetaan muutama vuosikymmen taaksepäin aina 1960-luvulle, oli Suomi teollistumisprosessin myötä suuren rakennemuutoksen ja modernisaatioprosessin edessä. 1960-luvun murrosta kutsutaan myös niin sanotuksi suureksi muutokseksi, jolloin muuttoliike vei väestöä ja työvoimaa maalta



kaupunkeihin ja pellolta tehtaisiin. Teollisuus ja rakentaminen eivät kuitenkaan kasvaneet Suomen suurimmaksi sektoriksi vaan teollisuus ja palveluelinkeinot laajenivat rinnakkain. Ajanjaksoa on määritetty Suomessa siirtymäksi suoraan maatalousyhteiskunnasta palveluvaltaiseen yhteiskuntaan. Raija Julkusen (2009) mukaan rakennemuutos maalta kaupunkiin merkitsi palkkatyön yleistymistä sekä sen ”normaalistumista”. Palkkatyöstä muodostui työnteon vallitseva muoto. Tällaisen muutoksen myötä työn ja työnteon käsitteet samaistuivat ansiotyöhön. Julkusen (2009) mukaan työn käsite tulisi ulottaa koskemaan kaikkea yhteiskunnallisesti hyödyllistä tekemistä, myös palkatonta koti- ja vapaaehtoistyötä sekä myös muita tuloa tuottavaa työtä. (Julkunen 2009, 17–19.)

Työelämän keskeisyys elämän sisältönä näkyy ja kuuluu myös ihmisten puheessa. Satu Salosen (2010) mukaan nykyään puhutaan työelämästä, ei niinkään työn teosta. Samalla sellaiset käsitteet kuten ammattiyhteisyys, ammattitaito, ahkeruus, kokemus ja yhteishenki koetaan vanhentuneiksi käsitteiksi ja tilalle ovat entistä useammin tulleet sellaiset käsitteet kuten: koulutus, tasa-arvo, työpaikkakiusaaminen, työuupumus ja häirintä. Salonen (2010) tähdentää, että työntekijöiden suhtautuminen työhönsä on muuttunut enemmän kuin itse työpaikat. Aikoinaan työnteko aloitettiin jo hyvin nuorella iällä ja työasiat olivat suoraviivaisempia kuin tänä päivänä. Salosen (2010) mukaan 1960-luvulla ei ollut erikseen paska- ja pätkätöitä vaan oli vaan töitä ja kaikki työ oli arvokasta. (Salonen 2010, 46–47.)

Julkusen (2008, 9) mukaan työelämän julkinen kuva on ollut kielteinen viimeistään 1990-luvun lamasta alkaen. Lamankin jälkeen jäljelle jäivät puheet stressistä, työuupumuksesta, kiireestä, henkisestä kuormituksesta, työpahoinvoinnista, jaksamisongelmista sekä jatkuvista muutoksista, epävarmuudesta, pätkätöistä, työaikojen venymisestä, globalisaatiosta ja irtisanomisista. Julkunen (2008, 10) kirjoittaa, että työelämän muutos on kulkenut myös hyvään suuntaan. Työhön ja työelämään on saatu vaihtelua ja monipuolisuutta. Mahdollisuus käyttää omaa ammattitaitoa sekä vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä ja työyhteisöä kohtaan on voinut myös lisääntyä. Tällöin mahdollisuus kehittää omia taitoja ja itseä on saattanut myös kasvaa. Työ on keskiluokkaistunut, tietoisunut ja siitä on tullut monipuolisempaa, mutta toki myös vaativampaa. Työhön on saatu toivottua ja kaivattua älyllisyyttä, aloitteellisuutta, omaperäisyyttä ja kehitysmahdollisuuksia. (Julkunen 2008, 10.) Oletuksena tässä tutkimuksessa on myös, että vaikka puhutaan paljon työpahoinvoinnista ja työelämän huonontumisesta, työelämässä on tapahtunut paljon myös positiivisia muutoksia.

Lehto (2009) tiivistää *Työolotutkimuksen 1977-2008 tuloksia*, ja toteaa, että positiivisia piirteitä työolojen muutoksessa ovat olleet työssä kehittymisen mahdollisuuksien lisääntyminen, työn monipuolistuminen ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen. Positiivisina muutoksina on mainittu oppimisen edellytysten lisääntyminen, vaikutusmahdollisuuksien kasvu ja työn organisoinnin uudet muodot, kuten esimerkiksi lisääntynyt keskustelu esimiesten ja alaisten välillä sekä tiimityöskentely. Lehto (2009) kirjoittaa, että toki myös kielteistäkin muutosta on ollut havaittavissa kuluneen kolmenkymmenen vuoden aikana. Tällaisia muutoksia ovat olleet kiireen lisääntyminen, epävarmuuden kasvu, sosiaalisten suhteiden heikkeneminen, työpaikan ristiriidat, johon liittyen avun saamisen vähentyminen, työpaikkakiusaaminen, ylityöt sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeudet. (Lehto 2009, 142.)

Julkusen (2008, 18, 20) mukaan uusi työ mielletään tietoistuneena, yksilöllisenä, joustavana ja liikkuvana sekä paikaltaan että sisällöltään. Työtä on monenlaista, joten ei voida puhua ainoastaan yhdenlaisesta työstä ja yhdenlaisista muutoksista. Työelämän tilasta kerrotaan monenlaisia kertomuksia. Puhutaan myönteisistä ja kielteisistä muutoksista sekä myös toiveikkaista ja kriittisistä. Työelämän tulevaisuudesta Julkunen (2008, 22) kertoo myös, että koska työstä ja työelämän tilasta puhutaan paljon ja kerrotaan useita eri versioita, voimme vain kysyä, mikä on enemmän tai vähemmän totta? Hän toteaa, että työssä koettu epämukavuus on sosiaalinen tosiasia ja siihen on myös kiinnitetty paljon huomiota. Myös kielteiset ilmiöt ovat synnyttäneet kasvavia ongelmien hallintapyrkimyksiä. Tällaisia kielteisiä ilmiöitä yritetään hallita panostamalla työhyvinvointiin, tekemällä työolokartoituksia ja erilaisia barometreja, perustamalla erilaisia työterveyden ja työhyvinvoinnin organisaatioita, julkaisemalla erilaisia opas- ja itsehoitokirjallisuutta ja hankkimalla konsultointiapua.

Lehto (2009, 123) kritisoi suomalaisen työelämän muutosta koskevaa keskustelua. Hänen mukaan keskustelu ei ole ollut erityisen jäsentynyttä, eikä keskustelussa ole riittävästi täsmennetty, mistä muutoksesta milloinkin puhutaan: puhutaanko ainoastaan työelämän laadusta, työhyvinvoinnista vai työmarkkinoiden ja talouden muutoksista. Hän tähdentää, että keskustelussa on tärkeää huomioida ja kysyä, miten eri sektorit, ikäryhmät, ammattiryhmät tai sukupuolet ovat muutokset kohdanneet. Hän myös huomauttaa, että eri kehitystrendien huomioiminen on oleellista ja on syytä pohtia, mitä kaikkea voidaan olettaa olevan erilaisten muutosten takana. (Lehto 2009, 123.)

Työn muuttuminen on tuonut esille vahvasti myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen ongelmat, sillä työ on muuttunut entistä enemmän henkilöön osuvaksi ja uudella tavalla rytmittyneeksi.

Tällaisessa muutoksessa on kyse työelämän kentän ja muiden elämän kenttien välisestä rajauksesta sekä työn uudelleen määrittelystä. Tällaisista rajanvedoista jokainen henkilö vastaa loppupeleissä itse ja on itse vastuussa siitä, mihin rajat vetää. Toisille työ on osa identiteettiä, toinen haluaa tehdä työtä enemmän kuin toinen ja toinen haluaa tehdä työtä vapaa-ajallaan enemmän kuin toinen. (Järvensivu 2010, 178–179.)

Koska työtä on monenlaista, emme voi jumiutua yhteen ainoaan tapaan tehdä työtä tai yhteen ainoaan ja oikeaan tapaan muuttaa työelämää tai myöskään yhteen ja ainoaan tapaan sopeutua siihen. Tässä tutkimuksessa fokuksena on asiantuntijatyötä tekevät X- ja Y-sukupolvien edustajat, jotka ovat ehkä tottuneet eri tyyppiseen työntekoon ja erilaisiin työnmuotoihin. Työ saattaa merkitä eri työelämän sukupolville erilaisia asioita, jota lähdän tässä tutkimuksessa selvittämään. Seuraavaksi teen katsauksen uuden työn muotoihin ja erilaisiin tapoihin tehdä työtä mahdollisesti joustavammin ja tämän päivän ja yhteiskunnan vaatimuksiin sekä odotuksiin vastaten.

## **2.2 Uusi työ ja uudet työn tekemisen muodot**

### **2.2.1 Teknologinen murros**

Vielä 1980-luvulla tietokoneiden käyttö työpaikoilla oli erittäin vähäistä, mutta kasvoi pian nopeasti (Lehto 2009, 140). Tieto- ja viestintäteknologian (ICT) kehitys onkin ollut huimaa ja se on muuttanut ammattirakenteita 1990-luvulta alkaen. Tietokoneistuminen ja ICT:n kehitys on tarkoittanut sitä, että tiettyjen ammattien tie on tullut tiensä päähän, mutta vastaavasti uusia ammatteja on syntynyt. Vaikutukset eivät kuitenkaan ylety aivan kaikkiin ammatteihin. Antti Kauhanen, Mika Maliranta, Petri Rouvinen ja Vesa Vihriälä (2015, 13–14) jakavat ammatit viiteen kategoriaan, joita ovat:

- 1. Asiantuntija-ajattelu*
- 2. Monimutkainen kommunikaatio*
- 3. Kognitiiviset rutiinitehtävät*
- 4. Manuaaliset rutiinitehtävät*
- 5. Manuaaliset ei-rutiinitehtävät*

*Asiantuntija-ajattelua* vaativissa tehtävissä ratkotaan ongelmia, joihin ei ole löydettävissä tiettyihin sääntöihin perustuvia ratkaisuja ja täten työ edellyttää tekijältään luovaa ongelmanratkaisua.

*Monimutkaista kommunikaatiota* vaativissa tehtävissä edellytetään kanssakäymistä ihmisten kanssa, jotta voidaan hankkia tai välittää tarvittavaa informaatiota tai jotta voidaan saada toiset toimimaan halutulla tavalla. Tähän kategoriaan kuuluvat esimerkiksi esimiestehtävät tai myyntityö.

*Kognitiiviset rutiinitehtävät* voidaan kuvata loogisilla säännöillä, joten tähän luokkaan kuuluvat erilaiset laskutus- ja hakemusten käsittelytehtävät.

*Manuaaliset rutiinitehtävät* ovat usein fyysisiä tehtäviä, jotka voidaan kuvata säännöillä, kuten kokoonpano- ja lajittelutyöt.

*Manuaaliset ei-rutiinitehtävät* ovat myöskin fyysisiä, mutta joiden suorittaminen edellyttää havaitsemista ja hienomotoriikkaa. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi rakennusten siivoaminen ja autolla ajo kaupungissa.

ICT vaikuttaa kaikkiin näihin tehtäväluokkiin eri tavalla. Tietokoneet ovat kykeneviä suorittamaan nopeasti, tarkasti ja kustannustehokkaasti tehtäviä, jotka voidaan määritellä erilaisilla ohjelmilla. Tästä johtuen muun muassa kognitiiviset rutiinitehtävät ja manuaaliset rutiinitehtävät ovat hyvin korvattavissa tietotekniikan tai robotiikan avulla lähes kokonaan. Sen sijaan asiantuntija-ajattelua ja monimutkaista kommunikaatiota on vaikeampi korvata tietotekniikan tai robotiikan avulla. Tietotekniikka on kuitenkin tuonut helpotusta ja tukea näiden tehtävien suorittamiseen esimerkiksi helpottamalla informaation analysointia. Kauhanen ym. (2015) kirjoittavat, että tietotekniikka ja koulutus täydentävät toisiaan ja ICT:n kehitys lisää myös korkeammin koulutetun työvoiman kysyntää. ICT:n tuomat mahdollisuudet ovat hyvin laajoja ja tällainen kehitys tulee muokkaamaan tehtävärakenteita vielä entisestään tulevaisuudessa. (Kauhanen ym. 2015, 13, 59–60.)

Myös energiatehokkuus puhuttaa. Työnteon luonne tulee muuttumaan myös sen vuoksi, että eri organisaatiot pyrkivät vähentämään energiankulutusta, kasvihuonepäästöjä sekä haitallisten jätteiden syntymistä. Tällaisia säästöjä pyritään saavuttamaan sillä, että tuodaan työ lähelle tekijäänsä. Etätyöskentelyn lisääminen ja virtuaalinen vuorovaikutus eri paikoissa työskentelevien välillä on nykypäivää. (Kasvio 2010, 32.)

## 2.2.2 Joustavuus työn tekemisessä: työn organisointitavat

Työtä ei voi, eikä nykyään enää ”pidäkään” irrottaa muusta elämästä, sillä työ ja vapaa-aika kulkevat jollakin tasolla ja joillain ammattiryhmillä rinnakkain päivästä toiseen. Tämä tarkoittaa joustoa ja räätälöintiä työajoissa, työtehtävissä ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Uudet työn muodot ovat vallanneet työpaikat ja enää työtä ei tehdä kahdeksasta neljään ja aina istuen toimistolla tai omalla työpisteellä. Työ on muuttunut joustavammaksi ja yhä useammin hyödynnetään etätyömahdollisuuksia ja juuri etäyhteydet ovatkin mahdollistaneet kokousten pitämisen vaikka maailman toiselle laidalle saakka.

Julkunen (2008, 106–107) kirjoittaa, että 1980-luvun jälkeen joustavuudesta tuli ”oikeaoppisuutta” ja se tarjosi vastauksen uuden teknologian mahdollisuuksiin ja yritysten toimintaympäristön epävarmuuksiin sekä kovenevaan kilpailuun. Paikan, ajan ja palkan joustoilla on nähty olevan myönteisiä seurauksia ja vaikutuksia monille osapuolille. Työntekijän näkökulmasta monenlaiset joustot tuovat helpotusta arkeen, sillä ne voivat tarjota työmatkojen vähenemistä tai poistumista kokonaan, häiriötöntä työympäristöä, työn ja yksityiselämän parempaa yhteensovittamista sekä jopa kohonnutta työmotivaatiota tai työtehoa. Työnantaja puolestaan voi hyötyä tällaisista työjärjestelyistä säästyneillä työmatkakustannuksilla tai tilakustannuksilla sekä osaamisen tehokkaalla hyödyntämisellä. Tällainen joustavuus voi parhaimmillaan johtaa työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen lisääntymiseen sekä työnantajakuvan paranemiseen. (Julkunen, 2008, 106–107.)

Niin sanottu mobiili työntekijä liikkuu paljon työnsä vuoksi, niin kotimaassa kuin ulkomailla. Tällainen työskentely on kasvanut työelämän muutoksen myötä, etenkin asiantuntijatyössä. Mobiili työntekijä liikkuu ja työskentelee paljon eri paikoissa ja käyttää sähköisiä viestintävälineitä yhteistyössään muiden kanssa. Tällaisia sähköisiä viestintävälineitä ovat siis kannettava tietokone, tabletit ja puhelin. Liikkumisen tarve syntyy monesti itse työstä ja siitä nousevista tavoitteista. Monesti on tarve tavata asiakkaita tai tehdä yhteistyötä erilaisten verkostojen kanssa, mutta myös työntekijän oma asuinpaikka saattaa nostaa tarpeen työskennellä muualta käsin. (Koroma, Hyrkkänen & Reunamo, 2011, 5.)

Monipaikkaisuus on käsite, joka on tuttu tämän päivän työelämässä. Se tarkoittaa sitä, että työntekijä kuljettaa sähköisiä viestintävälineitä mukanaan ja voi näin tarvittaessa pystyttää työpisteensä kahvilaan, hotellihuoneeseen tai liikennevälineisiin. Monipaikkaisuudesta puhuttaessa

tarkoitetaan nimenomaan sellaista työtä, jossa työpiste perustetaan paikkoihin, jotka eivät alunperin ole suunniteltu työn tekemiseen. Tällaisesta perinteinen etätyö eroaa siinä, että etätyötä tehdään monesti kotoa käsin tai etätoimistolla. Mobiilille työntekijälle koti on vain yksi työskentelypaikka monista vaihtoehdoista. (Koroma ym. 2011, 5–6.)

Etätyöllä on jo pitkät perinteet ja sen määritelmäksi on vakiintunut kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävä työ. Etätyön tekemiseen, sen toteuttamiseen ja sisältöön monesti kuuluu suullinen sopiminen työnantajan ja työntekijän välillä. (Koroma ym. 2011, 5–6.) Etätyölle ei Suomessa ole varsinaisesti vakiintunut mitään virallista määritelmää, vaikkakin sillä on käytännössä vakiintunut merkitys. Etätyö on mahdollista määritellä joko työoikeudellisena tai organisatorisena käsitteenä. Koska etätyö on yksi tapa tehdä normaalia työtä, Suomen työlainsäädäntö ei tunne etätyön määritelmää. Etätyöllä tarkoitetaan siis ajasta ja paikasta riippumatonta työtä tietotekniikkaa hyväksikäyttäen. Usein työskentely tapahtuu työntekijän kotona tai muussa itse valitsemassa paikassa. Etätyöstä voidaan käyttää myös nimitystä ”tietoliikenneavusteinen etätyö”, jolla viitataan siihen, että etätyöntekijä tekee lähes aina niin sanottua ”tietotyötä”, jolloin tietotyöllä tarkoitetaan työn luonnetta.

Etätyö –käsitteen rinnalle on otettu muitakin käsitteitä kuvaamaan työtapojen muutosta tietotekniikan kehittymisen seurauksena. Tällaisia ovat esimerkiksi e-työ, hajautettu työ, joustotyö, joita en tässä tule kuvaamaan sen enempää. (Helle 2004, 42–44.)

## 3 TYÖN MERKITYKSELLISYYS TEKIJÄLLEEN

Tässä kappaleessa keskityn työn merkityksellisyyteen ja määrittelen asiantuntijatyön ja kerron myös eri sukupolvista työelämässä.

### 3.1 Asiantuntijatyö asiantuntijaorganisaatiossa

Antti Kasvio (1994, 65) kuvaa asiantuntijaorganisaatioita palveluja tuottavina organisaatioina, joissa henkilöstö koostuu korkeasti koulutetuista asiantuntijoista. Esimerkkejä tällaisista asiantuntijaorganisaatioista ovat esimerkiksi tieteelliset tutkimusryhmät tai arkkitehtitoimistot. Kasvio (1994) käyttää Karl-Erik Sveibyn määritelmää asiantuntijaorganisaatioista, jonka mukaan asiantuntijayrityksissä voidaan sanoa, että yrityksen arvo on yhtä kuin työntekijöiden yhteenlasketut tiedot. Tällaisissa organisaatioissa on myös pitkälle koulutettu henkilöstö, joka työskentelee ongelmanratkaisua vaativilla tehtäväalueilla. Tällaisissa organisaatioissa myös vallitsevana pääomana pidetään niiden ihmispääomaa. Tällaiset yritykset tai organisaatiot myyvät ja tarjoavat asiakkaiden tarpeisiin räätälöityjä palveluja. Niiden hallussa oleva tieto ja tietämys on sidoksissa suurelta osin yksilöihin. (Kasvio 1994, 65.)

Asiantuntijaorganisaation osaaminen muodostaa organisaatioiden tärkeimmän pääoman. Usein ajatellaan, että tällaisten organisaatioiden henkilöstö suhtautuu työhönsä intohimolla ja alkuoletuksena on, että he ovat hyvin sitoutuneita työhönsä, eivätkä käy työssä ainoastaan elantonsa ja palkkansa vuoksi. Ideaalitulanteessa he kokevat yhteenkuuluvuutta ja heillä on vahva ammatillinen identiteetti sekä jatkuvasti aktiivinen pyrkimys ja halu kehittää ja kehittyä omalla alallaan. Tällaiset henkilöt eivät myöskään koe, että mukavat työajat tai etuudet olisivat kovin keskeisellä sijalla työn arvojärjestyksessä heidän jaksamisensa kannalta tai toimisivat työn keskeisinä kannustimina. He kokevat, että tärkeämpiä tekijöitä työssä ovat ennen kaikkea työn merkityksellisyys, haasteellisuus, työn tarjoamat uuden oppimisen mahdollisuudet sekä oman ammattitaidon kehitysmahdollisuudet. Asiantuntijat ovat monesti hyvin sitoutuneita työhönsä,

eivätkä he laske työtuntejaan kovinkaan tarkasti. He eivät aseta tarkkaa rajaa työn ja vapaa-ajan välille, sillä työ on heille enemmän kuin pelkkä työ. (Kasvio 1994, 66.)

### 3.2 Työn merkityksellisyys

Kasvio (1994, 111) kirjoittaa kuitenkin teoksessaan, että ”ihmiset eivät ole olemassa työn tekemistä varten”. Palkkaa vastaan tehtävä työ on eräänlainen väline yhteiskunnassa, jonka avulla ihmiset voivat pyrkiä toteuttamaan asioita, joita pitävät merkityksellisinä ja tärkeinä elämässään. Harri Melin (2007, 17) puolestaan väittää, että työpaikka, ammatti ja palkka ovat ihmisen arjen keskeisimpiä jäsenystekijöitä sekä samalla tärkeitä ihmisen arvon ja aseman mittareita.

Työn merkityksen ja merkityksellisyyden on usein katsottu olleen toisenlainen kuin se on tänä päivänä. Ennen tehtiin töitä, koska oli ansaittava elanto ja oli kannettava leipä kotiin. Aikaisemmin ei välttämättä tunnettu käsitettä turvaverkko tai henkilökohtainen taloussuunnitelma. Työstä toki moni nauttikin, mutta ensisijaisesti kyse oli siitä, että työ oli väline, jonka myötä tuotiin leipä pöytään ja voitiin ostaa asunto. Työidentiteetti oli toisenlainen kuin tänä päivänä, sillä se määrittyi usein ahkeran ja tunnollisen työmuurahaisen rooliksi. Monesti työ oli vain asia, jota täytyi tehdä, eikä sen tarvinnut olla erityisen kivaa tai yksilöiden kehitystä edistävää. Aikaisemmin tehtiin niitä töitä, joita oli tarjolla, vaikkakin se saattoi olla rutiininomaista liukuhihnahommaa. (Piha 2004, 25.)

Päivi Reunamon (2008, 144–145) mukaan työn ja kulutuksen merkitys ihmisten elämässä ovat kasvaneet. Tietoteknologikehityksen tarjoamat uudet mahdollisuudet, tietotyön lisääntyminen sekä lisääntyneet suorituspainet työelämässä ovat osittain kasvattaneet työn merkitystä. Palkan mahdollistama kulutus on lisääntynyt ja siitä on tullut eräänlainen identiteetin rakentaja ja myös vapaa-ajan viihdettä. Ihmisillä on yhä enemmän varaa hankkia kalliimpia tuotteita ja sen myötä he pyrkivät ehkä viestimään statustaan ja erilaisiin yhteisöihin kuulumistaan. Toisille työ on edelleen välttämätön paha, toimeentulon lähde, jota vain täytyy tehdä elannon eteen ja toisille työ on paljon enemmän: se on kutsumus, identiteetin määrittäjä, elämäntehtävä.

Reunamo (2008) tuo esille Kahn ja Wienerin luokittelun työhön suhtautumisesta. Heidän luokittelunsa mukaan, työhön voi suhtautua kuuden perusasteen mukaisesti. Ensimmäisen asteen mukaan, työ on välttämätön paha, ”keikka”, jonka tarkoituksena on ainoastaan tulojen saaminen.



Toisen asteen mukaan työ on ”homma”, joka voi olla mukavaakin, jos se tehdään oikeassa seurassa, mutta edelleen tavoitteena on ennen kaikkea toimeentulo. Kolmannella asteella työ koetaan ammattina. Työ ja taitojen harjoittaminen tuottaa tekijälleen tyydytystä ja oman työn arvostusta. Neljännen asteen työ on ura, jolloin henkilö haluaa jatkuvasti kehittää työtään, edetä ja ottaa vastuuta. Viidennellä asteella työ koetaan kutsumuksena, johon sisältyy itsensä toteuttamista ja toisten palvelemista. Kuudennella asteella työtä pidetään elämäntehtävänä ja jonkinlaisena ”missiona”. Tällöin henkilö omistautuu täysin työlleen, jonka uskoo hyödyttävän yhteiskuntaa jollakin tärkeällä ja merkityksellisellä tavalla. (Reunamo, 2008, 144–145.)

Suomea on pidetty vahvan työkuulttuurin maana ja työ on ollut suomalaisille hyvin keskeinen elämänarvo (Kasvio 1994, 117). Näin on ollut ennen ja näin on myös nykyään. Kun pohdimme hyvän työn tunnusmerkkejä, esille nostetaan usein toive työn merkityksellisyydestä, oman paikan löytämisestä ja oman panoksen tarpeellisuudesta (Piha 2004, 27). Työ on suomalaisille myös tärkeä itsensä toteuttamisen kanava ja työn halutaan olevan merkityksellistä ja tärkeää. Tällaisten arvojen ilmenemisessä on toki eroja, riippuen niin ammattiryhmästä kuin sukupolvesta. Seuraavaksi tarkastelen hieman eri sukupolvien työelämäasenteita kirjallisuuden perusteella.

### **3.3 Työelämän sukupolvet**

Työelämän sukupolvet ovat paljon ihmisiä puhuttava näkökulma työelämän muutoskeskustelussa. Sukupolven lisäksi tämän päivän työntekijöitä toisistaan erottaa tietenkin myös muun muassa persoonallisuus ja kulttuuritausta.

Anu Järvensivu (2014, 16) kirjoittaa, että työelämä on muuttunut paljon muutaman vuosikymmenen aikana ja työelämän vanhimmat sukupolvet muistavat hyvin erilaisen työelämän ja työnteon tavat kuin mitä työ on tänä päivänä. (Järvensivu 2014, 16.) Työelämässä on tällä hetkellä paljon erilaisista lähtökohdista lähteneitä ihmisiä, jotka ovat tottuneet erilaisiin sääntöihin ja tapoihin. Toiset ovat aloittaneet työskentelyn vuosia sitten ja huomaavat nyt, että silloin toimivat pelisäännöt ja tavat eivät toimi enää nykytyöelämässä. Tällaiset muutokset tuottavat vääjäämättä erilaisia sukupolvikokemuksia. Kukin sukupolvi tekee työstään ja pelikentästään omannäköisensä. Tällaisten syiden vuoksi, työelämän muutos ja työelämän sukupolvet kulkevat vahvasti käsi kädessä. (Järvensivu 2010, 161.)

Järvensivun (2010) mukaan, kullakin sukupolvella on omat tavanomaisuutensa ja ”normaalinsa”. Työelämän sukupolvilla on myös toisistaan poikkeavat lähtökohdat löytää työstä mielekkyyden kokemuksia ja pärjätä työelämässä. Tämän voidaan taas nähdä johtuvan eri sukupolvien erilaisista työelämäkokemuksista ja asemoitumisesta suhteessa työelämän muutokseen. Eri sukupolvilla on myös erilaiset odotukset työelämää kohtaan. (Järvensivu 2010, 163.)

Järvensivu (2010, 164) painottaa, että keskustelu sukupolvista on hieman ongelmallinen, sillä se väistämättä keskittyy ikään, mikä puolestaan on melko arka aihe nykypäivän yhteiskunnassa. Hän toteaa, että ei haluaisi, että sukupolvijaottelu ymmärrettäisiin niin, että sitä voitaisi suoraan soveltaa yksittäisen henkilön kohdalle syntymävuoden perusteella. Keskustelussa tulisi ehdottomasti myös huomioida muut ihmisten väliset erot, kuten elämänvaihe, sukupuoli tai yhteiskuntaluokka. Olisi myös tärkeää tunnistaa eri sukupolvien välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä ja tällaisten havaintojen ansiosta yhteistyötä ja ymmärrystä sukupolvien välillä voisi lisätä ja parantaa.

Tässä tutkimuksessa käytän Anu Järvensivun ja Sannu Syrjän (2014, 56) esille tuomaa jaottelua työelämän sukupolvista, hieman sitä mukailten omaan tutkimukseeni sopivaksi. Seuraavaksi tuon esille tämän jaottelun.

Järvensivun ja Syrjän (2014, 56) jaottelu suomalaisen työelämän sukupolvista on seuraavanlainen:

1. *Suuret ikäluokat (1945-1954)*
2. *Öljykriisin sukupolvi (1955-1964)*
3. *Hyvinvoinnin sukupolvi (1965-1972)*
4. *Lamasukupolvi (1973-1979)*
5. *Y-sukupolvi, eli diginatiivit (1980-1990)*
6. *Z-sukupolvi, eli suuren globaalin taantumun sukupolvi (1991-)*

Järvensivun ja Syrjän (2014, 52–53) jaottelussa vanhin työelämässä toimiva sukupolvi on *suurien ikäluokkien sukupolvi* (1945-1954), joista suurin osa on jo eläkkeellä. Tällaisen rajan asettamiseen ei Suomessa olla täysin yksimielisiä, mutta Järvensivu ja Syrjä rajaavat suuret ikäluokat vuoteen 1954, sillä heidän mielestään 1970-luvun talousnotkahdus ja öljykriisi johtivat rajan asettamisen 1950-luvun puoliväliin.

*Öljykriisin sukupolvi* (1955-1964) muistuttaa nuoruuden kokemuksiltaan lamasukupolvea, sillä heidän asemansa työmarkkinoilla ei ollut kovin hyvä, johtuen suurten ikäluokkien kansoittamista työmarkkinoista ja Ruotsin siirtolaisuudesta. Öljykriisin seurauksena Suomessa koettiin jonkinlainen työttömyyspiikki 1970-luvun puolivälin ja lopun aikana. (Järvensivu & Syrjä 2014, 55.)

Järvensivu ja Syrjä (2014, 53) erottavat seuraavaksi *hyvinvoinnin sukupolven* (1965-1972) *lomasukupolvesta* (1973-1979). Tällainen jaottelu ei heidän mukaan ole ollut tyypillistä työelämän tutkimuksissa. *Hyvinvoinnin sukupolvelle* on ominaista, että se on elänyt keskellä suomalaisen hyvinvointivaltion kehitystä ja koulutusuudistusta. *Hyvinvointisukupolvi* eli nuoruuttaan 1980-luvulla ja sai kokea lamaa edeltävää työelämää, jonka tunnuspiirteinä olivat turvallisuus, rajat, ennakoitavuus ja väljyys. (Järvensivu & Syrjä 2014, 54.) *Lomasukupolven* katsotaan ajoittuvan vuonna 1973-1979 syntyneisiin. Lamakauden alkaessa 1990, 1973 syntyneet olivat 17-vuotiaita eli juuri aloittelemassa työelämäänsä. Ennen vuotta 1973 syntyneistä iso osa ehti työmarkkinoille juuri ennen lamaa, vaikka lama koski väistämättä myös heitä. 1973 syntyneet olivat ensimmäinen ikäluokka, joka ei ehtinyt kartuttaa työkokemusta lamaa edeltävästä työelämästä. (Järvensivu & Syrjä 2014, 53–55.) Tässä tutkimuksessa kuitenkin hieman jaottelua mukaillen kutsun vuosina 1963-1979 syntyneitä yhteisnimityksellä X-sukupolvi.

Seuraavaa työelämässä vaikuttavaa sukupolvea kutsutaan Y-sukupolveksi. Tämän sukupolven katsotaan alkaneen vuodesta 1980. Suurin osa tämän sukupolven edustajista täytti 17 vuonna 1997, jolloin nuorisotyöttömyyden katsotaan päättyneen. ICT-kehitys oli nopeutunut vuotta aikaisemmin ja ilmapiiri työmarkkinoiden suhteen oli toiveikas ja odotukset olivat korkealla. Y-sukupolvea kutsutaan myös diginatiiveiksi, sillä tämä sukupolvi oli ensimmäinen sukupolvi, joka varttui ja eli vahvassa digiajassa. (Järvensivu & Syrjä 2014, 55–56.)

Järvensivu ja Syrjä (2014) mainitsevat vielä yhden sukupolven, jota eivät kuitenkaan kirjassaan käsittele sen syvemmin. Tämän nuorimman sukupolven eli Z-sukupolven katsotaan alkavan vuodesta 1991. Tämän sukupolven avainkokemukseksi muodostui suuri globaali taantuma vuodesta 2008 alkaen ja Järvensivun ja Syrjän (2014) mukaan tämän sukupolven edustajat muistuttavat kokemuksiltaan enemmän lomasukupolven ja öljykriisin sukupolven edustajia kuin Y-sukupolven edustajia (Järvensivu & Syrjä 2014, 56.)

Nuoren sukupolven tulo työelämään on mullistamassa myös johtamiskäyttäytymistä. Nuori sukupolvi kyseenalaistaa hierarkiat, sillä he ovat tottuneet tasa-arvoon. He eivät enää arvosta pinoa pelkän tittelin tai aseman vuoksi. Nuoren sukupolven vaatimuksena on, että työ on innostavaa, johtaminen on oikeudenmukaista ja yhteistyö sujuvaa ja mukavaa. Nuorelle sukupolvelle oppiminen ja kehittyminen on itseisarvo, siksi on tärkeää, että työntekijöille tarjotaan jatkuvasti kasvu- ja kehittymismahdollisuuksia. Myös palautteen antaminen ja saaminen on noussut hyvin tärkeään asemaan. Nuoren sukupolven edustajat arvottavat elämää ja työntekoa eri tavalla kuin aikaisemmat sukupolvet. Nuoret pitävät tärkeänä sitä, että arkeen mahtuu muutakin kuin työntekoa. Työ ei ole enää itseisarvo vaan pikemminkin väline tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin. Aikaisemmin myös painotettiin enemmän yksilöllisyyttä, nykyään yhteisöllisyyttä korostetaan ja pidetään enemmän arvossa. Ryhmään kuulumista pidetään tärkeänä ja vuorovaikutus- ja yhteistyötaitot korostuvat. Tämä tuo muutoksia myös johtamiselle, sillä johtaminen ei ole enää yksilösuoritus, vaan osallistava prosessi, jossa koko ryhmä tai työyhteisö on mukana. (Ristikangas & Ristikangas 2010, 18–20.)

