

Anna-Kaisa Hokkanen

**YHTEISKUNNALLISEN YRITYKSEN
TYÖNTEKIJÄN TYÖN KOETTU MERKITYS**
Työ osana ekososiaalista sivistysprojektia

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Toukokuu2020

TIIVISTELMÄ

Anna-Kaisa Hokkanen: Yhteiskunnallisen yrityksen työntekijän työn koettu merkitys – työ osana ekososiaalista sivistystä
Pro Gradu
Tampereen yliopisto
Elinikäinen oppiminen ja kasvatus
Toukokuu 2020

Tämän kasvatustieteellisen pro gradu – tutkielman tarkoituksena on tarkastella yhteiskunnallisen yrityksen työntekijän työn koettua merkitystä ja siihen vaikuttavia tekijöitä osana kestävämmän työelämän tulevaisuuden hahmottelua. Samalla tutkin millaisia ekososiaalisen sivistyksen mahdollisuuksia voimme tunnistaa yhteiskunnallisesta yrityksestä vastaamaan aikamme ekokriisiin. Uusimman IPCC raportin mukaan olemme ekokriisissä ja on väitetty, että ylikulutuksemme aiheuttaa merkittävää tuhoa planeetallemme. Talouden idea jatkuvasta kasvusta ei ole kestävällä pohjalla. Samanaikaisesti jatkuvaan kasvuun ja ylikulutukseen perustuva uusliberalistinen ajattelu on alkanut ohjata koulutuspolitiikkaa, jossa tutkintojamme ovat valjastettu työmarkkinoiden käyttöön. Aikuiskasvatuksen kentällä puhutaan elinikäisestä oppimisesta, jonka tarkoituksena on saada jokainen päivittämään jatkuvasti osaamistaan. Kääntöpuolena jatkuvan oppimisen ihanteessa on jatkuva riittämättömyyden tunne vastata kiihtyvään tahtiin päivittää kykyjään.

Ekososiaalinen sivistys tarjoaa meille mahdollisuuden tarkastella elämää kestävämmästä näkökulmasta. Ekososiaalinen sivistys perustuu luovuttamattomille arvoille ja niiden arvojärjestykselle, jossa otamme ekologisen kantokyvyn ensimmäisenä huomioon. Materiaalisen vaurauden sijaan meidän tulisi keskittyä merkitykselliseen elämään. Työn kentällä kiinnostusta on herättänyt työssä koettu merkitys. Kestävän talouden esimerkkinä haastattelin tutkimuksessani Suomalaisen työn liiton yhteiskunnallinen yritys -merkin omaavien yritysten työntekijöitä työn koetusta merkityksestä ja yhteiskunnallisen yrityksen periaatteiden näkymisestä työssä. Yhteiskunnallinen yritys ei pyri voittoon ja haluaa toiminnallaan ratkaista yhteiskunnallista haastetta. Kiinnostukseni oli tietää mitkä tekijät vaikuttavat työn koettuun merkitykseen yhteiskunnallisessa yrityksessä ja voimmeko tunnistaa joitakin ekososiaalisen sivistyksen tekijöitä yhteiskunnallisessa yrityksessä.

Tuloksissa havaittiin, että yhteiskunnallisen yrityksen arvot vastaavat omia arvoja enemmän kuin aiemmissa työpaikoissa ja sillä koettiin olevan merkitystä. Työn koettuun merkitykseen vaikuttivat autonomian ja vapauden kokeminen työssä, omia arvoja vastaava toiminta sekä työyhteisö. Ekososiaalisen sivistyksen mahdollisuuksia tunnistettiin ekologisten reunaehtojen huomioimisessa, ihmisoikeudellisuudessa, vastuullisuudessa sekä ihmistenvälisyydessä. Näitä olivat voiton tavoittelemattomuus, eriarvoistumiseen vaikuttaminen ja arvokas ja kunnioittava kohtaaminen.

Avainsanat: yhteiskunnallinen yritys, työn koettu merkitys, ekososiaalinen sivistys

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	JATKUVA KASVU JA KYTKÖS KOULUTUSPOLITIikkaAN	7
2.1	Koulutuspolitiikka	8
2.2	Työntekijää kuluttava vaikutus	9
3	EKOSOSIAALINEN SIVISTYSPROJEKTI	13
3.1	Ekososiaalinen sivistys	13
3.2	Ekososiaalinen sivistysprojekti vastauksena sivistyksen päivittämiseen.....	17
4	KESTÄVÄ TALOUS	20
4.1	Vaihtoehtoja kasvutaloudelle	20
4.2	Tutkimuskohteena yhteiskunnalliset yritykset.....	23
5	TYÖN MERKITYS	26
5.1	Merkityksen käsite työssä	28
5.2	Työn merkitykseen vaikuttavat tekijät	31
5.3	Työn syvempi merkityksen kokemus	34
6	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN KULKU	36
6.1	Tutkimuskysymykset.....	37
6.2	Aineiston hankinta.....	37
6.2.1	<i>Teemahaastattelu</i>	38
6.2.2	<i>CIT – kriittisten tapahtumien menetelmä</i>	40
6.3	Tieteenfilosofinen tausta – hermeneutiikka	42
6.4	Aineiston analyysi	44
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	47
7.1	Yhteiskunnallinen yritys	47
7.2	Omat arvot ja yhteys työpaikan arvoihin	48
7.3	Itsensä toteuttamisen vapaus	51
7.4	Työyhteisön ilmapiiri ja merkitys	54
7.5	Työn merkitys omassa elämässä ja työn merkityksellisyys muille	55
7.6	Tulevaisuus – Mikä huolestuttaa maailmassa?	59
8	TULOSTEN YHTEENVETO	62
9	POHDINTA	64
9.1	Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	65
9.2	Tutkimusmenetelmien arviointi	68
9.3	Tulosten arviointi	69
9.4	Jatkotutkimukset	71
9.5	Oma oppiminen tutkijana	72
	LÄHTEET	74
	LIITTEET	78

1 JOHDANTO

Tämä on kasvatustieteellinen pro gradu -tutkielma, jossa tarkastellaan yhteiskunnallisessa yrityksessä työskentelevien työntekijöiden työssä koettua merkitystä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työssä koettuun merkitykseen. Työ on kriittinen tarkastelu työelämän markkinaehtoisista pyrkimyksistä jatkuvaan kasvuun. Työlläni haluan osoittaa esimerkin kestävämpien arvojen toteutumisesta käytännössä ja voimmeko havaita sillä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja työn tekemiseen. Selvitän myös, onko valitsemani yhteiskunnallisten yritysten toimintaperiaatteissa ja työn koetussa merkityksessä yhteyksiä ekososiaalisen sivistyksen periaatteisiin. Lähtökohtani tälle tutkimukselle on kiinnostukseni ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia kohtaan, arvojen uudelleen pohtimista sekä kiinnostusta ymmärtää yhteiskuntiemme rakenteita ja maailmanlaajuisia ilmiötä sekä niiden kytköksiä. Ekokriisi ja ihmisten lisääntyvä uupumus ovat saaneet minut tulevana aikuiskasvattajana kiinnostumaan niiden yhteydestä sekä etsimään ratkaisuja.

Emme välttämättä tule kyseenalaistaneeksi sitä, että olemme ajassamme ideologisesti osana uusliberalistista ajattelua, jossa yksilökeskeinen ja kilpailuun pyrkivä markkinaehtoinen ajattelu ohjaa niin haluamisiämme kuin koulutuspolitiikan suuntaviivoja. (Värri 2018, Tomperi & Tervasmäki 2018) Kulutamme enemmän luonnonvaroja tällä hetkellä, kuin mitä maapallo kestää. Maapallon kantokyky on heikentynyt hyvin pitkälti ihmisen toimesta. Uusimman 2018 ICCP:n raportin mukaan kulutamme useita maapalloja vuodessa ja se on täysin kestämatöntä ekosysteemeille. Samanaikaisesti kun maapallomme kantokyky heikkenee, myös ihminen oireilee uupumuksen parissa. Neljännes suomalaisista on kokenut työuupumuksen oireita vuonna 2011 työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan. Monet suomalaiset ovat huolestuneita omasta jaksamisestaan eläkeikään saakka. (Ahola, Toppinen-Tanner, Seppänen 2016, 6.) Työ on osa ihmisen elämää ja sille löytyy muitakin kuin taloudellisia perusteita. Maailmassa on tapahduttava muutoksia, mikäli haluamme

maapallomme säilyvän. Tiedämme maapallon kantokyvyn heikkenevän ja ihmisen uupuvan. On tärkeää pohtia miten merkitys palaa takaisin työhön. (Salonen 2014, 26.)