Työssäjaksamista, niin nuorilla kuin vanhemmillakin sukupolvilla, edesauttavat toimiva työympäristö, työyhteisön ilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Nämä ovat asioita, joihin jokainen työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa ja joita esimies ei yksin saa kuntoon. (Ilmarinen 2009, 13.) Keskustelussa työhyvinvoinnista on usein ominaista erilaisten suositusten antaminen. Voidaan esimerkiksi todeta, että on tärkeää, että työyhteisössä kommunikoidaan ja jokaista työntekijää arvostetaan iästä riippumatta. Jos työyhteisössä on eri-ikäisiä ihmisiä, tämä tuo toki haasteita yhteistyöhön. Hyvässä työyhteisössä pitää pystyä keskustelemaan myös vaikeista asioista. Keskustelu tulee toteuttaa hyvässä hengessä ja sellaisella asenteella, että keskustelun ratkaisu tyydyttäisi ikääntyviäkin työntekijöitä. Esimies vaikuttaa paljon työyhteisön kommunikaation avoimuuteen. Käskytyks ei kuulu älykkääseen vuorovaikutukseen. Työyhteisössä on otettava huomioon niin nuoret kuin vanhemmatkin sukupolvet ja heidän erilaiset tapansa käsitellä asioita. Vanhempi sukupolvi arvostaa sitä, että esimies tukee alaisiaan, osallistuu työn tekemiseen tukemalla muita ja on osa tiimiä ja pistää myös itsensä likoon. Nuorempi sukupolvi sitä vastoin taas arvostaa esimiehessä piirteitä, jotka huokuvat luottamusta alaisiinsa. Nuorempi sukupolvi ei pidä siitä, että heille tullaan heristämään sormeja ja neuvomaan erinäisissä asioissa, vaan luottamus ja arvostus tulee ansaita toisin. Eri-ikäisten yhteistyö on parhaimmillaan hiljaisen tiedon siirtyessä sukupolvelta toiselle. Tällainen hiljainen tieto tulee siirtää riittävän ajoissa ja

systemaattisesti senioreilta nuoremmille, muutoin seniori lähtee eläkkeelle ennen kuin seuraaja on omaksunut uuden tiedon. (Ilmarinen 2009, 95–96.)

Esitetyn ja edellä kuvatun sukupolviteorian oletusten mukaan eri aikoina kasvaneet sukupolvet ovat kasvaneet ja sosiaalistuneet toisistaan poikkeaviin ympäristöihin, yhteiskuntaan ja etenkin työelämään. Sellaiset valmiudet ja tavat toimia, jotka toimivat vuosia sitten työelämässä ja elämässä yleensä, eivät tämän teorian mukaan tänä päivänä enää toimi, ainakaan yhtä hyvin. Jokainen ihminen iästä riippumatta kehittää omia selviytymiskeinoja, joita pyrkivät sitten käyttämään myöhemmin elämässään, mutta kun samat mallit eivät enää toimi vuosien päästä, on aika muutoksille ja myös sopeutumiselle. (Vesterinen 2006, 30.)

## 4 HYVINVOINTI TYÖSSÄ JA SEN ULKOPUOLELLA

Hyvinvointi on tärkeä osa tätä tutkimusta ja kulkee käsi kädessä työelämän muutosten kanssa. Tämän vuoksi haluan ottaa työhyvinvoinnin myös lähemmän tarkastelun kohteeksi. Työhyvinvointi on hyvin laaja ja ajankohtainen aihe, jonka vuoksi ensimmäiseksi tarkastelen työhyvinvoinnin erilaisia määritelmiä ja sitä, mitä työhyvinvointi on. Käytän apuna Työhyvinvoinnin portaat -mallia (Reunamo 2008) työhyvinvoinnin kuvaajana. Tutkimuksessani käsittelen myös voimavarojen merkitystä elämän kokonaisuudessa ja tämän vuoksi nostan esille työn vaatimusten ja voimavarojen mallin.

### 4.1 Hyvinvointi ja työ, työ ja hyvinvointi

Keskustelu hyvinvoinnista on voimakkaasti liittynyt viime vuosina keskusteluun työelämästä. Pirkko Vesterisen (2006) mukaan, työhyvinvoinnin edistämisestä kiistellään eri työelämän tahoilla ja samalla pohditaan, miten työhyvinvointia voitaisiin edistää ja ylläpitää. Tällaisten puheiden ja siitä seuraavien tekojen tavoitteena on, että työntekijät jaksaisivat pidempään työelämässä ja voisivat paremmin, niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Hyvinvointiasioihin ollaan selkeästi herätty ja alettu kiinnittää enemmän huomiota lähivuosina. Vaikka hyvinvointiin panostaminen vaihtelee suuresti eri työpaikkojen välillä, siihen ollaan yhä valmiimpia panostamaan. (Vesterinen 2006, 29.)

Työhyvinvoinnin käsitteen yhteydessä on erityisesti puhuttu työilmapiiristä, työstressistä ja työtyytyväisyydestä, mutta myös työnilon ja työuupumuksen käsitteet on nostettu esiin. Tämä keskustelu on selkeä viesti siitä, että työn sisällöt ovat muuttuneet entistä enemmän luonteeltaan henkiseksi ja sosiaalista vuorovaikutusta sisällään pitäviksi. (Juuti 2010, 47.) Hyvinvointi työelämässä on monien tekijöiden summa, johon vaikuttavat ihmisen oma hyvinvointi ja työympäristö. Tärkeää on löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työyhteisön jäsenet ja työpaikan ilmapiiri. Kun työpaikalla on hyvä ilmapiiri, se näkyy työntekijöissä työnilona, hyvänä mielenä ja innokkuutena työtä kohtaan. Työtyytyväisyyteen

vaikuttaviksi tekijöiksi usein nimetään myönteinen vuorovaikutus, vaatimusten kohtuullisuus ja selviytymiskeinojen riittävyys. Leena Paasivaara ja Juhani Nikkilä (2010) väittävät, että työpaikalla voidaan paremmin, kun siellä koetaan, että tilanne ja arki ovat hallinnassa ja sen tuloksena ammattitaito ja persoonallisuus kehittyvät. Työyhteisössä voidaan hyvin, kun ihmissuhteet toimivat ja jokainen saa omalla panoksellaan osallistua työelämän kehittämiseen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8–9.)

Työhyvinvointi on paljon muutakin kuin jostakin suunnasta johdettu objektiivinen asia. Se on myös jokaiselle hyvin subjektiivinen kokemus ja siihen linkittyy hyvin läheisesti työntekijän koko muu elämä. Hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista huolehtiminen ja näiden ylläpitäminen ja parantaminen tuovat haasteita niin työpaikan johtajille, mutta ennen kaikkea työntekijälle itselleen, sillä vastuu hyvinvoinnista on loppujen lopuksi jokaisella itsellään. Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeä johtamisen osa-alue, johon tulee panostaa, sillä työhyvinvointi on vahvasti sidoksissa myös tuottavuuteen, työssä viihtymiseen, jaksamiseen ja työssä pysymiseen. (Vesterinen 2006, 47.)

## 4.2 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllistä, toisen kamppaillessa vakavien jaksamisongelmien kanssa, toinen nauttii ja innostuu työstään päivä toisensa jälkeen. Syyt näihin eroihin voi löytyä henkilön taustatekijöistä, organisaatioon liittyvistä tekijöistä tai henkilön persoonallisuudesta. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 75.) Työ voi myös parhaimmillaan olla ihmiselle tärkeä voimavarojen luoja ja samalla myös identiteetin perusta, mutta yhdessä työolojen kanssa, se voi olla myös riski terveydelle. On kuitenkin muistettava, että työkyky ja hyvinvointi muodostuvat yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostamasta kokonaisuudesta. (Vesterinen 2006, 29, 31.)

Laman aikana 1990-luvun Suomessa työhyvinvoinnin tutkimus oli ensisijaisesti työpahoinvoinnin tutkimusta. Työhyvinvointia tarkasteltiin erityisesti stressin ja työuupumuksen käsittein. Tutkimus tähän päivään saakka on kulkenut melko samoja reittejä etsien lähinnä erilaisia keinoja ehkäistä työstressiä tai uupumisongelmia. (Mamia 2009, 26.) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisussa *Työhyvinvointitutkimus Suomessa* (2005) työhyvinvointi kuvataan työssä käyvän henkilön selviytymisenä työtehtävistään. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat henkilön oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristöön vaikuttavat tekijät. Raportissa

todetaan myös, että työhyvinvointiin vaikuttavat näiden lisäksi olennaisesti työsuhteeseen, palkkaukseen ja työsopimustoimintaan liittyvät asiat. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös henkilön yksityiselämään liittyvät asiat, kuten perhe-elämä, taloudellinen tilanne, elämän muutokset ja muut ympäristön tapahtumat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17.)

Työn ja hyvinvoinnin kokeminen on hyvin yksilöllinen ja henkilökohtainen asia, jonka jokainen määrittelee omalla tavallaan. Toisinaan työ voi olla keskeinen hyvinvoinnin ja innostuksen lähde, toisinaan taas kuluttaa loppuun kaikki ihmisen voimavarat ja samalla terveyden. (Reunamo 2008, 9, 11.) Aikaisemmin työhyvinvointiin liittyvä tutkimus ja julkinen keskustelu ovat painottuneet erilaisiin työpahoinvoinnin muotoihin. Tällainen ongelmiin keskittyvä lähestymistapa antaa kuitenkin hyvin yksipuolisen kuvan työhyvinvoinnista, eikä näin ollen kuvaa työn myönteisiä vaikutuksia. (Reunamo 2008, 16.) On hyvin tärkeää, että työhyvinvointia ei nähdä vain pahoinvoinnin puuttumisena, sillä suurin osa ihmisistä kuitenkin voi hyvin ja selviytyy työelämässä ja muilla elämän osa-alueilla ilman suurempia ongelmia. Tämän vuoksi ihmisten hyvinvointia ei ole järkevää kuvata pelkästään ongelmakeskeisestä viitekehyksestä käsin. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56.)

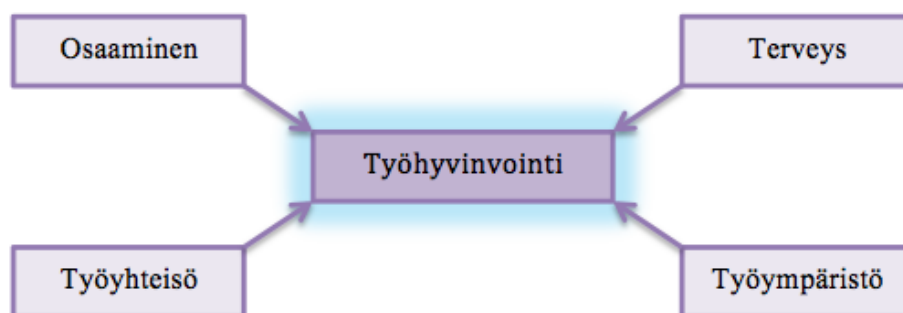
Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin on myös hyvin mielenkiintoinen. Sen mukaan vahvuuksien kehittäminen johtaa parempaan tulokseen, kun heikkouksien muuttaminen. Positiivinen psykologia tutkii ihmisen vahvuuksia ja kykyä selviytyä ongelmista, joita hän kohtaa elämässään, ja niitä keinoja, joilla ihmisen hyvinvointia voidaan edistää. Perinteisessä psykologiassa on keskitytty muun muassa ihmisen kielteisiin tunteisiin, ajatuksiin, sairauksiin ja itsetunnon puutteeseen. Näiden tutkimuskohteiden taustalla on kuitenkin ajatus, että asiat voisivat olla toisin. Tällä hetkellä tiedetään paljon siitä, mikä aiheuttaa ahdistusta, masennusta tai kielteisiä asenteita ja taka-alalle on jäänyt se, mikä tuottaa hyvää mieltä ja miten vahvuuksia voitaisiin edistää. (Ojanen 2007, 9.) Positiivisten puolien ja vahvuuksien etsiminen ja löytäminen, niin työstä kuin elämästä yleensä, on onneksi lisääntynyt ja tällaisten positiivisten piirteiden löytämiseen kiinnitetään entistä enemmän huomiota myös työpaikoilla. Työtä tulisi tarkastella myös palkitsevana ja positiivisena kokemuksena eikä ainoastaan pahoinvoinnin lähteenä.

Suomalainen tutkija Jari Hakanen (Reunamo 2008, 16) on tuonut esille positiivisen käsitteen ”työn imu” (work engagement). Hakanen määrittelee työn imun käsitteen suhteellisen pysyväksi, myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Työntekijä on tällöin tarmokas ja työlleen omistautunut ja siihen uppoutunut. Työntekijä kokee, että hänen tekemänsä työ on merkityksellistä ja hän kokee



työnsä innostavana ja haasteellisena. Hän paneutuu työhönsä ja saa siitä nautintoa ja kokee useimmiten, että töihin on mukava mennä. Jos työntekijä kokee, että työ on mielekästä ja häntä arvostetaan ja tuetaan, tällainen työn imu kannattelee vaikeinakin aikoina. (Reunamo 2008, 16.) Myös osaamisen kehittäminen ja ajantasainen osaaminen ovat yksi työhyvinvoinnin perusedellytyksiä. Näistä ovat vastuussa niin organisaatioiden johto kuin yksilö itsekkin. (Salojärvi 2006, 49.)

Sari Salojärvi (2006) siteeraa Hussia (2005), joka esittelee väitöskirjassaan mallin, jossa hän yhdistelee kaksi työyhteisöjä koskevaa näkökulmaa. Hän erottelee aineettoman pääoman ja osaamisen johtamisen näkökulman sekä työkyvyn ylläpitämisen näkökulman. Keskeinen elementti työkyvyn ylläpitämisen näkökulmassa on ihmisten fyysinen terveys. Tämä näkökulma kulkee linjassa perinteisen TYKY- eli työkykyä ylläpitävän toiminnan kanssa, jossa keskeisenä ajatuksena on ihmisten fyysisestä terveydestä huolehtiminen liikunnan, ergonomian, terveystalvelujen ja työturvallisuuden keinoin. Laajempi näkökulma tähän (TYHY eli työhyvinvointia edistävä toiminta) sisältää myös yksilön että työyhteisön psyykkisen työhyvinvoinnin. Aineettoman pääoman ja osaamisen johtamisen näkökulmat sisältävät näin ollen osaamisen sekä työyhteisön yhteistyön. (Salojärvi 2006, 49–50.) Seuraavan kuvan avulla Salojärvi (2006) havainnollistaa Hussin kehittämää mallia työhyvinvoinnista.



**Kuva 1. Työhyvinvoinnin kokonaisuus (Salojärvi 2006, 50)**

Tero Mamian (2009, 21) mukaan työhyvinvointi on käsitteenä hyvin moninainen ilmiö. Hänen mukaansa on erotettava toisistaan subjektiivinen hyvinvointikokemus että hyvinvoinnin objektiiviset tekijät. Subjektiivinen hyvinvointi pitää sisällään niin myönteiset kokemukset, kuten hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden sekä kielteiset kokemukset, kuten työuupumuksen ja stressin.

Hyvinvoinnilla on myös sosiaalinen ulottuvuus, johon vaikuttavat työyhteisön ilmapiiri ja johtamisen käytännöt. Mamia (2009) kirjoittaa, että työhyvinvointi käsitteenä on hieman ongelmallinen, sillä se erottaa palkkatyön muusta elämästä. Työtä ei kuitenkaan voi pitää muusta elämästä irrallisena, sillä työntekijä tuo töihin kodin murheet ja kotiin hän kantaa työpaineet. Tämän vuoksi olisikin hyvä puhua hyvinvoinnista työssä tai työntekijän hyvinvoinnista. (Mamia 2009, 21–23.)

Työtä ei voi irrottaa muusta elämästä, sillä työ ja vapaa-aika kulkevat rinnakkain päivästä toiseen. Tämä tarkoittaa joustoa ja räätälöintiä työajoissa, työtehtävissä ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Reunamon (2008, 21, 23) mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen on elämänikuinen prosessi, mutta onnistunut arjen hallinta auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään ja arjessaan paremmin. Tällainen työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on nykypäivää ja yleisty huimaa vauhtia työn muutoksen myötä. Digitaalisen vuorovaikutuksen yleistyessä, ollaan siirtymässä entistä vahvemmin ”jatkuvan tavoitettavissa olon kulttuuriin”, joten työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen saattaa olla väistämätöntä (Suoninen, Pirttilä-Backman, Lahikainen & Ahokas 2010, 74).

Työhyvinvointia tulisikin siis tarkastella moniulotteisena ilmiönä, johon vaikuttavat sekä objektiiviset työolot ja työstä saatavat palkkiot että myös subjektiivinen hyvinvointikokemus (Mamia 2009, 24). On muistettava, että hyvinvoinnilla on myös sosiaalinen ulottuvuus. Hyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti myös yhteisöllisyys työpaikalla. Työyhteisöissä on paljon ihmisiä, jotka nauttivat siitä, että voivat tehdä yhteistyötä toisten kanssa. Avun antaminen muille ja tarvittaessa avun saaminen muilta, tuottavat mielihyvää ja hyvinvointia ja lisäävät työn merkityksellisyyttä. Tällaisten henkilöiden hyvinvointia rakentaa yhteisöllisyys. (Innanen 2006, 23.) Yksilön hyvinvointia rakentaa siis myös sosiaalinen ulottuvuus, johon liittyy vahvasti tunnustuksen saaminen työyhteisön jäseniltä, johtamisen oikeudenmukaisuus, työyhteisön solidaarisuus, kannustavuus ja työyhteisön yhtenäisyys (Mamia 2009, 31).

### **4.3 Työhyvinvoinnin portaat -malli**

Yksi näkökulma työhyvinvointiin on Reunamon (2008) Työhyvinvoinnin portaat -malli. Mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan ja se on luotu jo olemassa olevien työkykyä ylläpitävien toimintamallien (TYKY) ja työhyvinvointimallien pohjalta, vertailemalla

sekä yhdistäen niiden sisältöjä. Mallin kehittämisen tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja. (Reunamo 2008, 34.) Työhyvinvoinnin portaat -malli tukee hyvin tutkimustani, sillä haluan tutkia juuri niitä tekijöitä ja toimintamalleja, jotka tukevat asiantuntija työtä tekevien työhyvinvointia ja auttavat heitä jaksamaan työssä. Seuraavaksi tarkastellaan Työhyvinvoinnin portaat -mallia tarkemmin porras portaalta, alkaen fysiologisista tarpeista, edeten ylemmäs turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen.

Työhyvinvoinnin portaat -mallin ensimmäisellä askelmalla ovat psykofysiologiset perustarpeet. Nämä perustarpeet täyttyvät, kun työ on tekijänsä mittaista ja se mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan sekä mahdollisuuden palautua työpäivän päätyttyä tai pian sen jälkeen. Sopiva työkuormitus työntekijän kannalta edistää terveyttä ja työkykyä. Työn tulee myös vastata ihmisen ominaisuuksia eikä saa olla tekijälleen liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa. Lisäksi elintärkeitä tarpeita ovat riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä terveys ja siitä huolehtiminen. Työterveyshuollon rooli tukioorganisaationa korostuu tällä portaalla. Ihmiset kokevat työelämän ja sen tuoman kuormituksen hyvin eri lailla. Toiselle uudet haasteet ja muutokset ovat hyvin rasittavia ja kuormittavat liikaa, kun taas toinen nauttii uusista haasteista, ja ne toimivat jopa innostuksen lähteinä. (Reunamo 2008, 35, 37–39.)

Toisen askelman tehtävänä on turvallisuuden tarpeen tyydyttäminen. Tämän portaan tyydyttäminen edellyttää, että työympäristö ja toimintatavat ovat riittävän turvallisia sekä oikeudenmukaisia ja että työyhteisö on tasa-arvoinen. Turvallisuuden tarpeen tyydyttämisen edellytyksenä on myös työpaikka, joka mahdollistaa toimeentuloon riittävän palkkauksen sekä fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin lisäksi osaamisen ylläpidon. (Reunamo 2008, 35, 85.) Reunamon (2008) mukaan työsuhteeseen liittyvä turvattomuus on lisääntynyt työelämässä merkittävästi, joka voi olla merkittävä hyvinvoinnin haittatekijä. Huoli työllistymisestä ja toimeentulosta ovat monen työntekijän arkipäivää. Tärkeää turvallisuuden tunteen säilyttämiseksi on, että työntekijä saa riittävästi tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista ja halutessaan myös tukea ja ohjausta. Ihminen kokee yleensä turvattomuuden tunnetta jos muutoksia tapahtuu liikaa ja liian nopeasti. Muutosten lähestyessä olisikin tärkeää suunnitella huolellisesti, miten edetään muutosten keskellä ja pohtia kuinka se vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. (Reunamo 2008, 85, 87.)

Kolmas askelma Työhyvinvoinnin portaat -mallilla käsittää liittymisen tarpeen tyydyttämisen. Tämän tarpeen taustalla ovat toimet, jotka tukevat työpaikan yhteishenkeä sekä huolehtivat

tuloksesta ja henkilöstön hyvinvoinnista. Tärkeitä arvoja tällä askelmalla ovat avoimuus ja luottamus työyhteisössä sekä riittävät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Yhteisö on tärkeä yksilöä kasassa pitävä voima ja yhteisöllisyyden tunteesta ihmisen itsetunto vahvistuu. Ihmiselle on tärkeää kuulua johonkin ja hyvässä yhteisössä yksilön persoonallisuus pääsee oikeuksiinsa ja ihminen saa kokea olevansa tärkeä ja tuntee itsensä tarpeelliseksi. Reunamo (2008) toteaa, että ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja sitä hyvinvointia työssä, sillä ihminen on tunteva kokonaisvaltainen, psykofyysinen olento. Jokaisella on tärkeä rooli työyhteisössä juuri sellaisena kuin he ovat, omana itsenään. (Reunamo, 2008, 35, 122–123.)

Neljännellä askelmalla Reunamon (2008, 35, 143) mukaan on arvostuksen tarve. Maslowin mukaan arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan tarpeeseen, jolla tarkoitetaan sosiaalista arvostusta ja ylempään tarpeeseen, jolla puolestaan tarkoitetaan itsearvostusta. Arvostuksen tarpeen täyttymistä työpaikalla tukevat eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio ja strategia sekä oikeudenmukainen palkka ja toiminnan arviointi sekä kehittäminen. Työpaikalla tämän tarpeen täytyminen tulisi näkyä yksilöiden työpanoksen ja ponnisteluiden huomioon ottamisena sekä arvostavana kohteluna. Reunamon (2008, 143–144) mukaan arvostuksen kokeminen ja saaminen on elintärkeää itsetunnon kehittymisen ja säilymisen kannalta. Erityisen merkityksellistä on arvostuksen saaminen silloin, kun se tulee sellaisilta henkilöiltä, joita yksilö pitää tärkeinä, kuten lähin esimies, työtoveri tai perheenjäsenet.

Viidennellä ja viimeisellä askelmalla Työhyvinvoinnin portaililla on itsensä toteuttamisen tarve. Jotta tämä tarve tyydyttyisi, työn on tarjottava haasteita, oppimiskokemuksia ja oivaltamisen iloa. Tärkeänä pidetään itseään jatkuvasti kehittävää henkilöstöä ja elinikäistä oppimista työyhteisössä, myös työympäristöön ja työoloihin on kiinnitettävä huomiota. Työyhteisön tulee luoda yhteiset tavoitteet, joita kaikki noudattavat ja joihin kaikki sitoutuvat. Yhteinen päämäärä sitouttaa henkilöstöä ja antaa jäsenille mahdollisuuden kokea iloa työn tuloksellisuudesta ja uuden oppimisesta. Oman osaamisen ylläpitäminen on tärkeää myös työntekijän itsensä kannalta, sillä se edistää hyvinvointia, työn hallintaa ja jaksamista. Hyvinvoinnin kannalta työn on vastattava yksilön ominaisuuksia ja sen on oltava riittävän haastavaa. Elinikäinen oppiminen antaa valmiudet elää muuttuvassa maailmassa ja työllistymisenkin on todennäköisempää silloin, kun oma ammattitaito vastaa nykypäivän haasteita. (Reunamo 2008, 160–161.)

## 4.4 Voimavarat työssäjaksamisen edistäjinä

Voimavaroilla tarkoitetaan tekijöitä, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan työssään ja jotka tukevat heidän hyvinvointia. Voimavarat ovat tärkeitä työntekijän hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta. Jokainen löytää varmasti omasta työstään tai yksityiselämästään sellaisia voimavaroja, joiden avulla voi hyvin ja jaksaa paremmin sekä työssä että vapaa-ajalla.

Työn vaatimusten ja voimavarojen eli JD-R -mallin (Job Demands-Resources –model) mukaan työ sisältää sekä vaatimuksia että voimavaroja. JD-R -mallia on käytetty erityisesti työstressin ja työuupumuksen tutkimiseen. Vaikka tämän mallin mukaan joka ammatissa tai organisaatiossa on omat piirteensä, jotka liittyvät työuupumukseen, ne on silti mahdollista jakaa kahteen laajempaan kategoriaan, jotka pätevät kaikilla ammattialoilla. Nämä kategoriat ovat työn vaatimukset (job demands) ja työn voimavarat (job resources). (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86.)

### 4.4.1 Työn vaatimukset

*Työn vaatimukset* ovat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka edellyttävät työntekijältä jatkuvaa fyysistä, psyykkistä, emotionaalista ja kognitiivista ponnistelua. Tämän vuoksi ne voivat olla yhteydessä esimerkiksi työn fyysisiin ja psyykkisiin haittoihin, kuten huonoon työilmapiiriin tai työn kuormittavuuteen ja työstressiin. (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86.) Asiantuntijatyössä työssä tällaisia vaatimuksia voidaan ajatella olevan melu avotilassa, kiire ja työn suuri määrä, työn arvostuksen puute tai työilmapiiriongelmat.

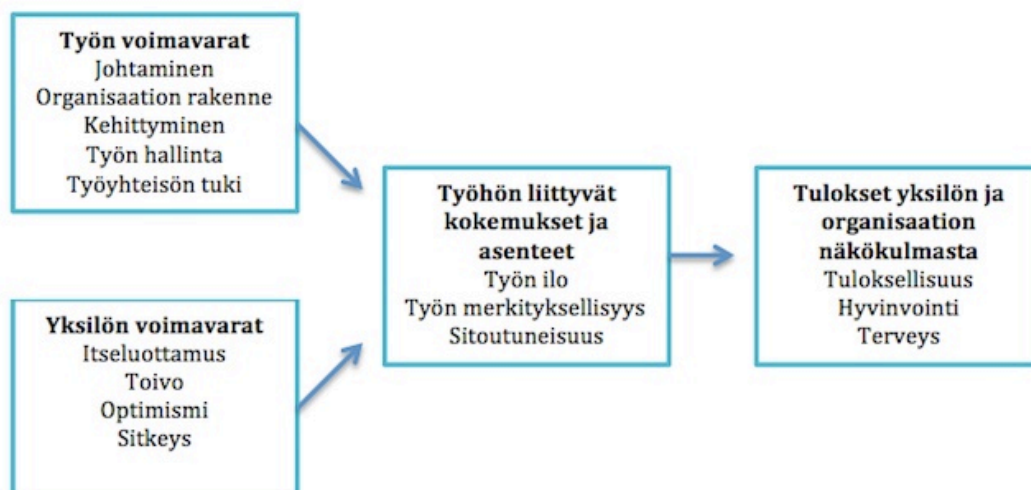
### 4.4.2 Työn voimavarat

*Työn voimavarat* puolestaan ovat niitä työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita, vähentävät työn vaatimuksia ja kuormittavuutta. On todettu, että työn voimavaroilla voi olla positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, sillä ne voivat vähentää työn vaatimuksiin liittyviä fyysisiä ja psyykkisiä haittoja ja edistävät yksilön henkilökohtaista kasvua ja kehitystä. (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86.) Tällaisia voimavaroja työssä voivat olla esimerkiksi työyhteisön tuki, työtehtävien monipuolisuus ja selkeys sekä työstä saatu palaute.

Hakasen tutkimuksen (2004) mukaan hyvinvoinnin edellytyksenä on se, miten hyvin ihminen kykenee välttämään voimavarojen menetyksiä sekä hankkimaan uusia voimavaroja. Voimavarojen menetys työelämässä voi johtaa työstressiin tai pahimmillaan työuupumukseen. Tutkimuksen tuloksista käy myös ilmi, että vakaa asema työelämässä koetaan voimavarana itsessään ja se helpottaa uusien hyvinvointia lisäävien voimavarojen hankkimista. On siis tärkeää myös tavoitella uusia voimavaroja, sillä ne mahdollistavat vaatimusten kohtaamisen ja heikentävät voimavarojen menettämisen todennäköisyyttä. (Hakanen 2004, 219, 288.)

Tämän päivän työelämässä voidaan kokea stressiä ja paineita siitä, että työ on usein määräaikaista ja epävakaampaa kuin aikaisemmin. Tällaiset paineet saattavat laukaista joissain pahoinvointia ja huolta tulevasta. Uskonkin, että tämän hetken tilanteen takia, ihmiset alkavat etsiä voimavaroja enemmän yksityiselämästään ja kääntävät työelämän epävarmat markkinat positiivisiksi ja ajattelevat lyhyiden työsuhteiden tuovan myös jonkinlaisen vapauden ja vaihtelun tunteen.

Otan tähän esille vielä Marja-Liisa Mankan (2011) esittämän voimavarakeskeisen työhyvinvoinnin -mallin. Hän esittää Christensenin ym. (2008) mukaillen, että työhyvinvointi mahdollistuu yksilön ja työpaikan, työn, esimiehen sekä työtovereiden positiivisen ja aktiivisen vuorovaikutussuhteen mukana. Sellaisissa työpaikoissa ja työyhteisöissä, joissa on hyvä ilmapiiri ja hyvinvoivat työntekijät työn tuloksia syntyy ja luovuudelle on tilaa. (Manka 2011, 73.)



**Kuva 2. Voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin -malli (Manka 2011, 73)**

# 5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

## 5.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tarkoitukseni tässä tutkielmassa on tutkia sitä, miten työelämän muutos ilmenee X- ja Y-sukupolvien puheissa sekä onko työn rooli ja luonne muuttunut heidän mielestään. Haluan myös selvittää millaisten voimavarojen avulla he jaksavat työssään ja elämässä yleensä. Aineiston hankin haastattelemalla yhteensä kahtatoista asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevää X- ja Y-sukupolvien edustajaa. Haastattelut toteutin teemahaastatteluina.

## 5.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykseni ovat:

- 1. Työelämän muutos X- ja Y-sukupolvien kuvaamana?*
- 2. Millaiset voimavarat auttavat X- ja Y-sukupolvien edustajia jaksamaan työssään ja elämässä yleensä?*

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa kuvaan teemahaastattelua ja laadullista sisällönanalyysiä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmänä, kerron haastateltavien valikoitumisesta sekä keräämästäni aineistosta. Kuvailen tutkimusprosessin etenemistä ja esittelen aineistoni analyysitapaa. Lopuksi kuvaan kuinka suoritin aineiston luokittelun käytännössä. Tiivistän luokittelun taulukoiden muotoon sekä pohdin hieman tutkimukseni luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä.

### 6.1 Teemahaastattelut aineistonkeruumenetelmänä

Kun kiinnostuksen kohteena on ihminen itse, hänen ajatuksensa ja ainutlaatuiset kokemuksensa, on, kuten Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi (2009, 72–73) toteavat,ärkevin tapa kysyä asiasta suoraan ihmiseltä itseltään. Haastattelun yhtenä etuna on sen joustavuus, sillä haastattelijan on mahdollista kysyä kysymys uudelleen sekä tarvittaessa esittää tarkentavia kysymyksiä tai toistaa jokin tietty asia. Haastattelun etuna on myös se, että tarvittaessa kysymykset voi esittää haastateltavalle missä järjestyksessä tahansa. Tällaisia etuja ja mahdollisuuksia kyselylomake ei tarjoa. Haastattelun avulla on myös mahdollista saada esiin vastausten taustalla olevia motiiveja, sillä kielelliset vihjeet auttavat monesti ymmärtämään vastauksia (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34).

Tutkimusasetelma tässä tutkimuksessa on siis kvalitatiivinen eli laadullinen. Yleisimpiä laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi sekä erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Riippuen tutkimuksesta, näitä voidaan käyttää yhdistettynä tai valitsemalla yksi menetelmä. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 71.) Aineistonkeruumenetelmäksi tähän tutkimukseen valitsin teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun, sillä koin sen palvelevan parhaiten tutkimusongelmaani, sillä aiheen henkilökohtaisuuden vuoksi, pystyimme haastateltavien kanssa keskustelemaan asioista luontevasti ja luomaan luottamuksellisen haastattelutilanteen. Teemahaastattelu antaa haastateltaville mahdollisuuden myös itse vapaasti tuottaa tietoa ja kertoa kokemuksia



Tuomen ja Sarajärven (2009, 73) mukaan, haastattelun tärkeimpiä tavoitteita on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta ja siksi olisikin suotavaa antaa haastattelukysymykset jo etukäteen haastateltaville tutustuttavaksi. Haastatteluni laajuuden vuoksi, pidin itse myös tärkeänä, että tutkimukseeni osallistuvat haastateltavat saivat tutustua haastattelukysymyksiin etukäteen. Lähetin haastattelurungon heille tutustuttavaksi muutamaa päivää ennen haastattelua, jotta heillä jäi aikaa tutustua kysymyksiin ja jotta kysymykset pysyisivät tuoreessa muistissa.

Teemahaastattelu etenee etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaan, joiden avulla pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti. Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. Haastattelussa korostuvat myös ihmisten tulkinnat asioista sekä heidän antamansa merkitykset eri asioille. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Teemahaastattelu ottaa huomioon juuri tällaiset ihmisten asioille antamat merkitykset ja sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Haastattelua voidaan luonnehtia kahden ihmisen väliseksi viestinnäksi, joka perustuu kielen käyttöön. Teemahaastattelu korostaa myös haastateltavien elämysmaailmaa ja heidän määritelmiään tilanteista. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.) Juuri teemahaastattelun luonteen takia uskoin sen olevan paras menetelmä tutkimukseni kannalta, sillä halusin kuulla tutkittavien omia kokemuksia työelämän muutoksesta, hyvinvoinnista ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta.

Tutkimukseni aineistonkeruussa käytin haastattelujeni pohjana ennalta luotua haastattelurunkoa (ks. Liite 1), joka koostui haastateltavan taustatiedoista sekä neljästä eri teemasta ja niihin liittyvistä apukysymyksistä. Ensimmäisen teeman ”*Työ minulle...*” tarkoituksena oli virittää haastateltava aiheen pariin ja pohtimaan työtä sekä sen merkitystä yhteiskunnassa ja omassa elämässään. Kysymykset osoittautuivat tarpeellisiksi, sillä ne herättivät mielenkiinnon aihetta kohtaan ja virittivät syvempään ajatteluun. Toisena teemana haastattelurungossani oli ”*Ajatuksia työelämän muutoksesta*”. Tämän teeman kysymyksillä pyrin saamaan aikaan keskustelua työelämän muutoksesta. Teeman tarkoituksena oli paneutua työelämän muutoskeskusteluun, sekä keskusteluun siitä, millaisia muutoksia työntekijät ovat itse havainneet työelämässä ja miten tällaiset muutokset vaikuttavat heidän työhönsä, työntekoonsa ja elämäänsä yleensä. Teeman kysymykset herättivät myös ajattelemaan työelämän eri sukupolvia ja niiden vaikutusta työelämään ja työskentelytapoihin. Kolmas teema, ”*Haastateltavan oma työssä jaksaminen*”, käsitteli hyvinvointia työssä ja muussa elämässä. Teema laittoi haastateltavat pohtimaan omaa hyvinvointia sekä työn ja vapaa-ajan

yhteensovittamista. Viimeinen teema, ”*Voimavarojen merkitys ja tärkeys työssä ja vapaa-ajalla*”, käsitteli otsikon mukaisesti voimavarojen merkitystä ja tärkeyttä oman elämän kokonaisuudessa.