Tutkimuksessani aluksi kerron nykytilanteen kuvauksen jatkuvan kasvun haasteesta ja kuinka koulutuspolitiikka on kytkeytynyt mukaan tähän jatkuvan kasvun eetokseen. Esittelen millaisia kuluttavia vaikutuksia sillä voi olla työntekijään. Opintojeni aikana elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen kautta olen päässyt tutustumaan enemmän aikuiskasvatuksen toteutumiseen. Olen oppinut, että kasvatustieteet vaikuttavat myös työelämässä enenevässä määrin itsekasvatuksen, ohjauksen, koulutusten ja kehittämistyön kautta. Työelämän kytkeytyessä yhä enemmän koulutuspoliittisiin linjauksiin, on syytä tarkastella, mitkä arvot ohjaavat toimintaamme ja miten niiden tulisi muuttua. (Tomperi & Tervasmäki 2018) Monesti keskitymme muutoksessa joko käytännöllisiin muutoksiin arjessa tai sitten poliittiseen päätöksentekoon. Sen sijaan esimerkiksi kasvattajat ja koulutussuunnittelijat toimivat ihmisten henkilökohtaisella alueella, jossa on mahdollista vaikuttaa ajattelunmuutokseen. Ihmisten henkilökohtaisessa ajattelussa voimme pohtia uskomuksia, maailmankuvaa ja arvoja. Muutos piilee näiden normien, tottumusten ja arvojen muutoksessa. (Lahti 2019)

Teoriaosuudessa esittelen ekososiaalisen sivistyksen hahmottelua kestävämmän tulevaisuuden sivistyskäsitteeksi. Tätä tarkastelen valtakunnallisiin opetussuunnitelmiin kirjatun ekososiaalisen sivistyksen (Salonen 2014), ekologisen oikeudenmukaisuuden kasvatustieteeseen (Martusewicz, Edmundson & Lupinacci 2014) sekä luontosuhteemme uudelleen tarkastelun kautta (Värri 2018). Tulevaisuustalo Sitra allekirjoittaa ekososiaalisen sivistyksen uudeksi sivistyskäsitteeksi, joka meidän tulisi ottaa käyttöön. Sitra on valtiorahoitteinen tulevaisuustalo, jonka tehtävänä on tuottaa uusinta tietoa ja tulevaisuuden suuntaviivoja Suomeen. Sitra pyrkii muun muassa tuottamaan tietoa kestävämmän työelämän puolesta maapallon kantokyvyn rajoissa. (Sitra 2019)

Esittelen yhteiskunnallisten yritysten erityispiirteitä, jonka jälkeen pyrin avaamaan tutkimukseni kulkua mahdollisimman kattavasti. Tuloksissa esittelen haastatteluaineistoni kautta saatuja tietoja työn merkityksestä ja teen yhteenvedon tutkimustulosteni keskeisimmistä johtopäätöksistä. Lopuksi pohdin

tutkimukseni muotoutumista sen eettisyyden ja luotettavuuden kautta, arvioin tutkimuksen tuloksia. Avaan työn merkityksen tutkimuksia työn tutkimuksen ja psykologian aloilta. Psykologiassa työn tutkimuksissa on jo laajasti tutkittu työn merkitykseen liittyviä tekijöitä. Tutkimus liittyy aiempiin tutkimuksiin työn merkityksestä yhteiskunnallisissa yrityksissä. Arvolähtöisen liiketoiminnan asiantuntija Soilikki Viljanen (2018) on tutkinut Eetti ja Inno -hankkeessa yhteiskunnallisia yrityksiä niiden eettisyydestä ja innovatiivisuudesta. Tutkimuksessa työn merkityksen lisääntyminen nousi yhdeksi tulokseksi.

Alun perin tulin yliopistoon lisätäkseni ymmärrystäni asioista, mitä ympärilläni tapahtuu. Olin aiemmassa liikunnanohjaajan työssäni tavannut satoja työkäisiä ihmisiä ja ohjannut heitä terveellisen elämän pariin. Halusin auttaa ihmisiä kokonaisvaltaisemmin kohti onnellisempaa elämää. Tieni vei opiskelemaan elinikäistä oppimista ja kasvatusta. Ymmärsin olevani oikeassa paikassa lisätäkseni ymmärrystä ihmisen kasvusta ja aikuiskasvatuksesta sekä sen kytköksistä yhteiskunnan rakenteisiin. Lisäsin ymmärrystäni myös yhteiskuntatieteiden sivuainekokonaisuudella ja kokonaisvaltaisempi kuva alkoi hahmottua myös ekokriisistä, jonka keskellä olimme. Aloin ymmärtää, millaiset uusliberalistiset rakenteet kuluttivat meitä työkäisiä ihmisiä ja miten se vaikutti ihmisten elämässä jatku-vana tarpeena koulututtautua ja kehittyä lisää.

Samaan aikaan ymmärsin laajemmin, kuinka jatkuva ylikuluttaminen kuormitti niin luontoa kuin ihmisen merkityksellisyyden tunnetta. Halusin saada selville, mitä voisivat olla ne keinot nykypäivän työelämässä, jotka voisivat lisätä merkityksen kokemusta sekä ymmärtää enemmän työssä koetusta merkityksestä. Vaihtoehtona jatkuvaan omien kykyjen päivittämistarpeeseen tämä tutkimus voi tarjota esimerkin siitä, mitä tapahtuu, jos keskitymmekin enemmän koettuun merkityksen työssä sen sijaan, että puristaisimme ihmisestä kaikkea tehoa irti sellaisella tavalla, jossa tietynlaiseen muottiin on päästävä kelvataksaan työmarkkinoille. Tutkimukseni myös osoittaa mitä mahdollisuuksia enemmän arvoihin, autonomiaan ja merkityksen kokemiseen keskittyvä työ tekee ihmiselle. Tutkimus on esimerkki merkityksen kokemuksen vaikuttavuudesta yksittäisen työntekijän elämässä ja sitä kautta laajempaan muutokseen yhteiskunnassamme kohti kohtuullisuutta ja vastuullisuutta.

2 JATKUVA KASVU JA KYTKÖS KOULUTUSPOLITIikkaAN

Vuonna 2017 kesällä, kun opintoni olivat yliopistossa kestäneet kaksi vuotta, havahtuin radiosta kuulemaani Ylen uutiseen (YLE 2017) matkatessani työpaikalleni. Radiossa kerrottiin suomalaisten olevan tyytyväisiä materiaaliseen vaurauteensa. Ajattelin, että hieno asia, nyt ei enää siis tarvitse ostaa lisää tavaraa, vaan voisimme keskittyä hyvän elämän ja luonnon vaalimiseen. Ajattelin, että suomalaiset ovat kyllä viisaita sittenkin ja haluavat vähentää kulutusta. Samaan aikaan toimittaja jatkoi: ”tämä on hyvin huolestuttavaa ja uhkaa talouskasvuamme. Ylityytyväisyys uhkaa talouskasvuamme.” Se, että olemme tyytyväisiä materiaaliseen vaurauteemme, on huolestuttavaa? Järkytyin. Soitin isälleni ja sisälläni heräsi useita kysymyksiä.

Mitä tämä tarkoittaa, siis se, että olemme tyytyväisiä materiaaliseen vaurauteen tai ylipäätään tunnemme onnemme tulevan jostain muusta kuin tavarasta on jotenkin huolestuttavaa? Kenen mielestä? Miksi meidän tulee kuluttaa koko ajan materiaa? Miksi materian kulutus voisi olla ratkaisu tulevaisuuden maailmassa ihmiselle tai ympäristölle? Tämä uutinen sai minut pohtimaan sen taustalla vallitsevaa oletusta jatkuvasta kasvusta ja sen välttämättömyydestä elämällemme. Yksittäisen kansalaisen kuluttajuus nähdään markkinatalouden jatkuvan kasvun pyrkimysten edistäjänä. Yhteiskunnan kansalaiset mielletään kuluttajaksi, emmekä ajattele voivamme olla toimijoina taloudessa. Tehtäväksemme kuvataan riittävää kuluttamista, jotta talouden kasvu pysyisi vauhdissaan. Arvioimme myös toistemme menestystä kuluttamisen perusteella. Kuluttamisen säätely koetaan mahdollisuutena vaikuttaa talouteen, mutta se on vain kapea osa. (Gibson-Graham ym. 2019, 29–30.)

2.1 Koulutuspolitiikka

Nykyistä koulutuspolitiikkaa värittää talouselämän tarpeisiin valjastettu yksilökeskeisyys sekä osaamistarpeiden tunnistaminen. Vuonna 2018 hallituksen koulutuspoliittiset linjaukset olivat vahvasti kytkeytyneitä elinkeinoelämälähtöisyyteen ja tutkintojen tehostamiseen. Koulutuspolitiikan valjastuessa talouskasvuun, nykykapitalismi määrittää niin ongelmat kuin päämäärät. Tämä on välineraationaalista ajattelua, jossa koulutuspolitiikka pyrkii etsimään ennalta määriteltyihin ongelmiin mahdollisimman tehokkaita ratkaisuja. Samalla sivuutetaan tarkastelua hyvästä yhteiskunnasta, hyvästä elämästä tai kasvatuksesta. Kasvatuksen sekä ihmis- ja yhteiskuntatieteiden tarkoituksena on esittää moraalisia ja poliittisia tarkasteluja arvoista ja päämääristä sekä sisällöistä. Näitä tulee pystyä arvioimaan reflektiivisesti yhteiskunnallisessa keskustelussa. (Tervasmäki & Tomperi 2018, 171–179.)

Ihmiskäsityksemme on osa kasvatusajattelun ydintä. Mikäli ihmiskäsityksemme on länsimaalaisessa maailmankuvassa osana kulutusyhteiskuntaa ja sitoutunut tuotemaailmaan, ohjaa se silloin myös kasvatuksen päämääriä. Kasvatus on tällöin myös keskeisessä roolissa, kun pohdimme, miten voisimme muuttaa toimintaamme kohti tavoiteltavaa ja arvokasta elämää, jossa kasvatus tarkastelee kriittisesti nykyisiä uskomuksia. (Värri 2018, 24–25.) Nykykoulutuspolitiikka pyrkii valjastamaan koulutuksen talouselämän käyttöön ja tulevaisuushorisontti ei ole kovinkaan pitkällä. Tällöin esimerkiksi ekologisia reunaehtoja ei oteta huomioon eikä eettisesti tarkastella koulutusta kauaskantoisesti. Tulevaisuushorisonttimme tulisi olla sadan vuoden päässä ja koulutuksen ja kasvatuksen tehtävänä olisi edesautettava rakennemuutoksessa kestävämpään elämään. Jos hyvällä tarkoitetaan moraalisesti, sosiaalisesti, ekologisesti sivistyksellisiä arvoja, ei ole syytä olettaa, että nykyiset koulutuspalvelut ohjautuisivat kohti tätä hyvää itsestään. (Tervasmäki & Tomperi 2018, 179-183.)