Haastattelurunko toimi haastatteluni tukena ja sen avulla varmistin, että kaikki tutkimusongelmieni kannalta oleelliset asiat tuli käytyä läpi jokaisessa haastattelussa. Haastattelun kulun suunnittelin huolella ja mietin tarkasti sitä, millaisia kysymyksiä kannattaa kysyä ja miten saan parhaiten vastaukset tutkimusongelmiini. Kysymysten asettelun mietin huolellisesti, sillä halusin, että kysymykseni olisivat selkeitä ja halusin haastattelun sujuvan jouhevasti.

## **6.2 Tutkimuksen haastateltavien valikoituminen ja aineiston kuvailu**

Keräsin aineistoni hyödyntäen omia verkostojani. Halusin haastatella asiantuntijaorganisaatiossa työskenteleviä eri ikäisiä asiantuntijoita. Haastateltavat työskentelevät eräänlaisessa ajatushautomossa tai kehittämisskeskuksessa, jonka keskeisenä ideana on tuottaa Suomeen uudenlaista muutosajattelua. En tule avaamaan organisaatiokontekstia tarkemmin, sillä se voisi uhata haastateltavien anonyymiteettiä.

Kaikilla haastateltavilla oli kokemusta määräaikaishuoneista ja pätkätöistä, toisilla enemmän toisilla vähemmän. Tavoitin haastateltavat sähköpostitse pyytämällä heitä osallistumaan tutkimukseeni ja kaikki pyytämäni henkilöt suostuivat tutkimukseen mukaan. Tutkimukseeni haastattelin yhteensä kahtatoista asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevää asiantuntijaa. Valitsin kaksitoista haastateltavaa, sillä halusin riittävän kattavan otoksen, jotta haastateltaviksi valikoituisi riittävästi sekä miehiä että naisia. Vaikka haastateltavat olivat kaikki saman organisaation työntekijöitä, haastattelin heitä kuitenkin yksityishenkilöinä, enkä niin sanotusti organisaation edustajina, sillä haastattelun kysymykset painoutuivat henkilöiden omiin näkemyksiin ja kokemuksiin työelämän muutoksesta ja voimavarojen tärkeydestä ja sisälsivät varsin henkilökohtaisiakin asioita.

Haastattelut talletin kahdella nauhurilla ja toteutin ne ennalta sovituissa kokoustiloissa, sillä halusin haastatteluille mahdollisimman rauhallisen paikan ja luottamuksellisen ympäristön. Pysin paikkavalinnalla myös helpottamaan haastateltavien saapumista haastatteluun, sillä en halunnut viedä liikaa heidän aikaansa. Näin toteutettuna haastateltavien oli vaivatonta saapua paikalle ja haastattelun jälkeen jatkaa töitään. Haastattelutilanne oli rento ja luonteva ja haastateltavat pystyivät kertomaan avoimesti kokemuksistaan liittyen työelämän muutoksiin, hyvinvointiin ja työssä

jaksamiseen. Haastatteluiden jälkeen sain hyvää palautetta haastattelutilanteesta ja haastattelun sisällöstä. Haastateltavat kiittivät aiheista, jotka johtivat syvälliseen pohdintaan. Monet tekivät myös huomion, että tällainen pohdinta avasi silmät uudennlaisille ajatuksille ja näkökulmille.

Aineistoni koostuu yhteensä kahdestatoista (12) haastattelusta. Yhden haastattelun kesto oli keskimäärin noin 60 minuuttia. Haastattelujen jälkeen aloitin välittömästi litteroinnin, sillä halusin tarttua aineistoon mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Välittömästi haastattelujen jälkeen minulla oli vielä tuoreessa muistissa käyty keskustelut ja niissä heränneet ajatukset, joten en halunnut haaskata aikaa ja ajatuksia litteroimalla tuonnempana. Haastattelut kirjoitin puhtaaksi sanatarkasti, johon huomioin tauot kolmella pisteellä. Litteroitua tekstiä tuli kaikki haastattelut mukaan luettuna yhteensä noin 90 sivua.

Kaikissa tutkimuksen vaiheissa huolehdin tarkasti tutkimuseettisistä toimintatavoista, johon kuuluivat aineiston keruu, luottamuksellisuus, vaitiololupaus ja aineiston säilyttäminen. Huolehdin, että aineisto pysyy tallessa erillisellä muistitikulla ja tietokoneeni tiedostoissa, eikä joudu ulkopuolisten käsiin. Printatut aineistot säilytin kotonani turvallisessa ja suljetussa paikassa, jotta muut ihmiset eivät päässeet niihin käsiksi. Jotta haastateltavien henkilöllisyys ei tulisi missään vaiheessa ilmi, olen poistanut litteroidusta aineistosta haastateltavien tunnistetiedot, kuten heidän oikean nimen sekä muut tunnistamista helpottavat tekijät, kuten syntymävuoden. Jo litterointivaiheessa muutin haastateltavien nimet heidän yksityisyytensä suojaamiseksi ja nimesin asiantuntijatyötä tekevät koodeilla:

”X/Y - tekaistu nimi (onko lapsia)”, esimerkiksi: ”Y - Pete (isä)”.

Sukupuoli	Nimi	Perhesuhteet	Työsuhteen muoto
X	Antero	isä	määräaikainen
X	Malla	äiti	vakinainen
X	Maria	äiti	määräaikainen
X	Ilpo	isä	vakinainen
X	Sirja	ei lapsia	vakinainen
X	Taavi	isä	vakinainen
Y	Pekka	ei lapsia	määräaikainen
Y	Laila	ei lapsia	määräaikainen
Y	Pete	isä	määräaikainen
Y	Sanna	ei lapsia	määräaikainen
Y	Elli	ei lapsia	määräaikainen
Y	Roni	ei lapsia	määräaikainen

**Taulukko 1. Aineiston kuvailu taulukkomuodossa**

### 6.3 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan aineistoa analysoida monin eri tavoin ja oikean analyysitavan valitseminen onkin tärkeää, jotta asetettuihin tutkimusongelmiin saadaan parhaiten vastauksia. Aineiston runsaus ja elämänläheisyys tekevät analyysivaiheesta mielenkiintoista ja haastavaa. (Hirsjärvi ym. 2010, 224–225.) Jouduin monenlaisten valintojen eteen tutkimusta tehdessäni ja yksi valinta koski juuri analyysimenetelmän valintaa. Analyysimenetelmän tuli olla sellainen, jonka avulla pystyisin parhaalla mahdollisella tavalla vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiini, joita oli kaksi: *Miten työelämä on muuttunut X- ja Y-sukupolvien kuvaamana?* ja *Millaiset voimavarat auttavat X- ja Y-sukupolvien edustajia jaksamaan työssään?*

Tähän tutkimukseen päädyin valitsemaan aineiston analyysimenetelmäksi sisällönanalyysin. Sisällönanalyysissä voidaan analysoida esimerkiksi artikkeleita, päiväkirjoja, kirjeitä, haastatteluja ja keskusteluja. Analyysin tarkoituksena on kuvata aineiston sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysin tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa, menettämättä kuitenkaan sen sisältämää arvokasta informaatiota. Sen pyrkimyksenä on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon ja luomaan hajanaisesta aineistosta ymmärrettävää, selkeää ja yhtenäistä informaatiota, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysissä fokuksena on inhimilliset merkitykset ja sen avulla pyritään etsimään ja tarkastelemaan tekstin merkityksiä. Sisällönanalyysin avulla pyritään lähestymään on myös keino ymmärtää näkymätöntä. Sisällönanalyysissä on kyse todellisuuden tajuamisesta inhimillisenä ajattelutapana eikä totuuksien etsimisestä tai kysymisestä sinänsä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103–108.) Analyysissäni pyrin tiivistämään aineiston niin, että lukijalle välittyisi selkeä ja yhtenäinen kokonaiskuva tutkimusaineistostani.

Tutkimukseni aineiston analyysimenetelmänä sovellan aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöisessä analyysissä lähdetään liikkeelle siitä, että litteroidun haastatteluaineiston alkuperäisilmaisut pelkistetään, joten jäljelle jää vain sellainen informaatio, joka on tutkimukselle olennaista. Toisin sanoen, pyritään tunnistamaan sellaiset asiat, jotka ovat tämän tutkimuksen kannalta relevantteja ja joista tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Pelkistämällä haastatteluaineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois ja aineistosta etsitään vastauksia tutkimusongelmiin. Pelkistämällä tarkoitetaan siis joko informaation tiivistämistä tai sen pilkkomista pienempiin osiin. Pelkistämistä ohjaa tutkimuskysymykset, jonka mukaan aineistosta

etsitään tutkimukselle olennaiset asiat. Pelkistämisen jälkeen muodostetaan alaluokkia ja tämän jälkeen tarkoituksena on yhdistää löydetyt alaluokat ja yhdistää ne erillisiksi yläluokiksi. Näiden yläluokkien avulla, aineisto voidaan kuvata entistä tiiviimpänä ja selkeämpänä. Kaikissa luokittelun vaiheissa, luokille annetaan niiden sisältöä parhaiten kuvaava nimi. Kategorioiden muodostaminen on analyysin kriittisin vaihe, sillä tällöin tutkija saa itse päättää, millä perusteella hän luokittelee tietyt ilmaisut samaan tai eri kategoriaan. Tutkija tulkitsee siis omalla kielellään kuvaustason kieltä ja pyrkii löytämään merkityskokonaisuuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101–102, 109.)

## **6.4 Analyysivaiheet ja teemakategoriat**

Seuraavaksi kuvaan yksityiskohtaisemmin tekemääni analyysiä sekä sen eri vaiheita, joiden avulla pyrin tekemään tarkempia johtopäätöksiä aineistostani.

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa luin litteroitua haastattelutekstiä, jota oli yhteensä noin 90 sivua. Aineistoa lukiessani pidin koko ajan tiukasti mielessäni asettamani tutkimuskysymykset, joiden avulla muistutin itselleni millaisiin asioihin minun tuli kiinnittää huomiota ja millaisiin kysymyksiin halusin löytää vastauksia aineistostani.

Seuraavaksi, ennen varsinaisen analyysin aloittamista, minun tuli määritellä analyysiyksikkö, tai kuten Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander ja Matti Hyvärinen (2010, 20) sitä kutsuvat, havaintoyksikkö. Havaintoyksikkö on näkökulma, jonka kautta aineistoa tarkastellaan. Sen valinta on kiinteästi yhteydessä siihen, millä todellisuuden tasolla tutkimuskohde sijaitsee. Onko todellisuuden taso ja kiinnostuksemme kohde ihmisten kokemukset, kulttuuriset merkitykset tai esimerkiksi vuorovaikutusprosessi. Tuomen ja Sarajärven (2009, 110) mukaan analyysiyksikkö eli havaintoyksikkö voi olla myös yksittäinen sana tai kokonainen lause, mutta se voi myös olla ajatuskokonaisuus. Tähän tutkimukseen havaintoyksiköksi valitsin ajatuskokonaisuuden, sillä koin sen palvelevan parhaiten tätä tutkimusta. Tarkastelun kohteena tässä tutkimuksessa olivat haastateltavien omat kokemukset työelämän muutoksesta ja voimavaroista. Jokainen haastattelu oli kokonaisuus, jossa kaikki osat liittyivät kiinteästi toisiinsa ja toivat esille merkityksiä, ajatuksia ja kokemuksia työelämän muutoksesta ja voimavarojen merkityksestä.

Seuraavassa analyysini vaiheessa ryhdyin lukemaan aineistoani läpi vielä tarkemmin ja tällä kerralla karsin aineistosta kaiken ylimääräisen pois ja nostin esiin ainoastaan sen, mikä oli

tutkimukseni kannalta oleellista ja minun analyysilleni merkityksellistä. Tätä vaihetta kutsutaan luokitteluksi tai kuten Tuomi ja Sarajärvi (2009, 93) kirjoittavat, teemoitteluksi, jossa ideana on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Aineiston luokittelu tai teemoittelu on olennainen osa analyysiä ja se luo pohjan koko tutkimukselle. Luokittelun tuloksena syntyy tutkimukselle kehys, jonka avulla haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tulkita ja tiivistää. Luokittelun tarkoituksena oli tässäkin tutkimuksessa saada suuresta aineistomassasta tärkeät ja keskeiset piirteet esiin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 147.)

Pureuduin tarkasti aineistooni ja alleviivasin eri värisillä kynillä aineistosta nousevia teemoja omien tutkimuskysymysteni mukaisesti ja aloin ryhmitellä niitä omiin alaluokkiinsa. Tässä vaiheessa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään tarkasti läpi ja etsitään aineistosta samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia kuvaavia käsitteitä ja yhdistellään ne omiksi luokikseen ja nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Loin jokaiselle löytämälleni luokalle oman tiedoston ja keräsin samaan luokkaan kuuluvia asioita omiin kansioihinsa, jotta minun olisi helpompi myöhemmin palata luokkiin ja ryhmitellä niitä edelleen pääluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–111.) Jaoin aineistoni kahden teeman mukaisesti, sillä tutkimuskysymyksiäkin olin muodostanut kaksi kappaletta. Löysin työelämän muutosta koskevia alaluokkia kahdeksan (8) ja voimavaroja koskevia alaluokkia yhdeksän (9). Seuraavaksi yhdistelin ja uudelleenjärjestin löytämiäni alaluokkia suurempiin pääluokkiin. Lopulliset pääluokat alaluokkineen olen esittänyt alla olevissa taulukoissa.

*Taulukot seuraavalla sivulla.*

**Työelämän muutos X- ja Y-sukupolvien kuvaamana:**  
luokittelukategorioiden pääluokat ja alaluokat

1. Työn määrittely	2. Työelämän uudet vaatimukset	3. Työn hallinta
Mitä työ on? Teemaan johdatteleva kysymys	a. Työn ja työelämän nopeat muutokset ja epävarmuus	a. Työelämän, vapaa-ajan ja yksityiselämän hämärtyminen
	b. Oman vastuun kantaminen	b. Työ osana identiteettiä
	c. Teknologinen murros	c. Joustavuus työssä
	d. Yhteisöllisyys vs. yksilökeskeisyys	d. Työelämän hektisyys

**Taulukko 2. Työelämän muutos X- ja Y-sukupolvien kuvaamana: luokittelukategorioiden pääluokat ja alaluokat**

**Voimavarat hyvinvoinnin edistäjinä:**  
luokittelukategorioiden pääluokat ja alaluokat

1. Työ ja voimavarat	2. Työn ulkopuoliset voimavarat	3. Yksilön sisäiset voimavarat
a. Työn merkityksellisyys, mielekkyys ja onnistumiset	a. Vapaa-aika, perhe ja harrastukset	a. Positiivinen asenne
b. Itsensä kehittäminen	b. Terveelliset elämäntavat	b. Eletyn elämän ja kokemuksen tuoma varmuus
c. Verkostojen tärkeys		c. Pitkäjänteisyys
d. Esimiehen ja työtiimin merkitys		

**Taulukko 3. Voimavarat hyvinvoinnin edistäjinä: luokittelukategorioiden pääluokat ja alaluokat**

## 7 TULOKSET

Tässä luvussa esittelen analyysini tulokset. Luokittelua tehdessäni pidin mielessäni koko ajan ajatuksen siitä, miten erilaiset ja eri ikäiset ihmiset mahdollisesti suhtautuvat työelämän muutokseen ja miten he sen näkevät ja kokevat. Voimavaroja luokitellessani halusin jakaa selkeästi esiin nousseet voimavarat työhön liittyviin voimavaroihin ja työn ulkopuolisiin voimavaroihin. Koin myös, että oli tärkeää nostaa esille haastatteluissa esille tullut yksilöiden oma vaikutus hyvinvoinnin kokemiselle ja rakentamiselle.

Analyysiini valikoituivat sellaiset sitaatit, joiden sisällöt olivat selkeästi toistuvia ja litteroinneissa eniten esiintyviä. Olen pyrkinyt kuitenkin siihen, että jokainen haastateltava on päässyt tekstinäytteissäni ääneen tasapuolisesti. Käyttämäni sitaatit olen halunnut säilyttää alkuperäisessä muodossaan, sillä olen halunnut kunnioittaa haastateltavien omaa tapaa kertoa asioista ja kuvailla tunteuksiaan. Aiheen henkilökohtaisuuden vuoksi tai tekstin tarpeettomuuden vuoksi olen poistanut joitain lauseita sitaattien välistä, jolloin tätä kuvaamaan olen käyttänyt merkkiä - -. Mikäli olen aloittanut sitaatin keskeltä lausetta, olen käyttänyt [ ]-merkkiä ja tämän lisäksi laittanut sulkuihin ison alkukirjaimen.

### 7.1 Työelämän muutos X- ja Y-sukupolvien kuvaamana

Ensimmäisen tutkimusongelmani tarkoituksena oli selvittää, miten työelämän muutos näkyy haastateltavien puheissa ja miten he kuvaavat työelämän muutosta. Seuraavaksi esittelen tutkimukseni tuloksia kahden tutkimuskysymykseni mukaan. Analysoin sitä, miten työelämä on muuttunut haastateltavien mielestä ja miten muutos näkyy heidän työssään, elämässään ja yhteiskunnassa ylipäätään.



### 7.1.1 Työn määrittelyminen

Ensimmäisenä halusin nostaa analyysini tueksi kysymyksen, jonka esitin haastateltaville työn määrittelymisestä. *Työn määrittelyminen* nousi myös ensimmäiseksi pääluokaksi. Halusin aloittaa haastatteluni kysymyksellä, joka hieman alusti itse haastattelun teemaan ja laittoi myös haastateltavat pohtimaan sitä, miten he määrittelevät työn, mitä se heille on ja mitä se merkitsee. Halusin kuulla eri sukupolvien asiantuntijatyötä tekevien määritelmiä työstä ja sen merkityksestä heidän elämässään.

*No kyl se tärkeä osa elämää on... Ei pelkästään toimeentulo, vaan myös se, että tota... kai se perustuu perus kunnianhimoon, et on niinku halu menestyä työelämässä, mut mä en oo koskaan ollu kuitenkaan semmonen, et mä uhraisin sille työlle kaiken, et se ura ei oo sillai ykkönen... Ura on tärkeä mut ei sillä tavalla ykkönen, et se tehtäis kaiken muun kustannuksella... Et on se keskeisellä paikalla... mut en ole semmonen uraihminen, joka uhraa sille kaiken.*

*X - Antero (isä)*

Työidentiteetti on mahdollisesti toisenlainen kuin se on ollut ennen (Piha 2004, 25). Ennen työtä tehtiin pääasiassa elannon eteen, mutta tänä päivänä se myös määrittelee paljon sitä, kuka ihminen on ja mitä hän edustaa. Työn kautta ja työn tuomalla statuksella ihminen saa myös sosiaalista hyväksyntää ja arvostusta. Arvostuksen tarve liittyy myös Reunamon (2008) Työhyvinvoinnin portaat -malliin, jossa neljäs porrastarvehierarkiassa on arvostuksen tarpeen porrastus. Sen mukaan ihminen kaipaa osakseen arvostusta, joka on peräisin toisilta ihmisiltä tai ihmiseltä itseltään itsekunnioituksena. Tällaisen arvostuksen tarpeen tyydyttäminen johtaa yleensä itsetunnon vahvistumiseen. (Reunamo 2008, 32.) Työ on suomalaisessa yhteiskunnassa hyvin keskeisessä asemassa ja työtä tehdään kunnianhimoa, mutta ei kuitenkaan kaiken muun kustannuksella. Edelleen pehmeät arvot ovat arvossaan ja niitä myös halutaan vaalia.

*[T]yö on mulle... mmm... se määrittelee aika paljon sitä, mitä mä oon, elikkä koen sen aika tärkeeksi siinä mielessä, että koen myös oman tekemisen sen kautta niin ku, et onks se hyödyllistä vai ei - -.*

*Y - Laila (ei lapsia)*

*Mulle työ on tosi tärkeä, ei siksi, että työ itessään ois tärkeä, mut mulle työ ja ura on tapoja määrittää ja jäsentää tätä maailmaa ja omaa itseä ja saada asioita aikaseks... Se on tapa kontribuoida tähän yhteiskuntaan sillä maximitasolla, millä siihen pystyy ja se on tosi tärkeä mun elämän kokonaisuudessa, et mulle ois ehkä henkisesti todella rankka paikka, jos joutuis semmoseen tilanteeseen, että omalle osaamiselle ei työmarkkinoilla olis kysyntää - -.*

*Y - Pete (isä)*

Melin (2007, 17) kirjoittaakin, että monelle työpaikka ja ammatti ovat arjen keskeisimpiä jäsenystekijöitä ja samalla ihmisen arvon ja aseman mittareita. Myös haastatteluissa nousi todella keskeiseksi huomio työn merkityksellisyydestä asiantuntijatyössä. Lähestulkoon kaikki haastateltavat, sukupolvesta riippumatta, nostivat asiantuntijatyön korkealle jalustalle ja kertoivat työn olevan heille paljon enemmän kuin vain työtä. Haastateltavat kokivat, että työ ja siihen liittyvät asiat ovat heille myös harrastus ja samat asiat kiinnostavat heitä myös vapaa-ajalla. He eivät koe raskaana sitä, että lukevat sähköposteja niin sanotulla omalla ajalla, sillä työ kulkeutuu väistämättä mukana ajatuksissa paikasta, viikonpäivästä ja vuorokauden ajasta riippumatta. Myöhemmin tässä analyysissä käsitelen tarkemmin työtä osana identiteettiä. Työtä määriteltäessä, haastateltavat nostivat työn tärkeäksi osaksi elämää ja identiteettiä ja se oli vastauksien perusteella hyvin tärkeä osa X- ja Y-sukupolvien elämää.

*Ööö... työ on mulle elämäntapa - -, niin elämä on aika työkeskeistä... Se ei kuitenkaan määrittele mulle ihmisarvoa tai edes ole itseisarvosta, mutta mä tiedän, että mä oon kokeillu muutakin, että mä nautin työstäni ja kun mä saan tehdä töitä, josta mä nautin, ni mä pystyn silloin parhaiten toteuttamaan itseäni ja se on se, mikä tekee mut onnelliseksi elämässä eli mulle työ on ihan välttämätöntä ja kun mä nuorempana ajattelin omaa työuraani - -, niin mä vakaasti päätin, että mä haluan hakeutua palkkatyöhön ja vakituiseen kuukausituloon ja kouluttautua sitä varten. Kun mä rupesin miettimään, että mikä on se suunta, mitä kohti mä lähden, ni mä vaan päätin, että koulutan itseäni niin pitkälle, että mulla on kaikki ovet mahdollisimman avoinna, että työ on määrittänyt mun tekemistä aina.*

*X - Malla (äiti)*

*No mulle se tietenkkin, niin ku proosallisesti, on keino tulla toimeen ja hankkia elanto, että pysyy leivässä, mutta kyllä mä nään sen myöskin, et työllä on myös, siis mun omalla työllä, on vaikutuksensa yhteiskunnan kehittymiseen, että mä haluan, et mun työ on sellaista, että sillä on vaikutuksensa siihen, edes sen pienen hitusen verran, ohjata yhteiskuntaa johonkin suuntaan... tavallaan koen sen yksilön panostuksena yhteisen hyvän rakentamiseen.*

*X - Taavi (isä)*

Tietenkin myös tänä päivänä työ on tapa hankkia elanto ja tuoda leipä pöytään, mutta se on myös paljon muuta, kuten tässäkin tutkimuksessa tuli esille. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena on nimenomaan asiantuntijatyötä tekevät korkeasti koulutetut X- ja Y-sukupolvien edustajat, joille haastattelujen perusteella työ on paljon muutakin kuin keino ansaita elanto. Työ määriteltiin osaksi isompaa kokonaisuutta, jonka avulla ihminen määrittelee sitä kuka on ja mikä on hänen hyöty ja paikka tässä yhteiskunnassa sekä koko maailmassa. Kasvion (1994, 113) mukaan aikaisemmin on käyty keskustelua siitä, että kun ihmisten elintaso paranee ja koulutustaso kohoaa, tulee se todennäköisesti johtamaan siihen, että ihmisten työhön kohdistuvat odotukset ja vaatimukset tulisivat muuttumaan. Tällaisia muutoksia tulisi todennäköisesti olemaan ihmisten vaatimukset työn

luonteelta. Ihmiset eivät enää tekisi työtä pelkästään palkan takia vaan kaipaisivat siltä myös uudenlaista tyydytystä ja keinoa toteuttaa itseään. Tällaiseen rooliin työ on selkeästi kipuamassa ja tulee myös tässä tutkimuksessa hyvin ilmi.

### **7.1.2 Työelämän uudet vaatimukset**

Työelämän vaatimukset ovat analyysini toinen pääluokka, joka nousi esille aineistostani ja siihen liittyvät alaluokat vastasivat mielestäni hyvin ensimmäiseen tutkimusongelmaani. Tämän pääluokan alaluokiksi muodostuivat:

*Työn ja työelämän nopeat muutokset ja epävarmuus*

*Oman vastuun kantaminen*

*Teknologinen murros*

*Yhteisöllisyys vs. yksilökeskeisyys*

#### **7.1.2.1 Työn ja työelämän nopeat muutokset ja epävarmuus**

Ensimmäinen alaluokka, jonka aineistostani löysin liittyen työelämän uusiin vaatimuksiin, koski työelämän nopeita muutoksia ja epävarmuutta. Keskustelua käytiin paljon etenkin määräaikaista työsuhteista ja muista työelämän muutoksista sekä niihin sopeutumisesta. Kuten Reunamokin (2008) toteaa, työsuhteeseen liittyvät turvattomuuden tunteet ovat lisääntyneet työelämässä merkittävästi ja tällaiset tunteet aiheuttavat huolta muun muassa työllistymisestä ja toimeentulosta. Määräaikaiset työsuhteet tai osa-aikatyöt voivat sopia joidenkin ihmisten elämäntilanteeseen ja tavoitteisiin hyvin, kun taas toisille ne aiheuttaa paljon stressiä ja turvattomuutta. (Reunamo 2008, 85.)

Tässä tutkimuksessa haastateltavat suhtautuivat työelämän muutoksiin, epävarmuuteen ja työsuhteiden laatuun pääosin melko neutraalisti ja eivät kokeneet muutoksia erityisen rasittavina tai kuormittavina. Pieni osa haastateltavista kokivat kuitenkin määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen luovan paineita ja stressiä työelämässä. Toisaalta osa haastateltavista kokivat määräaikaaisuuksien myös tuovan mahdollisuuksia laajentaa osaamistaan ja rakentaa omasta urasta monipuolisen. On mahdollista, että henkilöt, jotka ovat eläneet aikaa, jolloin vakituiset työsuhteet

olivat yleisempiä, saattavat olla huolissaan nyky-yhteiskunnan ja työelämän tilanteesta. Tällaiset henkilöt ovat kasvaneet ja sosiaalistuneet erilaiseen yhteiskuntaan ja työelämään kuin mitä se tänä päivänä mahdollisesti on (Vesterinen 2006, 30). X-sukupolvi oli tietoisempi siitä, mitä työelämä on aikaisemmin ollut ja mihin suuntaan muutos on työntekijöitä ja työelämää vienyt. He kokivat huolen myös perheen elättämisestä ja muutoksien negatiivisista vaikutuksista.

*[M]ääräaikaiset työsuhteet on oikeesti aika iso stressitekijä ja itse oon aika huolestunut myös siitä, miten määräaikaisuudesta ja tällisestä silpputyöstä on tulossa enemmän niinku normi, et silloin nuorena oli ihan kiva tietää, et okei mä teen tässä kolme kuukautta töitä ja sit mä lähen matkalle, mut sit jos se kolme kuukautta on aina ja joka kerta saa olla huolissaan siitä, että mäkin muistan sen, et jatkuuko ne määräaikaisuudet vai ei, koska mä oon ollu pitkiä työsuhteita ketjutetulla määräyksellä, niin on siinä aina kuitenkin taustalla se et jatkuuko tää vai ei - -*

X - Sirja (ei lapsia)

*[H]uomaa, et on vastuussa ei paitsi itsestään vaan myös perheestä, niin tietenkkin se pieni huoli siitä toimeentulosta on värittäny sitä ajattelua, kun on havainnut näitä muutoksia ympärillään, mutta toisaalta oon uskonut aina siihen, että kun tuntee ne asiat ja on kiinnostunut ja tuntee jonkinlaista paloa niihin asioihin, jonka kanssa työskentelee, niin kyl sille on aina tekijänsä - -*

X - Taavi (isä)

Myös aikaisempien tutkimusten mukaan määräaikaisuus epätyypillisenä työsuhteen muotona on ehkä eniten herättänyt keskustelua. Saatetaan olettaa, että määräaikaisia työsuhteita pidetään työntekijän kannalta huonompana vaihtoehtona kuin osa-aikaisia työsuhteita, sillä määräaikaisissa työsuhteissa usein työntekijä joustaa työnantajan toiveiden mukaisesti. Määräaikaisuudet voidaan kokea joko enemmän negatiivisena tai positiivisena. (Pärnänen & Sutela 2009, 156.) Tässä tutkimuksessa suurin osa haastateltavista kokivat määräaikaisuudet ja nopeat muutokset pääosin melko positiivisena tai neutraalina asiana, pienestä huolesta riippumatta. Koska työelämä muuttuu, edellyttää se organisaatioilta, yhteisöiltä kuin yksilöiltäkin jatkuvan sopeutumisen lisäksi jatkuvaa uudistumista (Reunamo 2008, 86).

*[S]e on elämää ja tässä on ollu jo niin pitkään työelämässä, että tota... ei oikein hätkähdä mistään, et tää menee tähän suuntaan ja siinä täytyy vaan pystyy elää mukana - -*

X - Antero (isä)

*[E]t kun en oo muunlaista työelämää oikeestaan koskaan kokenutkaan, kun semmosta, et se on aina ollu joku hanke tai tehtävä, joka on pitäny saada tehtyä aina loppuun asti, jossa on ollu aina selkee alku ja loppu, et se sopii mulle kyllä... Tietysti nyt sitte, ku rupee olee tän ikänen - -, ni mä rupeen olee varmaan semmonen, että voi olla riskikii, et miten hommat jatkuu, mut toisaalta aina on sit elämä kantanu - -*

X - Maria (äiti)

Kuten Juhani Ilmarinenkin (2000, 178) toteaa, työntekijöiden ja työyhteisön tulee sopeutua työelämän muutoksiin ja muuttua muutosten rinnalla. Tällainen asenne nousi myös haastatteluissa esille ja muutosten mukana oltiin valmiita kulkemaan. Muutoksiin myös asennoiduttiin pääasiassa melko positiivisesti. Riskit työn loppumisesta tai nopeista muutoksista työelämässä tiedostettiin, mutta niistä haastateltavat eivät kokeneet valtavaa stressiä tai paineita, tässä apuna on varmasti ihmisten mukautumiskyky vallitsevaan tilanteeseen ja positiivinen ja luottavainen elämänasenne. Pääasiassa haastateltavat olivat sitä mieltä, että muutoksia työssä ja elämässä on aina ollut ja niitä tulee aina olemaan. Muutokset koettiin mahdollisuutena vaikuttaa asioihin ja tulevaisuuteen.

*[T]ietenkin tää maailman yleinen muutos, et meillähän häipyä työpaikkoja ja vaihtuu ne, et mistä maksetaan ja mille työlle on kysyntää, et toisaaltahan se on epävarmuutta lisäävä asia, mutta toisaalta sehän tuo ihan uudenlaisia mahdollisuuksia, että... näin se pitää olla... maailma muuttuu ja kehitys kehittyy ja se vaan tulee kiihtymään, että sitä on turha mun mielestä tapella sitä vastaan... jotenkin ite ainaki yrittäny elää silleen, että heittäytyä ja kattoo sinne tulevaisuuteen, et jos kattoo taaksepäin, niin se muutoshan, et sitähän se on ollu aina... niin tota suhteessa eiliseen, niin maailma on aina muuttunu ja niin sen pitää ollakkin... mä koen sen ihan positiivisena, koska se osottaa sen, et meil on vielä mahollisuus vaikuttaa asioihin.*

*X - Maria (äiti)*

*[T]än päivän työelämässä niitä muuttuvia tekijöitä on niinku ihan järjetön määrä - -, must tuntuu, että tänä päivänä tää työelämä on koko aika yhtä tulipaloo ja en tarkota sitä, että ois tulipalokiire vaan tarkotan sitä, että se, että tää projekti mitä tehdään loppuis ens viikolla, niin on ihan täysin todennäköistä - -, se, että saa ite jonkun toisen duunin kolmen viikon päästä, saa hyvän tarjouksen, se on täysin todennäköistä... Et työ on mun mielestä muuttunu tosi monella saralla ja se vaatii ihmisiltä tänä päivänä entistä enemmän muutoskykyä ja halua muuttua ennen kaikkea.*

*Y - Pekka (ei lapsia)*

Työ, työn sisällöt, työympäristöt ja työyhteisöt ovat jatkuvien muutosten pyörteessä ja muutos on mitä luultavimmin tullut jäädäkseen. Haastateltavien puheissa tuli esille muutoskyvyn ja muutoshalukkuuden merkitys. Muutoksiin suhtaudutaan, niin X- ja Y-sukupolvien keskuudessa, kuitenkin jo varsin normaalina asiana yhteiskunnassa ja työelämässä. Puhetta työelämän huonontumisesta (Siltala 2004) käydään paljon. Kuitenkaan en saanut haastatteluista sellaista kuvaa, että haastateltavien mielestä työelämä olisi erityisemmin huonontunut, ehkä jopa päinvastoin. Haastateltavat sukupolvesta riippumatta kokivat, että vaatimukset ovat joltain osin kasvaneet ja muuttuneet, tahti on kiihtynyt, mutta kaiken kaikkiaan tilalle on tullut paljon hyvää ja parempaa kuin aikaisemmin. Haastateltavien kuvaamat tuntemukset tukivat teoriaani myös siinä mielessä, että työelämän muutos on kulkenut hyvään suuntaan ja näin haastateltavat sen myös pääosin kokivat. Työhön ja työelämään on tullut vaihtelua ja monipuolisuutta, omat vaikuttamismahdollisuudet sekä omien taitojen kehittämismahdollisuudet ovat kasvaneet. (Julkunen

2008, 10.) Muutos nähtiin pääosin positiivisena, mutta isossa kuvassa myös hieman ongelmallisena. Muutoksien tarkastelu johti myös siihen, että huoli esimerkiksi omista ikääntyvistä vanhemmista ja heidän työpaikoistaan nousi puheenaiheeksi.

*[M]ut mitä enemmän mä mietin sitä laajemmin niin, ei se ihan niin yksinkertasta oo, et sit kun on ruvennu miettimään vaikka omien vanhempien tai äidin kautta, et jos vaikka äidin duuni menis nyt alta tai et teknologia kehittyis ja veis sen duunin, niin tuskin äitini enää lähtisi etsimään uutta työtä... ku taas ite sit välillä jopa miettii, et oispa siistiä, et jos robotit alkais kouluttaa ja me voitais keksiä jotain muuta taas mitä tehdä... Et kyl mä oon optimisti siihen työn muutokseen, todella optimistinen, mut isossa kuvassa se ei oo ihan niin yksinkertasta.*

*Y - Pekka (ei lapsia)*

Etenkin Y-sukupolven edustajat kertoivat kasvaneensa muutosten keskellä ja muutoksia on aina ollut ja tapahtunut heidän uransa aikana. Nuorempi sukupolvi kertoi, että elävät muutoksista ja jopa hakevat ja kehittävät tietoisesti niitä. He ovat ehkä tottuneet joustavampaan työntekoon ja erilaisiin työn muotoihin kuin vanhemmat sukupolvet. Y-sukupolven keskuudessa, muutoksiin saatetaan suhtautua kevyemmin, eikä niistä oteta paineita vaan niiden mukana eletään ja niihin sopeudutaan. Kaikki haastateltavat sukupolvesta riippumatta, olivat tässä tutkimuksessa kuitenkin melko positiivisesti suhtautuvia, eikä suuria eroja ollut havaittavissa sukupolvien välillä. Uskon tämän johtuvan työn luonteesta, haastateltavien persoonallisuudesta ja heidän työpaikasta, jonka keskeisenä ideana on tuottaa Suomeen uudenlaista muutosajattelua. Kuten Järvensivukin (2010, 164) painottaa, keskustelu sukupolvista on hieman ongelmallinen, sillä se sivuuttaa alleen lähes kaiken muun paitsi yksittäisten henkilöiden syntymävuoden. Sukupolvikeskustelussa tulee myös huomioida muut ihmisten väliset eroavaisuudet, kuten persoona ja elämänvaihe. Myös haastatteluissa kävi ilmi, että haastateltavat eivät itse aseta kovin suurta viivaa eri sukupolvien välille, vaan kokevat eroavaisuuksien olevan enemmänkin persoona- ja elämänvaihekysymyksiä kuin ikä- tai sukupolvikysymyksiä.

*[S]iis mä koen, et mä itse niihin muutoksiin pystyn sopeutumaan ja enemmän jopa niin, kun elän niistä muutoksista, sehän on toisaalta meidän bisnes ne muutokset, et niitähän me täällä tuotetaan, tehdään ja yritetään ennakoida, mut myös, että ehkä sitä on sitä keskustelua niin paljon käyny, et ehkä sitä jopa odottaa niitä muutoksia.*

*Y - Pekka (ei lapsia)*

*[E]hkä siitä on tullu niin ku vielä enemmän epävakaampaa, mutta muuten mä en oikeen osaa sanoa onks se muuttunut... epävakaampaa siinä mielessä, että johtuuko se sitten yhteiskunnallisesta tilanteesta vai mistä se johtuu, mut semmonen niinku epävakaus ylipäättänsä vallitsee sillälailla, semmonen niin ku ilmapiiri, että ei se välttämättä oo yhtään sen epävakaampaa, kun aikasemmin, mutta siis tuntuu siltä niinku, että siis mikään ei enää ole varmaa niin sanotusti ja siihen on jotenki ite myös jotenki kasvanu... Esimerkiks, kun tässä meidän työpaikalla oli tämmönen henkilöstöinfo ja*

*käsiteltiin työpaikan asioita, niin ne asiat, mitä siellä käytiin läpi, herätti varmasti mua vanhemmissa paljon voimakkaampia tunteita kun mussa, koska mä oon tottunu siihen, että asiat muuttuu - -, et pitää löytyä niinku jonkinlaista joustavuutta entistä enemmän, et se on oikeestaan sellanen elinehto siinä, että ura kehittyy ja saa töitä.*

Y - Laila (ei lapsia)

Useampi haastateltava nosti esille sitoutumisasteen ja määräaikaiset työsuhteet. Monet haastateltavista kertoivat, että sitoutuneisuuden aste olisi mahdollisesti suurempi, jos heillä olisi vakituinen tai pidempi määräaikainen työsopimus. Haastateltavat nostivat esille myös sen, että työtä tehdään enemmänkin itselle kuin organisaatiolle, jossa työskentelee. Työ on enemmän itsensä kehittämistä ja koko ajan ollaan silmät auki uusien mahdollisuuksien varalta. Työtä ei tehdä sen huonommin, mitä lyhyempi työsuhde on, mutta kerrottiin, että sitoutuneisuus olisi varmasti korkeammalla tasolla, mikäli työsuhde olisi määritelty pidemmäksi tai vakituiseksi. Kuitenkin määräaikaiset työsuhteet koettiin melko positiivisena asiana, sillä silloin on, ikään kuin mahdollisuus tutustua useampiin työpaikkoihin ja työmahdollisuuksiin ja tietyn määräajan jälkeen on vapaus vaihtaa työpaikkaa ja tarttua toisiin mielenkiintoisiin haasteisiin ja tehtäviin. Määräaikaisuudet myös mahdollistavat sen, että henkilö ei pääse ”urautumaan”.

*[M]ä oon jotenkin tottunu siihen, et kun mä oon sen lyhyen työuran, mitä on ollu, niin se on ollu oikeestaan koko ajan pätkää... totta kai se aina asettaa vähän niinku sen, et sä koko ajan vilkuilet vähän muuallekin, et mä en tiedä, et mä voisin ehkä olla sitoutuneempi työntekijä jos mulla olis vaikka viiden vuoden pätkä tai vaikka niinku toistaseks voimassaoleva, et kyl se väkisin asettaa mulle semmosen, että mä aina vähän niinku oon silmät auki, et mitä muualla - -.*

Y - Sanna (ei lapsia)

*[M]ä oon päätyne siihen, että määräaikaisuudet on ihan kivoja, niissä tietää milloin se loppuu ja miksi se loppuu - -, totta kai sekin luo omat haasteensa, et elämää on vaikeee suunnitella pidemmälle, mutta tota... ku ei se vakituinenkaan työ ole tae mistään... et onhan nyt YT:tä joka paikassa, että tota... ehkä sitä ei just osaa ajatella hirveen suurena riskinä, et määräaikainen on kuitenkin työnantajaa sitova niinku siihen asti... Et on siinä niinku hyvätkin puolensa ja sitten myöskin se, ettei uraudu - -. - - mutku me ollaan ehkä valmistuttu siihen maailmaan, et ne on pätkätöitä pääasiassa, niin sitte... taino pääasiassa ja pääasiassa, riippuu alasta, onhan mun kavereistakin tosi monet vakiduuneissa, et ei siin mitään, mut joka tapauksessa, itse tämä riski jota koen kantavani työmarkkinoiden epävarmuudesta, niin kylhän sekin vaikuttaa siihen niinku, et kuinka paljon halua satsata johonkin työpaikkaan, joka ei todennäköisesti ole siellä enää mua varten kahden vuoden päästä - -.*

Y - Elli (ei lapsia)

Elämme maailmassa, jossa muutos on jokapäiväistä ja yhä kiihtyvää. Nuorten suhtautuminen muuttuvaan maailmaan saattaa olla avoimempi kuin esimerkiksi pahimman laman aikana eläneiden vanhempinsa. Tällaiseen käsitykseen ja yleistykseen emme kuitenkaan saa sortua, vaan keskustelu

muutosten sietämisestä tulee laajentaa koskemaan sukupolven lisäksi myös esimerkiksi toimintakontekstia, elämäntilannetta ja persoonaa. Maailma muuttuu ja työnantajien tarpeet myös sen mukana. Sekä työnantajat että työntekijät kaipaavat joustavia työsuhteita ja työmarkkinoita sekä vapautta liikkua ja tehdä erilaisia asioita ja luoda itselleen sopivia työuria.

### **7.1.2.2 Oman vastuun kantaminen**

Toisena aineistostani esille nousi oman vastuun kantaminen työelämän muutosten keskellä. Jokainen ihminen on loppujen lopuksi vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, osaamisestaan, osaamisensa kehittämisestä ja työurastaan. Nykyajan työelämä vaatii jatkuvasti tekijöiltään uusia taitoja, uusia ominaisuuksia, uutta osaamista sekä eteen tulevien muutosten ja vaatimusten omaksumista. Ei riitä, että olet hyvä esimerkiksi tietoteknisesti vaan aikamme vaatii myös hyviä vuorovaikutus- ja sosiaalisia taitoja. Työelämän muutos vaatii myös osaamisen kehittämistä ja itsensä johtamista, sekä omien taitojen ja oman osaamisen tunnistamista ja sen aktiivista hyödyntämistä. Tässä alaluokassa käsittelen enemmänkin yksilön vastuuta pysyä ajassa ja yhteiskunnan muutoksissa mukana.

Paljon puhutaan itsensä brändäämisestä, oman osaamisen ymmärtämisestä ja sen esiintuomisesta. Työelämän muutos on myös tuonut esille sen, että me emme voi hukkaa massaan, vaan meidän tulee yhä aktiivisemmin kantaa oma vastuumme osaamisemme ylläpitämisestä ja sen markkinoinnista, niin työnhaussa kuin jo työelämässä ollessamme. Molemmat sukupolvet allekirjoittivat kilpailun kovenemisen työmarkkinoilla ja oman vastuun kantamisen osaamisen esilletuomisesta työnhaussa. Ihmisen tulee itse ottaa merkittävää roolia työpaikan saamiseksi tai siinä pysymiseksi. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että varhaista työkokemusta arvostetaan paljon ja sen merkitystä korostettiin. Haastateltavat painottivat sitä, että kaikki työ on arvokasta, kaikki työ kannattaa ja työtä oppii vain tekemällä. Tämän viestin he myös halusivat viedä nuoremmille sukupolville ja oppilaitoksiin. Myös Reunamo (2008) korostaa työssä tapahtuvaa oppimista ja sitä, että oman osaamisen ylläpitäminen on ihmisen itsensä kannalta merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla. Osaamisen ylläpitäminen edistää myös työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia. Osaamisen kehittäminen liittyy Työhyvinvoinnin portaat -mallin viidennelle askelmalle eli itsensä toteuttamisen tarpeeseen. (Reunamo 2008, 160–161.)



*[S]it just se semmonen... just tää osaamisen todentaminen ja... esimerkiks tää, että yli puolet työpaikoista menee jotakin muuta kautta, kun avoimen työhaunkautta ja semmonen, että millä sä voit uusille tahoille niinku osottaa, että sä oot just se hyvä ja millä sen pystyy itekki just tunnistamaan oman osaamisensa, että mitä tota...mitä osaa - -.*

X - Maria (äiti)

*[T]utkimuksethan sanoo ja mä allekirjoitan tämän, et sosiaalisuuden ja ihmisten kanssa toimimisen rooli kasvaa huolimatta siitä, että et joku vois ajatella, että digitalisaation ja tämmösen myötä se vähenee, päinvastoin sosiaalisuuden ja ihmisten kanssa toimimisen kyvyn rooli ja merkitys korostuu.*

X - Antero (isä)

Sosiaalisuus, yhteistyötaidot ja alaistaidot nousivat myös haastatteluista hyvin vahvasti esille. Työilmapiiri on hyvin merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta ja sen parantamiseen ollaan alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota, niin kuin aikaisemmin teoriaosuudessa tuli ilmi. Työyhteisötaidot ja niiden kehittäminen ovat merkittävä tekijä työtyytyväisyyden rakentajana ja parantavat myös työn tuloksellisuutta. Yhteishenki työpaikoilla sekä avoin ja luottamuksellinen työyhteisö liittyvät myös Reunamon (2008, 122) Työhyvinvoinnin portaat -malliin, jonka kolmas askel käsittää liittymisen tarpeen tyydyttämisen. Kukaan ei pärjää loputtomasti ilman toisten ihmisten tukea tai apua. Myös haastateltavat totesivat, että yhdessä tekeminen ja toimiminen on tärkeää nykypäivän työelämässä. Tässä nousee taas esille yksilön oma vastuu ja sen vastuun kantaminen, että olet kykenevä sosiaaliseen kanssakäymiseen ja tulet toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Tämä taito ei ole tietenkään välttämätön kaikilla aloilla tai työpaikoilla, mutta mielestäni melko hyödyllinen taito elämästä yleisesti.

*[E]nä ei välttämättä ratkase niinku se, mitkä sun niinku nimenomaan... tai mitkä sun taidot on, vaan ennemminkin se kokonaisuus ja se minkälainen persoona sä oot ja se et pystyt nimenomaan tekemään töitä ryhmässä ja olla sosiaalisessa kanssakäymisessä, et toki on varmaan paljon sellasia tehtäviä missä ei tarvi, mutta niinku yleisellä tasolla ehkä se on korostunu, että sun täytyy tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja et se et sul on joku tietty diplomi ei enää merkitse siinä niin paljoo, jos et sä tuu toimeen... niitten ehkä niinku painosuhteet on hieman muuttunu - -.*

Y - Laila (ei lapsia)

*[P]aljon puhutaan, et tarvitaan hyviä johtajia, mut yhtälailla me tarvitaan niitä, jotka osaa olla siinä porukassa... onks ne sit alaistaidot vai tiimityötaidot vai mikä sen nimi on, että sitä mä toivoin, että opeteltais koulussa, et vuorovaikutustaidot ja sitä ymmärrystä, että ei tässä yksin pärjää, et vaikka on kuinka mikä mestari, niin ei kukaan saa yksin yhtään mitään aikaseks - -.*

X - Maria (äiti)

Kolmantena asiana, jonka haastateltavat laittoivat yksilöiden vastuulle oli uusiutumiskyky. Korostettiin uusien asioiden nopean omaksumisen ja hallinnan taitoa työelämässä. Haastatteluissa

tuli hyvin vahvasti esiin yksilön vastuu ajan hermoilla pysymisessä ja uusien työelämätaitojen oppimisessa ja ylläpitämisessä. Uskon, että uudistumiskyky on vahvaa juuri tähän haastatteluun osallistujien keskuudessa, sillä heidän tehtävänä on tuottaa muutosta yhteiskunnassa. Uskon myös, että eräänlainen muutosvastarinta, jollakin aloilla tai joidenkin ihmisten keskuudessa, on pelkoa siitä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan ja tietynlaista epävarmuutta. Reunamon (2008) mallin viidennellä askelmalla puhutaan juuri oman osaamisen ylläpitämisestä. Elinikäinen oppiminen on avainasemassa nyky-yhteiskunnassa ja se antaa valmiudet elää muuttuvassa maailmassa ja yhteiskunnassa sekä hallita eteen tulevia muutoksia. Silloin, kun oma ammattitaito ja osaaminen vastaa nykytyöelämän haasteita ja vaatimuksia, on myös työllistyminen todennäköisempää. (Reunamo 2008, 161.)

*[E]hkä semmonen oma-aloitteisuuden ja semmosen oman tota... alotteellisuuden rooli on kasvanut ja se on tietyllä tavalla myös hyvä asia, mitään ei tuu enää silleen "for granted", vaan jokaisen pitää huolehtia siitä omasta pitkäjänteisestä osaamisesta ja siitä, miten siellä niinku työmarkkinoilla, siellä missä se oma paikka löytyy, niin siellä pitää olla aktiivinen - -.*

*X - Antero (isä)*

*[T]yöelämän tekeminen on moninaistunu ja se vaatii kyl tämmöstä uusiutumiskykyä ja vaatii ennakkoluulottomuutta ja rohkeutta, et kyl se ihan erilaisia ominaisuuksia nykyajan työelämä vaatii tekijöiltään, että mun ikäluokassa mä huomaan, kuinka on aika paljon sitä sellasta muutosvastaisuutta, että kun tulee uusia appseja tai uusia tapoja kommunikoida - -.*

*X - Malla (äiti)*

Haastateltavat painottivat ajassa pysymisen tärkeyttä, uusien asioiden omaksumista ja taitojen ylläpitämistä, mikä liittyy myös haastateltavien työpaikan keskeiseen toiminta-ajatuksen. Ympäröivä maailma muuttuu jatkuvasti ja tekijöiden tulee pysyä vauhdissa mukana. Haastateltavat kokivat, että vastuu kydyssä pysymisestä on lopulta yksilöillä itsellään. Haastateltavat tiedostivat vaatimusten kasvun ja sen, että tänä päivänä pitää hallita monenlaisia taitoja, jotta elämässä ja työuralla pääsee eteenpäin. Monenlaisten taitojen osaaminen ja oppiminen koettiin kuitenkin pääasiassa melko positiivisena. Haastateltavat kertoivat, että monien asioiden hallitseminen ei tarkoita sitä, että kaikkea pitäisi osata täydellisen hyvin, sillä jokaisessa asiassa ihminen voi kehittyä. Painotettiin monien taitojen alkeiden hallitsemista, mutta ennen kaikkea halua oppia lisää ja kehittyä. Ympäröivä maailman vaatimukset voivat johtua myös kilpailun kovenemisesta ja resursseista työmarkkinoilla, mikä tuli myös haastatteluissa ilmi.

*[P]itää olla halinnassa ihan hirveen paljon erilaisia taitoja, että sitten pystyy etenemään siinä työelämässä, et mun mielestä se on hyvä kehityssuunta, koska silloin samalla ymmärretään sitä ympäröivää yhteiskuntaa paremmin - -.*

*X - Taavi (isä)*

*[Y]hden henkilön tulee kyetä tekemään enemmän asioita ku ennen, et sun täytyy ite hoitaa viestintäasiantuntemus, laskutus ja kaikki niinku tää, et ennen se oli pilkottu pieniin osiin tavallaan, et nyt jokasen tarvii olla vähän semmonen moniosaaja.*

*Y - Sanna (ei lapsia)*

Keskusteluun sukupolvien eroista päästiin, kun puhuttiin uusien asioiden omaksumisesta yhä kiihtyvämmällä tahdilla. Useat haastateltavat nostivat esille, että ovat havainneet vanhemmissa sukupolvissa tietynlaista ”hitautta”, mitä tulee esimerkiksi uusien sovellusten tai tietoteknisten asioiden omaksumiseen. Korostettiin sitä, että elämä on helpompaa niille, jotka omaksuvat uudet asiat ripeämmin ja ottavat ne omakseen. Jotta yksilö säilyttää mahdollisuutensa vaikuttaa ympäristöön, tulee hänen kulkea ympäristön kanssa samassa tahdissa. Tämä on varmasti asia, jossa on yleensä eroja nuorempien ja vanhempien sukupolvien välillä. Tässä tutkimuksessa, erityisesti Y-sukupolven puheissa, tällainen huoli vanhempien sukupolvien sopeutumisesta uuteen teknologiaan tuli esille. Uudet järjestelmät ja tavat toimia saattavat olla vaikeita omaksua, mutta myös tässä asiassa oma aktiivisuus ja ennen kaikkea halua muuttua ympäröivän maailman mukana ovat hyvin ratkaisevia tekijöitä. Työyhteisössä tulisi myös huomioida eri sukupolvet ja ottaa huomioon kaikkien tarpeet ja toiveet. Eri sukupolvilla työssäjaksamista edistää erilaiset asiat ja viisas työyhteisö osaa ottaa myös erilaiset tarpeet huomioon. (Ilmarinen 2009.) Kiihtyvässä tahdissa saatetaan jättää huomiotta se, että kaikki työntekijät eivät välttämättä pysy samassa tahdissa mukana. Tahtinopeuteen ja kaikkien mukana pysymiseen tulisi kiinnittää työpaikoilla entistä enemmän huomiota myös haastateltavien mielestä.

*[S]emmonen niinku perusviisaushan on se, että kun maailma muuttuu ja ne, jotka sen nopeemmin adoptoi, niin ne pääsee helpommalla ja mitä suuremmin ja kauemmas sä eriydyt siitä niin sitä suurempi ja vaikeampi se kynnys on sitten ylittää - -.*

*X - Malla (äiti)*

*[T]uloksellisuuden ja tehokkuuden vaatimukset on mun mielestä aika ajoin jopa kohtuuttomia, että tota... et siinä mielessä en tiedä onko ne vaatimukset, vaan ehkä ne on niinku ne, että kuvitellaan, että kaikki pystyy tekee kaikkia samalla tavalla ja yhtä nopeasti, et ehkä se on semmonen jonkunlainen kollektiivinen harha tällä hetkellä - -.*

*X - Sirja (ei lapsia)*

Kollektiivinen harha oli käsite, jonka eräs haastateltava nosti esille. Vaatimusten kasvaessa ja lisääntyessä saatetaan olettaa, että kaikki pysyvät samassa tahdissa muutoksen mukana. Yksi haastateltavista myös totesi, että se, että ihminen ei pysy yhteiskunnan vaatimassa tahdissa mukana, johtaa mahdollisesti myös siihen, että menettää paitsi mahdollisuutensa vaikuttaa ympäristöönsä, mutta myös työn mielekkyyden. Onko tässä kohdassa vastuu yksilöllä itsellään? Osaksi mahdollisesti kyllä, mutta myös työyhteisöllä ja hyvällä esimiestyöllä on suuri rooli työyhteisön ja sen jokaisen yksilön osaamisen kehittämistä ja hyvinvoinnista. X-sukupolven edustajat nostivat myös esille nuoremman sukupolven malttamattomuuden. Asioihin halutaan tarttua nopeasti ja ollaan malttamattomia ja eletään muutoksista ja niitä jopa haetaan tietoisesti.

*[M]onen kohdalla mä nään, et se on lähinnä sitä, että on jossain vaiheessa päässyt tipahtamaan kehityksen vauhdista - -, kyl mä nään sen, et varmaankin osa niistä voi tosi huonosti työssään sen takia, ettei pääse koskaan aidosti toteuttamaan itseään eteenpäin, koska ei pysy siinä tahdissa, koska se, että sä pystyt vaikuttaa sun ympäristöön vaatii sen, että sä liikut sen ympäristön kanssa samassa tahdissa, et jos sun ympäristö liikkuu huomattavasti nopeemmin kun sinä, niin sit sä menetät sun mahdollisuuden vaikuttaa sun ympäristöön - -, se tarkoittaa sitä, että kun sä menetät sen sun vaikutusmahdollisuuden siihen sun ympäristöön, niin se työ alkaa menettää mielekkyytensä.*

Y - Pete (isä)

*No ehkä se tahti on se suurin ero, että oman ikäset tai sanotaanko, että tästä +15, niin sen huomaa siinä tahdissa, että ollaan niinku nopeempia, et se ei aina oo niinku hyvä asia, toisaalta niinku mun ikäset tai sanotaan, et tässä seittämän vuoden säteellä, niin me ollaan myös paljon malttamattomampia... mä uskon, että varmasti nää henkilöt, jotka on jo vanhempia, on ollu myös meidän ikäsenä malttamattomampia, se on sellanen niinku tietyn iän piirre - -.*

Y - Laila (ei lapsia)

Malttamattomuudella tarkoitettiin tietyn iän piirrettä ja oltiin sitä mieltä, että se kuuluu tietyn iän ominaispiirteisiin. Painotettiin kuitenkin sitä, että persoonalla on paljon vaikutusta siihen, miten henkilö sisäistää sekä oppii asioita ja minkälaisella tahdilla. Asia ei ole yleistettävissä mihinkään sukupolven vaan painotettiin, että tällaiseen ilmiöön ollaan toisinaan törmätty ja kiinnitetty huomiota. Haastateltavat painottivat kuitenkin, että halu oppia uutta ja mukautua ympäröivään maailmaan on enemmänkin persoonakysymys, eikä liity niinkään vahvasti ikään tai sukupuoleen. Toisille henkilöille, sukupolvesta riippumatta, uusien asioiden omaksuminen on helpompaa ja niihin ollaan valmiimpia ja halukkaampia. Nuorempi sukupolvi oli kuitenkin tehnyt selkeästi havainnon, että vanhempi sukupolvi on jossain asioissa nuorempaa sukupolvea hitaampi, mikä oli heidän mielestään täysin ymmärrettävää ja hyväksyttävää.

### 7.1.2.3 Teknologinen murros

Haastatteluissa tuli myös selkeästi esille teknologian kehittyminen, jonka koettiin olevan yksi suuri muutos työelämässä. Kehitys on ollut huimaa 1990-luvulta alkaen ja sen vaikutukset laajoja (Kauhanen ym. 2015, 13). Haastateltavat kokivat, että teknologian tuomat mahdollisuudet ovat tuoneet helpotusta työelämään ja työnteon tapoihin mutta myös madaltaneet kynnyistä tehdä töitä vapaa-ajalla, sillä tavoitettavuus on tänä päivänä paljon helpompaa ja siitä on tullut lähes ympärivuorokautista. Toisaalta todettiin, että kaikille esimerkiksi etätyöskentely ja sen säännöt tai mahdollisuudet eivät ole vielä täysin selviä. Kun annetaan mahdollisuuksia tehdä töitä mobiilisti, tulisi säännöt olla myös sekä työntekijöille että työnantajille selvät. Jotta uudet tavat työskennellä toimisivat, tulisi kaikkien osapuolten välillä olla luottamus, niin kuin yksi haastateltavistakin totesi.

*[M]uutokset on tuonu ilmanmuuta helpotusta, mutta sitten se pitää olla yhdistettynä siihen, että sulla pitää olla joustava se työaika ja semmonen luottamus siihen tekemiseen, että ei voi ottaa vaan niinku toista puolta siitä, niinku sitä helpotusta ja sitten hoitaa huonosti tai niinku et se muuttuu kokonaisuutena sitten se työ ja työn luonne - -. Suhde etätyöhön on tosi vaikea niille, jotka ei oo sitä tehneet, et mitataanko sitä mittanauhalla sitä työn tekemistä vai niillä tuloksilla... tää on just sitä, että meillä on niin erilaistunu tää työelämä, et sen takia siinä pitäis olla erilaisia ratkasujaki.*

*X - Maria (äiti)*

*Onhan se tietysti muuttunut ihan mun aikana jo sillä tapaa, et silloin kun mä alotin, niin ihmiset ei käyttäny tietokoneita tai, että ne oli tota... muistan silloin ekassa ammatissani, kun me suunniteltiin - -, niin me kirjoitettiin lyijykynällä paperille ja sit meidän sihteeri kirjotti ne puhtaaks... mä en muista et oliko niillä ees silloin tietokoneita, tais niillä olla silloin jo jotkut mikromikot millä ne kirjotti ne puhtaaks - -, mä olin ehtiny olla jo kaks vuotta työelämässä, kun mä sain ekan tietokoneen omalle pöydälle ja tota tietysti toi netin tuleminen on olennaisesti niinku vaikuttanu tiedonhankintaan, mut myöskin niinku ehkä sen työelämän hektisyyttä lisänny, niinku sitä kellotaajuutta lisänny.*

*X - Ilpo (isä)*

Teknologian kerrottiin tuovan työhön joustavuutta ja helpotustakin, sillä etätyö on tänä päivänä helpompaa, juuri teknologian tuomien mahdollisuuksien ansiosta. Yksi haastateltavista kertoi, että 80-luvulla piti ”raahautua” työpaikalle, jos vapaa-ajalla tuli sellaisia töitä, jotka piti hoitaa mahdollisimman pian. Haastateltavat olivat pääasiassa sitä mieltä, että tällaiset helpotukset ovat vain positiivisia, jos niihin osaa suhtautua oikein ja osaa pitää hallinnan itsellään. Mikäli työnhallinta horjuu, saattaa käydä niin, että vaikutukset ovat negatiivisia.

*[T]ietotekniikan avulla tulee työskenneltä niinku vapaa-ajalla ja viikonloppusin ja vastailtua sähköposteihin ja läheteltä sähköposteja... mut myöskin sit myös etätyö on paljon helpompaa nykyään ku aikasemmin, mikä tuonu semmosta tietty joustavuutta sekä positiivista että negatiivista... tai siis se, että tulee lähetetty niitä viestejä, niin se on ehkä osittain negatiivista, mut sit se et pystyy myöskin tekemään töitä melkein missä vaan, niin tota... tai ei missä vaan, mut*

*sanotaan, et etätyöt on helpompia, niin aiemmin muistan vielä silloin 80-luvulla ekoissa työpaikoissa, niin jos tuli jotain sellasta, et piti tehdä niinku vapaa-ajalla töitä, niin silloin piti raahautua sinne työpaikalle, missä oli ne tietokoneet ja muut... muistan joskus viikonloppuna matkustaneeni työpaikalle ihan sitä varten, enää ei tarvii.*

X - Ilpo (isä)

Myös Kasvio (2010, 27) toteaa, että monet asiantuntijatyötä tekevät kuljettavat töitä koteihinsa ja sähköposteja luetaan milloin ja missä vaan ja niihin myös reagoidaan milloin ja missä vaan, eikä kaikkia työtunteja läheskään aina merkitä ylös.

*[V]arsinkin just tälläsessa asiantuntijatyypisessä työssä, että ihmiset on koko ajan myöskin online ja reagoivat myöskin työasioihin 24/7, no ei nyt ihan mut suunnilleen koko valveilla olo aikansa, niin se on ehkä lisääntyny ja sitä on myös haluttu kasvattaa, et eihän kukaan enää vastaa sillä lailla, että nyt ei ole virka-aika, että soita huomenna klo 8.15, kun olen työpaikallani, et justiinsa se, että tavoitettavuus on kasvanut huimasti*

X - Taavi (isä)

Nuoremman sukupolven haastatteluista tuli myös esille, että he kokevat, että vanhemmat sukupolvet saattavat joutua ponnistelemaan pysyäkseen kaiken teknologisen kehityksen mukana.

*[K]juilu eri sukupolvien välillä on selkeä, et kyl tos on noi niinku IT natiivit, jotka elää globaalissa internet ajassa ja sit ne, jotka joutuu opettelemaan sitä ja sit ne, jotka ei pysty enää oppimaan sitä tai jotka ei halua enää oppia sitä - -.*

Y - Pete (isä)

#### **7.1.2.4 Yhteisöllisyys vs. yksilökeskeisyys**

Yhteisöllisyys vs. yksilökeskeisyys nousi myös esille haastatteluissa ja seuraavaksi hieman pohdintoja, mitä haastateltavat tekivät liittyen muutokseen yhteisöllisyydessä.

Pohdinta työelämän muutoksen vaikutuksesta yhteisöllisyyteen tuli esille eniten X-sukupolven edustajien puheissa. Y-sukupolvi pohti enemmänkin sitä, että nykyään työkavereiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa vietetään paljon aikaa myös vapaa-ajalla. He puhuivat paljon myös siitä, että eivät erottele erikseen ”omia kavereita” työkavereista, vaan kaikkien kanssa vietetään aikaa ja jaetaan samoja kiinnostuksen kohteita. Esille nostettiin myös työnteon muutos enemmän yksilöllisempään suuntaan.

*[K]aikki vaan nykertää siellä oman koneensa äärellä ja ne ei nää, että jos ihmiset tekis ryhmässä ja jakais enemmän, niin siin varmasti niinku kaikki voittais - -.*

*X - Malla (äiti)*

Yhteisöllisyyden muuttumista enemmän yksilöllisempään suuntaan pohtivat siis eniten X-sukupolven edustajat. Yhteistyö- ja liikesuhteiden kerrottiin olevan pinnallisempia kuin aikaisemmin, mikä perusteltiin sillä, että aikaisemmin palaverit ja neuvottelut hoidettiin pääasiassa kasvotusten ja nykyään ollaan siirrytty yhä enemmän videoneuvotteluihin ja muihin etäpalavereihin.

*80-lukuun verrattuna sellanen niinku muutos on tapahtunut, et ei enää sillä tavalla niinku rauhassa mennä lounaalle yhteistyökumppaneiden kanssa tai järjestetä jotain saunailtoja tai jotain tällästä, tää on ehkä sellasen tehokkuusajattelun tulos mut mä näkisin, et siinä on myöskin menetetty myöskin paljon, et nykyään tälläset yhteistyösuhteet on ehkä pinnallisempia, kun aikaisemmin, koska silloin tutustuttiin ihmisiin paremmin, kun oltiin face to face ja oli aikaa keskustella niinku monenlaisista asioista rauhassa, jota nykyään ei oo, niin mä luulen, et siin on aika paljon semmosta luottamus pääomaa sit kans niinku menetetty, mitä ennen oli, et ennen... mä voin kuvitella, et liikesuhteet on ollu paljon läheisempiä, mitä ne nykyään ehkä on... näin mä uskoisin.*

*X - Ilpo (isä)*

### **7.1.3 Työn hallinta**

Kolmas pääluokka, joka aineistostani nousi esille, liittyen työelämän muutoksiin, on työn hallinta. Sen alle muodostui aineistoa lukiessa myöskin neljä alaluokkaa, jotka ovat:

*Työelämän, vapaa-ajan ja yksityiselämän hämärtyminen*

*Työ osana identiteettiä*

*Joustavuus työssä*

*Työelämän hektisyys*

#### **7.1.3.1 Työelämän, vapaa-ajan ja yksityiselämän hämärtyminen**

Työelämän, vapaa-ajan ja yksityiselämän hämärtyminen oli paljon keskustelua ja mielipiteitä herättävä aihe. Haastatteluissani kysyin haastateltavilta, kokevatko he, että raja työelämän ja vapaa-ajan välillä on sumentunut. Haastatteluista kävi joidenkin kohdalla kuitenkin ilmi asia, jota en ollut ajatellut, että vapaa-ajan ja yksityiselämän välille asetetaan myös selkeä raja. Vapaa- aikaa voidaan

ja sekoitetaankin paljon työelämän kanssa, mutta yksityiselämää vähemmän. Vapaa-ajalla haastateltavat tarkoittivat aikaa, jota vietetään työpaikan ulkopuolella, joko yhteistyökumppaneiden kanssa hieman epävirallisemmin tai sitten esimerkiksi itsekseen kuntosalilla. Yksityiselämä puolestaan on henkilökohtaisempi ja sitä halutaan suojella tarkemmin ja joka jaetaan monesti vain perheen ja lähimpien ystävien kanssa. Lähes kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että asiantuntijatyö on paljon muutakin kuin palkkatyötä ja se on ajatuksissa jatkuvasti myös vapaa-ajalla.

*[S]e on just tätä tämmöstä harrastuksen ja työn yhdistämistä ja välimuotoa.*

*X - Malla (äiti)*

*[M]ä luen näitä työhön liittyviä juttuja, jotka on mulle siis myöskin harrastus aika paljon, niin mä luen niitä iltasin ja viikonloppusin jatkuvasti - -*

*X - Ilpo (isä)*

Haastateltavat katsoivat työn ja vapaa-ajan sekoittuvan jo sen perusteella, että työstä on tullut entistä globaalimpaa ja yhteistyö kansainvälisten toimijoiden kanssa on lisääntynyt. Aikaero pakottaa monesti siihen, että myös vapaa-ajalla ihmiset tekevät töitä tai palaveeraavat keskellä yötä maailman toiselle puolelle. Tätä ei kuitenkaan koettu mitenkään erityisen negatiivisena asiana, vaan sen katsottiin olevan osa työnkuvaa ja siihen sopeuduttiin hyvin. Töiden hoitaminen vaikka keskellä yötä on juuri globalisaation tulos ja työntekijöillä ei ole myöskään muuta vaihtoehtoa tällaisissa tilanteissa.

*No onhan se, et työskennellään entistä globaalimmassa ympäristössä ja kansainvälisten toimijoiden kanssa, mikä tarkoittaa myös sitä, että me ollaan hereillä eri aikaan, et ihan niinkin konkreettinen asia, et jos aiot soittaa jollekin, niin todennäköisesti toisella on ilta tai itsellä on ilta tms. Et se on konkreettinen esimerkki siitä, että työt tulee myös vapaa-ajalle, mutta et se ajatus siitä, et näitä toimenkuvia on entistä enemmän, missä samat ajatukset pyörii vapaa-ajalla ja vapaa-ajan tekeminen saattaa liittyä läheisesti siihen omaan varsinaiseen työhön, niin se on kasvussa, et tavallaan sellasen asiantuntijatyön limittyminen vapaa-aikaan on aika yleistäkin.*

*X - Taavi (isä)*

Haastateltavat kokivat myös, että koska puhelin ja muut vuorovaikutusvälineet kulkevat mukana kaiken aikaa, myös vapaa-ajalle, mahdollisuus töiden tekemiselle on helpompaa ja vaivattomampaa, paikasta riippumatta. Tärkeänä pidettiin sitä, että osaa itse vetää rajan, milloin töitä tekee ja milloin jättää huomiotta saapuneet sähköpostit ja keskittyy perheeseen tai harrastuksiin. Tällainen rajan



vetäminen vaatii itsensä johtamista ja oman työn hallintaa. Kuten eräs haastateltava totesi, vaatii työn organisointi sitä, että pysyy itse tilanteen päällä ja hallitsee omaa tekemistään.