Koulutuspolitiikan keskeisimmäksi teemaksi on viimeisten vuosikymmenten aikana noussut elinikäinen oppiminen, joka perustellaan työmarkkinoiden muutoksilla jälkiteollisessa yhteiskunnassa. OECD ja EU ovat poliittisina toimijoina määrittäneet elinikäisen oppimisen olevan edellytys kokonaisten valtioiden kilpailukyvyille. Jotta yksilö pysyisi mukana työn muuttuvalla kentällä,

tulee hänen jatkuvasti nähdä mahdollisuutensa oppia uutta ja uudelleen kouluttautua. Työn muutos ja kilpailukyvyn ylläpito otetaan vastaan itsestään selvinä. Se on paitsi osana koulutuspolitiikkaa, myös lähtökohtaisesti koko elämäämme. Erityisesti työikäiset ihmiset kokevat jatkuvan kasvun ja kilpailun tavoitteet riittämättömyyden tunteina. Elinikäisen oppimisen eetoksen pyrkimys on hyvässä, mutta sen taustalla piilee jatkuvan päivittämisen tarve ja riittämättömyyden paine. (Saari 2016, 4.)

Elinikäinen oppiminen nähdään nykyisenä sivistyksenä, joka sekoitetaan osaamisen kehittämiseen. Elinikäinen oppiminen valjastetaan helposti elinkeinoelämän ratkaisuksi lisäkoulutuksen tarpeeseen tai työvoimapulan taltuttamiseen. Osaamisen kehittämiseksi on tarvetta, mutta se ei ole sivistyskäsitteemme päivittämistä, jossa yksilökeskeisyys ja ei-inhimillisen luonnon ohittaminen jatkuu. Sivistysajattelu sisältää myös arvojen reflektointia, kriittistä ajattelua sekä perusoletusten uudelleenajattelua. Tällä uudelleenajattelulla voisimme vastata niihin viheliäisiin ongelmiin, joita kohtaamme kuten ekokriisi. (Lahti 2019) Elinikäisen oppimisen taustalla on sivistysideaali, jossa meillä on mahdollisuus vahvistaa omaa autonomiaa kasvun avulla läpi elämän. Kuitenkin tämä jatkuva oppiminen tehdään nyt tuotannon ehdoilla, joissa se on osana yhteiskuntien kilpailukykyä ja elinkeinoelämän määrittelemiä vaatimuksia. Samalla kun pyrimme hahmottamaan itseämme kokonaisuutena minuutena, vedetään meitä kohti jatkuvaa uudistumista ja uudelleenkoulutusta. Keskittymisen siirtyminen sivistyksestä kilpailuun, aiheuttaa omalta osaltaan eriarvoistumista yhteiskunnissa ja kuluttajuuteen perustuvaa kansalaisuutta. (Värri 2018, 49.)

2.2 Työntekijää kuluttava vaikutus

Uusliberalistisessa ideaalissa markkinat halutaan pitää vapaana, jotta voidaan ylläpitää kilpailukykyä kansainvälisesti. Tätä tehdään senkin uhalla, että kansallista yhtenäisyyttä tai tasa-arvon tavoitteluun liittyvää päätöksentekoa joudutaan rajoittamaan. Talouskeskeinen uusliberalistinen ajattelu on ohittanut hyvinvointiajattelun myös koulutuspolitiikan kentällä. Kilpailuyhteiskuntaan siirtyminen on johtanut myös koulutuspolitiikan mukautumiseen

markkinayhteiskuntaan. Koulutuksesta on tullut tuotannon tekijänä. (Värri 2018, 46–47.)

Työelämäntutkija Antti Kasvion (2015) mukaan globaalisti jatkuvan kasvun tavoitteissa pyritään yhteiskunnissa ylläpitämään talouskasvu sellaisena, että täystyöllisyys olisi mahdollista. Kasvua pyritään kiihdyttämään, jotta vastaisimme hyvinvointivaltion ylläpitämistä ilman julkisen velan ottamista. Samaan aikaan kuitenkin yhä useampi ihminen on nousemassa mukaan tavoittelemaan palkkatyötä. Kehittyvissä maissa työkäisten määrä tulee moninkertaistumaan, kun elintaso nousee ja naisten töihin pääsyn mahdollisuus paranee. Paine maailmantalouden kasvuun lisääntyy yhdessä työvoiman kasvun kanssa. Jatkuvan taloudellisen kasvun tavoittelu uhkaa hupenevia luonnonvaroja ja on täysin kestäväntöntä luonnon kantokyvylle. Silti pohjoismaat etunenässä jatkavat täystyöllisyyden tavoittelua. (Kasvio 2015.) Näkökulma työn ympäristövaikutuksiin ja yhteys työn filosofiaan on vähän tutkittu. Lahikainen ja Toivanen (2018) tarkastelevat artikkelissaan ympäristöfilosofisesta näkökulmasta työtä ja sen aiheuttamaa kuormaa ympäristölle. Työ nähdään yhtenä osana yhteiskunnan jäsenen elämää. Työtä tehdään koko ajan ja se tuottaa ympäristölle jatkuvasti kuormaa. (Lahikainen & Toivanen 2018.)

Tarkastellessa työelämän painetta yksittäisen työntekijän osalta voidaan ajatella tehokkuus ajattelun menneen juuri siihen suuntaan, että ihmisen toimintaa voidaan tehostaa tietyin toimenpitein, kuten konetta. Työntekijää tarkastellaan hyödyn näkökulmasta, joka alkaa aiheuttaa yksilölle hyödyttömyyden ja arvottomuuden kokemuksia. (Salonen, Joutsenvirta 2018, 91.) Mekaaninen ajattelu alkoi jo Keplerin aikaan 1600-luvulla, jolloin hänen tavoitteenaan oli selvittää kosmoksen toimintaa kellontarkasti ennustettavaksi. Sama mekanistinen ajattelu jatkui tulevaisuudessa, jolloin maailman toimimista kuvattiin mekaaniseksi, suoraviivaiseksi ja ennustettavaksi. Maailma on siis tällaisen mekanistisen uskomuksen mukaan kone. Myös ihmisen aivotoimintaa kuvataan tutkimuksissa tietynlaisen informaation prosessointikeskuksena. (Martusewicz ym. 2015, 74–76.)

Richard Sennett kuvaa kapitalismin kuluttavaa vaikutusta yksilöille suuryhtiöiden toiminnalla. Yksittäisen tuotteen osat ovat pirstaloituneet valmistettavaksi eri puolille maailmaa. Pienet valmistajat ovat riippuvuussuhteessa suurempaan suuryhtiöön, joka ohjailee toimintaa. Tulos- ja

tuotantotavoitteet asetetaan yleensä yläkanttiin vaatien enemmän, mitä yhtiöillä välttämättä on resursseja. Yksiköille annetaan vapaus itse toteuttaa asiat haluamallaan tavalla, mutta tavoitteet ovat usein epärealistiset. (Sennett 2002, 56–57.) Markkinaehtoinen ajattelu ohjaa monia osa-alueita elämässämme ja lisää merkityksettömyyden kokemuksia. Kilpailuajattelussa pyritään jatkuvaan liikkeeseen ja omasta toiminnasta tulee numeroilla arvioitava suoritus. Harvemmin pysähdytään miettimään taustalla vaikuttavia arvoja. (Salonen & Joutsenvirta 2018, 89.)

Maailmassa, jossa tahti kiihtyy, ei sitouduta tai luoteta enää niin paljon toisiimme. Pitkä-järteisyys ei tunnu enää hedelmälliselle, koska muutoksia tuntuu koko ajan olevan edessä. Tahto ja toiminta eivät kohtaa vaan kulkevat kauemmas toisistaan. Näillä toiminnoilla on ihmiselle kuluttava vaikutus. (Sennett 2002, 29.) Työn murroksessa puhutaan työpaikkojen katoavan teknologian korvattessa työntekijät. Kuitenkin ihmistyön loppumisesta ei ole puhuttu, vaan teknologian korvaamat työt avaavat uusia työmahdollisuuksia ja paikkoja, jotka tulevat korvattujen paikkojen tilalle. Automatisaatio vaikuttaa vähiten töihin, jotka sisältävät opetusta, ongelmanratkaisua, vaikuttamista, suunnittelua ja neuvontaa. (Pyöriä, Ojala & Nätti 2019, 157.)

Kapitalistinen maailma on aiheuttanut tahattomasti toiminnallaan ihmisille yhteisön kai-puuta. Työelämässä on noussut esiin uudenlaisia tunnetiloja, kuten joustavuuden epävarmuus, yhteistyön pinnallisuus ja sitoutumisen puute. Työn ei koeta enää antavan sisältöä elämään niin paljon ja tätä sisältöä on haettava työn ulkopuolelta. Sosiaalinen yhteisyys tarkoittaa sitä, että olemme keskinäisesti riippuvaisia toisistamme. Tämä nähdään kilpailukeskeisessä maailmassa heikkoutena. Sen sijaan, että pyrkisimme yhteistyöhön, pyrkimyksemme tulee olla vahvasti itsenäisiä ja riippumattomia. Tämä ei edistä yhteisöllisyyttä. (Sennett 2002, 150–151.) Työstä ja kilpailukeskeisestä ajattelusta on tullut väli-ne hyötyä toisista. Tarkastellessamme arvojamme, eivät tekemämme työ ole välttämättä itsetarkoituksellisesti arvomme. Työ voi olla välineellinen arvo meille saavuttaa muita toivottuja arvoja. (Räsänen & Trux 2012, 182.) Välineellinen arvo pelkästään ei lisää hyvinvointia pitkällä tähtäimellä niin ympärillä oleville kuin työntekijälle itselleen, mikäli työ ei itsessään tarjoa merkitystä.