*[E]t sä pystyt tekee niinku puhelimesta tosi monipuolisesti työasioita, niin se kyl hämärtää sitä työn ja vapaa-ajan välistä rajaa, et edelleen mä palaan siihen, et se on se, mikä sen mahdollistaa ja sit jos ite pysyy sen tilanteen päällä, niin sitä pystyy myös kuormittamatta tekemäänkin, mut on siinä toki tiettyjä haasteitakin - -.*

Y - Pete (isä)

Oltiin myös sitä mieltä, että kaikille tällainen järjestely ei toimi ja toiset haastateltavista kertoivatkin, että jättävät mieluusti vastaamatta sähköposteihin vapaa-ajalla, sillä kokevat, että heiltä ei sitä myöskään odoteta. Koettiin, että tässäkin asiassa tulisi löytää itselle sopiva tapa toimia, jotta kuormitus ei kasvaisi liian suureksi ja myös palautumiselle jäisi aikaa.

*[E]t yks hyvän viikonlopun merkki on, että töistä ei tarvii stressata, niin sit kun tietää sen, et niitä töitä on liikaa ja ei muista tehdä kaikkia asioita ja sit kun siellä sähköpostissa käy, niin se on aina niinku muistutus siitä, et ai mul on viel toi tekemättä ja mä oon tonkin unohtanu ja tohonkin pitäs vastata siis semmonen niinku, siinä mielessä se on niinku huono, mut voin kuvitella myös tilanteen, että jos työ on niinku kohtuullisessa määrin, niin ei se silloin ja ei oo sitä ylimäärästä kuormitusta, niin uskoisin, et ei se silloin mikään huono asia oo - -.*

X - Sirja (ei lapsia)

*Kyl mä joskus katon sähköposteja illalla, mut sit taas et onks ne niitä työelämän vaatimuksia vai onks ne sitä, että ihmiset myös itse vaativat niitä asioita itseltään, että tota, emmä oo saanu huonoo palautetta siitä jos mä en reagoi johonkin sähköpostiin illalla ja ei mun käsittääkseni multa odoteta sellasta, en itsekään ylläpidä sellasta kulttuuria - -.*

Y - Elli (ei lapsia)

Haastatteluista nousi myös esille, että työ ja vapaa-aika sekoittuvat myös silloin, kun keskustelua työstä ja omista kiinnostuksen kohteista käydään yhteistyökumppaneiden tai kollegoiden kesken vapaamuotoisilla illallisilla tai muutoin vapaa-aikana. Todettiin myös, että samat ihmiset täyttävät vapaa-ajan ja työajan ja samojen ihmisten kanssa toimitaan riippumatta kellonajasta.

*[S]emmest viikkoo mul ei oo ollu ikinä, et mä oisin tehny vähemmän töitä ku mitä mun työsopimukseen on merkitty ja se sopii mulle ihan hyvin, koska se on se mun elämäntapa se on siellä mun elämäntavassa sisällä ja ne ihmiset on monilta osin samoja joiden kanssa mä niinku oon tekemisissä vapaa-ajalla - -.*

X - Malla (äiti)

*Mä oon yksityiselämässäkin kiinnostunu näistä asioista, keskustelen näistä asioista, tapaan niitä samoja ihmisiä, se että tota... useemmin ja useemmin joku yhteistyökumppani kysyyki, et lähetääkö illalla syömään ja bisselle, ennemmin ku et nähdääkö vaikka neukkarissa klo 14 maanantaina, että niinku monella monella tavalla... joka ilta vois olla työhön liittyvissä seminaareissa tai työhön liittyvissä kissan ristiäisissä tai tapaamisissa jos haluais ja mä koen, et ne on niinku, tai emmä niitä työnä pidä sinänsä siis niinku, että tota... et ne on myös tapoja rentoutua ja tavata samanhenkisiä ihmisiä ja jutella asioista.*

Y - Pekka (ei lapsia)

Haastatteluissa ilmeni myös rajanveto, mitä en ollut huomioinut haastattelua tehdessäni. Monet kiinnittivät huomiota kysymyksen asetteluun ja totesivat, että työn ja vapaa-ajan välinen raja on sumeampi kuin työn ja yksityiselämän välinen raja. Toiset halusivat tarkasti pitää kiinni siitä, että eivät tuo yksityiselämän asioita työpaikalle tai eivät keskustele työkavereiden kanssa yksityiselämästään.

*[M]ä en ehkä työpaikalla hirveesti puhu mun yksityiselämästä tai mä puhun sellasista triviaaleista asioista, et mä olen valmis niistä julkisesti keskustelemaan, mut sit mulla on semmonen yksityinen elämä, joka kuuluu sit vaikka mun hyvälle ystäville - -.*

Y - Elli (ei lapsia)

Toisille taas työn, vapaa-ajan ja yksityiselämän sekoittuminen olivat jokseenkin limittyneitä, eivätkä he kokeneet, että heillä olisi tarvetta pitää yksityiselämänsä liittyvät asiat salassa työpaikalla. Toiset olivat sitä mieltä, että mikäli yksityiselämän puolella on jotain asioita, jotka painavat mieltä, he voivat ihan hyvin kertoa niistä työkavereilleen. Oltiin sitä mieltä, että on tärkeää tuoda persoonat esiin, mutta kuitenkin niin, että yksityisyys säilyy.

*[K]yllähän se väkisinkin näkyy, et jos sulla on vaikka huolia kotona tai sä oot ihan superonnellinen tai jotain vastaavaa, niin kylhän se nyt väkisinkin näkyy siellä töissä, et sekin olis kauheen surullista, et ihmisten pitäis jotenkin piilotella omia tunteitaan, niinku sen takia, et nyt ollaan töissä ja täällä pitäis olla jotenkin työminä päällä ja kaikkeen tartteis suhtautua asialla ja sit varsinki, ku maailma on tavallaan verkottuneempi ja sä oot kokoajan tavotettavissa, niin kylhän sekin vie heti sitä rajaa pois... et kyl mä koen, et se raja on hälventyny, mut en mä välttämättä koe, et se on mitenkään huono asia, et tietty palautuminen täytyy aina taata, mut ehkä siin on ennen kaikkea se, et persoonat pääsee paremmin peliin ja ei tartte piilotella tai peittää jotenki omia tunteitaan, niin must se on hyvä asia.*

Y - Sanna (ei lapsia)

*[M]ulle työ ja opiskelut ja yksityiselämä ja vapaa-aika on ollu kaikki tavallaan jollain tavalla limitettyi, et kun tekee vaativaa asiantuntija-ajatusyötä, niin et sä koskaan oo oikeesti vapaalla ja sit just se, ei työ- ja yksityiselämä versus työ ja vapaa-aika, niil on mulle ehkä tietty sellanen käsitteellinen vivahde-ero, työn ja yksityiselämän välisen rajan sumentuminen tarkoittaa sitä, et sä oot yksityishenkilönäkin organisaatiota edustava - -, mulla se ei oo samalla tavalla, että mä oon yksityiselämässä tavallaan edelleen yksityishenkilö.*

Y - Pete (isä)

Kun on kyse asiantuntijatyöstä, jossa ollaan paljon tekemissä eri ihmisten kanssa ja tavataan paljon uusia ihmisiä päivittäin, joillekin on myös hyvä ja jopa välttämätöntä, että työminän ja yksityisminän välille tehdään ero. Tällainen raja on mahdollisesti hyvä vetää, mikäli työssä joutuu olla paljon esillä ja edustamassa organisaatiota, niin kuin eräs haastateltava kertoi. Tällainen rajanveto ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö allekirjoittaisi asioita, joita työssään ajetaan eteenpäin tai joiden parissa työskennellään.

*[T]ietenkin ihmisen tontti ja tehtävät vaikuttaa hirveen paljon, koska nykyään jo vapaa-ajallakin tavallaan, kun ite on joutunu esiintymäänkin tai jonkun verran olemaan eri tilaisuuksissa esillä nykyisen työntäjän edustajana, niin vapaa-ajalla pitää olla hirveen varovainen, kun tietyt, monet ihan yksityiselämänkin puolella ihmiset, jotka tunnen voivat myöskin suhtautua minuun tietyn organisaation edustajana ja tän organisaation näkökulmien tuottajana ja sen takia se aiheuttaa sen takia semmosta, että joutuu koko ajan tasapainoilemaan yksityisminän ja työminän välillä.*

Y - Roni (ei lapsia)

*[K]yllä siinä niinku sekottuu se yksityisminä ja työminä siinä mielessä, että ne asiat, joita mä työssäni teen, niin mun täytyy ne myös yksilönä allekirjoittaa ja tota, siinä mielessä se on merkityksellistä, koska se antaa sitten tavallaan oikeuden toimia niinku toimin, sitten myös yksilönä allekirjoitan myöskin ne tavoitteet, mitkä liittyy sit siihen työhön.*

X - Taavi (isä)

### **7.1.3.2 Työ osana identiteettiä**

Työ osana identiteettiä liittyy hyvin vahvasti myös aikaisempaan alaluokkaan työn, vapaa-ajan ja yksityiselämän hämärtymisestä sekä ensimmäiseen pääluokkaan, joka oli työn määrittäminen. Halusin kuitenkin erottaa tämän omaksi alaluokakseen, sillä keskustelu työstä osana identiteettiä oli niin vahva haastateltavien kuvauksissa ja mielestäni se liittyy myös työn hallintaan. Kun työ on vahvasti osa ihmisen identiteettiä, tulee siitä myös hyvin tärkeä ja aikaa vievä osa elämää. Tällöin ihminen ikään kuin liittyy työn osaksi itseään ja näkee kaiken kokonaisuutena, eikä työtä edes halua irrottaa muusta elämästä erilliseksi palaseksi.

*[H]enkilökohtaisesti onhan se sitten suuri tämmönen identiteetin määrittäjä... tai että... kyllä sillä niinku on suuri merkitys... ehkä ei voi sanoa, että sen ei pitäis määrittää identiteettiä niinku liikaa, mutta kyllä se varmasti sitä minulle ja suomalaisessa yhteiskunnassa laajemminkin tekee... jotenkin oma paikka yhteiskunnassa.*

Y - Elli (ei lapsia)

*Mä oon aina ollut aika semmonen työkusoitunu, et tota kyl se on ihan yks keskeisimmistä.*

Y - Sanna (ei lapsia)

Työstä osana identiteettiä puhuttiin paljon ja juuri siitä näkökulmasta, miten työ määrittelee sitä, millainen paikka ihmisellä tässä yhteiskunnassa on. Työn tärkeyden kautta esille nousi myös se, miten työ liittyy kaikkeen siihen, mitä henkilö on myös vapaa-ajalla ja elämässä yleensä. Myös Pauli Juuti ja Antti Vuorela (2015, 80) kirjoittavat työn mielekkyydestä ja siitä, kun ihminen tuntee tekevänsä jotain hyvää ja arvokasta, niin se muodostaa tietynlaisen hyvän elämän perustan. Mielekäs työ voi myös olla voimavara, jota tulen käsittelemään tässä analyysissä tarkemmin voimavarojen kohdalla.

*Työ on yksi niistä elämän peruspilareista - -, se on yks sellanen asia, minkä kautta määrittelee itsensä ja määrittelee itsensä suhteessa yhteiskuntaan ja osa itsensä toteuttamista ja se on niinku se et... mikä mun rooli ja merkitys on tässä maailmassa - -.*

X - Maria (äiti)

*[S]iis mulla on niin onnellinen tilanne, että mun työ ja intohimoinen harrastus on melkein sama asia, eli mä tota todennäköisesti eläkkeellä tuun jatkamaan tällästä intensiivistä maailman muutoksen seuraamista ja sen ymmärtämisen yrittämistä, mitä mä tällä hetkelläkin teen työkseni.*

X - Ilpo (isä)

Koska työ on osa identiteettiä, se tarkoittaa monilla, varsinkin juuri asiantuntijatyötä tekeville sitä, että työ vie myös ison osan niin sanotusta vapaa-ajasta, jolloin kokonaisuuden tulee olla hallinnassa. Haastattelussa keskusteltiin paljon myös palautumisesta. Monet olivat vahvasti sitä mieltä, että jos työ on mielekästä ja suuri osa elämää, siitä ei edes tarvitse palautua, sillä se on osa sitä, mitä ihminen on ja hengittää. Tällaisesta ”persoonat peliin” -asenteesta puhuivat sekä X- että Y-sukupolvien edustajat.

*No kyllä mun elämässä työ on ollu aika keskeisellä sijalla, et kyl se on ollu todella tärkeä osa elämää, että joskus ehkä vieny liikaakin mukanaan, että täs - - rupee jo miettimään sillai omaa elämänkaartaan, että mitkä on niitä omia juttuja ja mitkä on tavallaan siitä ympäristöstä opittuja juttuja, - - mun elämästä paljon puuttuis jos työtä ei olisi - -.*

X - Sirja (ei lapsia)

*Se on sellasta... ihan niinku kokonaiskuvaa, et mä en niinku työtä irrota sillälaililla, et kaheksasta neljään, vaan et se on niinku osa minua, se mitä minä niinku olen, niin työ on myös sitä - -. Toisaalta sitte kun niissä tehtävissä korostuu se, et ne teemat pyörii päässä vaikka sä et välttämättä ajattele, et ne ois sun työtä vaan et ne on ne... teemat joiden parissa teen töitä ni on lähellä sydäntä ja mielenkiinnon kohteena, et ne ei niinku sillälaililla vaan mee pois päältä, mut sit en toisaalta koe, et ne on ihan välttämättä niinku työtä vaan et se on jotain pohdintaa mitä käy niinku ylipäättänsä.*

Y - Laila (ei lapsia)

### 7.1.3.3 Joustavuus työssä

Työelämän muutoksen myötä työstä on tullut yhä joustavampaa ja sitä arvostetaan etenkin nuorempien sukupolvien keskuudessa. Julkunen (2008, 106–107) kirjoittaa, että 1980-luvun jälkeen joustavuus työssä lisääntyi ja mahdollisuudet joustavamman työn tekemiseen kasvoi. Tänä päivänä esimerkiksi etätö on hyvin yleistä ja joissain työpaikoissa jopa suotavaa. Käytetään hyväksi mahdollisuuksia, että työtä voi tehdä paikasta riippumatta ja näin myös saadaan tehostettua työtä ja aikaa käytettyä hyödyksi.

*[M]utta ehkä se just nimenomaan, mitä keskustelua on sitten käyny ystävien tai tuttavien kanssa työelämästä, on se muutos tietyllä tavalla hyvään, että aika monelta oon kuullu, mikä se muutos on ollu niinku, että siitä työstä on tullu monessa paikassa joustavampaa.*

*Y - Laila (ei lapsia)*

*[M]ulle on arvokkaampaa se, et voin itse ihan aidosti valita, et milloin mä niitä töitä teen, et joskus jos on joku asia, joka vaatii sen, et mä en ole työpaikalla tai tota joudun hoitamaan yksityisasiota niin tota... mun mielestä se on hyvä asia.*

*X - Antero (isä)*

Haastateltavien mielestä työ ei vielä kuitenkaan ole niin joustavaa kuin sen toivottaisi olevan. Paljon olisi vielä tehtävää, jotta työn joustavuus olisi sillä tasolla, että se palvelisi parhaiten työntekijöiden toiveita. Paljon keskustelua herätti myös työaika ja se, että työ ei ole enää kahdeksasta neljään tehtävää, vaan sitä täytyy voida sovittaa omaan elämään sopivaksi ja siihen täytyy luoda edellytykset myös työnantajan puolesta. Työ on yhä enemmän globaalia ja tällaiseen työhön määritelty työaika ei monen haastateltavan mielestä istu.

*Tää on just niin hassua, et en mä pysty laskeen sitä (työaika), mä puhun työpuheluita iltasin kotoonta, mä lähettelen tekstiviestejä, vastailen sähköposteihin, vielä yheltätoista viimeks eilen illalla, mä teen paljon ulkomaille töitä aikaerojen takia, mä herään varmaan ens yönä soittamaan sinne jenkkeihin, että tiedäksä, että tää on musta jotenkin niin saakelin absurdia tää työaikakeskustelu, et kun ihmisen työ ei enää oo 8-16, niin miks tässä yritetään väkisin sitä siinä pitää, sitä mä en käsitä - -.*

*X - Malla (äiti)*

Haastateltavat puhuivat myös paljon siitä, että koska kyseessä on luova ajatustyö, niin ajatus ei kulje aina juuri työnantajan asettamien aikataulujen mukaisesti ja tähän toivottiin vielä enemmän joustoa. Toivottiin, että työtä voisi tehdä omien aikataulujen mukaan, eikä sen mukaan miten esimerkiksi työaikasäännöt sanelevat.

*[S]e ei oo semmosta, et se niinku loppuu, et se on kaheksasta neljään ja sitte se yhtäkkiä laitetaan se ovi kii eikä yhtään mietitä sen jälkeen niitä asioita, että asiantuntijatyö on sitä niinku, että ne... et se... tavallaan sä jatkuvasti työstät niitä asioita päässä, niin voiki olla sitten niin, että kello 12 päivällä mä oon ihan lukossa ja mä en... mun ajatukset ei kulje, mut sitte saattaiski olla niin, et kello yhdeksältä illalla mä olisin siihen valmis, niin sitte et joku määrittelee mulle et mun pitäis tehdä töitä niinku aamusta iltapäivään - -.*

Y - Laila

Työn joustavuus liittyy kiinteästi työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen ja näiden kahden rajan hälvenemiseen. Kaikki haastateltavat olivat pääasiassa sitä mieltä, että voivat tehdä työtään kuitenkin melko joustavasti keskustelemalla ja sopimalla siitä esimerkiksi esimiehen kanssa, vaikka työaikajärjestelmä ei tällaisia joustoja parhaalla mahdollisella tavalla tuekaan. Etenkin nuorempi sukupolvi arvostaisi sitä, jos voisi esimerkiksi kesken päivän käydä lenkillä tai harrastamassa muuta urheilua ja sitten palata taas töiden pariin. Oltiin myös sitä mieltä, että työnantajan pitäisi enemmän tukea työntekijöitä niin, että he voisivat sovittaa työt ja yksityiselämän heille parhaiten sopimallaan tavalla. Haastateltavat perustelivat tämän sillä, että joskus on jaksoja, jolloin töitä pystyy tekemään enemmän ja pidempää päivää ja joskus taas toivoisi, että voisi ottaa hieman höllemmin ja mahdollisesti myös pidemmän vapaan töistä.

*Mun mielestä toisaalta on hyvä välillä, et on se ns. kahdeksasta neljään työ, mut mul on välillä itellä sellasii niinku, et mä välillä haluaisin tulla vaikka illalla töihin ja olla aamupäivän vapaalla, et tota, mä toivoisin, et siin olis enemmän vapauksia, et sä voit ite säännellä sitä omaa työaikaas ja niinku ehkä jopa tulla joskus viikonloppusin ja pitää arkena vapaita, et en mä välttämättä koe, et mä tarvisin niistä mitään ylimääräsiä korvauksia, et jos mä tuun viikonloppuna, et jos mä ite haluan tehdä niin... välillä mua kyllästyttää se yhdeksästä viiteen elämä.*

Y - Sanna (ei lapsia)

Haastateltavat kokivat, että heidän kuuluisi saada enemmän vastuuta oman työn aikatauluttamiseen ja myös luottamusta siihen, että työt tulee tehtyä ilman, että pitäisi istua toimistolla kahdeksasta neljään. Kohti parempaa ollaan haastattelujen perusteella menossa, mutta vielä enemmän joustoa toivottiin, niin X- kuin Y-sukupolvien mukaan.

*[J]os tekee töitä intohimolla, niin silloin se vähän on sellasta, että se välillä kuormittaa mut sit pitäis pystyä aina niinä hetkinä, kun tuntuu ettei nyt oo mitään, minkä asian parissa puskea enemmän, niin silloin pitäis pystyä ottaa löysempää, et se on just vähän se balanssi siinä, että miten sitä joustoa hyödynnetään, et en oo tällä hetkellä tyytyväinen, mut tota pyrkimys parempaan.*

Y - Roni (ei lapsia)

#### 7.1.3.4 Työelämän hektisyys

Työelämän hektisyys ja kiire oli myös asia, joka nousi haastateltavien puheissa esille. Hektisyys ei kuitenkaan noussut kovin vahvasti esille kaikkien puheissa, vaikkakin sitä sivuttiin monen kohdalla. Osa haastateltavista oli kuitenkin vahvasti sitä mieltä, että työelämän hektisyys on kasvanut juuri uusien vaatimusten ja tavoitettavuuden myötä. Etenkin vanhempi sukupolvi tunnisti hektisyyden lisääntymisen, verrattuna heidän aikaisempiin vuosiin työelämässä. Olennaisesti hektisyyttä kerrottiin lisäävän teknologian kehittyminen. Hektisyys ja kiire koettiin myös joidenkin haastateltavien kohdalla negatiivisena ja sen koettiin vievän aikaa ja energiaa kaikelta muulta. Työelämän koettiin olevan niin kiireistä, että aikaa ja energiaa ei jää enää sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Tällainen havainto oli kuitenkin vain yhden haastateltavan kokemus ja näin vahvasti työelämän hektisyyttä ei muiden keskuudessa koettu.

*[S]e mikä on mun mielestä muuttunut, on tavallaan kiire. Nykysin tuntuu, et kaikilla on ihan hirvee kiire, et ei tää mun mielestä niinku aikasemmin oo ollu tämmöstä, et ne, jolla on töitä niin tekee ihan oikeesti, raataa niska limassa hommia ja on niin väsyneitä, että energiaa ei riitä mihinkään muuhun, kun niiden perusasioiden tekemiseen, et oikeesti niinku sosiaalisten kontaktien ylläpito on vaikeutunu viimeaikoina ihan niinku eri tasolle, mitä se aikasemmin oli, ihmiset ei vaan yksinkertaisesti jaksa, niille ei oo niinku aikaa, jokasen työ on niin kuluttavaa, että sit se aika mikä vapaa-aikaa on, niin se käytetään niiden omien patterien lataamiseen - -.*

*X - Sirja (ei lapsia)*

*[N]etin tuleminen on olennaisesti niinku vaikuttanu tiedonhankintaan, mut myöskin niinku ehkä niinku sen työelämän hektisyyttä, niinku sitä kelloaajuutta lisänny koska tota, kaikki tapahtuu nyt niin nopeesti - -.*

*X - Ilpo (isä)*

Molempien sukupolvien edustajat kertoivat hektisyyden ilmenevän pääasiassa nopeudella, jolla asioihin reagoidaan. Koska tänä päivänä on puhelimet ja tietokoneet lähes aina mukana, on tuleviin sähköposteihin helpompi ja nopeampi vastata. Etenkin Y-sukupolven edustajat eivät kuitenkaan kokeneet hektisyyden lisääntymistä erityisen negatiivisena, sillä he kokivat, että olivat tottuneet tällaiseen tapaan tehdä työtä ja heillä on jopa halua toimia ja reagoida nopeasti. Toisaalta tällaisen reagointinopeuden kerrottiin olevan myös persoonakysymys, sillä haastatteluista tuli myös ilmi, että työ sähköposti saatetaan kirjoittaa valmiiksi edellisenä iltana, mutta se lähetetään eteenpäin vasta seuraavana aamuna.

*Ehkä siinä sen huomaa nimenomaan, et haluaa sit just reagoida kaikkiin asioihin paljon nopeempaan, et se et... just että vastaakin sähköpostiin aina, vaik et olisikaan enää työajalla tai et niinku ylipäättänsä on jotenkin enemmän kiinni siinä työssä, toisaalta se on ehkä persoonakysymys, mutta ainaski ite koen niin - -.*

*Y - Laila (ei lapsia)*

*[N]iin mä voin siinä tarvittaessa akuutissa vaiheessa vielä tökkää pari mailii eteenpäin, kun kiinassa oli just jotain meneillään, niin piti nopeesti reagoida, et semmosta et sä pystyt tekee niinku puhelimesta tosi monipuolisesti työasioita - -.*

*Y - Pete (isä)*

## **7.2 Voimavarat hyvinvoinnin edistäjänä**

Toisen tutkimusongelmani tarkoituksena oli selvittää mitkä voimavarat auttavat X- ja Y-sukupolvien edustajia jaksamaan työssään ja elämässä yleensä. Vaikka asiantuntijatyötä tekevät kokevatkin työn olevan osa identiteettiä ja he eivät erityisesti halunneet erottaa työtä ja vapaa-aikaa toisistaan. Aineistosta nousi kuitenkin selvästi esille kolme pääluokkaa liittyen voimavaroihin. Nämä olivat työhön liittyvät voimavarat, työn ulkopuoliseen elämään liittyvät voimavarat ja yksilön oma vaikutus ja merkitys hyvinvoinnin rakentamisessa sekä voimavarojen lisäämisessä eli yksilön sisäiset voimavarat.

### **7.2.1 Työ ja voimavarat**

Työ ja voimavarat ovat tämän luokittelun ensimmäinen pääluokka. Koska haastatteluista kävi ilmi, että työ on hyvin tärkeä osa asiantuntijatyötä tekevien elämää, he myös löysivät paljon voimavaroja työstään. Tämän pääluokan alaluokiksi muodostuivat:

*Työn merkityksellisyys, mielekkyys ja onnistumiset*

*Itsensä kehittäminen*

*Verkostojen tärkeys*

*Esimiehen ja työtiimin merkitys*



### 7.2.1.1 Työn merkityksellisyys, mielekkyys ja onnistumiset

Työn merkityksellisyys, mielekkyys ja onnistumiset olivat selkeä haastatteluissa esiin nousut voimavara molempien sukupolvien keskuudessa. Lähes jokainen haastateltava otti puheeksi työn merkityksellisyyden, työn mielekkyyden ja siinä koetut onnistumiset. Työn merkityksellisyys nousi kaikkein vahvimmin esille ja sen kerrottiin olevan asiantuntijatyössä yksi keskeisimmistä asioista, joista saa voimaa. Tunne siitä, että tekee jotain merkityksellistä ja tärkeää yhteiskunnan näkökulmasta, oli selkeästi haastateltavien mielestä yksi tärkeimmistä voimavaroista ja se liittyi myös siihen, miten työ määrittelee heitä ja heidän paikkaansa tässä maailmassa.

*[M]ulle on hirveen tärkeää, et mä nään, et se työ on tärkeää tän yhteiskunnan kehittymisen kannalta ja se, että pystyy vaikuttaa ja olla muuttamassa maailmaa omalta osalta, et merkityksellisyys on musta kaikista olennaisin asia - -.*

*X - Maria (äiti)*

*Mulle työ on tavallaan tapa olla yhteydessä maailmaan merkityksellisellä tavalla, työn kautta voi tuntea olevansa osa isompaa merkityksellistä kokonaisuutta - -.*

*X - Sirja (ei lapsia)*

*Sisäinen motivaatio siitä työn tärkeydestä ja merkityksellisyydestä ja siitä miten se kehittää mua itseä eteenpäin, niin ne on semmoset keskeiset voimavarat siinä työn puolella - -.*

*Y - Pete (isä)*

Haastateltavat olivat myös sitä mieltä, että onnistumiset ovat tärkeä voimavara ja se, kun huomaa, että asioita saadaan aikaiseksi, niin henkilökohtaisella kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. Onnistumisten katsottiin tuovan myös tietynlaista lisämotivaatiota työntekoon, sekä tietenkin hyvinvoinnin kokemuksia. Onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä ihmisille, niin työssä kuin elämässä yleensä. Onnistuminen luo mielihyvää ja pönkittää itsetuntoa ja saa motivoituneeksi.

*No kyl tietysti ne onnistumisen tunteet ja se että saa asioita aikaseks - -.*

*X - Antero (isä)*

*No tietenkin onnistumiset... eli ne työn onnistumiset ja sitten toisaalta se, että näkee ympäröivässä yhteiskunnassa toisia toimijoita, joilla on vähän saman suuntaisia tavoitteita ja näkee heidän onnistumisia - -.*

*X - Taavi (isä)*

*[S]emmoset niinku onnistumiset, se, että sä niinku saat sen kokemuksen, että sä onnistut siinä työssä niin kyl se nyt sitä työssäjaksamista edistää kaikken eniten, et siit tulee motivoituneeks ja sit sitä niinku on mukava tehdä.*

Y - Elli (ei lapsia)

Kuten aikaisemmin analyysissä tuli esiin, asiantuntijatyötä tekeville ihmisille työ on monesti paljon enemmän kuin vain työtä ja siihen liittyviä asioita ajatellaan jatkuvasti, eikä erotella niin sanotusti työtä ja vapaa-aikaa. Seuraava sitaatti vahvistaa myös aikaisemmin todettua, että työ on osa identiteettiä ja hyvin suuri osa elämää ja tärkeä voimavarojen luoja. Monelle työ on niin iso ja tärkeä osa elämää, että niiden asioiden parissa halutaan tehdä töitä, vaikka sitten vielä jopa eläkkeellä. Työtä ei koeta rasitteena, vaan osana sitä, mitä ihminen on ja hengittää.

*[M]ä oon itse asiassa päättäny, et mä en jää koskaan eläkkeelle jos se on mahdollista, jos mä saan näin mielenkiintosa hommia tehdä jatkossa, niin ei mulla oo mitään syytä miks mä jäisin niitä eläkkeelle tekemään - -, mut voi olla, että mut ajetaan eläkkeelle jossakin vaiheessa.*

X - Ilpo (isä)

Eräs haastateltava mainitsivat myös, että hyvinvointia lisää tunne ja tieto siitä, että omalla työpanoksella on väliä, merkitystä ja hyötyä, niin tiimi- kuin yhteiskunnallisellakin tasolla. On tärkeää hyvinvoinnin kannalta tuntea olevansa jollakin tapaa osa isoa merkitystä ja suurikaan työmäärä ei aiheuta voimavarojen hiipumista tai pahoinvointia, mikäli näin koetaan.

*[S]ellanen niinku kokemus siitä, että työssä on merkitystä, siis itse siinä, jos puhutaan tiimitasolla tai yhteisötasolla, mitä tehdään, et sillä on merkitystä, se on äärimmäisen tärkeä, sitte itse henkilökohtasesti voi olla jollaintapaa osa sitä isoa merkitystä, mitä tehdään, et kokee, että minun tekemisellä on väliä ja vaikutusta ja se on niinku ihan se, et jos miettii koko työuraa toistaseks, niin aina mitä enemmän kokee, et omalla panoksella on ollu väliä ja merkitystä niin sitä paremmin voi töissä ja mitä vähemmin kokee, et mulla on mitään väliä tähän toimintaan sitä huonommin sitä voi jaksaa töissä. Isokin työtuntimäärä tuntuu kevyemmältä, kun kokee, et hei mul on iso vaikutus tähän kokonaisuuteen, mä voin auttaa, mä voin antaa panokseni, sit taas pienikin työmäärä ja kokee, et on ihan turha ja kukaan ei arvosta työtä, niin se on hirveen raskasta.*

Y - Roni (ei lapsia)

### **7.2.1.2 Itsensä kehittäminen**

Itsensä kehittäminen nousi vahvasti esille haastatteluista, kun keskusteltiin työn voimavaroista. Lähes jokainen, ellei jopa jokainen haastateltava, painotti sitä, kuinka tärkeää on pitää oman osaamisen kehittämisestä huolta. Osaamisen kehittämisen katsottiin olevan myös osa vapaa-aikaa,

sillä silloin luetaan paljon työhön liittyviä artikkeleita ja kirjoja. Tämä liittyy myös siihen, että työ on monille paljon enemmän kuin työtä ja osaamista halutaan ylläpitää ja ollaan ennen kaikkea kiinnostuneita kehittämään itseään ja oppimaan uutta.

*[K]yllä ne parhaat eväät edistämään uraa tulee oikeestaan kahdesta asiasta, toinen on se, että se halu oppia uutta ja laajentaa omaa osaamista.*

X - Antero (isä)

*[O]n ihan hirveesti vielä kehittymistäkin, et en mä ollenkaan väitä, et mä oisin optimaalinen työntekijä, et tunnistan ne omat heikkoudet myöskin joita yritän kyllä ja kuulen myös jos joku muu sanoo et hei noihin vois petrata, et kyl niinku haluankin kehittyä, et en ajattele olevani valmis...et se on jännä - -, niin siltikin mä ajattelen, et mä oon vielä ihan alussa, että paljon kokemusta jo ja ymmärrystä, mutta emmä aattele, että mä oon niinku valmis.*

X - Maria (äiti)

Kumpikin sukupolvi tiedosti sen, että kehittyminen on edellytys sille, että etenee uralla ja elämässä yleensä. He painottivat myös sitä, että ympäristö auttaa tunnistamaan itsessään kehittämiskohtia ja onkin tärkeää tutkia itseään ja osaamistaan myös tavallaan ulkopuolisen silmin ja täytyy olla myös valmis ottamaan jonkinlaista palautetta ja kritiikkiäkin vastaan, mitä tulee omaan osaamiseen ja sen hyödyntämiseen. Kumpikin sukupolvi koki arvokkaana yhteistyön erilaisten tahojen ja eri ikäisten ihmisten kanssa ja sen vaikutuksen oman osaamisen kehittymiselle.

*Tietysti se oma itsereflektio siitä, et mitä sä teet, mitä sä haluat tehdä ja mihin sä oot menossa ja opitko sä nyt niitä asioita, mitkä sitä uraa edistää ja tän tyyppinen juttu, niin se on tottakai erityisen tärkeitä.*

Y - Pete (isä)

*[E]hkä halukin kehittyä siinä omassa tiedossaan on kasvanu, et sen takia ehkä lukee aiempaa enemmän niinku vapaa-ajallakin niinku artikkeleja ja muuta, et haluaa niinku vahvistaa sitä osaamistaan, mut sit kyl sen näkee semmosissa niinku jossain tilanteissa, että jossain kohtaa ajattelee, et mähän tiedän näistä ja näistä ja näin ja sit sä oot vaikka jossain kokouksessa missä on vaikka ihmisiä, jotka on ollu kauemman aikaa, sit sä huomaatkin, et sä oot itse asiassa vielä ihan niinku alottelija, että tota tulee välillä sellasia tilanteita, että on tossa ja tossa opittavaa ja ehkä semmosissa niinku ihmisten välisissä kanssakäymisissä ja muussa, et osaa suhtautua asioihin tietyllä tapaa, niin mä oon ihan varma et se tulee vielä kehittymään.*

Y - Sanna (ei lapsia)

Tärkeänä asiantuntijatyössä pidettiin myös tietynlaista uteliaisuutta. Uteliaisuus on ominaisuus, jonka ansiosta ihmiset ovat valmiita oppimaan uutta ja kehittämään itseään, tietojaan ja taitojaan. Uteliaat ihmiset myös hakeutuvat tilanteisiin, jossa tietävät oppivansa uutta ja jossa tietävät, että pääsevät haastamaan itseään. Tämä ominaisuus oli asiantuntijatyötä tekevillä selkeästi yhteinen ja

tuli myös esille haastatteluissa. Jatkuva uteliaisuus, halu, kiinnostus ja intohimoinen suhtautuminen uusia asioita kohtaan yhdisti asiantuntijoita tässä tutkimuksessa.