Millaisiin asioihin olemme sosiaalistuneet nykyisessä maailmassa ja millaisiin asioihin meidän tulisi sosialisoida? Kurkottaessa kohti kestävämpää

tulevaisuutta meidän on pohdittava perustavanlaatuisesti toimiamme ja niiden seurauksia. Uskomme teknologiaan ja sen kykyyn ratkaista tulevaisuuden ongelmia näyttää maailmamme resurssina ja hallittavissa olevana. Todelliset riskit kuitenkin koko ajan kasvavat ja tilalle tulee uusia ennakoimattomia ongelmia, joita vallitseva ajattelu jatkuvasta kasvusta ja teknologiauskosta itse uusintaa. Maailmamme on tähän mennessä ollut ihmiskeskeinen ja luonto on nähty erillisenä. Resurssiemme kulutus ei ota myöskään huomioon tulevia sukupolvia. Tästä syystä perustavanlaatuinen käsityksemme suhteestamme luontoon on ymmärrettävä ja muokattava uudelleen. Suhde itseemme ja luontoon tulee ajatella uudestaan niin, että säilytämme elinkelpoisuuden maapallollamme. Kasvatusyhteisöjen tehtävä on pohtia kasvatuksen päämääriä uudestaan ja ymmärtää kuinka yhteisesti ylläpidetyt normit ohjaavat toimintaamme esimerkiksi ylikulutukseen. (Värri 2018, 12–15.)

3 EKOSOSIAALINEN SIVISTYSPROJEKTI

Tarkastelen ekososiaalisen sivistyksen elementtejä pitäen työelämäkontekstin mielessäni. Ekososiaalista sivistystä tarkastelen Arto O. Salosen (2014) hahmottelemana sekä yhdistän mukaan ajatteluuni vaikuttaneita ekososiaalisen oikeudenmukaisuuskasvatuksen hahmottelijoita, joita ovat Rebecca Martusewicz ym. (2014) sekä kasvatustilafilosofi Veli-Matti Värrö (2018). Tulevaisuustalo Sitra haluaa myös allekirjoittaa ekososiaalisen sivistyskasityksen. (Sitra 2019) Uusissa opetussuunnitelmissa painottuu ekososiaalinen sivistys heräämisenä ekokriisiin ympärillämme (POPS 2014).

3.1 *Ekososiaalinen sivistys*

Ekososiaalinen sivistys on kirjattu Suomessa perusopetuksen opetussuunnitelmaan. Sen tarkoitus on toimia arvolähtökohtana eriarvoistuvassa maailmassa (Salonen 2014, 25). Ekososiaalinen sivistys osana kestävää elämäntapaa on kirjattuna seuraavalla tavalla:

Ihminen on osa luontoa ja täysin riippuvainen ekosysteemien elinvoimaisuudesta. Tämän ymmärtäminen on keskeistä ihmisenä kasvussa. Perusopetuksessa tunnustetaan kestäväen kehityksen ja ekososiaalisen sivistyksen välttämättömyys, toimitaan sen mukaisesti ja ohjataan oppilaita kestäväen elämäntavan omaksumiseen. Kestäväen kehityksen ja elämäntavan ulottuvuudet ovat ekologinen ja taloudellinen sekä sosiaalinen ja kulttuurinen. Ekososiaalisen sivistyksen johtajatuksena on luoda elämäntapaa ja kulttuuria, joka vaalii ihmisarvon loukkaamattomuutta, ekosysteemien monimuotoisuutta ja uusiutumiskykyä sekä samalla rakentaa osaamis pohjaa luonnonvarojen kestäväälle käytölle perustuvalla kiertotaloudelle. Ekososiaalinen sivistys merkitsee ymmärrystä erityisesti ilmastonmuutoksen vakavuudesta sekä pyrkimystä toimia kestävästi. (POPS 2014, 16.)

Tämän päivän yhteiskunnallisissa keskusteluissa nousee usein esiin maapallomme tila ja ilmastonmuutoksen vaikutukset elämäämme

tulevaisuudessa. Elämäntapamme on ollut kuluttavaa maapallolla ja sillä on ollut vaikutusta luonnonvarojemme hupenemiseen. Nykyinen markkinatalousjärjestelmämme on perustunut jatkuvaan kasvuun, jonka kestävyys on arvioinnin kohteena. Ehtyvät luonnonvarat jaetaan yhä suuremman joukon kesken ja se asettaa ihmiset eriarvoiseen asemaan. (Salonen & Bardy 2015, 4.) Tilanne kuluttavasta toiminnastamme on herättänyt pohtimaan arvoja ja toimintamallejamme. Maapallon kestävämpi tulevaisuus ja säilyminen elinkelpoisena on haastanut muotoilemaan kestävämmän sivistyskäsityksen. Sellaisen, jossa kestävämpi elämäntapa kannustaa meitä toimimaan ja luottamaan tulevaisuuteen. (Salonen & Bardy 2015, 4–5.) Kestävämpi sivistyskäsitys haastaa pohtimaan vallalla olevia rakenteita ja niiden vaikutuksia.

Salonen ja Bardy (2015) hahmottelevat vastuullista sivistyskäsitystä. Ekososiaalisesti sivistynyt ihminen kasvattaa elämässään merkityksellisyyttä ja lisää vastuutaan ympärillä oleviin ihmisiin ja luontoon. Tärkein lähtökohta ekososiaalisen sivistyksen hahmottamisessa on hyvinvointiimme liittyvien tekijöiden tärkeysjärjestys, jossa talous ei ole hyvinvointimme mittari. Vaurauden tavoittelusta on tullut tapa tavoitella haluttua elämää. Todellisuudessa se vääristää kuvaa itsestämme. Hyvän elämän ihanne kääntynyt vaurauden tavoitteluksi. Elämä voi kuitenkin köyhtyä yhteyden kadotessa toisiin, luontoon tai merkityksen kokemuksiin elämässämme. (Salonen & Bardy 2015, 5.)

Filosofian tohtori Timo Purjo (2014) kuvaa ihmisen pyrkimystä kohti universaaleja arvoja. Universaaleilla arvoilla tarkoitetaan niitä arvoja, joita kaikki kansakunnat ja yhteiskunnat jakavat ihmisyydessä hyvydestä, oikeudenmukaisuudesta tai totuudesta. Nämä ovat arvoja, joita jokainen voi omalla omallatunnollaan tai intuitiollaan tunnistaa. Jotta ihminen voisi tulla omaksi itsekseen ja toteuttaa ihmisyyttään on tärkeää, että yhteiskunnilla ja yksilöillä olisi mahdollisimman pyrkimys kohti samoja universaaleja arvoja. Yhteiskunnan ja yksilöiden arvostusten tulisi olla samoilla linjoilla. Tämä liittyy hyvin yleisiin ihmiseen kokemukseen olla ihminen. (Purjo 2014, 38–46, 62–63.)

Ekososiaalinen sivistysajattelu kiinnittää kokonaisvaltaisesti huomiota ekokriisin ratkaisun taustalla vallitseviin arvoihin. Tämän hetkinen maailma rakentuu talouskasvun varaan ja talous on nostettu korkeimpaan arvoon. Sivistyskäsitys kääntää nykyaikaisen ajattelumme taloudesta kohti elämän perusedellytysten tarkastelua. Nojatessamme talouskasvuun saatamme joutua

luopumaan meille tärkeistä elämän edellytyksien turvaamisesta ja ihmisoikeuksista. Halvempi hinta ei takaa ekologisesti kestäväää tai vastuullista tuotantoa. (Salonen & Bardy 2015, 6.)

Kestävämpää tulevaisuutta rakennetaan ekologisten, ihmisoikeudellisten ja vakaan talouden arvojen pohjalle. Ekososiaalinen sivistys perustuu luovuttamattomille arvoille sekä niiden tärkeysjärjestykselle. Luovuttamattomat arvot ovat vahvasti riippuvaisia toisistaan ja aina suhteessa toisiinsa. Ensimmäisenä luovuttamattomana arvona tulevat ekologiset asiat, koska ilman elinkelpoista ympäristöä, emme voi myöskään huolehtia mistään muista arvoista. Elinkelpoinen ympäristö ja perustarpeemme ovat meille ensisijaisia. Ympäristömme säilyttäminen vakaana ja luonnonvarojen kestävä käyttö on primaarista, mikäli haluamme säilyttää maailman myös tuleville sukupolville. (Salonen 2014, 26; Salonen & Bardy 2015, 6.) Elinkelpoisuuden säilyttäminen on ensisijainen tavoittemme, jota ekososiaalisesti sivistynyt henkilö tavoittelee. Ihminen on riippuvainen perustarpeiltaan luonnonvaroista, eikä ihmistä voida erottaa luonnosta (Värri 2018, 22).

Toisena ekososiaalisen sivistyksen luovuttamattomissa arvoissa tulevat ihmisoikeudet. Ihminen itsessään on arvokas ja kaikkien elämän arvokkaana säilyttäminen on seuraavaksi tärkein periaate. Peruselämän edellytysten täytyminen on tärkeää jokaiselle ja sen jälkeen voi olla enemmän mahdollisuuksia toteuttaa itseään ja saavuttaa merkityksellisiä asioita elämässään. Vakaa talous tulee kolmantena luovuttamattomana arvona. Hupenevat resurssit on jaettava maapallolla olevien ihmisten kesken niin, että jokaisen perustarpeet täytyvät. Jotta talous voisi olla vakaa, on ensin edellä mainittujen luovuttamattomien arvojen täytyttävä. (Salonen 2014, 26; Salonen & Bardy 2015, 6.)

Ekologinen oikeudenmukaisuuskasvatus liittyy vahvasti myös näihin periaatteisiin. Martusewicz ym. (2014) ajattelun mukaan ekologinen oikeudenmukaisuus kasvatus (ecojustice education) tarkastelee toimintamme oikeudenmukaisuutta. Ketä sisällytämme elinympäristöömme ja kenet suljemme pois elinpiiristämme? Kysymys siitä, kenellä on oikeus tehdä päätöksiä tai olla arvokas liittyy sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen, mutta ekologinen oikeudenmukaisuus pitää sisällään myös luonnollisen maailman. (Martusewicz ym. 2015, 31.) Ekososiaalisesti sivistynyt henkilö ottaa huomioon oman

vastuullisuutensa ympäristöä ja kulutusvalintojaan kohtaan. Luovuttamattomat arvot sisäistettyämme voimme luoda maailmaa, jossa ymmärrämme miten kaikki asiat ovat liitoksissa toisiinsa ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti. Kasvumme tavoitteena on vahvistaa luottamusta tulevaisuuteen. Ekososiaalinen sivistys auttaa meitä ymmärtämään vastuitamme ja vapauksiamme ympärillämme olevaa kohtaan. (Salonen & Bardy 2015, 8.)