*[M]ä en liikaa suunnittele mihin suuntaan mä meen vaan mä oon jatkuvasti utelias. Mä pyrin niinku jatkuvan oppimisen keinoin ylläpitämään ammattitaitoo, mut toisaalta myös tutkiskelemaan itseeni eli mitkä asiat mua kiinnostaa, mistä mä saan sellasta vastakaikua, et hei ihmiset selkeesti reagoi positiivisesti johonkin mun tekemiseen tai ajatuksiin jollain tietyllä alueella ja sit mä pyrin ehkä siitä ottamaan palautetta ittelleni, et pitäisköhän mun jatkokehittää tätä osa-aluetta itessäni ja syventyä siihen... se on jatkuvaa itsetutkiskelua ja uteliaisuutta ja mä uskon eräällä tavalla siihen sellaseen sattuman polkuun, et mä en niinku suunnittele meneväni johonkin, ehkä pitäis, mut ite en niin tee, vaan se on nimenomaan sellasta, et mä uskon, että tavallaan tekemällä sitä intohimosesti missä on hyvä ja oppimalla jatkuvasti ja olemalla utelias eli ei tyydy ikinä siihen tietoon tai osaamiseen mitä on vaan pyrkii kehittämään itseään, niin mä luulen, että sitä sit tavallaan ajautuu johonkin siihen, missä on sit tyytyväinen ja hyvä olla, töissä ja missä saa ammatillisia haasteita.*

Y - Roni (ei lapsia)

### 7.2.1.3 Verkostojen tärkeys

Hyvin tärkeänä voimavarana esiin nousivat toiset ihmiset. Verkostojen tärkeys on työelämän muutospuheissa selkeästi korostunut ja niiden tärkeyttä ei voi vähätellä. Myös haastateltavien kuvaukset korostivat verkostojen tärkeyttä. Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että verkostot, kollegat ja sidosryhmät ovat ensiarvoisen tärkeitä työelämässä ja elämässä yleensä. Monet kertoivat samojen ihmisten olevan osa elämää työpaikan ulkopuolellakin. Ihmisten kohtaamista pidettiin loputtomana voimavarana, joiden kautta pystyy tarkastelemaan itseään, osaamistaan, kiinnostuksen kohteitaan sekä haastamaan itseään ja muita.

*[S]iiitä, et on oivaltanu niitten sidosryhmien ja kontaktien merkityksen, että tota... tän jälkimmäisen rooli on hyvin suuri, et miten työelämässä pärjää.*

X - Antero (isä)

*[M]ul on aivan luksustilanne, koska mä oon hakeutunu sellaseen ammattiin, jossa nää mun verkostot ja nää ihmiset, joista mä saan energiaa, ni ne on yhtälailla osa mun normaalia elämää kun mun työelämää.*

X - Malla (äiti)

*[I]hmisten kohtaamisesta ehdottomasti, et se on niinku mulle sellanen loputon voimavara, et kohtaamiset erilaisten ihmisten kanssa, jotka ymmärtää sitä kenttää, jolla mä toimin ja pystyy myös haastamaan sitä, et se on niinku omassa työarjessa sellanen eteenpäin vievä voima.*

X - Taavi (isä)

Eräs haastateltava nosti esille myös oman aktiivisuuden merkityksen varhaisessa vaiheessa elämää. Aktiivisuus verkostojen luomisessa edesauttaa myös työllistymistä. Verkostojen tärkeydestä puhutaan paljon myös työelämän muutoskeskustelussa ja olen kuullut merkityksen kasvavan yhä.

*[N]äis verkostoissa, missä mä liikun ja olen ja mul on hyvät verkostot joka suuntaan, niin niitä mä oon lähteny kehittämään ihan 15-vuotiaasta lähtien olemalla aktiivinen kaikessa mihin mua on vaan ikinä pyydetty tai on voinu olla, mä en oo sellasta kotona viihtyvää sorttia.*

X - Malla (äiti)

Verkostojen tuen merkityksen ovat myös huomanneet nuoremman sukupolven edustajat. Y-sukupolven puheissa kävi ilmi verkottumisen tärkeys ja se, että työkavereiden ja muiden verkostojen kanssa vietetään aikaa myös vapaa-ajalla. Verkostoilla on tärkeä rooli myös oppimisessa. Tukea ja apua saadaan muilta ihmisiltä ympärillä ja koetaan, että kaikki arvokas syntyy vuorovaikutuksessa. Nuoret arvostavat myös vanhemman sukupolven näkemyksiä ja kokemuksen kartuttamaa tietotaitoa ja tietävät oppivansa heiltä paljon.

*[P]arhaat eväät saa kuitenkin ehkä kokeneemilta kollegoilta ja sellasista oivalluksista, mitkä tulee sidosryhmien kanssa - -.*

Y - Laila (ei lapsia)

*Ehkä muista ihmisistä, siinä mielessä et esim. verkostot on tänä päivänä tosi tärkeitä, et tuntee ihmisiä mahdollisimman laajasti, mut myös se, et sä saat sitä tukea muilta ihmisiltä ja ehkä voit käydä mahdollisimman paljon keskustelua erilaisten ihmisten kanssa, et ne aina auttaa hahmottamaan sitä omaa kiinnostusta ja suuntaa ja kaikkea sitä semmosta ja antaa tukea ehkä jollekin päätöksille ja sit välillä jos on raskaampaa, ni saat muista ihmisistä voimaa, et mun mielestä se on tärkeitä, et pysyis muut ihmiset siinä ympärillä.*

Y - Sanna (ei lapsia)

#### **7.2.1.4 Esimiehen ja työtiimin merkitys**

Esimiehen ja lähityötiimin merkitys hyvinvoinnin kannalta koettiin merkittävänä. Hyvä esimies ja työtiimi koettiin tärkeänä voimavarana työyhteisössä. Esimiehellä on monesti laaja vastuu ja esimies voi osaltaan vaikuttaa moneen asiaan työpaikalla ja työyhteisöissä. Esimies voi vaikuttaa työmotivaation lisäksi esimerkiksi alaistensa työtapoihin, työn sisältöön, palkkaukseen sekä myöskin ilmapiiriin (Karppanen 2006, 161). Esimiehen merkitys koettiin valtava myös omassa aineistossani. Esimiehen tekemää hyvää työtä pidetään arvossa. Esimieheltä odotetaan kannustusta, palautetta ja asioiden eteenpäinviemisen taitoa. Esimieheltä toivotaan näkemyksellisyyttä siitä,

mihin suuntaan asioita viedään ja minkälaisella otteella. Olennaisten asioiden tunnistaminen ja johtaminen koettiin tärkeänä.

*[E]simiestyöllä on tosi suuri merkitys siihen työssäjaksamiseen, et niinku työpaikan niinku olosuhteet voi olla tosi huonot, mut jos se oma esimies on hyvä, niin se auttaa ihmistä tosi pitkälle.*

X - Antero (isä)

*[M]ul on ollu onni et suurin osa esimiehistä keiden kanssa oon tehny töitä, niin on tienneet mitä varten ne on hommissa, mut sit pari kertaa joutunu olee sellasessa tilanteessa, että esimies on ollu pihalla ja se on kyllä ihan karseeta, et se on ehkä se suurin riski työelämässä, että paska johtaja on hirveen vaikee korvata tai sitä ei voi kompensoida millään muulla, et tota, jotenkin ku maailma on muuttunu epävarmemmaksi, ni silloin tarvittais sitä näkemyksellisyyttä ja kykyä hahmottaa mikä on olennaista - - .*

X - Maria (äiti)

*[A]ntoisimpaa on aina sitte kun on ollu tosi hyvä pomo, joka vaatii ja antaa palautetta ja kehittää ja niinku tukee - - .*

Y - Elli (ei lapsia)

Lähitiimin merkityksen tärkeys myös tunnistettiin. Lähityötoverit vaikuttavat siihen, miten ihminen kokee työnsä. Työssä, jossa työskennellään paljon yhdessä, työtovereiden vaikutus on suurempi. Vuorovaikutus tiimeissä on välttämätöntä ja väistämätöntäkin. (Karppanen 2006, 160.) Tietysti on myös ihmisiä, jotka haluavat työskennellä yksin, mutta toiset nauttivat ryhmässä työskentelystä ja siitä, että tapaavat työssään paljon ihmisiä ja saavat toimia jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Lähes jokainen haastateltava tässä tutkimuksessa nosti esille myös lähitiimin merkityksen voimavarojen luojana ja hyvinvoinnin lisääjänä. Asiantuntijatyössä olevat tekevät yhteistyötä monien tahojen kanssa ja päivittäin, joten on oletus, että työssä tullaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja tiimityöstä nautitaan ja sitä halutaan tehdä. Kuten Richard Sennett (2002, 105) teoksessaan toteaa, tiimityössä tärkeintä on toisten huomioon ottaminen ja tiimityön edellytyksenä on taito kuunnella olla kykenevä yhteistyöhön ja sopeutuminen erilaisiin tilanteisiin. Eräs haastateltava kertoi myös, että kun ympärillä on hyvä tiimi on myös sallittua epäonnistua. Epäonnistumisista ei rangaista, vaan niistä opitaan ja kehitytään. Toisin sanoen, luottamus omaan tiimiin ja epäonnistumisen luonnollisuus antaa avaimet ammatilliseen kasvuun.

*[N]o ehdottomasti tosi hyvä työporukka ja se mun oma tiimi oli sellanen tukeva ja siinä oli varaa onnistua, mutta myös epäonnistua, että niinku elettiin sellasta oikeeta elämää, et työelämässä saattaa usein olla sellanen harhaluulo, ettei sais koskaan epäonnistua, niin sitä arvostan paljon, että sekin on mahdollista - - .*

Y - Laila (ei lapsia)

*[M]ulle isoin vaikutus on se, et mun lähipiirissä tietty henkilötason tuki ja turva, et sellanen on ehkä semmonen tärkein, et mä en ehkä näe, et kun perinteisesti ajatellaan, et se vois olla hr-yksikön tehtäviä tai näin tai muuta, mut mun kohdalla mä näen, että ei oo, vaan se on enemmän siinä operatiivisessa lähitiimissä ja sieltä se tuki tulee tai ei tuu ja mulla nyt ihan hyvin tulee.*

*Y - Roni (ei lapsia)*

## **7.2.2 Työn ulkopuoliset voimavarat**

Työn ulkopuoliset voimavarat ovat tämän luokittelun toinen pääluokka. Vaikka työ on hyvin keskeisessä roolissa asiantuntijatyötä tekevillä, työn ulkopuolinen elämä on myös erittäin tärkeä osa elämää ja siitä saadaan paljon voimavaroja ja jaksamista arkeen. Vaikka asiantuntijat eivät mielellään erottaneet työtä ja vapaa-aikaa, tein tämän jaottelun helpottamaan analyysiäni ja erotin selkeästi vapaa-aikaan liittyvät voimavarat ja työhön liittyvät voimavarat toisistaan. Tämän pääluokan alaluokiksi muodostuivat siten:

*Vapaa-aika, perhe ja harrastukset*

*Terveelliset elämäntavat*

### **7.2.2.1 Vapaa-aika, perhe ja harrastukset**

Oletetusti vapaa-aika, perhe ja harrastukset ovat yksi tärkeimmistä elämäalueista, joista ihmiset löytävät voimavaroja. Haastatteluissa korostui mielekäs tekeminen niin sanotun työajan ulkopuolella. Yleisesti mainittiin henkilökohtainen elämä, harrastukset ja perhe. Vaikka lähes kaikilla asiantuntijatyötä tekevillä vapaa-aikaan kuuluu myös työ hyvin suurena osana, sen ei kuitenkaan anneta viedä vapaa-ajasta liian suurta osaa. Arvossa pidetään myös aikaa perheen kanssa ja sille rauhoitetaan esimerkiksi illat tai viikonloput. Harrastuksista pidetään kiinni ja liikunta tuotiin esille yhtenä tärkeänä vapaa-ajan voimavarana. Sen merkityksestä puhui lähes jokainen haastateltava. Liikunnan kerrottiin palauttavan ja tuovan myös sisältöä elämään.

*[Y]ks iso on myös urheilu, et kyl mä huomaan, et liikunnan merkitys, mitä vanhemmaks tulee niin on tärkeempi, et kyl mä pyrin käymään 2-3 kertaa viikossa salilla, en ihan sen takia, et mä tekisin jotain rankkaa lihaskuntotreeniä vaan ihan sen, että sellanen sopiva määrä liikuntaa palauttaa, mut eihän sekään oo kivaa et urheilusta tulee pelkästään sen tyyppinen, et menee liian lujaa, et täytyypä käydä juoksemassa, et saa vähän kierroksia alas, et se on myös tärkeä.*

*X - Sirja (ei lapsia)*

*Joo harrastan joo, erilaista urheilua ja kalastusta - -.*

*X - Ilpo (isä)*

Liikunnan tärkeydestä puhuttiin myös sen kannalta, että tänä päivänä tehdään paljon työtä, jossa työpäivä tulee pääsääntöisesti istuttua paikallaan. Istumisen haitoista puhutaan paljon ja siihen ollaan varmasti alettu kiinnittää enemmän huomiota. Istutaan autossa tai bussissa, istutaan työpaikalla, palaverissa, työpisteellä ja lounaalla. Yhä useammille työpaikoille ollaan hankittu sähköpöytiä ja esimerkiksi kävelyalaverit ovat yleistyneet työyhteisöjen keskuudessa. Liikunta ei korvaa istuttua määrää, mutta tuo vastapainoa niin istumiselle kuin sitten työasioille. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kertoivat liikunnan tekevän hyvää niin henkisesti kuin fyysisestikin.

*[N]o kyl mun mielestä liikunnalla on aika iso merkitys, koska sit jos mulla tulis jotain proggisia, et joutuis vaikka tekee ylitöitä tosi paljon, ni et tekee niitä asioita mistä tulee hyvä fiilis, ettei se työ ala tuntuu pakkopullalta... tärkeää sen takia ylläpitää, et vaikka joskus oliski niitä kiireisempiä päiviä, niin käydä vaikka liikkuu, et siitä tulee hyvä fiilis ja mä oon tykänny aina treenata aamulla, et se on ehkä syy miks mä haluan välillä tulla 9.30 töihin, koska se antaa mulle koko päiväksi ihan eritavalla energiaa.*

*Y - Sanna (ei lapsia)*

*Joo kyl siis on tärkeitä harrastaa asioita ja tavallaan mennä poiskin siitä työmaailmasta, koska sitä kautta saa myös raikastettua ajatuksia ja liikunta on nykypäivänä ihmiselle, istuvaa toimistotyötä tekeväille, äärimmäisen tärkeitä - -.*

*Y - Roni (ei lapsia)*

Muita harrastuksia, liikunnan ohella, pidettiin myös tärkeänä voimavarana. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että sisällyttävät elämäänsä niin sanottuja omia juttuja, joista nauttivat ja joissa voi toteuttaa ja myös tarkastella omaa itseä ja omaa elämäänsä.

*[M]ul on myöskin sit aika paljon omia harrastuksia ja omia kavereita ja omia juttuja - -, kyl mä oon yrittänyt pitää huolta siitä, että mulla on myös omia juttuja ja omia harrastuksia.*

*X - Antero (isä)*

*[H]enkilökohtasessa elämässä mä oon paljon saanu voimaa siitä, et mä oon käynny erilaisilla taidekursseilla ja tän tyyppisillä ja myös sen tyyppisillä, missä voi tarkastella omaa itseään ja omaa elämäänsä - -.*

*X - Sirja (ei lapsia)*

Oma perhe ja perheen kanssa vietetty aika nousi oletetusti esille yhtenä tärkeimmistä voimavaroista. Ne henkilöt, joilla oli lapsia, nostivat perheen tärkeyden hyvin vahvasti esille ja kertoivat, että



lapset ovat tärkeintä maailmassa. Perheellisten arki on varmasti erilaista kuin sellaisten, joilla lapsia ei ole.

*[I]lman muuta perhe on mulle tärkeintä elämässä, mul on kaks lasta ja ne on kyllä ne kaikkein keskeisimmät asiat mun elämässä - -.*

X - Malla (äiti)

*[A]rkeen mahtuu myös ihan toisenlaista tekemistä ja kun on pieniä lapsia, niin se tulee ihan automaattisesti, että sitä ei tartte ees ajatella, että sitä ollaan menossa pää kolmantena jalkana johonkin uimahalliin tai kaverin synttäreille tai perheen kanssa johonki reissuun, et sellaiset hyvin perinteiset asiat.*

X - Taavi (isä)

Myös aktiivinen ja virikkeinen sosiaalinen elämä nostettiin esille haastateltavien kuvauksissa. Niiden tärkeys tunnistettiin työn vastapainona. Sosiaalisesta elämästä halutaan pitää kiinni, vaikka kotona olisi lapsia ja pääasiassa aika menisi lasten kanssa harrastamiseen ja arjen pyörittämiseen. Monen sosiaaliseen piiriin kuuluu lähinnä työpaikan ulkopuoliset ystävät ja tuttavat, mutta toisille myös työkaverit ovat ystäviä ja heidän kanssaan vietetään yhtäläillä aikaa. Myös järjestötoiminta on mielekästä ja sosiaalista puuhaa, joka tuli myös esille haastatteluissa.

*[M]utta hyvinvointi merkkää ennen kaikkea sitä, että ei ole huonoja hetkiä ja sit, että on paljon ystäviä ja niin niinku työssä ja sen ulkopuolella. Mun mielestä jos joku sanoo, että töissä ei oo ystäviä, niin sit on väärässä paikassa töissä tai sit aattelee ainakin ihan eri tavalla kun minä, et kyl ne kollegat on hyvin tärkeä osa sitä hyvinvointia.*

Y - Pekka (ei lapsia)

*[M]un yksityiselämä on aika virikkeistä ja teen paljon asioita ja mul on laaja sosiaalinen piiri, et nään toki ihan liian harvoin kaikkia, mut kuitenkin sillä tavalla et oma kalenteri on jatkuvasti buukattu niinku siihen, että näkee kavereita, mikä on sit sellanen selkeä voimavara.*

Y - Pete (isä)

*[M]ä harrastan siis tota järjestötoimintaa, mä oon siinä todella aktiivinen, mä oon useissa hallituksissa, vanhempainyhdistyksissä mukana, mä harrastan mun ystäviä, mul on tosi iso ystäväporukka sellanen 6-7 hengen porukka ja me tavataan aina kun mahdollista ja pidetään aika tiiviistikkin yhteyttä, et ei pelkästään porukalla vaan ristiin myös, et mul on tosi aktiivista toi sosiaalinen elämä.*

X - Malla (äiti)

Asioiden suunnittelemattomuus ja niin sanottu tekemättömyys nousi myös voimavarana esille. Tänä päivänä, kun tuntuu, että kaikilla on kiire, suunnitelmia on paljon ja koko ajan on jotain tekemistä,

on myös hyvä välillä pysähtyä. Muutama haastateltava nosti myös *tekemättömyyden* tärkeäksi voimavaraksi. Haastateltavat painottivat hetkessä elämistä ja oman kehon kuuntelemista.

*Joo pyrin jättämään aikaa harrastuksille ja yleensäkin aikaa palautumiselle ja sopivassa määrin ystäville ja sopivassa määrin myös hiljaisuudelle ja tekemättömyydelle ja mitä vanhemmaks mä tuun sitä enemmän mä tykkään myös sellasesta rauhallisesta puuhastelusta, tämmösen työn vastapainoks... et enpä ois uskonu, jos teini-ikäiselle itselleni oisin sanonu, et viiskymppisenä tykkäät siivoimisesta, niin en ois uskonu, mut se on semmosta lepposaa ja saa tehdä rauhassa - -, ni oon huomannu et nykyään semmonen palauttaa aika mukavasti.*

X - Sirja (ei lapsia)

*[I]han sitten vaan sellanen niin sanottu oleminen, ettei tee yhtään mitään, et se on mun yks harrastus, et se on parasta palautumista, ettei niinku suunnittele yhtään mitään vaan tekee just sen hetken mukaan... et kun nykyään suunnittelee kaikkea vähän liiankin tarkasti, et sit kun ei suunnittele yhtään mitään, niin siinä palautuu ehkä kaikista parhaiten - -.*

Y - Laila (ei lapsia)

### 7.2.2.2 Terveelliset elämäntavat

Toiseksi alaluokaksi halusin nostaa terveelliset elämäntavat. Ihminen on kokonaisuus ja terveellisiin elämäntapoihin kuuluu myös osa jo edellä mainituista, kuten liikunta. Tähän halusin nostaa kuitenkin asiat, jotka nousivat esille liikuntaa lukuun ottamatta. Haastateltavat painottivat unen ja ravinnon tärkeyttä hyvinvoinnin edistäjinä ja kokivat ne voimavaroina.

*[J]a tärkeätä on myös osata mennä nukkumaan ajoissa ja lepo, kunnon yöunet, mitä vanhemmaks tulee ni sen tärkeempiä - -.*

X - Sirja (ei lapsia)

*[K]oitaa levätä ja nukkua riittävästi, aina se ei onnistu, et joskus työasiat pyörii sen verran mielessä, et nukkuu huonosti, mut tota, kuitenkin koitan jättää siihen riittävästi aikaa, et sitä lepoa sais joka päivä niinku riittävästi ja sitten koitan elää semmosta tasasta elämää - -.*

X - Ilpo (isä)

Omaa hyvinvointia tulee tarkastella ja tehdä omaa kehoa kuuntelemalla itselle parhaat ratkaisut ja tavat. Haastateltavista osa olivat joutuneet pohtimaan omaa terveyttään ja hyvinvointiaan eri syistä ja muuttamaan elämäntapojaan, jotta jaksaminen ja hyvä olo olisi taattu. Hyvinvointi on asia mihin on alettu kiinnittää työpaikoilla ja yhteiskunnassa yleisesti enemmän huomiota, mikä on tietenkin

erittäin hyvä asia. Tänä päivänä puhutaan paljon levon, ravinnon ja liikunnan tärkeydestä ja ihmiset ovat alkaneet kiinnittää huomiota niiden terveysvaikutuksiin.

*[S]iinä vaiheessa, kun tuntuu, että mun kroppa ei enää kestä, ni sit ne täytyy tapauskohtaisesti ratkasta ja muuttaa tilannetta - -, mä oon muuttanu elämäntapoja, säännöllinen ruoka, säännöllinen ja tarpeellinen uni ja kaikki, et kyl nää kaikki on ihan hallussa joo.*

*X - Malla (äiti)*

*[M]ut et se on ollu semmonen, et se on pakottanu siihen, et pitää kuulostella itteensä - -, mut täytyy niinko ymmärtää se ja kuulostella itteensä ja sillee, et mikä tuntuu hyvältä ja sit myöskin osata ottaa rennosti jossakin kohdassa - -.*

*X - Maria (äiti)*

### **7.2.3 Yksilön sisäiset voimavarat**

Kolmas voimavaroihin liittyvä pääluokka on yksilön sisäiset voimavarat. Monesti esimerkiksi omalla asenteella on suuri vaikutus siihen, miten suhtaudumme asioihin tai miten asiat koemme. Tämän pääluokan alaluokiksi muodostuivat:

*Positiivinen asenne*

*Eletyn elämän ja kokemuksen tuoma varmuus*

*Pitkäjänteisyys*

#### **7.2.3.1 Positiivinen asenne**

Positiivinen elämänasenne vaikuttaa haastateltavien mielestä jaksamiseen hyvinkin paljon. Haastatteluista kävi ilmi, että jos oma luonne on kovin pessimistinen, niin asioihin on vaikea suhtautua positiivisella asenteella. Suhtautumiseen toki vaikuttavat myös aikaisempi kokemus ja se mitä elämässään on joutunut kohtaamaan, mutta positiivisen asenteen ja luonteen kerrottiin kantavan kuitenkin pitkälle. Heittäytyminen ja ilon irti ottaminen pienistäkin asioista oli myös asia, joka haastatteluista nousi esille. Positiivinen asenne käsiteltyihin aiheisiin oli myös asia, joka huokui läpi koko haastattelun, lähes kaikkien haastateltavien kohdalla.

*[V]oimavaroihin vaikuttaa kokonaisesti se ihmisen perusluonne ja asenne, mut sitten tietysti elämäkokemus on toinen asia, et mitä elämässä tai työssä on tapahtunu, et yhdessä sen*

*perusluonteen kanssa sen kokonaisuuden ratkasee, et tota niistä se muodostuu... et sellanen tietty, et jos oma luonne on kovin pessimistinen, niin sen jälkeen kun tulee jotain paskaa vastaan, niin sit sen jälkeen, et jos sun optimistinen luonne totee, että siitäkin on selvitty niin, näin se menee.*

X - Antero (isä)

*[O]ittaa niinku ilon irti, et vaikka koko ajan voi olla työ niinku mielessä, niin hyvin helposti pystyy kuitenkin heittäytyy johonki ihan hölmöön juttuun tai niinku irti siitä ja sekin on semmonen, et jokaisen pitää se ite tietää, et mikä tuntuu hyvältä eikä siinä auta, et pitäis tehdä miten joku muu sanoo - -.*

X - Maria (äiti)

### 7.2.3.2 Eletyn elämän ja kokemuksen tuoma varmuus

Eletyn elämän ja kokemuksen tuoman varmuuden merkitystä painotettiin voimavarana. Haastateltavat painottivat varhain hankittua työkokemusta, juuri erilaisten kokemusten kartuttajina. Haastateltavien puheissa korostui selkeästi puhe siitä, että kaikella työkokemuksella on arvonsa ja he kokivat, että kaikki työ on ollut arvokasta ja kaikesta on oppinut paljon. Lähes jokainen haastateltava painotti varhaisen työkokemuksen merkitystä elämässä. Niiden myötä haastateltavat ovat oppineet elämässä tarvittavia taitoja ja pitävät näitä voimavaroina.

*[T]ota, mä oon päässy siis kehittää näitä eri ominaisuuksia kaikessa siinä työssä, mitä mä oon koskaan tehny, että se on ollu varmaan aika etuoikeutettua varmasti ja huikeeta, mut et jopa ne mun alle kaksikymppisenä saadut työkokemukset erinäisestä myyntityöstä, niin ne on kyllä toiminu pohjana ihmistuntemukselle, joka kehittyy ihan pelkästään ihmisten kanssa tekemisissä olemisessa- -.*

X - Malla (äiti)

Haastateltavat kertoivat myös, että kokeilemalla erilaisia polkuja ja reittejä elämässä, on oppinut tunnistamaan, mikä on itselle mieluisin tapa elää ja toimia sekä mitkä asiat tuovat voimavaroja elämään.

*[K]okemuksen kautta se itsetuntemus lisääntyy, ni sitä kautta on helpompi löytää niitä, et ku on vähän enempi elettyä elämää, niin on vähän enempi kokemuksia ja sitä kautta ehkä niitä voimavaroja ja mahdollisuuksia tehdä itselleen niinku positiivisia ratkasuja - -.*

X - Sirja (ei lapsia)

*[E]t mitä pidempään on ollu töissä, niin sitä enemmän oppii tunnistamaan just niitä voimavaroja, et tämä tuottaa mulle hyvää ja tämä tuottaa mulle huonoa ja oppii ehkä jollain tapaa hallitsemaan sitä kokonaisuutta paremmin - -.*

Y - Sanna (ei lapsia)

Positiivisten ja negatiivisten kokemusten kautta haastateltavat kertoivat saavansa varmuutta työelämässä ja tällaiset kokemukset auttavat suhteuttamaan kokemuksia toisiinsa. Haastateltavat kertoivat myös, että kokemuksen myötä huomaa, mitkä asiat ovat itselle merkityksellisiä ja missä kokee olevansa hyvä. Tällaisen itsetutkiskelun kautta huomaa asiat, jotka ovat kehittämisen arvoisia ja sellaisia asioita, joihin haluaa paneutua vielä tarkemmin ja joissa haluaa kehittyä. Kokemusten kautta ihminen myös oppii tunnistamaan itselle merkitykselliset arvot, joiden täytyy olla linjassa myös työn arvoihin, jotta ihminen voi tuntea itsensä hyvinvoivaksi.

*[M]ä väittäisin näin, että sellaiset positiiviset ja negatiiviset kokemukset työelämässä, niin kypsyttää ihmistä ymmärtämään erilaisia tilanteita eli jos ajatella, et ihminen menee ensimmäiseen työpaikkaan, jossa saa hirveen negatiiviset kokemukset siitä, et mitä työelämä on ja mikä hänen roolinsa siinä työelämässä on ja ei saa tavallaan koskaan sellasta positiivista kokemusta, niin se ammatillinen itsetunto voi jäädä hyvin alhaseks ja se taas voi aiheuttaa sellasen mahdollisesti negatiivisen kierteen, et ihminen aina suhtautuu työhön hirveen skeptisesti ja se sit taas tekee siitä hirveen raskasta, niin kyl sen takia sillä kokemuspohjalla on hirveen iso merkitys.*

Y - Roni (ei lapsia)

*[N]iin siis se, että kokeilee erilaisia työpaikkoja ja työtehtäviä, niin ethän sä voi tietää muuten, et missä sä oot hyvä tai mistä sä nautit, et mikä sulle sopii, niin sit jos on ollu useemmassa eri paikassa ja saanu vähän sitä perspektiiviä, ni sit voi tajuta, et hei mä oon ihan haka tässä, et mun kandee keskittyä tähän - -.*

Y - Elli (ei lapsia)

### 7.2.3.3 Pitkäjänteisyys

*[P]itkäjänteisyys, et ikäänntyminen on itse asiassa tosi, et kaikkihan me ikäännyttään, mut kokemuksen kehittyminen on tosi hieno juttu, kun huomaa, et miten asiat sit lopunperin menee, et pitää niinku historiaa tuntee, mut sit myöskin se perspektiivi ymmärtää, asioiden kehittyminen, nii et asiat järjestyy kyllä!*

X - Maria (äiti)

Pitkäjänteisyyden kerrottiin olevan myös voimavara. Varsinkin nuorempi sukupolvi nosti tämän esille, sillä he kokevat, että tänä päivänä yhteiskunta pyörii valtavalla nopeudella ja he kokevat, että nuoremmat sukupolvet ovat luonteeltaan malttamattomampia kuin jo enemmän elämää nähneet vanhemmat sukupolvet.

*[M]un ikäset tai sanotaan, et tässä seittämän vuoden säteellä, niin me ollaan myös paljon malttamattomampia... mä uskon että varmasti nää henkilöt, jotka on jo vanhempia, on ollu myös meidän ikäsenä malttamattomampia, se on sellanen niinku tietyn iän piirre - -.*

Y - Laila (ei lapsia)

Malttamattomuudella haastateltava tarkoitti sitä, että kaikki ei tapahdu silmänräpäyksessä. Muutokset tapahtuvat hitaasti ja joidenkin pientenkin muutosten eteen joutuu tekemään pitkäjänteistä työtä. Useat haastateltavat ottivat esille pitkäjänteisyyden ja maltin voimavarana ja perustelivat sen sillä, että maailma muuttuu hitaasti ja jotta työnsä tuloksen näkee, täytyy olla valmis tekemään pitkäjänteistä työtä sekä nähdä vaivaa ja antaa asioille aikaa. Eräs haastateltava kertoi vertauskuvan, että työelämä on kuin maratonsuoritus; itseään ei kannata polttaa loppuun ensimmäisellä sadalla metrillä vaan täytyy olla valmis pitkäjänteiseen suoritukseen.

*[E]i oo niin kiire tehdä kaikkea just nyt ja heti... et tavallaan asioita ehtii hiukan myöhemminkin, et tavallaan, et malttia ja sellasta tiettyä... mä inhoon sitä priorisointi sanaa, mut eräällä tavalla mä haen sillä ehkä sitä, että... jollain tavalla... päivässä ei voi tehdä niinku ihmeitä, ei viikossa, et tää on tällänen maratonsuoritus ja sen takia on tärkeetä miettiä sitä, ettei kuluta kaikkia akkuja loppuun sadalla metrillä vaan pystyy niinku tasapainottamaan, mut sit toisaalta on tärkeetä myöskin se, että säilyttää sen kyvykkyuden tehdä niitä spurtteja, et mä luulen, et tavallaan just se, et on itselleen... kyky antaa itselleen anteeks joskus sen, että nyt ei vaan niinku ehdi tai jaksaa tai pysty ja sekin on myös sellanen oppi, et varmasti niinku et, vaikka itselle ja monille muille on tää nykytyöelämä sellasta painetta, et pitää jatkuvasti suoriutua, et sit lopulta se ei paljoo auta, jos polttaa itensä - -, ja se energia, intohimo ja hyvinvointi katoaa siitä työstä, niin silloin sä oot ajanu ittes nurkkaan, et sen takia nimenomaan pitäis pitkän tähtäimen näkymän koko ajan mielessä ja suhtautua työhön niinku maratooniin.*

*Y - Roni (ei lapsia)*

### **7.3 Yhteenveto tuloksista**

Tässä tutkimuksessa tavoitteena on ollut selvittää miten työelämän muutos näkyy X- ja Y-sukupolvien puheissa ja millaisia voimavaroja he löytävät työstään ja elämästään yleensä.

Tutkimuskysymykseni olivat:

1. *Työelämän muutos X- ja Y-sukupolvien kuvaamana?*
2. *Millaiset voimavarat auttavat X- ja Y-sukupolvien edustajia jaksamaan työssään ja elämässä yleensä?*

Tulokset jaoin kahteen isompaan luokkaan tutkimuskysymysteni erilaisuuden vuoksi ja halusin tarkastella tuloksia erikseen näiden tutkimuskysymysten mukaisesti. Jaoin teemahaastattelurungon kahteen eri teemaan. Toinen osa käsitteli työn merkityksellisyyttä ja työelämän muutosta ja toinen osa voimavarojen merkitystä ja tärkeyttä. Tutkimukseni tulokset jäsenyivät siis kahden isomman

teeman ympärille, joita olivat: *Työelämän muutos X- ja Y-sukupolvien kuvaamana* sekä *Voimavarat hyvinvoinnin edistäjinä*.

Työelämän muutosta kuvaavia pääluokkia muodostui kolme kappaletta, jotka olivat:

1. *Työn määrittelemine*
2. *Työelämän uudet vaatimukset*
3. *Työn hallinta*

Voimavarat hyvinvoinnin edistäjinä jakautui myös kolmeen pääluokkaan, jotka olivat:

1. *Työ ja voimavarat*
2. *Työn ulkopuoliset voimavarat*
3. *Yksilön sisäiset voimavarat*

Analyysissä kävi ilmi, että työelämä on muuttunut kummankin sukupolven kuvauksissa. Tärkeimmät havainnot olivat, että työn ja vapaa-ajan päällekkäisyydet ovat suuremmat kuin aikaisemmin, ihmiset toivovat pirstaleisemmän asiantuntijatyön takia myös hyvää johtamista ja esimiestyötä sekä joustavuutta työhön. Haastateltavat kertoivat tekevänsä työtään vapaa-ajallaan ja toivovat vastineeksi myös laajempaa joustavuutta, jotta voivat toteuttaa itseään ja saisivat hoidetuksi myös omassa elämässään tärkeitä asioita. Haastateltavilla oli sekä työhön, että muuhun elämään liittyviä voimavaroja, jotka kuvastavat selkeästi työelämän muutoksia ja ihmisen sosiaalista luonnetta. Tutkimuksen tulokset tukivat myös teoriaosuudessa käyttämää Työhyvinvoinnin portaat -mallia (Reunamo 2008), joka perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkia-teoriaan.