Ekososiaalista sivistysajattelun toteutumista ohjaavat periaatteet vastuullisuus, kohtuullisuus ja ihmistenvälisyys. Periaatteet ovat osa kasvun inhimillistä ja tiedollista toimintaa. Niitä voidaan tarkastella eettisesti seurausten kautta. (Salonen 2014, 26–27.) Tulkitsen, että hahmottaessa oman toimintansa seurauksia voi kasvaa kohti laajempaa ymmärrystä. Vastuullisuuteen liittyy oman huolenpidon piirin laajentaminen ja ymmärrys uusliberalistisen kilpailuajattelun haitallisuudesta ihmisten väliselle ymmärrykselle. Empatian kokeminen luontoa kohtaan ruokkii myös empatian kokemusta toisiin ihmisiin ja toisinpäin. Voimme hyödyntää luonnonvaroja niin, että kannamme myös vastuumme niiden säilymisestä tuleville sukupolville. (Salonen & Bardy 2015, 8.) Jotta voisimme ylittää itsemme, tulla kriittisesti tietoisiksi vallitsevista rakenteista, tarvitsemme toivoa ja toimintaan vaadittavia resursseja. Kasvatuksessa meidän tulee olla luomassa empatiaan ja hyveisiin tähtäävää kasvatusta, jossa ruokitetaan myös kuvittelukykyä. Eettisempi toiminta tunnistaa nykyiset järjestelmät, jotka ruokkivat meitä ostamaan lisää ja sen sijaan kääntää katsetta esimerkiksi kohtuullisuuden hyveeseen. (Värri 2018, 116–117.)

Kohtuullisuus viittaa kysymykseen mikä on riittävä materiaallinen vauraus. Universaalit hyvän elämän perustarpeet tulee täyttää, mutta sen jälkeen voimme erottaa halut tarpeista. Haluja voimme tarkastella eettisesti ja pohtia kasvattamista vastuulliseen maailmasuhteeseen. (Salonen 2014, 27.) Aineettomia perustarpeita ovat hyvinvointiin liittyvät ymmärretyksi tuleminen ja itsensä toteuttaminen. Kohtuullisuudessa aineettomat asiat tuottavat merkityksellisyyttä itsensä toteuttamisen ja arvokkuuden. (Salonen & Bardy 2015, 8–9.) Materiaalisen vaurauden lisääminen ei tuo koettua onnellisuutta, vaan merkitys syntyy itsensä toteuttamisesta ja hyvän tekemisestä. Oleellinen osa ekososiaalisen sivistyksen toteutumista on ihmistenvälisyyden vahvistaminen. Olemme keskinäisriippuvaisia toisistamme. Meillä on mahdollisuus kuulua johonkin ja toimia yhteistyössä. Koetussa hyvinvoinnissa

ihmissuhteet ovat yksi tärkeimmistä asioista tulla hyväksytyksi sellaisena kuin on. Kun tunnemme yhteenkuuluvuutta, tunnemme vähemmän tarvetta omistaa asioita. (Salonen & Bardy 2015, 9–10.)

Kasvattaminen ekososiaaliseen sivistykseen sisältää arvojen tärkeysjärjestyksestä. Hyvän elämän edellytykset kietoutuvat näiden periaatteiden ympärille. Systeemiajattelun kautta ymmärrämme esimerkiksi ravinnon kiertokulkua viljelystä lautaselle ja takaisin luontoon. Talouden ja luonnonvarojen keskinäinen riippuvuussuhde nousee esiin. Tarkoituksemme on tunnistaa mitkä asiat heikentävät tai vahvistavat luonnon tai ihmisen elinvoimaisuutta. (Salonen & Bardy 2015, 7.) Hyvän elämän ja ihmisyyden ideaalien toteuttaminen tulisi olla kasvatuksen erityinen tehtävä. Meidän tulisi laajentua kohti myötätuntoista ja vastuullista suhtautumista ei-inhimilliseen luontoon ja luontosuhteeseen palauttamiseen kasvatusajatteluun. Ymmärtäessämme oman riippuvuutemme ja osamme luonnosta, ymmärrämme oman toimintamme vaikutuksen olevan suoraan itseemme vaikuttamista. Jos ylläpidämme tuhoavaa luontosuhdetta, tuhoamme samalla itseämme. (Värri 2018, 107–109.) Ekokriisin toteutumisen vaikutukset ulottuvat olosuhteisiin ja mahdollisuuksiin, jotka vaikuttavat jokapäiväiseen elämäämme. Koemme maailmaa eri tavoin, kun meillä on kyky asettua toisen asemaan. Mielikuvituksemme voi auttaa moraalien kehittämisessä. (Salonen 2014, 27.)

3.2 Ekososiaalinen sivistysprojekti vastauksena sivistyksen päivittämiseen

Yhteiskunnan yksilökeskeisyyden korostuminen nopeassa rakennemuutoksessa ja materiaalisen vaurauden painottaminen on saanut ihmiset tuntemaan hallinnan puuttumista ja merkityksettömyyden tunteita. Hyvinvoinnin perustana on merkityksellisuuden tunne ja elämän hallittavuus. Ratkaisujen löytyminen isoihin kriiseihin vaatii arvomaailman muutosta. (Lahti 2019) Olipa kyseessä yhteiskunnalliset päätökset tai vaikkapa yksittäinen kuluttaja, tulee meidän tarkastella arvojamme ja päämääriämme uudelleen. Salonen ja Joutsenvirta ovat hahmotelleet 2030-luvun suomalaista, joka jälkimateriaalisella aikakaudella luo omaan elämäänsä maksimaalisesti merkityksellisyyttä ja antaa aktiivisesti oman

parhaansa yhteiselle tulevaisuudelle. Tähän myönteiseen tulevaisuuskuvaan päästään tarkastelemalla arvojamme uudestaan. (Salonen & Joutsenvirta 2018, 84.)

Ekososiaalisessa sivistyksessä (Salonen 2014, Salonen & Bardy 2015) ymmärrämme luovuttamattomien arvojen järjestyksen, ekologisessa oikeudenmukaisuus kasvatuksessa tunnistaa kulttuurimme uusintavat käytänteet (Martusewicz ym. 2014) sekä ekologisessa kasvatusviisaudessa tunnistamme luontosuhteemme uudestaan (Värri 2018). Sivistysajattelun tarkoituksena on kääntää ihmiskeskeinen ajattelu kohti ymmärrystä, että olemme yhtenä osana luontoa, emme suinkaan ekologisen järjestelmän huipulla tai erillisinä olentoina luonnosta. Sen tulisi myös tunnistaa järjestelmämme uskomukset ja päämäärät sekä murtaa kulttuurimme uusintavat käytänteet. Vastuunsa tiedostava ekologisesti sivistynyt ihminen tarkastelee halujaan kestävämmiin ja suhde haluamisiin muuttuu laadullisesti. Viisautta on olla tarttumatta välittömän nautinnon lähteisiin vaan muodostaa uusi suhde nautintoa tuottaviin asioihin luontoa kunnioittaen. (Värri 2018, 126.)

Sitran ennakkoinnin ja strategian johtava asiantuntija Vesa-Matti Lahti ehdottaa suomalaisen sivistys käsityksemme päivittämistä nykyiseen maailmaan, jossa emme ole pystyneet vastaamaan ekokriisiin tai demokratian murentumiseen. Sivistyksellä hän tarkoittaa laajasti sitä inhimillistä perustaa, jolle rakennamme hyvinvointimme ja sopeudumme maailman muuttuessa. Niin tiedollisesti valmiuksien karttumista kuin moraalisesti hyveellisyyden kehittymistä. Päivittämisen seurauksena sivistyksemme voisi olla rakentamassa kestävämpää yhteiskuntaa kuin kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Lahti 2019)

Päivittämisen tarpeessa on ihmiskeskeisyytemme, joka nousee sivistyskäsityksessämme keskiöön. (Lahti 2019) Antroposentristä, ihmiskeskeistä ajattelua kuvaa se, että mietimme mitä hyötyä minulle on jostain kivistä tai ekosysteemistä? (Martusewicz ym. 2015, 81). Luonto ja kulttuuri erotetaan toisistaan sekä sivistysprosessiin kuuluu vahvasti kurinalainen ja järjestelmällinen prosessi. Sivistyskäsityksessä unohtuu luonnon olemassaolo ja se jätetään erilliseksi. Nykyinen sivistyskäsityksemme on johtanut siihen, että ihminen on alkanut muokata luontoa ympärillään ja kuluttanut sen resursseja niin, että elinmahdollisuutemme on alkaneet kaventua. Ei-inhimillinen luonto tulisi lisätä sivistyskäsitykseemme sekä siirtyä yksilökeskeisyydestä kohti yhteisön

hyvinvointia. (Lahti 2019) Elämme elämäämme ajattelematta ei-inhimillisiä olentoja ympärillämme. Silti elämämme riippuu ympäristöstämme ja sen tarjoamista perustarpeistamme. Tarvitsemme vettä, ruokaa ja suojan. (Martusewicz ym. 2015, 47.)