Analyysini keskeisimmät tulokset liittyen työelämän muutoksiin olivat selkeät. Teknologian tuomat mahdollisuudet koettiin positiivisena, vaikkakin työstä kerrottiin tulleen lähes ympärivuorokautista. Työn kerrottiin muuttuneen osaksi elämää ja osaksi identiteettiä. Työtä kuvattiin hyvin tärkeänä ja merkittävä osana elämää ja sen kuvattiin määrittävän sitä, kuka ja mitä ihminen kokee olevansa. Työn kerrottiin olevan siis iso osa ihmisen minäkäsitystä. Työtä ei kuitenkaan haluttu tehdä vapaa-ajan kustannuksella tai niin, että perhe- tai ystävyysuhteet kärsisivät jatkuvasti. Tiedostettiin kuitenkin, että työssä on jaksoja, jolloin pitää tehdä ylitöitä, mutta sen kerrottiin olevan tilapäistä. Työn kerrottiin olevan paljon enemmän kuin pelkkä työ, se on harrastus, kiinnostuksen kohde, mutta sillä saavutetaan myös toimeentulo. Haastateltavien puheissa korostui työn merkityksen kasvaminen muuna kuin ainoastaan toimeentulon tuojana.

Keskeiset tulokset liittyen työelämän uusiin vaatimuksiin olivat melko yksimielisiä. Analyysissä selvisi, että työelämä on muuttunut epävarmemmaksi ja siellä kohdataan yhä enemmän muutoksia. Yhteistä lähes jokaiselle haastateltavalle kuitenkin oli, että tällaista epävarmuutta ja muutosnopeutta ei koettu niinkään ainoastaan negatiivisena tai stressaavana, vaan muutosten kerrottiin luovan myös mahdollisuuksia ja vaihtelua työelämään. Määräaikaisuuksien lisääntyminen aiheutti joillekin haastateltaville hieman paineita ja epävarmuutta, mutta niihinkin haastateltavat suhtautuivat kuitenkin melko neutraalisti ja siten, että määräaikaiset työsuhteet luonnehtivat nykytyöelämää.

Vaikka haastateltavat kokivat myös, että työelämän vaatimukset ovat kasvaneet ja tahti on kiihtynyt, he olivat kuitenkin pääasiassa sitä mieltä, että työelämä on muuttunut parempaan suuntaan. Työhön ja työelämään koettiin tulleen vaihtelua sekä monipuolisuutta ja usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiin oli suuri. Etenkin Y-sukupolven puheissa korostui muutoshalukkuus ja muutosten sekä vaihtelun jopa tietoinen hakeminen. Nuorempi sukupolvi ei ole nähnyt muunlaista työelämää, joten hektisyys ja nopeat muutokset ovat asioita, joihin he ovat työelämässä jo tottuneet.

Vaikka haastateltavat ymmärsivät määräaikaisten työsuhteiden olevan osa nykyistä työkulttuuria, he kuitenkin painottivat määräaikaisuuksien vaikuttavan työhön sitoutumiseen. Analyysissä ilmeni, että työntekijät kokivat, että olisivat sitoutuneempia työnantajansa ja työhönsä, jos heillä olisi vakituinen työsopimus. Määräaikaisissa työsuhteissa ja epävarmassa työllisyystilanteessa työtä tehdään enemmän itselle ja itseä kehittäen kuin organisaatiolle. Määräaikaiset työsuhteet koettiin myös toisaalta positiivisena, juuri siitä syystä, että niiden uskottiin tarjoavan vaihtelua omalla uralla. Määräaikaiset työsuhteet tarjosivat mahdollisuuksia uuden oppimiselle ja vaihtelulle, mutta korostivat myös oman aktiivisuuden merkitystä kilpailussa työpaikoista. Oman osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen sekä oman osaamisen esille tuominen ovat ratkaisevassa asemassa nykypäivän työelämässä ja työpaikan löytymisessä. Oman aktiivisuuden korostuminen nosti haastateltavien kuvauksissa esille työelämän olevan nykyään myös enemmän yksilö- kuin yhteisökeskeistä. Työtä tehdään pääasiassa oman koneen äärellä ja yhteistyösuhteet ovat pinnallisempia. Erona X- ja Y-sukupolvien välillä oli, että Y-sukupolvi koki vahvemmin, että työpaikan yhteisöllisyys on lisääntynyt, koska myös vapaa-aikaa vietetään kollegoiden kanssa, jotka jakavat samat kiinnostuksen kohteet.

Työn hallinta oli teema, joka nousi systemaattisesti ja useasti esiin haastateltavien kuvauksissa. Keskustelu kävi kiivaana työelämän ja vapaa-ajan hämärtymisestä. Tuloksista kävi ilmi, että työn ja



vapaa-ajan välinen raja on häilyvä, joka tarkoitti usein työn tekemistä myös vapaa-ajalla. Vaikka työ tulikin osaksi vapaa-aikaa, moni halusi pitää oman henkilökohtaisen elämänsä erillään työelämästä. Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen asiantuntijatyössä on lähes väistämätöntä, juuri työn luonteen takia. Tänä päivänä ihmiset tekevät töitä junassa, lentokoneessa, kotona, lounaalla tai jopa vessassa. Sen tekevät helpoksi välineet, joilla työn tekeminen, paikasta riippumatta, on mahdollista. Tällainen paikasta riippumaton työ koettiin melko positiivisena juuri sen joustavuuden vuoksi ja sen kerrottiin olevan osa työnkuvaa ja siihen sopeuduttiin hyvin. Haastateltavat kokivat kuitenkin, että kaikille tällainen ”saatavilla olo” ei sovi, joten toiset jättivät mieluiten työkoneensa toimistolle ja vastaavat sähköposteihinsa ainoastaan työajalla. He kuitenkin kokivat, ettei työnantaja odota heiltä tällaista jatkuvasti saatavilla oloa.

Haastateltavat kertoivat myös työn ja vapaa-ajan sekoittuvan jo senkin takia, että vapaa-ajalla luetaan paljon omaan työhön liittyviä artikkeleita, kirjoja sekä uutisia. Haastateltavat kokivat tämän olevan pikemmin itsensä kehittämistä, jota he mielellään tekivät pysyäkseen mukana oman alansa ajankohtaisissa asioissa. Tätä itsensä kehittämistä he eivät edes kokeneet työnä. Tällainen itsensä kehittäminen kuvastaa varmasti myös kilpailun koventumista ja sitä, että jatkuvasti pitää kehittää itseään ja olla ajan tasalla uusimmista työn ja työelämän muutoksista tai oman alan sisällä tapahtuneista muutoksista. Työhön kaivattiin kuitenkin enemmän joustoa etenkin työaikaan liittyen. Lähes kaikki haastateltavat kokivat, että työaikasäännöt ovat liian jäykkiä, eivätkä sovi nykypäivän työkuulttuuriin, jossa työn ja vapaa-ajan raja on niin häilyvä ja työtä tehdään paljon varsinaisten työtuntien ulkopuolellakin.

Itsensä kehittäminen oli myös tärkeä voimavara, joka ilmeni haastateltavien kuvauksissa. Osaamista halutaan pitää yllä ja sen ylläpitämiseksi tehdään töitä, myös vapaa-ajalla. Mutta kuten aikaisemmin totesin, tällaista työn ja vapaa-ajan sekoittumista ei pidetä niinkään rasitteena. Osaamisen kehittämiseen liitettiin vahvasti uteliaisuus. Haastateltavat kuvasivat uteliaisuuden ja tiedon nälän olevan luonteenpiirteinä yhteisiä asiantuntijatyötä tekeville. Ja niiden nähtiin liittyvän kiinteästi oman aktiivisuuden suureen rooliin nykytyöelämässä.

Keskeisimmät tulokset liittyen voimavaroihin hyvinvoinnin edistäjinä jakoutuivat työn voimavaroihin sekä työn ulkopuoliseen elämään ja sen voimavaroihin. Analyysissä kävi myös ilmi, että yksilöllä itsellään on myös iso rooli voimavarojen rakentamisessa ja niiden lisäämisessä. Työn merkityksellisuuden ja mielekkyyden koettiin olevan kaikkein olennaisin asia sekä voimavara jo itsessään. Työn merkityksellisyys korostui haastateltavien kuvauksissa jo senkin vuoksi, että työ

koettiin olevan niin suuri osa minäkuvaa ja identiteettiä. Kun koet oman työsi merkitykselliseksi, sillä on suuri merkitys myös omaan minäkäsitykseen ja itsetuntoosi. Onnistumisten kerrottiin tuovan lisämotivaatiota sekä kokemuksen omista vaikuttamismahdollisuuksista ja laajemmin omasta roolista osana yhteiskuntaa.

Verkostojen tärkeyttä painotettiin haastatteluissa ja erilaisten ihmisten kohtaamista pidettiin loputtomana voimavarana, sillä yhteistyön kerrottiin opettavan monia asioista sekä avaavan uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia. Verkostojen tärkeyden lisäksi myös omalla lähitiimillä ja lähiesimiehellä nähtiin olevan suuri vaikutus yksilön hyvinvointiin. Haastatteluista nousi esille yksimielisyys siitä, että omalla esimiehellä on suuri rooli hyvinvoinnin kannalta. Esimies voi panoksellaan vaikuttaa hyvin merkittävästi työyhteisön ilmapiiriin, työtapoihin, työn sisältöön ja hyvinvointiin. Haastateltavat pitivät tärkeänä esimiehen ihmisläheisyyttä ja sitä, että esimies on arjessa läsnä. Yhtä merkittävänä, ellei jopa merkittävämpänä, pidettiin oman lähitiimin merkitystä hyvinvoinnille. Oma työ- tai lähitiimi on se joukko ihmisiä, joiden kanssa jaetaan onnistumiset ja epäonnistumiset. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että lähitiimiin voi luottaa ja sen sisällä voidaan jakaa päivittäisiä asioita, saada tukea ja auttaa toisiansa.

Työn ulkopuolisina voimavaroina pidettiin selkeästi vapaa-aikaa perheen kanssa ja harrastusten parissa. Perheelliset kokivat tärkeimpänä asiana sen, että perheen kanssa aikaa vietetään mahdollisimman paljon. Vaikka työn katsottiin limittyvän myös vapaa-aikaan, haluttiin kuitenkin, että aikaa rauhoitetaan pelkästään perheelle ja omille harrastuksille. Niin sanottua ”nollausta” tarvitaan aika ajoin ja siitä pidetään kiinni. Oman perheen ja harrastusten lisäksi esille nousi myös muu sosiaalinen elämä työn vastapainona sekä tietynlainen tekemättömyys ja suunnittelemattomuus. Arjen hektisyyden rinnalle halutaan myös aikaa, jolloin ei tehdä mitään eikä kalenterissa ole merkintöjä tai suunnitelmia. Tällainen *tyhjä aika* on monelle tapa rentoutua ja päästää hetkeksi irti kaikesta muusta.

Edellisten voimavarojen lisäksi terveelliset elämäntavat koettiin merkittävänä hyvinvointia ja jaksamista lisäävänä tekijänä. Rivien välistä oli havaittavissa, että jokainen haastateltava arvostaa terveellisiä elämäntapoja ja ne ovat osa jokapäiväistä elämää ja niitä halutaan vaalia. Haastateltavat puhuivat paljon ravinnon merkityksestä, levosta, unesta, liikunnan merkityksestä ja siitä, että tärkeintä on kuunnella omaa kehoa ja toimia sen mukaisesti, jotta elämässä ja työssä jaksaa parhaalla mahdollisella tavalla.

Erotin vielä yhden osa-alueen liittyen voimavaroihin, joka on yksilön sisäiset voimavarat. Positiivisuus, elämäkokemus ja pitkäjänteisyys korostuivat haastateltavien puheessa ja olivat merkittäviä voimavaroja elämässä. Positiivisen asenteen kerrottiin olevan tärkeä kantava voima työssä ja elämässä yleensä. Sen kerrottiin vaikuttavan asioihin suhtautumiseen, yleiseen vireyteen ja jaksamiseen. Haastateltavat ajattelivat, että positiivisella asenteella pääsee pitkälle ja elämässä täytyy myös osata ottaa ilo irti pienistäkin asioista ja suhtautua optimistisesti, esimerkiksi työelämän tuleviin muutoksiin. Haastateltavat nostivat esille, että eletyn elämän ja kokemuksen kautta oppii huomaamaan, mitkä asiat ovat itselle merkityksellisiä ja millaisiin asioihin kannattaa resursseja elämässään käyttää. Tällainen itsetutkiskelu on tervetullutta ja avaa silmät sille, mitkä ovat itselle tärkeimmät voimavarat ja mitkä aiheuttavat itselle turhaa kuormitusta. Pitkäjänteisyyden koettiin olevan kullan arvoinen muuttuvassa maailmassa. Pitkäjänteisyydellä tarkoitettiin sitä, että ei oleteta kaiken valmistuvan nyt ja heti, vaan asioita tulisi tarkastella jatkumona, jota rakennetaan palanen kerrallaan ja joka kehittyy pikkuhiljaa. Vaikka Y-sukupolven edustajia kuvattiin monesti malttamattomiksi, niin he kuitenkin ymmärsivät pitkäjänteisyyden merkityksen ja tiedostivat sen. Pitkäjänteisyys voimavarana pakatoi mielestäni analyysini hyvin, sillä se limittyi kokonaisvaltaisesti muutoksista selviytymiseen sekä elämään yleisestikin.

# 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

## 8.1 Keskeisimmät tulokset

Työelämän muutosta ja työelämän sukupolvia on tutkittu paljon, sillä aihe on hyvin ajankohtainen (ks. esim Pyöriä & Ojala 2016, Piha 2004). Näissä tutkimuksissa on tutkittu pääasiassa nuorten sukupolvien työasenteita ja jaksamista kiihtyvässä työelämässä. Omassa tutkimuksessani halusin ottaa rinnakkain kaksi vielä työelämässä vahvasti vaikuttavaa sukupolvea eli X- ja Y-sukupolvet. X-sukupolvella tarkoitan tässä tutkimuksessa vuosina 1963-1979 syntyneitä ja Y-sukupolvella vuosina 1980-1990 syntyneitä. Halusin selvittää, millaisia erilaisia sukupolvikokemuksia työelämän muutoksesta ja voimavarojen tärkeydestä haastatteluista nousee esille, vai nouseeko. Stereotypisenä oletuksena tässä tutkimuksena oli, että Y-sukupolven kokemukset ja asenteet eroaisivat jotenkin merkittävästi X-sukupolven kokemuksista ja asenteista. Tällainen arki oletus perustui niihin kuultuihin puheisiin ja keskusteluihin, joita olen kuullut puhuttavan ja joita mahdollisesti myös media on ruokkinut.

Työn merkityksellisyys nousi tutkimukseni kannalta merkittäväksi tulokseksi. Sekä X- että Y-sukupolvien edustajille työ merkitsi paljon ja sen koettiin olevan osa identiteettiä. Työtä ei pidetty ainoastaan työnä, vaan sen koettiin olevan sitä, mitä ihminen on ja mikä paikka ihmisellä on tässä elämässä. Y-sukupolven haastatteluissa oli havaittavissa enemmän puhetta oman osaamisen ja uran rakentamisesta ja siitä, että työtä tehdään itseä varten. X-sukupolven edustajat painottivat ehkä hiukan enemmän työn kutsumusta ja työn merkitystä hyvinvoinnille. Molempien sukupolvien puheissa kuitenkin korostui kokemus siitä, että työ on hyvin merkityksellinen osa elämää ja siitä ei edes haluta irrottautua vapaa-ajalla, sillä samat asiat pyörivät mielessä ajasta ja paikasta riippumatta. Työn ja sen sisältöjen koettiin olevan jonkin yhteisen hyvän edistämistä ja sen kautta ihmiset voivat olla osa isompaa merkityskokonaisuutta.

Toinen merkittävä tulos liittyi muutosmyönteisyyteen ja muutosvastarintaan. Tässä tutkimuksessa arki oletukseni mukaiset puheet X-sukupolven muutosvastarinnasta kumottiin lähes täysin.

Molempien sukupolvien keskuudessa muutosmyönteisyys oli vallitseva kokemus. Tämä tulos voi johtua siitä, että haastateltavat työskentelevät organisaatiossa, jossa rakennetaan muutoksia ja pyritään saamaan muutoksia aikaan suomalaisessa yhteiskunnassa. Tämän tutkimuksen haastateltavat olivat pääasiassa hyvin muutosmyönteisiä, muutamaa henkilöä ja muutamaa yksittäistä kysymystä lukuun ottamatta. Tällaiset muutosvastaiset puheet tulivat ilmi juuri henkilöiden aikaisempien negatiivisten kokemusten ja pettymysten pohjalta ja siitä, että esimerkiksi koko sielua ja vapaa-aikaa ei haluta myydä työlle. Kaikille haastateltaville työ ja vapaa-aika olivat tärkeitä elementtejä elämässä, toiset halusivat vetää vain tiukemman rajan työn ja vapaa-ajan välille kuin toiset. Tämä ei kuitenkaan tarkoittanut sitä, että he olisivat olleet muutoksia vastaan, mitä yhteiskunnassa ja työelämässä on tapahtunut tai tapahtumassa. Enemmän he halusivat pitää myös kiinni niin sanotusti oikeuksistaan ja vapaa-ajastaan.

Kasvio (2010, 26) määrittelee työn tarkoituksenhakuiseksi inhimilliseksi toiminnaksi, joka mahdollistaa ihmisen tarpeiden tyydyttämisen. Työ ei tänä päivänä ole enää pelkästään toimeentulon lähde, sillä vaurastumisen seurauksena työn tekemiselle on tullut muitakin merkityksiä ja se on nykyään monelle myös itsensä toteuttamisen väline ja muodostaa tärkeän sosiaalisen vuorovaikutuksen kanavan. Nyky-yhteiskunnassa ja joillakin ammattialoilla on kuitenkin vaikeampaa asettaa raja työn ja ei-työn välille. Tällainen ”rajattoman työnteon kulttuuri” on alkanut yleistyä monilla työaloilla ja sen mahdollistamista edesauttaa teknologian kehittyminen. (Kasvio 2010, 27.) Teknologian kehittyminen mahdollistaa juuri tällaisen jatkuvasti tavoitettavissa olon, josta olen myös aikaisemmin tässä tutkimuksessa ja sen tuloksissa puhunut. Tuntuu, että tänä päivänä tällainen tavoitettavissa olo, on enemmänkin sääntö kuin poikkeus ja varsinkin asiantuntijatyötä tekeviltä sitä jopa odotetaan. Mutta kuten tässäkin tutkimuksessa kävi ilmi, tällainen tavoitettavissa olo on ihmisen oma valinta. Toisille se ei tuota harmaita hiuksia tai stressiä, toiset taas mieluummin jättävät viestintävälineet työpaikalle ja he uskovat, että heiltä ei sitä tavoitettavissa oloa myöskään niin odoteta.

Työn muutoksiin, vapaa-aikaan ja voimavaroihin liittyvät tulokset olivat molemmilla sukupolvilla samankaltaisia. Muutokset työelämässä tunnistettiin ja haastatteluissa tuli ilmi samankaltaisia näkemyksiä ja kokemuksia työn ja työelämän muutoksista. Eniten puhuttiin juuri työstä osana identiteettiä, teknologian kehittymisestä, uusista työn muodoista ja työn ja vapaa-ajan välisen rajan sumentumisesta. Koetut haasteet olivat myös yhtäläisiä molempien sukupolvien keskuudessa. Eniten eroja ilmeni, mikäli haastateltavalla oli lapsia tai mikäli ei ollut.

## 8.2 Työelämä muuttuu ja me sen mukana

Työn rooli suomalaisessa yhteiskunnassa on valtavan suuri. Kun tapaamme uusia ihmisiä, lähes poikkeuksetta kysymme uudelta tuttavuudelta hänen työstään tai ammatistaan. Tällainen tapa kertoo jo lähtökohtaisesti siitä, miten määrittelemme ihmisiä tässä yhteiskunnassa ja miten paljon työ voi määritellä sitä ”kuka minä olen”. Näin ei kuitenkaan ehkä saisi olla. Toisille työ on yksi merkittävimmistä asioista elämässä, mutta emme saisi automaattisesti olettaa, että ihminen on yhtä kuin työ, jota hän tekee. Uskon, että toisille tällainen kysymys on aiheena melko arka ja vaikeakin aihe puhua. Toinen asia mikä puhuttaa, on yksittäinen sana: työtön. Se on käsitteenä sellainen, joka on yhteiskunnassamme ehkä jopa hieman leimaava tai sitä saatetaan hävetä tai peitellä. Työttömyys saattaa hävettää, koska työttömyys voidaan yhteiskunnassamme nähdä epäonnistumisena. Työ kuvastaa ihmisen asemaa yhteiskunnassa ja se on niin ihmistä määrittävä asia, että sen katsotaan varmasti myös määrittelevän sitä, kuka henkilö on ja mikä henkilön identiteetti on. Toiselle työ on keino ansaita elanto, toiselle paljon enemmän. Monelle työ on kuitenkin osa identiteettiä ja vastaa vahvasti omia arvoja. Kuten myös tässä tutkimuksessa, työn kerrottiin olevan hyvin merkityksellinen osa elämää ja kuvaavan ihmisen asemaa yhteiskunnassa. Tällaisen työn on varmasti oltava myös arvopohjaltaan sellaista, että sen takana on helppo seistä ja oma tekeminen on myös perusteltua. Ei siis ihme, että tällainen työ valtaa myös vapaa-ajasta ja ajatuksista ison osan. Mielestäni merkittävää vapaa-ajan ja työn kanssa tasapainoillessa on, ettei ihminen koe kuormittuvansa liikaa ja ettei rajan hämärtyminen aiheuta työssä uupumista. Kuten tässäkin tutkimuksessa selvisi, asiat joiden parissa tehdään töitä ovat näille henkilöille myös harrastus ja niiden parissa on mielekästäkin viettää aikaa, vaikka se olisikin niin sanottua vapaa-aikaa.

Työstä on tullut yhä joustavampaa ja joustavuus onkin termi, jolla myös Vesanen & Varis (2014, 9) kuvaavat uutta työtä. He kirjoittavat myös, että työ on monelle henkilökohtaista. Henkilökohtaisuus nousi kantavana teemana myös esille omassa tutkimuksessani ja haastattelujen analyysissä. Työn kautta moni määrittelee itsensä ja sitä ei myöskään haluta erottaa muusta elämästä. Vesanen ja Varis (2014, 9) nostavat esille myös huolen työelämän muutoksesta. Tämän saman huolen huomasin myös omaa analyysiä tehdessäni. Huoli tähän tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa ei kuitenkaan yltänyt niin korkealle, että se olisi ollut vallitseva tunne työelämän muutoksesta. Huoli syntyi kiireen lisääntymisestä ja yksilöllisten arvojen korostumisesta. Tällainen huoli nousi esille etenkin X-sukupolven puheissa, mutta asiaa vain sivuttiin, eikä sitä pidetty erityisen huolestuttavana tai asiana, joka riistäytyisi täysin käsistä. Y-sukupolvi sen sijaan oli sitä mieltä, että

yhteisöllisyys on lisääntynyt ja tämän voidaan nähdä johtuvan siitä, että työ ja harrastukset monesti sekoittuvat ja aikaa vietetään myös vapaa-ajalla samojen ihmisten kanssa kuin työajalla. Eräs haastateltava kertoi, että mikäli henkilöllä ei ole ystäviä työpaikalla, tarkoittaa se sitä, että henkilö on väärässä paikassa töissä. Tämä kuvastaa hyvin sitä, että tänä päivänä on tärkeää, että myös töihin mennään pitämään hauskaa ja on ensiarvoisen tärkeää, että töissä on mukavaa ja siellä viihdytään. Tänä päivänä panostetaan paljon työssä viihtymiseen ja erilaisiin yhteisöllisyyttä lisääviin tapahtumiin ja tempauksiin. Vaikka yhteistyösuhteet olisivatkin pinnallisempia kuin aikaisemmin, ollaan ehkä enemmän alettu kiinnittää huomiota organisaation sisäiseen viihtyvyyteen ja yhteisöllisyyteen.

Sain X- ja Y-sukupolven puheista sellaisen käsityksen, että työelämä on yhtä vaativaa kuin se on ollut ennenkin, vaatimukset ovat vain muuttaneet muotoaan. Aikaisemmin huomio kiinnittyi ahkeraan työntekoon ja periksiantamattomuuteen, mitä se toki myös tänä päivänä on. Nykypäivänä huomio kiinnittyy työelämän hektisyyteen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, ihmisten sosiaalisiin taitoihin ja verkostoitumiseen. Tällainen verkostojen tärkeyden trendi näkyy myös jo työnhaussa ja sosiaalisessa mediassa. Kuten Vesanen ja Varis (2014) kiteyttävät, muutos on nykypäivän mantra ja ympärillämme muutos on ennemminkin sääntö kuin poikkeus ja myös työelämä muuttuu kaiken mukana. Alati liikkeessä oleva maailma muuttaa tapaamme olla ihminen ja siten myös tapoja tehdä töitä. Jotta voimme vastata näihin muutoksiin, tulee katseet suunnata tulevaisuuteen ja miettiä, miten rakennamme tulevasta kaikkia palvelevan ja valoisan. Muutos on näkyvää ja sen huomaa esimerkiksi jo siitä, että parinkymmenen vuoden aikana kehitys on ollut huimaa ja olemme harpanneet lankapuhelimista älypuhelinsovelluksiin ja kosketusnäyttöisiin laitteisiin. (Vesanen & Varis 2014, 8.)

Outi Kokko kirjoitti Taloussanomien artikkelissa ”Tällaisen työn haluavat kaikki” 4.10.2010, että tänä päivänä työn halutaan vastaavan omia arvoja, sen halutaan olevan mielenkiintoista, merkityksellistä ja vaihtelevaa sekä itseään kehittävää. Työtä halutaan tehdä hyvässä tiimissä, mutta myös itsenäisesti. Ihannetilanteessa työntekijä saisi vaikuttaa oman työnsä sisältöön, työaikoihinsa sekä hoitaa työtehtäviään myös etänä, poissa fyysisestä työpaikasta. Tällainen työ houkuttelee ainakin asiantuntijatyössä työskenteleviä ja se kävi selvästi ilmi myös omassa tutkimuksessani. Taloussanomien kappale tiivistää erittäin hyvin myös oman tutkimukseni tuloksia.

Työ on monipuolistunut ja sitä tehdään yhtä globaalimmin. Etätyö ja monitilatoimistot ovat tätä päivää. Arkeen haetaan vaihtelua, niin erilaisilla työn tekemisen muodoilla kuin myös erilaisilla

suunnanmuutoksilla. Nuoret eivät pelkää määräaikaista työsuhteita, vaan jopa elävät muutoksista. Nuoremmat sukupolvet ovat mahdollisesti eläneet koko elämänsä pirstaleisemmassa työelämässä, kun taas ikääntyvä sukupolvi saattaa jäädä eläkkeelle elämänsä toisesta työpaikasta. Vaihtelumahdollisuudet ja muutokset voivat olla nuorelle työntekijälle jopa asia, joka lisää hyvinvointia. Myös tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että määräaikaissuhteita ei pelätä tai ne eivät aiheuta suurta huolta Y-sukupolven keskuudessa, vaan niiden koetaan tuovan juuri vaihtelua ja monipuolisuutta työelämään ja vapauden vaihtaa suuntaa ja toteuttaa itseään. Harva työnantaja pystyy takaamaan varman tulon ja vakituisen työn, joka voisi toimia työntekijöille houkuttimena (Vesanen & Varis 2014, 11). Tässä tutkimuksessa myös X-sukupolvi suhtautui työelämän pirstaloitumiseen ja määräaikaissuhteisiin melko positiivisesti. Heillä saattoi olla kokemusta vakituisista ja pitkistä työsuhteista, mutta myös määräaikaissuhteista. Suurin osa tämän tutkimuksen X-sukupolven edustajista kuitenkin kokivat, että määräaikaissuhteet ovat tätä päivää ja tilanteeseen täytyy sopeutua. Uuteen työhön tuleekin suhtautua avoimella mielellä ja kuten haastatteluissa kävi ilmi, pitäen silmät auki, uusien mahdollisuuksien varalta. Eräs haastateltava kertoi, että haluaakin rakentaa uransa niin, että ei ajattele sitä pitkittäisesti etenevänä, nousevana jatkumona, vaan enemmin laajenevana, poikittaissuuntaisena.

Työtä halutaan tehdä kehittääkseen itseään, oppien uutta ja ollakseen hyödyksi yhteiskunnalle, jollakin merkityksellisellä tavalla. Kuten Vesanen ja Variskin (2014) toteavat, työ on merkityksellistä silloin, kun työntekijä kokee oman työnsä ja sen kontekstin tärkeiksi ja tarkoituksenmukaisiksi. Jos työntekijät eivät koe, että ovat osa jotain isompaa kokonaisuutta, he lähtevät hakemaan sitä jostain muualta ja tavoittelemaan merkityksellisempää työtä. (Vesanen & Varis 2014, 68.) Asia jota voimme pohtia on, että vaivaako nuorisoa tänä päivänä sitten kyvyttömyys sitoutua johonkin pitkäksi aikaa? Haetaanko koko ajan vain jotain parempaa? Vai onko elämässä nykyään niin paljon enemmän mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja, että ihmiset eivät osaa sitoutua, joka johtaa siihen, että ihmiset etsivät koko ajan jotain parempaa ja eivät enää osaa keskittyä? Itse en usko siihen, että nuoremmat sukupolvet olisivat sitoutumattomampia kuin muutkaan. Työelämä on muuttunut niin, että uran rakentamisesta on tullut erilaista ja mahdollisuudet itsensä toteuttamiselle ovat paljon suuremmat. Toisaalta, onko meillä muita vaihtoehtoja kuin sopeutua vallitsevaan tilanteeseen ja työllistyä määräaikaisten työsuhteiden kautta? Tämän tutkimuksen keskustelu työelämän pirstaloitumisesta oli pääosin melko positiivissävytteistä ja myös X-sukupolven edustajat nostivat esille sen, että he eivät ole muunlaista työelämää edes nähneet. Työ on ollut projektista toiseen kulkemista ja uusien haasteiden ja mahdollisuuksien vastaanottamista. Tällainen tapa työllistyä on kuitenkin vain keino monien



joukossa. Haastateltavien työn luonteen vuoksi määräaikaiset työsuhteet puhuttivat tässä tutkimuksessa ja olivat iso osa tässä tutkimuksessa käytyä keskustelua.

Mitä tulee muutokseen ja muutoksiin sopeutumiseen, voidaan pohtia myös sitä, ovatko nuoremmat sukupolvet tässä muutoksessa, ikään kuin etulyöntiasemassa? Nuoret ovat oman sukupolvensa luonteen vuoksi eläneet koko työelämänsä tällaisten muutosten keskellä ja kasvaneet siihen. Internet ja erilaiset järjestelmät ovat olleet nuoremmalle sukupolvelle olemassa, kun he ovat olleet siinä iässä, että ovat voineet niitä jo hyödyntää arjessa ja oppimisessa. Teknologia on heille luonteva väline ja he ovat sen tottuneita käyttäjiä. Jos vertaamme vanhemman sukupolven kokemuksia teknologian muutoksista, on selvää, että joillekin erilaisten teknologisten mahdollisuuksien käyttö ei ole niin luontevaa tai helppoa. Ymmärrän tämän nyt, sillä seurattuani sivusta ystäväni teini-ikäisiä lapsia, he ovat monenlaisten teknologisten mahdollisuuksien ympäröimiä. Itsestä tuntuu, että vanhempi sukupolvi pikku hiljaa tippuu pois teknologian aallon harjalta tai ainakin tahti ja ymmärrys hidastuu.

Suomessa on pinnalla ajatus elinikäisestä oppimisesta, joka varmasti kannustaa ja rohkaisee esimerkiksi uudelleen opiskelemaan ja uusille työurille lähteviä. Tänä päivänä suunnan muutos elämässä ja uralla ei varmastikaan tunnu enää niin pelottavalta tai mahdottomalta ajatukselta kuin ehkä aikaisemmin ja tällaisten muutosten tekeminen onkin jo paljon yleisempää. Oman osaamisen rakentamiseen kannustetaan myös työpaikoilla erilaisin koulutusmahdollisuuksin ja opintovapain. Tällainen ajatus oman osaamisen kehittämistä ja elinikäisestä oppimisesta tuo varmasti rauhaa kaiken tämän muutoksen ja epävarmuuden keskellä. Tämä tuli myös selkeästi esiin tässä tutkimuksessa joidenkin haastateltavien keskuudessa. Haastateltavien puheissa korostui juuri tietynlainen rauha siitä, että omalle osaamiselle varmasti löytyy käyttöä, varsinkin, kun omaa osaamista oltiin valmiita myös kehittämään. Uskottiin, että vaikka nykyinen ura ei jatkuisikaan tai oma ammatti ei enää tulevaisuudessa työllistäisi, tulee varmasti löytymään jokin uusi ja mielenkiintoinen projekti tai työ johon tarttua. Tällainen vanhempien sukupolvien osaamisen kehittäminen ja sen jakaminen voidaan myös nähdä hyödyntävän organisaation nuorempiakin sukupolvia.

Kuten Reunamokin (2008, 163) toteaa, yhteisöllinen oppiminen organisaatioiden sisällä on tärkeä voimavara ja se tulisi ottaa hyötykäyttöön nuorempiakin sukupolvia ajatellen. Yhteisöllinen oppiminen, uuden tiedon luominen ja tiedon levittäminen koko organisaation käyttöön on avainasemassa, mitä tulee työelämän muutokseen. Jotta muutoksen vauhdissa pysytään mukana, on

tehtävä yhteistyötä myös sukupolvien välillä. Haastatteluissa tällainen vastavuoroinen yhteistyö oli tärkeä puheenaihe. Haastateltavat kertoivat, että on tärkeää toimia yhteistyössä eri sukupolvien välillä, sillä jokainen kanssakäyminen opettaa. Hiljainen tieto on tärkeä tunnistaa ja etenkin suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle, tällainen tieto tulisi ehdottomasti jakaa. Tutkimuksessani ilmeni selkeästi, että nuoremmat sukupolvet arvostavat vanhemman sukupolven tietoutta ja elämäkokemusta ja ovat halukkaita ottamaan oppeja vastaan. Vastavuoroisesti nuorempi sukupolvi tarjoaa tukea, apua ja malttia vanhemman sukupolven opettellessa esimerkiksi uusia sovelluksia ja uusinta teknologiaa. Kuten omassa tutkimuksessanikin kävi ilmi, vanhempiin ikäluokkiin kuuluvan työntekijän arvo työpaikalla on suuri ja heidän osaamista arvostetaan. Vanhemman sukupolven näkökulmasta taas nuorten aktiivisuus, halu kehittyä ja oppia on tulevaisuuden kannalta ratkaisevan tärkeää.