Kriittinen arvotajunta on yksi tärkeimmistä kasvatuksen päämääristä, jotta vastuullinen luontosuhde voisi kehittyä. Tämän lisäksi meidän tulee ymmärtää länsimaisen elämämme olevan kytköksissä teknologiseen maailman kuvaan. Emme voi pelkästään pintapuolisesti kestävämpiä tekoja tekemällä päästä kestävämpään maailmaan, jos samalla elämänmuotomme ihanteet ovat sidoksissa edelleen samoihin taloudellisiin ja poliittisiin päämääriin. (Värri 2018, 20–21.) Työelämässä esiintyviä uskomuksia harvemmin tarkastellaan kyseenalaistettavina asioina. Kulttuurimme juuriuskomus on ajatus individualismista korkeimpana saavutettavana asiana, uskomus muutoksesta aina jonakin parempana, kaiken ympäröivän omistuksesta ja käytettävyydestä ja uskomus vaurauden olevan materiaa. Sen sijaan, että ekokriisiä tarkasteltaisiin jonkun yksittäisen tekijän aiheuttamaksi, tulee sitä tarkastella osana meidän itse toistamaamme kulttuuria. (Martusewicz ym. 2015, 74.)

4 KESTÄVÄ TALOUS

Tässä tutkimuksessa lähestyn kestävää taloutta maapallon kantokyvyn näkökulmasta. Tämä ei ole laaja tutkimus liittyen kestävään talouteen vaan kriittinen katsaus tämänhetkiseen markkinatalouteen, jossa tavoitteena on mahdollisimman suuret voitot ja jatkuvan kasvun ihanne. Tuon esiin Sitran vuonna 2013 tekemän kestävä talouden foorumin julkaisun, jossa laaditaan kestävä talouden teesit ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävästä taloudesta. Tämän lisäksi tarkastelen kestävää taloutta australialaiskaksikon Gibson-Graham, Cameron & Healy (2013) feministisen taloustieteen näkökulmasta sekä siitä suomennetun suomalaisen version Eeva Talvikallion toimittaman *Elävä talous* -kirjan pohjalta. Lähtökohtani on perustella valitsemani yhteiskunnallisen yrityksen toimintaperiaatteita ja tuoda niitä näkyväksi jo olemassa olevana kestävä talouden toimenpiteenä.

4.1 *Vaihtoehtoja kasvutaloudelle*

Sitran kestävä talouden foorumissa kerättyjen asiantuntijalausuntojen perusteella tulevaisuuden talous tulee olemaan kamppailua riittävästä resursseista, raaka-aineista ja energiasta. Ehdotuksena jatkuvalla kasvulla ehdotetaan irtikytkentää luonnonvarojen kulutuksesta. Tämä tarkoittaa sitä, että tuotannot pyrkisivät mahdollisimman pieniin päästöihin. Tämä ei kuitenkaan ole niin yksinkertaista, kun tuotteiden kuljetuksesta koituvat päästöt jatkuvasti kasvavat. Pelkästään tuotantojen vihertäminen ei ratkaise tulevaisuuden resurssipulaa. Toisena ehdotuksena varsinkin kehittyneille maille ehdotetaan osittaista hyvinvoinnin irrottamista talouskasvusta. Kokeilussa ympäri maailmaa on sosiaalisesti ja ekologisesti kestävämpiä vaihtoehtoja työllistää ihmisiä. Hyvinvointi tulisi määritellä ekologisen, sosiaalisen ja inhimillisen pääoman mukaan. Tämä vaatisi muuttavaa päätöksentekoa, jotta vaikuttavia sosiaalisia ja poliittisia innovaatioita saataisiin käyttöön. (Savaspuro & Jousilahti 2013, 22–23.)

Yleisesti yhteiskunnallisiin tai ilmastonmuutoksen kaltaisiin haasteisiin suhtaudutaan pohtien ensimmäisenä, onko meillä siihen taloudellisesti varaa. Varaa ajatellaan olevan sitten, kun saamme talouden kasvuun. Yhteiskunnassamme olemme kuitenkin vauraampia kuin koskaan aiemmin. Keskustelu koskee yhteiskunnassamme hyvinvoinnin asettamista etusijalle talouden tieltä. Irtikytkentä talouskasvusta ja hyvinvoinnista olisi jo mahdollista ja yksi syy siihen on planeettamme rajalliset resurssit. Ylikulutuksen myötä kantokyky on heikentynyt ja meidän tulisikin pohtia, miten tulevaisuudessa resurssit jakautuisivat oikeudenmukaisesti. (Houtbeckers 2018, 49.) Koen, että talouskasvulle tuntuu olevan jokin korkein päämäärä, jota koetamme tavoitella ilman, että kukaan tietää missä se talouden huippu sijaitsee. Erik Allardt (1976) tulkitsee Karl Popperin ajattelua yhteiskunnallisen ihannetilän tavoittelun vaarallisuudesta. Ihannetilaa ei ole koskaan ollut, koska siitä ei ole olemassa mitään empiiristä tietoa. Ihannetilasta haaveilu ja sitä koskevat määrittelyt ovat täten vaarallisia lisäämään uskoa johonkin, mitä ei todellisuudessa voida koskaan saavuttaa. Ihannetila vaatii jonkun toisen uskomusten murskaamista. Ihannetilaa ei voida tieteellisesti perustella. Allardt itse nostaa tarkasteluun asiat, jotka yhteiskunnassa ovat epäkohtia. (Allardt 1976, 15.)

Kysymys kuuluu, kuka ohjaa talouttamme. Talous on osa todellisuuttamme ja ohjaa toimintaamme. Voisimmeko itse vaikuttaa siihen jollakin tavalla vai koemmeko talouden olevan jotakin mihin emme pysty vaikuttamaan? Teoksessa Elävä talous (2019) kirjoittajat nostavat esiin perustavanlaatuiset kysymykset tarkastellessa taloutta, joihin kaikki olemme liittyneinä. Tiettyjen lakien kerrotaan ohjaavan taloutta ja toisaalta taloutta ohjaavat hallitukset ja yritykset. Kuitenkin isona osana yksittäisen ihmisen elämää on oman toimeentulon ja hyvinvoinnin turvaaminen niin itselle kuin läheisille. Kaikki osallistuvat talouteen jollakin tapaa, joko muokkaamalla tai kehittämällä sitä. Taloutta ajatellessa mieleen nousee sen eriarvoistava vaikutus sekä talouteen liittyvä luonnonvarojen riisto. On kuitenkin paljon toimijoita, jotka ovat jo ryhtyneet toimiin luomalla uudenlaisia toimintatapoja talouden haltuunottoon, joilla voidaan ratkaista yhteisiä haasteita. Taloutta pohtiessa, tulee miettiä, mitkä ovat hyvään elämään vaadittavat edellytykset. Kuinka oma toimeentulomme on turvattu, mutta myös toiset ympärillä olevat huomioitu? Kuinka tuotamme asioita ja kuinka ylijäämä jaetaan? Mitä tiedämme heistä, jotka välilliset ovat osa hyvinvointiamme? Kuinka

huolehdimme tulevista sukupolvista, jotta varannot säilyvät? (Gibson-Graham, Cameron, Healy & Talvikallio 2019, 20–21.) Elävä talous kuvaa niitä kysymyksiä, joita meidän tulisi pohtia tarkastellessa ajatteluamme taloudesta.

Ottamalla askeleen taaksepäin taloudesta ja näkemällä sen laajemmin voimme tunnistaa noita toimenpiteitä, joita teemme arjessamme. Työn määritelmää tulisi muuttaa palkkatyön käsitteestä laajemmaksi. Ymmärrys siitä, ettei työntekeminen rajoitu pelkästään ansiotyötä koskevaksi työksi. (Melin & Saari 2019, 35–36.) Kasvio (2015) artikkelissaan ehdottaa tunnustamaan realiteetit niin ympärillämme kuin työelämän tarpeissa. Voisimme tarkastella työn tekemistä monimuotoisemmin. Työtä voidaan tehdä monilla eri tavoilla ja juuri sen verran, että jokaisen toimeentulo on turvattu. Kestävämpi yhteiskunta huolehtii kansalaisistaan ja pyrkii ylläpitämään välttämättömiä hyvinvointiyhteiskunnan toimintojaan. Osallistumisen mahdollisuudet työn kautta tulisi olla mielekkäitä ja kestävän elämän osaamistamme voisimme kaupata muille maille. Tällä hetkellä on juututtu sovittamaan työehtoja ja työmarkkinoiden pelisääntöjä taloustilanteen mukaan. (Kasvio 2015.)

Vaikkei työelämässä ole koko kansallisvaltiota kattavia opetussuunnitelmia, on myös osa toimijoista herännyt arvojensa uudelleen punnitsemiseen, ei kuitenkaan kaikki. Tämän päivän yritystoiminnassa on noussut esiin vahvasti yritysvastuu. Sen merkitys näkyy siinä, että myös kuluttajat niin Suomessa, Ruotsissa kuin Virossa toivovat yritysten tarttuvan myös globaaleihin haasteisiin toiminnassaan, kuten ilmastokriisiin, kiertotalouteen ja työn ihmisoikeudellisiin puoliin. Aiemmin yritystä tarkasteltiin enemmän ympäristövastuullisesta näkökulmasta, mutta nyt myös sosiaaliset ja eettiset seuraukset ovat tulleet tarkastelun alle. Vastuullisuudesta on noussut kilpailuvaltti. Viimeisin kehitys koskee yritysten halua vaikuttaa toiminnassaan mukana olevien yhteisöjen taloudelliseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Yritykset voivat nousta ratkaisijaksi joissakin yhteiskunnallisissa haasteissa. Yhteiskunnallisiin haasteisiin tarttuminen koskettaa kokonaisuutena yrityskenttää. (Nieminen, Rilla, Leikas & Ikonen 2018, 123–124.)

4.2 Tutkimuskohteena yhteiskunnalliset yritykset

Yhteiskunnallisia yrityksiä löytyy Suomesta enemmän kuin niitä on rekisteröity, joissa yhteiskunnalliseen haasteeseen vastaaminen on toiminnan keskiössä sekä vähintään puolet voitosta käytetään toiminnan kehittämiseen tai hyväntekeväisyyteen. Kuitenkin määritelmä yhteiskunnalliselle yritykselle ei ole niin selkeärajainen ja harva yritys raportoi omasta vaikuttavuudestaan Suomessa. Yrityksiä on paljon, jopa 19 000 ja ne työllistävät 125 000 suomalaista. Yhteiskunnallinen yritys asettuu niin sanotusti kova yrittämisen ja hyväntekeväisyyden väliin. Helposti yhteiskunnallinen työ nähdään pelkkänä vapaaehtoistyönä tai järjestötyönä, mutta yhteiskunnallinen yrittäminen pyrkii kuitenkin taloudessaan tehokkuuteen. Tehokkuudella pyritään mahdollisimman hyvään yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen. Tällöin yhteiskunnallinen yritys on hybridi, jossa yrityksen lailla pyritään voittoon ja samalla sitoudutaan yhteiskunnalliseen missioon. Innovatiivisuus on yhteiskunnallisen yrityksen ominaispiirre, jossa uusia tapoja työskennellä testataan. (Kotiranta & Widgren 2015, 3–5.)

Yhteiskunnallisen yrityksen erottaa tavallisesta yrityksestä se, että se pyrkii ratkaisemaan jotakin yhteiskunnallista haastetta ja toisena asiana se, että saadut voitot käytetään yrityksen toiminnan edistämiseen. Yhteiskunnallisille yrityksille ei kuitenkaan ole yhtä selkeää määritelmää, vaan ne ovat muotoutuneet vasta 90-luvun loppupuolella. Suomessa käsite määrittyi Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan vuonna 2011 sellaiseksi, jossa yli puolet yrityksen voitoista käytetään toiminnan kehittämiseen ja yhteiskunnallinen yritys tuottaa yhteiskunnallista hyvää. (Viljanen & Juuti 2018, 18.) Yhteisen hyvinvoinnin kasvattaminen on yksi yhteiskunnallisten yritysten tavoitteista. Liiketoiminta perustuu tavoitteisiin, joissa korostuu yhteiskunnallisen tai ympäristöä tukevan toiminnan edistäminen. Samoilla kaupallisilla markkinoilla toimivat yhteiskunnalliset yritykset myyvät ja tuottavat palveluita, mutta ylijäämä tai iso osa siitä hyödynnetään yrityksessä määriteltyjen tavoitteiden edistämiseen. (Gibson-Graham ym. 2019, 139.)

Tässä tutkimuksessa tutkin yhteiskunnallisia yrityksiä, jotka jakavat todella samanlaiset toimintaperiaatteet liittyen ylijäämän käyttöön, päätöksentekoon sekä toimimaan jonkin yhteiskunnallisen haasteen tai parantaakseen ympäristön tilaa. Tarkastelen Suomalaisen työn liiton yhteiskunnallisen yritys -merkin

saaneita yrityksiä, koska määritelmä rajaa selkeästi yrityksen toimintaperiaatteet. Suomalaisen Työn Liitto on määrittänyt yhteiskunnallisen yrityksen käsitettä ja kriteerien kautta yritys on voinut hakea yhteiskunnallisen yrityksen merkkiä. Yhteiskunnallinen yritys -merkki on otettu käyttöön vuonna 2011, jolloin merkin saanut yritys täyttää tietyt kriteerit yritystoiminnassaan. Merkin voi saada yritys, joka toiminnallaan pyrkii ratkaisemaan jotakin yhteiskunnallista tai ympäristöön liittyvää haastetta. Voiton tavoittelun sijaan ylimenevästä osuudesta vähintään puolet käytetään toiminnan kehittämiseen tai lahjoitetaan eteenpäin. Vuonna 2020 merkin saaneita yrityksiä on Suomessa 233. Merkin voi saada kolmeksi vuodeksi kerrallaan. (Suomalaisen Työn Liitto 2020)

Yhteiskunnallisen yrityksen liiketoimintamalliin kuuluu lähtökohtaisesti ympäristöön ja sosiaaliseen toimintaan kuuluva vastuu. Yrityksen tavoitteissa taloudellisen kasvun sijaan on yhteiskunnallinen tavoite. Vastuullisuus on toimintaperiaate, jolla tarkoitetaan yritystoiminnan taloudellista kannattavuutta ja samanaikaisesti sellaista toimintaa, mikä edistää kestäväää ja inhimillistä hyvinvointia. Tämä vastuullisuus saattaa näkyä muissa yrityksissä esimerkiksi niin, että yritys lahjoittaa rahaa johonkin kohteeseen tai sponsoroi järjestöjä. Toisaalta vastuullisuus voi olla osa liiketoimintaa. Toisia tavoitteita liittyy vaikuttavuuteen, osallisuuteen, asiantuntijuuteen ja edelläkävijyyteen. (Lipponen 2018, 15.) Tarkastellessa yrityksiä, taloudellisen kasvun tavoittelu on helposti mielikuva yrityksestä. Yhteiskunnallisen yrityksen toimintaperiaatteet ovat poikkeus perinteisiin yrityksiin verrattaessa.

Eeva Houtbeckers on tutkinut yhteiskunnallisia mikroyrityksiä, joiden toiminta perustuu arvolähtöiseen toimintaan. Tutkitut yrittäjät jakoivat saman huolen liittyen ympäristö ongelmiin ja yhteiskunnan haasteisiin ja tämä toimi heille lähtökohtana yhteiskunnalliseen yritykseen. Pyrkimys toimia ei-kapitalistisesti oli heille tärkeää, mutta suurin sanoma liittyi siihen, ettemme voi resurssien ehtyessä enää toimia kestävämmästä. Vaikka yhteiskunnallinen yrittäjyys on vielä tuntematonta, voi se kuitenkin toimia keskustelun avauksena kasvutalouteen liittyvistä ongelmista sekä muistutuksena, että tärkeintä on toimia ylipäättään kestävämmän tulevaisuuden eteen. (Houtbeckers 2018, 52–53.) Onko yhteiskunnallinen yritys siis eettisempi kuin jokin toinen? Mikäli yrityksen periaatteisiin kuuluu yhteiskunnallisiin haasteisiin tarttuminen ratkaisuilla sekä suurimman osan voittojen hyödyntäminen toiminnan kehittämiseen voidaan

silloin yhteiskunnallista yritystä pitää eettisenä. Myös tarkasteluun voidaan nostaa yrityksen organisaatio- ja omistusrakenne, jossa demokratian ja osallisuuden periaatteet ovat keskiössä. Yhteiskunnallisen yrityksen periaatteissa toiminta pyrkii ihmisten ja ympäristön hyvinvointiin. (Viljanen & Juuti, 2018, 19.)

Yhteiskunnallinen yritys saatetaan sekoittaa sosiaaliseen yritykseen, jotka myös täyttävät yhteiskunnallisen yrityksen kriteerit, mutta niissä tavoitteena on työllistää vaikeasti työllistettäviä henkilöitä. Lisäksi sosiaalisiin yrityksiin ei ole määritelty yhtä tarkasti voitonjakoa, kuin yhteiskunnallisessa yrityksessä. Tällöin yhteiskunnallinen yritys on laajempi käsite kuin sosiaalinen yritys. Suomessa yhteiskunnalliset yritykset ovat keskittyneet hyvinvoinninalalle, kuten hoiva- ja terveystalouteihin. Yritykset voivat myös olla keskittyneet ratkaisemaan ympäristöön liittyviä ongelmia ja myös yhteiskunnallinen yritys voi olla vaikeasti työllistettävien työnantajana. (Kotiranta & Widgren 2015, 9.) Haasteena yhteiskunnallisissa yrityksissä on niiden vaikuttavuuden tunnistaminen. Yritykset eivät itse aktiivisesti raportoi työn tuloksistaan, eikä niihin ole myöskään kehitettyä selkeitä mittareita. Mittareita, joilla voisimme todentaa yhteiskunnallisen vaikuttavuuden. Työn vaikuttavuuden raportointi voisi lisätä yritysten tunnettavuutta ja mahdollisuutta pärjätä kilpailutuksissa ja rahoitushauissa. Tunnettavuus myös lisäisi myös eroa yrityksiin, jotka käyttävät nimitystä löyhemmin kuitenkin sitoutumatta kaikkiin arvoihin. (Kotiranta & Widgren 2015, 32.)

5 TYÖN MERKITYS

Työ on edelleen pitänyt pintansa yhtenä elämänarvona, vaikka mediassa on välillä näky-nyt uutisia, siitä ettei työhön enää sitouduta. Työolotutkimuksissa ansiotyön merkitystä oman elämänarvona on tutkittu kyselytutkimuksella jo vuodesta 1984 lähtien tilastokeskuksessa. Kyselyssä on kysytty perheen, ansiotyön ja vapaa-ajan tärkeyttä omassa elämässä. Tuloksissa yli puolet ansiotyöntekijöistä kertovat ansiotyön olevan erittäin tärkeää, mikä kertoo työhön liittyvien arvojen ja asenteiden säilymisestä samana ajassa. Toisin kuin luullaan, työtä arvostetaan ja siihen sitoudutaan edelleen samalla tavalla kuin aiempina vuosikymmeninä. Muutosta aiempiin vuosikymmeniin on perheen ja vapaa-ajan arvostuksen kasvussa kaikissa ikäryhmissä. (Pyöriä, Ojala & Nätti 2019, 153-154.)

Salonen & Tapani (2020) nostavat palkkatyön merkitys artikkelissaan esiin tulevaisuuden työn näkymiä sosiaalipsykologian kentältä sekä maailman talousfoorumien ennusteesta tulevaisuuden työpaikoista. Materiaalista vaurautta ja jopa onnellisuutta tärkeämmäksi asiaksi on noussut merkityksellinen työ tavoiteltavana asiana elämässä. Nousussa tulee olemaan tulevaisuuden työpaikoilla se, että ihmisellä on mahdollisuus kasvaa ja kehittyä sekä tuntea itsensä ihmisinä arvokkaaksi. (Salonen & Tapani 2020, 30.)