Oman osaamisen kehittäminen oli keskeinen tema, joka nousi tässä tutkimuksessa esille. Osaaminen kehittäminen oli aihe, jonka kerrottiin olevan ratkaisevaa niin työelämän muutoksessa ja muutoksen vauhdissa pysymisessä sekä myös tärkeä voimavara. Oman tutkimukseni haastateltavat kokivat vahvasti, että osaamisen kehittämisellä on valtava rooli ja merkitys, jotta pysytään muutoksen tahdissa mukana. Toisaalta haastateltavien mielestä osaamisen kehittämistä ei nähty niinkään velvollisuutena työnantajaa kohtaan, vaan sitä pidettiin itselle tärkeänä voimavarana ja sitä haluttiin myös tehdä itseä varten. Jokainen on lopulta vastuussa itse omasta oppimisestaan ja haastateltavat toivatkin tämän tutkimuksessa esille. Yhteiskunnallisten asioiden parissa työskentelevät haluavat varmasti ylläpitää osaamistaan myös vapaa-ajalla ja he ovat kiinnostuneita samoista asioista myös muissa yhteyksissä. He eivät ehkä niinkään koe tekevänsä töitä, vaan kehittävät itseään ja ymmärrystään maailmasta. Asiantuntijatyössä oma osaaminen on yleensä niin abstraktia, että tämän vuoksi koetaan, että jatkuvasti täytyy osata enemmän ja tietää enemmän. Jos miettii esimerkiksi monia yliopistokoulutuksia, niin osaaminen on hyvin abstraktia ja vaikeasti kuvailtavaa, eikä koulutukset valmista mihinkään tiettyyn ammattiin. Toisaalta, kun asiantuntijatyötä tehdään yhteiskunnallisessa kontekstissa, on tietämyksen oltava hyvä ympärillä tapahtuvista asioista, jotta voidaan ymmärtää konteksti, jossa työskennellään. Uskon, että puhe oman osaamisen kehittämisestä olisi toisenlaista, jos tutkimus olisi tehty niin sanotusti suorittavilla aloilla (esimerkiksi rakennusala tai terveydenhuoltoala). Tällaisten suorittavien alojen osaamisen kehittäminen mahdollisesti liittyy enemmän itse työtehtäviin ja työtapoihin, ei niinkään yhteiskunnallisiin muutoksiin ja asioiden kehittämiseen.

### 8.3 Voimavarat elämässä

Jokaisella meistä on elämässämme asioita, joista saamme voimaa ja jotka tekevät päivistämme merkityksellisempiä. Elämä ei aina ole helppoa, mutta vaikeistakin ajoista ja hetkistä selvittää, mikäli ympärillä on asioita ja ihmisiä, joista ammentaa voimaa. Positiivinen elämänasenne, joka tuli vahvasti esille tässä tutkimuksessa, on asia, joka saattaa toisinaan kadota mielestämme, mutta joka olisi hyvä palauttaa mieleen aina aika ajoin. Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat painottivat positiivisia ajatuksia ja elämänasennetta. Positiivinen asenne olikin merkittävä havainto tämän tutkimuksen kannalta. Haastateltavat painottivat positiivisuuden ylläpitämistä, joka kertoo mahdollisesti siitä, että ihmiset ovat oppineet luottamaan elämään ja siihen, että asiat järjestyy kyllä. He mahdollisesti uskovat tulevaan, eivätkä stressaa asioista etukäteen. Tällainen asenne voi kuvastaa elämässä ja työelämässä vastaan tulevia muutoksia, joihin ihmisten on pakko sopeutua ja mikä olisikaan paras apu muutoksiin sopeutumisessa kuin positiivisuus ja asioiden kohtaaminen.

Tässä tutkimuksessa esille nousivat työhön liittyvät, yksityiselämään liittyvät sekä asenteeseen liittyvät voimavarat. Työn voimavaroista tärkeimpinä pidettiin työn merkityksellisyyttä, itsensä kehittämistä, verkostojen tärkeyttä sekä esimiehen ja oman lähitiimin merkitystä. Työn merkityksellisyys oli tämän tutkimuksen kantava voima ja se nostettiin jalustalle moneen kertaan. Työ on tärkeä osa monen ihmisen elämää ja sen halutaankin olevan jollakin tavalla osa suurempaa kokonaisuutta ja varmasti jokainen haluaa tuntea ja kokea, että tekemällään työllä on merkitystä tälle yhteiskunnalle ja itselleen. Kun ihminen laittaa työhönsä monta tuntia viikossa, palkinto hyvin tehdystä työstä on tunne, että aika on käytetty hyvin ja tehdyllä työllä on merkitystä ja vaikutusta asioihin. Tällainen merkityksellisyyden kokeminen korostuu juuri asiantuntijatyössä, koska työ on niin abstraktia, että oman työn jälkiä voi olla vaikea nähdä joka päivä. Kaikki työ on arvokasta ja jokaisen pitäisi tuntea niin, työstä riippumatta. Merkityksellisyys on asia, joka myös lisää varmasti motivaatiota ja jaksamista. Ihminen haluaa myös kehittyä ja edetä elämässään, joten jokaiselle tekee myös hyvää kehittää itseään ja saada onnistumisen kokemuksia. Onnistuminen ja kehittyminen tuovat iloa iästä riippumatta.

Vaikka työ on tärkeä osa elämää, tulisi päivään mahduttaa myös muuta. Työssä on tärkeää päästä jakamaan ja kokemaan asioita toisten samanhenkisten ihmisten kanssa ja samoin yksityiselämässä toisten ihmisten läsnäolo ja tuki tuo varmasti onnea meille jokaiselle. Harrastukset ja perheen kanssa vietetty aika on keskeinen asia, kun puhutaan voimavaroista. Työn vastapainoksi ihmiset harrastavat paljon ja viettävät aikaa ystävien, perheen ja omien lastensa kanssa. Harrastukset

koetaan tärkeiksi siksi, että niiden parissa ihminen saa mahdollisuuden rentoutua ja purkaa ajatuksiaan. Harrastukset ovat monelle myös tapa toteuttaa itseään. Työn vastapainoksia halutaan tekemistä, jossa keskittyminen voidaan kohdistaa muihin asioihin kuin työtehtäviin. Uskon, että yhtälailla perhe ja harrastukset ovat hyvin tärkeä osa ihmisten elämää kuin työ. Toisille työ ei ole rasite ja siitä ei tarvitse palautua, mutta toisille rankan työpäivän jälkeinen kuntosalitreeni auttaa työstä palautumisessa. Harrastukset ja perheen kanssa vietetty aika kertoo paljon myös ihmisten arvoista ja erilaisista rooleista elämässä. Ihminen voi olla päivän aikana työntekijä, äiti, maratoonari tai jalkapallovalmentaja. Ihmiset täyttävät kalenterin omilla tai lasten harrastuksilla ja niistä nautitaan. Monille harrastukset ovat iso osa elämää ja määrittelevät työn lailla sitä, ”kuka minä olen”.

Tässä tutkimuksessa käsiteltiin myös paljon työn ja vapaa-ajan välisen rajan sumentumisesta ja se nousikin tärkeäksi teemaksi. Pidän tätä tärkeänä havaintona, sillä työn ja vapaa-ajan nähtiin limittyvän toisiinsa hyvin merkittävästi lähes jokaisen haastateltavan kohdalla. Muutama yksittäinen haastateltava kuitenkin halusi pitää selkeän rajan työelämän ja vapaa-ajan välillä, vaikkakin joutuivat toisinaan tilanteeseen, että työ kulkeutuu mukana myös vapaa-ajalle. Tässä tutkimuksessa paljon keskustelua herätti myös työaika-käsite. Työaika-käsite on jo nyt kokenut suuria muutoksia, ainakin joillakin ammattialoilla. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kumosivat työaikarajoitukset ja niistä jopa haluttiin päästä eroon. Heidän mielestä tämän päivän asiantuntija- tai tietotyö ei ole enää kahdeksasta neljään tehtävää, vaan kulkeutuu kotiin ja vapaa-ajalle jo pelkästään siitä syystä, että työ on paljon muutakin kuin vain työtä. Työ on myös harrastus ja täten tärkeä osa elämää. Joustavuus on siis tämän päivän toive. Työn halutaan olevan joustavaa ja siihen halutaan itse vaikuttaa. Kuten haastatteluissakin kävi ilmi, emme ole kaikki samasta muotista valettuja vaan tuottavuus on henkilöstä riippuvaista. Joku toinen haluaa herätä aikaisin aamulla ja on tuottavimmillaan ennen lounasaikaa, kun taas joku toinen haluaisi käydä aamulla kuntosalilla ja avata työkoneen vasta puoliltapäivin. Lähes jokainen tässä tutkimuksessa mukana olleista oli sitä mieltä, että joustavuutta kaivataan nykypäivän työntekoon, mutta työaikajärjestelmät ja säännöt eivät tällaista joustavuutta vielä tue. Mutta mitä tapahtuisi silloin, jos työaikarajoitukset poistettaisiin täysin ja jokainen saisi täysin itse päättää milloin ja missä työnsä tekisi? Millaisia laajempia vaikutuksia tällaisilla muutoksilla mahdollisesti olisi? Toisiko lisääntyvä joustavuus lisää työtehoa ja hyvinvointia vai sekoittaisiko se liikaa työn ja vapaa-ajan alueita? Mitä sitten tapahtuisi työyhteisöille? Uskon, että tällaiset kysymykset tulisi esittää työpaikkakohtaisesti. En usko, että kukaan voi sanella totuuksia ja kertoa miten, missä ja koska työn tehokkuus olisi huipussaan, vaan

nämä ovat kysymyksiä, joihin täytyy muodostaa vastaukset ja käytännöt työpaikka- ja yhteisökohtaisesti.

Työn ja vapaa-ajan välinen raja voi sumentua teknologisen muutoksen myötä ja siten myös sosiaalisen media kautta. Muutama haastateltava toi myös omassa tutkimuksessani esille, että työn ja yksityiselämän välinen raja halutaan pitää tiukempana kuin työn ja vapaa-ajan välinen raja. Yksityiselämässä halutaan olla edelleen yksityishenkilöitä. Työtä ja yksityisasioita ei haluta sekoittaa keskenään. Ymmärrän tällaisen rajan vetämisen, sillä kaikki eivät varmastikaan halua jakaa omaa yksityiselämää kollegoiden tai muiden verkostojen kesken esimerkiksi Facebookissa. Olen myös törmännyt asenteisiin, joiden mukaan esimerkiksi hylätty Facebook-kutsu kollegalta koetaan jotenkin epäkohteliaisuutena tai työkeytenä. Jokaisella on kuitenkin oikeus tällaiseen yksityisyyteen, eikä sitä pitäisi joutua selittelemään. Toiset ovat taas sitä mieltä, että jakavat mielellään yksityiselämänsä ilot ja surut kollegojen kanssa, sillä se mitä tapahtuu yksityiselämässä peilaa niin vahvasti työkäyttäytymiseen ja toisinpäin. Tällaiset puheet nousivat myös tässä tutkimuksessa esille.

Mihin sitten on hyvä vetää raja? Milloin työ alkaa haittaamaan muuta elämää ja milloin työ uuvuttaa? Työn ja vapaa-ajan välisen rajan sumentumisessa saattaa piillä myös vakavampi puoli eli uupumus. Miten tällainen työn ja vapaa-ajan jatkuva limittyminen vaikuttaa kokonaishyvintointiin pitkällä aikavälillä ja voiko se mahdollisesti olla haitaksi jossain vaiheessa elämää? Tutkimuksessani käytiin paljon keskustelua myös hyvinvoinnista ja työuupumuksesta. Sekä X- että Y-sukupolven haastatteluissa työuupumus tuli esiin ja siitä keskusteltiin avoimesti. Työuupumus on asia, josta puhutaan tänä päivänä ehkä enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Kirsi Piha (2004, 7) kirjoittaa, että varsinkin nuorten kohdalla työuupumuksen sijaan olisikin syytä puhua koko elämää koskettavasta arkiuupumuksesta. Arkiuupumuksessa on kyse ahneudesta elämyksiin, saavutuksiin ja ihmissuhteisiin. Hän kertoo, että alle kolmevitosten sukupolvella ei ole malttia odottaa ja antaa elämän kehittyä, vaan he haluavat kaiken ja heti. Nuori sukupolvi täyttää kalenterin joka päivä täyteen erilaisia aktiviteetteja ja tapaamisia, jolloin tuloksena voi olla loppuun palaminen, jo ennen kuin työura on kunnolla edes alkanut. (Piha 2004, 7.) Tällainen elämishakuisuus liittyy myös työelämään, sillä voi olla, että nuorena haalitaan mahdollisimman paljon erilaista työkokemusta, eikä niinkään pitkää ja nousujohteista työuraa jossakin yhdessä työpaikassa. Nuoren sukupolven malttamattomuus nousi myös omassa tutkimuksessani esille. Sekä X- että Y-sukupolven edustajat kertoivat, että tällainen malttamattomuus, on ikään kuin tietyn sukupolven ominaispiirre, jolloin maltti olisi ehdottomasti valttia. Vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien runsaus on varmasti yksi

seikka, joka aiheuttaa tällaista malttamattomuutta. Asioihin ja mahdollisuuksiin halutaan tarttua ja kaiken uuden koetaan olevan mahdollisuus ja uusi polku johonkin tulevaan

Hyvinvointi ei ole yksiselitteinen asia, vaan jokaisella ihmisellä se koostuu erilaisista palikoista. Nykytyöelämässä, kun työn rajat muuttuvat ja epävarmuus kasvaa, omasta hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeys korostuu. Uskon, että terveellisten elämäntapojen vaaliminen on yleisempää korkeasti koulutetuilla ja erilaisten valintojen vaikutuksista ollaan tietoisempiäkin kuin aikaisemmin. Jokainen voi vaikuttaa ja panostaa omaan hyvinvointiinsa parhaaksi katsomallaan ja valitsemallaan tavalla. Vaikka maailma ympärillämme muuttuu yhä hektisemmäksi ja mahdollisesti epävarmemmaksi, emme saisi antaa sen liikaa vaikuttaa meille tärkeimpiin asioihin, eli perheeseen, terveyteen, työhön ja tekemiseen, josta nautimme. Muutos on väistämätöntä ja tänä päivänä jokaisen on itse tehtävä se ratkaiseva päätös, kokeeko muutoksen uhkana vai mahdollisuutena ja sitten toimia ja elää sen mukaisesti!

## **8.4 Lopuksi**

Teknologinen muutos on yksi suurimmista syistä, mikä on muuttanut työelämää, mahdollistanut etätöiden, vienyt työpaikkoja halvimpiin maihin, ehkä jopa lisännyt työttömyyttä, mutta myös mahdollistanut uusien työpaikkojen synnyn. Voiko teknologian kehittyminen, internet ja jatkuvat säästöt olla myös syy siihen, että yhä useammin työ tehdään etänä tai tietokoneen välityksellä, jolloin ei ole enää niin väliä, milloin ja missä työ tehdään? Muuttaako teknologia maailmaa pikkuhiljaa niin radikaalisti, että kohta kaupan kassalla ei työskentele enää oikea henkilö, vaan robotti. Eräs haastateltavakin totesi tutkimuksessani, että ajatus siitä, että robotit alkaisivat kouluttamaan, on kiehtova. Mutta mitä tapahtuisi vuorovaikutukselle? Mitä kaikkea menetämme, kun emme kohtaa ihmisiä enää kasvotusten, vaan ruudun välityksellä? Uskon, että tällainen teknologinen muutos on yhä kasvavaa, toivottavasti ei kuitenkaan niin suurta, että se vaarantaisi kaiken sen hyvän mitä kasvokkainen vuorovaikutus mahdollistaa.

Positiivisuus on asia, jota yritetään vaalia ja korostaa kaiken muutoksen keskellä. Emme kuule enää puhetta pelkästä työpahoinvoinnista vaan enenevässä määrin myös työhyvinvoinnista ja työn ilosta. Tällainen positiivinen puhe ja kannustus kumpuaakin varmasti osaksi siitä kyllästymisestä negatiivisävytteistä puhetta kohtaan, mutta myös siitä, että ollaan opittu luottamaan tulevaan ja

muutosten kohtaamiseen. Uskon positiiviseen asenteeseen ja uskon sen parantavan myös hyvinvointia työyhteisöissä ja laajemminkin yhteiskunnassa. Voimavarat ja niiden laatu heijastavat varmasti myös vahvasti työelämässä tapahtuneita ja tapahtuvia muutoksia. Ajattelutyö ja jatkuvasti saatavilla olo on varmasti sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavaa, ainakin pitkällä aikavälillä tarkasteltuna. Kuten tässäkin tutkimuksessa tuli esille, jokaisen omalla vastuulla on olla tietoinen omista resursseista ja muistaa hidastaa tahtia, ennen kuin on liian myöhäistä. Suorittaminen on kovaa ja mahdollisesti yhä kiihtyvää tulevaisuudessa. En väitä, että se olisi huono asia, sillä se mahdollistaa myös paljon positiivista kehitystä ja muutosta. Kuitenkin, kuten haastateltavatkin totesivat, terveys ja läheiset ihmissuhteet ovat lopulta se kaikkein tärkein asia maailmassa. Vaikka työ on hyvin tärkeä osa elämää ja identiteettiä, tulisi kiireen keskellä myös muistaa välillä pysähtyä ja tarkastella niitä elämän muitakin arvoja ja pitää niistä myös hyvää huolta.

Petri Suhonen julkaisi 28.10.2016 Vincitin blogissa kannanoton ”Työn mielivaltaisen mielettömyys”, jossa hän käsitteli vapaan ja itseohjautuvan työn varjopuolia oman kokemuksensa kautta; työuupumusta. Tänä päivänä moni työ on hyvin vapaata ja työhön suhtaudutaan intohimolla. Yhä enemmän saamme itse päättää milloin ja missä työmme teemme, kunhan työt tulevat tehtyä. Tällainen tapa työskennellä on osoittautunut tehokkaaksi, mielekkääksi ja tulokselliseksi, mutta tällainen työ vaatii myös työn ja ajankäytön tarkkaa suunnittelua ja avainasemassa on itsensä johtaminen ja omien rajojen tunnistaminen. Suhonen kirjoittaa myös suomalaisten korkeasta kynnyksestä pyytää apua tai luovuttaa, tätä kutsumme suomalaisiksi sisuksi. Meillä on niin vahva työkulttuuri ja työidentiteetti, että monille on varmasti suuri kynnyks kerton väsymyksestä tai liiallisesta kuormituksesta. Koska työ muuttuu jatkuvasti muotoaan, vaatimukset muuttuvat ja mahdollisesti lisääntyvät, olisi ehdottoman tärkeää, että tunnistaissimme omat rajamme, saisimme tukea ympärillä olevilta ihmisiltä sekä kiinnittäisimme huomiota johtajuuteen sekä itsensä johtamiseen. Työ saa ja pitääkin olla vaativaa ja haastavaa sekä intohimolla tehtyä, mutta sitä ei saisi tehdä oman terveyden ja vapaa-ajan kustannuksella.

Työ ja työelämä jatkaa varmasti muutostaan, eikä sitä pyörää helposti pysäytetä, mutta näin on aina ollut ja näin tulee aina olemaan. Se mihin tulevaisuus on menossa, emme voi tarkkaan määrittää ja kaikkia muutoksia emme pysty selittämään tai hyväksymään, mutta sopeutua voimme. Työpaikkoja tulee katoamaan, mutta myös uusia syntyy jatkuvasti. Mitä sitten tapahtuu asiantuntijatyölle? Se ei varmasti tule katoamaan ensimmäisten joukossa, sillä robotit eivät helposti korvaa ajattelevia ihmisiä, joiden työ on abstraktia ja vaativaa ajatustyötä. Ihminen on sopeutuvainen olento ja sopeutuminen vastaan tuleviin muutoksiin on osa ihmisen selviytymistä tässä maailmassa. Kun

muistamme myös pitää huolta itsestämme ja toisistamme näiden muutosten keskellä, ei meillä ole mitään hätää. Kun kaikki on epävarmaa, kaikki on mahdollista!

*Uskalla elää omaa elämääsi omien arvojesi mukaisesti.*

*X - Sirja (ei lapsia)*



## 9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Tutkimuksessani pyrin selvittämään asiantuntijatyötä tekevien X- ja Y-sukupolvien kokemuksia työelämän muutoksesta ja työn merkityksellisyydestä sekä voimavarojen merkityksestä ja tärkeydestä hyvinvoinnille. Olin kiinnostunut haastateltavista yksilöinä enkä tietyn organisaation edustajina. Tarkoitukseni ei ollut pyrkiä kattaviin yleistettäviin tuloksiin, vaan minua kiinnosti haastateltavien omat kokemukset tutkimukseni aiheista. En halunnut avata organisaatiokontekstia tutkimuksessani, sillä se olisi vaarantanut haastateltavien yksityisyyttä, vaan keskityin nimenomaan henkilöihin itseensä ja heidän kokemuksiinsa.

Tutkimustani aloittaessa päätin, että toteutan haastattelut yhden organisaation sisällä ja valitsen haastateltavat mahdollisimman monesta organisaatioyksiköstä. Valintani herättikin haastateltavissa kysymyksiä tutkimuksen luotettavuudesta ja yleistettävyydestä. Haastattelukysymykset tutkimuksessani olivat kuitenkin melko henkilökohtaisia, eivätkä ne liittyneet tiettyyn organisaatioon, sen toimintatapoihin tai arvoihin, vaan yksilön omiin kokemuksiin ja mielipiteisiin. Tutkimuksen ja haastattelukysymysten luonteen vuoksi uskalsin ottaa haastateltavat samasta organisaatiosta. Läpi haastattelujen minulla oli tunne siitä, että haastateltavat luottivat minuun ja itse haastattelutilanteeseen ja kertoivat avoimesti herkimmistäkin aiheista. Haastattelujen alussa keskustelimme jokaisen haastateltava kanssa luottamuksellisuudesta ja anonymiteetistä. Haastattelutilanne oli jokaisen haastateltavan kohdalla luonteva ja ajatuksia herättävä ja koin, että haastattelijan rooli oli helppo omaksua alusta saakka.

Litterointikäytäntöä pohtiessani, tulin siihen tulokseen, että litteroin haastattelut sanatarkasti, kuitenkin jättäen pois äänenpainot ja pienimmät ”mmm” lausahdukset tai naurahdukset. Litterointiin sisällytin kuitenkin kaikki tauot ja selkeästi havaittavat naurahdukset ja ”aaa” ja ”mmm” lausahdukset. Kuten Pirjo Nikander (2010, 433) esittää, litteraatio on aina lopulta tutkijan omien havaintojen ja valintojen tuotos, eikä se koskaan tavoita täydellisesti alkuperäistä haastattelutilannetta tai siinä ei koskaan tule esille haastattelun kaikki verbaaliset ja ei-verbaaliset

nyanssit. Haastatteluni oli melko laaja ja uskon, että haastatteluaineistoa olisi mielenkiintoista lähteä tutkimaan ja analysoimaan vielä tarkemmin kuin mitä siihen itse pystyin tämän tutkimuksen puitteissa. Kahdentoista haastateltavan joukko antoi kuitenkin tähän tutkimukseen riittävän kattavan aineiston, jolla pystyin tutkimukseni toteuttamaan.

Tutkimukseni tuloksiin vaikutti varmasti se, että haastateltavat olivat korkeasti koulutettuja asiantuntijatyötä tekeviä ja työskentelivät organisaatiossa, jossa muutosajattelu on juuri se, mihin työssä pyritään. Tämän tutkimuksen alussa mielessäni oli myöskin arkieletus, että Y-sukupolvi olisi asenteiltaan avoimempi, joustavampi ja muutosmyönteisempi kuin edeltäjänsä X-sukupolvi. Tällainen oletus perustui puheisiin, joita olen kuullut ja puheisiin, joita yhteiskunnassa on ääneen käyty. Tutkimukseni edetessä ja haastatteluja analysoidessani tämä oletus kuitenkin kumoutui lähes täysin. Tutkimukseni oli siinä mielessä poikkeuksellinen, että kohderyhmänä olivat juuri X- ja Y-sukupolvien edustajia, jotka työskentelevät yhteiskunnallisten muutosten parissa ja kehittävät työssään uudenlaista ajattelua Suomeen. Tämän tutkimuksen haastateltavat työskentelivät kaikki samassa organisaatiossa, joten uskon, että heillä on myös jokseenkin samanlaiset arvot ja pyrkimykset, jotka heidän työtään ja ajatuksiaan ohjaavat. Tutkimuksessani ei ilmennyt merkittäviä eroja X- ja Y-sukupolven välillä.

Suuremman haastatteluotoksen ja toisentyyppisen ammattialan keskuudessa, tutkimukseni tulokset olisivat mahdollisesti olleet aivan toisenlaisia ja eroja olisi saattanut ilmaantua enemmän. Uskon, että tämän tutkimuksen tulokset ovat merkittäviä juuri siksi, että ne kumoavat jokseenkin yleisen, tai jossakin yhteydessä vallitsevan oletuksen siitä, että X- ja Y-sukupolvet eroavat toisistaan merkittävästi, mitä tulee esimerkiksi työtapoihin, työn merkitykseen ja merkityksellisyyteen ja vapaa-ajan merkitykseen. Tässä tutkimuksessa selvisi, että ilmenneet eroavaisuudet johtuvat enimmäkseen elämäntilanteesta ja yksilöllisistä ominaisuuksista. Sukupolvien välisiä eroja löytääkseen on mentävä kauemmas kuin X-sukupolvi. Uskon, että mikäli olisin haastatellut suurien ikäluokkien edustajia ja verrannut heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään esimerkiksi juuri Y-sukupolven tai vielä nuoremman Z-sukupolven kokemuksiin, olisivat erot mahdollisesti olleet vielä suurempia ja merkittävämpiä.

Oma tutkimusaineistoni oli kattava ja rikas. Aineistoni oli monipuolinen ja siinä käsiteltiin henkilökohtaisiakin asioita. Aiheen ajankohtaisuuden vuoksi tuntuisi mielekkäältä, että aineistoani voisi käyttää hyödyksi myös jatkossa monenlaisissa tutkimuksissa. Olisi kiinnostavaa tehdä sama haastattelu esimerkiksi Z-sukupolven edustajille ja mahdollisesti jo eläkeiän kynnyksellä oleville.

Tällainen vertailu toisi varmasti hyvin erilaisia tuloksia kuin mitä omasta aineistostani nousi esille. Haastatteluissa mukana olleiden luvalla, tulen toimittamaan aineistoni yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon, jotta sitä voidaan mahdollisesti hyödyntää jatkotutkimuksissa.

# LÄHTEET

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. 2004. Using the job demands- resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management* 43 (1), 83–104.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. s. 75–94.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Helle, M. 2004. *Etätyö*. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen, J. 2000. Työikäiset ja elämänkulku. Teoksessa E. Heikkinen & J. Tuomi (toim.) *Suomalainen elämänkulku*. Helsinki: Tammi. s. 173–193.

Ilmarinen, J. 2009. Työtoveri toista sukupolvea. V. Mertanen (toim.) Helsinki : Työterveyslaitos.

Innanen, P. 2006. Hyvinvointitarinoita ja -strategioita. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOYpro. s. 19–27.

Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. *Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R. 2009. Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Modernisaatioharppauksesta jälkiteolliseen yhteiskuntaan. Teoksessa A. Pärnänen & K-M. Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus. s. 17–40.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan?. Teoksessa M. Suutarinen & P-K. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. s. 45–55.

Järvensivu, A. & Syrjä S. 2014. Sukupolviaaltoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: University press. s. 41–59.

Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä. Ja voiko sitä muuttaa?. Tampere: Tampere University Press

Järvensivu, A. 2014. Johdanto. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: University press. s. 11–18.

Karppanen, K. 2006. Esimiestyö ja työhyvinvointi. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro. s. 155–162.

Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.

Kasvio, A. 2010. Suomalaisen työelämän muutokset työterveyden näkökulmasta. Teoksessa K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Utti (toim.) Työstä terveyttä. Porvoo: WS Bookwell. s. 26–35.

Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. & Vihriälä, V. 2015. Työn murros. Riittääkö dynamiikka? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA. Helsinki: Taloustieto.

Kinnunen, U., Feldt T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kokko, O. 2010. Taloussanomat 04.10.2010. Tällaisen työn haluavat kaikki. Osoitteessa: <http://www.taloussanomat.fi/oma-raha/2010/10/04/tallaisen-tyon-haluavat-kaikki/201013559/139>. Luettu 03.09.2016.

Koroma, J., Hyrkkänen, U & Reunamo, P. 2011. Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. s. 93–105.

Lehto, A-M. 2009. Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa A. Pärnänen & K-M. Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus. s. 123–148.

- Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. s. 20–55.
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro
- Melin, H. 2007. Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (koonneet) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos. s. 17–29.
- Nikander, P. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. s. 432–445.
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.
- Paasivaara, L & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Piha, K. 2004. Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä. Helsinki: Taloustieto.
- Pursio, H. 2010. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen käytännön toimintamalli. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. s. 11–44.
- Pyöriä, P & Ojala, S. 2016. Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? Teoksessa Yhteiskuntapolitiikka 1/2016, vol. 81. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. s. 31–42.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2009. Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa A. Pärnänen & K-M. Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus. s. 149–169.
- Reunamo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Ristikangas, M-R & Ristikangas V. 2010. Valmentava johtajuus. Helsinki: WSOYpro.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. s. 9–36.
- Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro. s. 49–60.

Salonen, S. 2010. Sumutettu sukupolvi. Helsinki: WSOY.

Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomentanut Eine Kivinen & David Kivinen. Tampere: Vastapaino.

Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. 2005: 25. Työhyvinvoinnin tutkimus Suomessa ja sen painoalueet. Terveiden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suhonen, P. 2016. Vincit blog 28.10.2016. Työn mielivaltainen mielettömyys. Osoitteessa: <https://www.vincit.fi/blog/tyon-mielivaltainen-mielettomyys/>. Luettu 02.11.2016.

Suoninen, E., Pirttilä-Backman, A-M., Lahikainen A J. & Ahokas M. 2010. Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki: WSOYpro.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vesterinen, P. 2006. ”Aamulla, kun heräät sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän.”. Teoksessa P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro. s. 29–48.

# LIITTEET

Liite 1.

## Asiantuntijatyötä tekevien haastattelu (kevät 2016)

### Taustakysymykset

1. Nimi
2. Syntymävuosi
3. Perhe (lapsia?)
4. Koulutustausta / koska valmistunut
5. Työvuosien määrä / aikaisempien työsuhteiden kesto / muoto
6. Työsuhteen muoto tällä hetkellä

### ”Työ minulle...”

- Miten määrittelet työn? Mitä se sinulle on / mitä se sinulle merkitsee?
- Kuinka keskeisellä paikalla työ on elämässäsi?
- Oletko ”toistaiseksi” työssä vai pätkätyössä / määräaikaisessa projektissa? Kerro ja kuvaava työtäsi / työsi muotoja / työsi luonnetta?
- Piirrä työurasi janana ja kerro siitä lyhyesti
  - Millaisia vaiheita, sisällöllisiä jaksoja? jatkuvuuksia? katkoksia (synnytyksiä, vanhempainvapaita / työttömyyskausia / vapaavuosia ulkomailla / muuta mitä?) – ennen nykyistä työtä + nykyisessä työpaikassa siirtymät alueelta toiselle?
- Miten asiantuntijuutesi on kehittynyt työvuosiesi / urasi aikana?
- Millainen olisi ”unelmien työpaikka” / Mitä muuttaisit nykyisessä työssäsi / työelämässä / työkuulttuurissa?

### Ajatuksia työelämän muutoksesta

- Onko työelämä mielestäsi muuttunut? Jos on, niin millaista tämä muutos mielestäsi on ja miten se ilmenee?
- Miten koet tällaiset muutokset työssä / työelämässä ja muussa elämässä?
- Koetko, että kuvaamasi työelämän muutokset ovat vaikuttaneet tapoihin työskennellä / näkyvätkö muutokset työpaikallasi / työyhteisössäsi / tavassasi työskennellä? Miten?
- Miten kuvailisit työpaikkasi eri-ikäisiä työntekijöitä? Oletko huomannut työskentelyeroja eri sukupolvien / eri-ikäisten työntekijöiden välillä?
- Koetko, että työelämän vaatimukset ovat kasvaneet? Millä tavalla?
- Koetko, että työelämän muutos on sumennanut rajaa työelämän ja yksityiselämän välillä? Jos on, niin miten se ilmenee omassa arjessasi? Selkeimmät erot menneeseen ja nykyisyyteen? Onko se tuonut haasteita / helpotusta?
- Mitä ajatuksia keskustelu työelämän muutoksesta sinussa herättää / millaista keskustelua työelämän muutoksesta olet käynyt tai kuullut käytävän?



## Haastateltavan oma työssä jaksaminen

*Kuvittele työelämää esimerkiksi viisi vuotta eteenpäin – katsot työtäsi ikään kuin tulevaisuudesta käsin:*

- Millaiselta nykyinen työtilanteesi näyttää tulevaisuudesta käsin, kun olet jo ohittanut nykyisen työvaiheen? Miten voit työssäsi?
- Mitä hyvinvointi sinulle merkitsee?
- Mistä löydät parhaat eväät, jotka auttavat sinua edistämään työuraasi tai tekemään elämästäsi antoisamman kokonaisuudessaan?
- Miten pyrit ratkaisemaan haastavat tai ristiriitaiset tilanteet työssäsi, niin ettei ne horjuta hyvinvointiasi?
- Millainen työilmapiiri työpaikallasi mielestäsi on?
- Miten pitkiä työpäiväsi todellisuudessa ovat, jos lasket mukaan kotona ja työmatkoilla tehdyn työn?
- Pystytkö yhteen sovittamaan työn ja vapaa-ajan haluamallasi tavalla? Miten työnantaja tukee tätä yhteensovittamista? Kulkeutuuko työ kotiin illoiksi ja viikonlopuiksi? Miten työ siirtyy vapaa-ajalle ajatuksissasi?
- Tuntuuko sinusta, että menet maanantaisin mielelläsi töihin?

## Voimavarojen merkitys ja tärkeys työssä ja vapaa-ajalla

*Työ ja voimavarat*

- Mistä saat voimavaroja ja resursseja – mikä on antoisaa ja antaa voimaa? Mitkä tekijät vaikuttavat positiivisesti jaksamiseen ja mielialaasi? Mikä on raskasta?
- Millainen merkitys voimavaroilla on työhyvinvoinnin kannalta? Entä oman elämän kokonaisuudessa?
- Voiko mielestäsi työkokemus / tausta vaikuttaa voimavarojen löytymiseen tai niiden lisäämiseen?
- Miten työpaikallasi tuetaan työssäjaksamista? Koetko sen merkittävänä tekijänä jaksamisen kannalta?
- Koetko, että työtäsi arvostetaan? Miten se näkyy?

*Vapaa-aika ja voimavarat*

- Miten yksityiselämä vaikuttaa työssäjaksamiseen?
- Millaisia voimavaroja löydät muusta elämästäsi? Esim. harrastatko jotain, mitä / miten paljon viikossa? Vai jääkö aikaa harrastamiseen?
- Miten palautut työstäsi / koetko palautumisen haastavana?
- Oletko haaveillut ”oravanpyörästä” pois hyppäämisestä?

## Lopuksi:

Mennään taas hieman tulevaisuuteen. Kuvittele itsesi kymmenen vuoden päähän ja lähetä itsellesi terveisiä tähän hetkeen. Mitä terveisiä lähettäisit itsellesi? Mitä sellaisia neuvoja antaisit itsellesi, jotka auttaisivat voimaan paremmin tai auttaisivat yltämään sellaisiin suorituksiin (työssä ja elämässä yleensä) mihin toivoisit pääseväsi?

**KIITOS!**