Työn kulttuuri on muuttunut ajassa. Teollistumisen aikana työhön liittyi erilaisia sosiokulttuurisia vaikutuksia kuin 2000-luvulla. Työn kulttuuri myös vaihtelee kansojen kesken, esimerkiksi Japanissa on positiivisempi orientaatio työntekemiseen kuin taas Englannissa ja Saksassa ei olla niin työkeskeisiä, vaikka protestanttiset työn arvot voisivat sitä edellyttää. Työhön sitoutuminen liittyy myös työn kulttuurin muutokseen ja tehtävästä toiseen siirtyminen on joustavampaa kuin aiemmin. Silloin myös sosiaaliset suhteet saattavat jäädä pinnallisemmiksi työpaikoilla, joka vaikuttaa merkityksen kokemukseen. Organisaatioiden kiinnostuessa enenevässä määrin sosiaalisesta ja ympäristöllisestä vastuusta, on työn merkityksen tutkimus ollut myös nousussa.

Yhteiseen hyvään tähtäävässä organisaatiossa työntekijät kokevat enemmän merkitystä. (Rosso, Dekas & Wrzesniewski 2010, 104–105.)

Työelämän laadusta on Suomessa puhuttu ennenkin. 90-luvulla esillä oli suomalaisen työn muuttaminen ”hyväksi työksi”. Työolojen tarkastelun pohjalta kuvailtiin hyvän työn olevan riittävän haastavaa, palkitsevaa, tuloksellista ja turvallista. Näissä on otettu huomioon sosiaaliset, taidolliset ja työturvallisuuteen liittyvät aspektit. Näin koko yhteiskuntaa voitiin rakentaa. Työ oli jo silloin jotain, mikä antoi sisältöä elämään ja jonka ihmissuhteet olivat työntekijöille merkityksellisiä. Tästä voisi ottaa mallia tähän hetkeen ja se vaatisi työelämän kriittistä tutkimusta, mikäli haluaisimme tavoitella hyvää elämää ja yhteiskuntaa. Työllä on tärkeä asema yhteiskunnassa, joka toimii myös ympäristön kestävyuden rajoissa. (Melin & Saari 2019, 41–42.)

Viimeisten satojen vuosien aikana meillä ei ole ollut tarve pohtia emansipaatiota työstä tai työn ihmiskäsitystä. Työn laadun parantaminen tuntuu pysähtyvän teollisuuden ja palvelualojen vaatimuksiin. Samaan aikaa toiset etsivät työtä, toiset tuntevat vähän varmuutta työstään ja toiset on ulkoistettu työstään. Aika, jolloin palkka kertoi hyvinvoinnin tasosta, on tullut päätökseen. Sen sijaan, että tarkastelisimme kriittisen teorian kautta kapitalistista systeemiä, on sosiologinen keskustelu siirtynyt työstä emansipoitumisesta ja ihmisyyteen uskomisesta kohti kulttuurin muutoksen käsittelyä. Vaikka työn kulttuuri on muuttunut, ei sen asema ole muuttunut sosiaalisessa elämismailmassa. Edelleen työ nähdään sosiaalisena normina ja työttömyys omasta syystä johtuvana stigmana. Työtä tulee edelleen haluta paremman elämän ja henkilökohtaisen tyytyväisyyden takia. (Honneth 2010, 223-224.)

Jotta ihminen kokisi elämänsä elämisen arvoiseksi, liittyy siihen perustavanlaatuisesti kokemus merkityksellisyydestä. Merkityksen puute voi liittyä masennukseen tai jopa lisätä itsemurhan riskiä. Perheen ja uskonnon lisäksi työ voidaan nähdä yhtenä merkityksen tuojana elämässä. Rahaa ei enää nähdä työn tärkeimpänä motivaattorina vaan työntekijät etsivät työstään merkitystä elämäänsä. Yhdysvalloissa toteutetun tutkimuksen mukaan 1200 yliopistosta valmistuneista 34% olisi valmis ottamaan vastaan pienempää palkkaa, jos heidän työpaikkansa arvot vastaisivat paremmin heidän omia arvojaan. (Martela & Rieki 2018, 1.) Enemmän ja enemmän työntekijät haluavat työnsä täyttävän niin omia psykologisia, sosiaalisia kuin taloudellisiakin tarpeita.

Työn merkitys korostuu, kun työ on ajallisesti niin iso osa ihmisen elämää. Tämä on myös lisännyt organisaatio tutkimuksia tutkimaan yhä enemmän esimerkiksi työn motivaatiota, työkäyttäytymistä, sitoutumista työhön, työtyytyväisyyttä, voimaantumista työssä, uran kehittymistä, organisaatioon identifioitumista, työstressiä, henkilökohtaista täyttymystä työssä ja yksilön suoriutumista. (Rosso ym. 2010, 92–93.)

5.1 Merkityksen käsite työssä

Yksilön kokema merkityksen kokemus muodostuu yksilön omien näkökulmien kautta ja toisaalta yhteisesti jaettujen normien kautta kulttuurissa. Psykologisessa kirjallisuudessa organisaatio käyttäytymisen tutkimuksessa työn merkitys nähdään muodostuvan yksilön subjektiivisesta tulkinnasta työssä koetuista asioista ja vuorovaikutuksesta. Sosiologisesta näkökulmasta yksilön kokema merkitys muodostuu sosiaalisesti ja kulttuurillisesti enemmän tai vähemmän tärkeäksi riippuen maailmankuvasta ja yleisestä arvosysteemistä. Yleisesti ajatellaan ympäröivän kulttuurin lisäävän merkityksellisyyttä, mikäli yhdessä jaetut arvot tukevat omaa työtä. (Rosso ym. 2010, 94.)

Suurin osa organisaatio tutkimuksista painottaa kuitenkin yksilön kokemuksia, tietoja ja tunteita. Merkitys on aina yksilön itse kokema asia, vaikka ympäröivä yhteisö ja kulttuuri siihen vaikuttaakin. Se, että joku tuntee merkitystä työssään, liittyy siihen, miten merkitys koetaan ylipäätään elämässä ja omassa kontekstissa. Työn merkityksen kokemuksia tutkittaessa käsite ajatellaan positiivisena, kun taas jonkin asian merkitys yksilön elämässä voi olla positiivinen, negatiivinen tai neutraali. Työn merkityksen tutkimuksissa pyritään löytämään tekijöitä, jotka tuottavat merkitystä työntekijälle. Kuitenkin se, että työllä on merkitys, ei tarkoita, että työ olisi merkityksellistä. Yksittäinen kokemus työssä voi olla merkityksellinen yksittäiselle henkilölle, mikä toiselle on vähemmän merkityksellinen. Mitä enemmän merkityksellisiä kokemuksia työ antaa sitä enemmän se kasvattaa kokonaisuutena merkityksen tunnetta. (Rosso ym. 2010, 94-95.)

Rosso ym. (2010, 96) tarkastelevat työn merkitystä jakamalla merkitykseen liittyvät yksilölliset tekijät arvoihin, motivaatioihin ja uskomuksiin työstä. Yksilöiden arvot eroavat toisistaan. Niissä kuvastuu yhteisön normit,

vuorovaikutus ihmissuhteissa ja kokemukset työssä. Arvot ja merkitys sekoitetaan joskus toisiinsa ja tuleekin ymmärtää, kuinka arvot voivat olla merkityksen kokemuksen taustalla tai osana sitä, kuinka työstä tulee merkityksellistä. Yksilön arvot vaikuttavat siihen mille alalle hän suuntautuu ja kokemukset työssä vahvistavat näitä arvoja. Arvoilla on iso vaikutus merkityksen kokemukseen samalla kun se lisää oman henkilökohtaisen potentiaalin täyttymistä. Väitän myös, että työssä koetut asiat voivat myös olla ristiriidassa omien arvojen kanssa ja hitaasti kuluttaa voimavaroja, koska työssä ei koekaan niin sanotusti täyttymystä. Tulkitsen merkityksen kokemusta työssä yksilön kokemuksesta käsin ja liittyen yksilön kokemukseen omien arvojen ja työn arvojen kohtaamisen kautta.

Psykologiassa ja psykologisessa ohjauksessa on herätty tutkimaan merkityksen vaikutusta ihmisen hyvinvointiin, työmotivaatioon ja parempaan sitoutumiseen työssä. Merkitystä liitetään usein kutsumukseen tai kunnioituksen kokemiseen työssä. Erottelen työn merkityksen kutsumuksesta, joka voidaan kokea hyvinkin vahvana suurempaan tarkoitukseen liittymisenä. Henkisyydellä, onnellisuudella, tyytyväisyydellä elämään ja hyvinvoinnilla on osoitettu olevan vahva yhteys toisiinsa. Vaikka tarkoitus, yhteenkuuluvuus, toivo ja yhteisö linkitetään helposti uskuntoon tai henkisyYTEEN, on niitä mahdollisuus tarkastella myös työn koetussa merkityksessä. (Rosso ym. 2010, 107.) Tässä tutkimuksessa keskityn enemmän yleisimmin koettuun työn merkityksen kokemukseen, vaikka ymmärrän niiden mahdollisuuden myös sekoittua.

Merkitys on tutkimuksissa eriytynyt omaksi kiinnostuksen kohteeksi, jossa tarkastellaan kokonaisuutena elämässä koettua tyytyväisyyttä. Merkityksellä ei tarkoiteta pelkästään työn tuloksia vaan sitä, että työ itsessään tuntuu merkitykselliseltä. Kysymys liittyy siihen kohtaavatko työhön liittyvät arvot yksilön tärkeäksi kokemat arvot. (Martela & Rieki 2018, 2.) Kokemus siitä, että omalla työllä on merkitystä vaikuttaa sisäiseen motivaatioon tehdä työnsä hyvin. Motivaatio on yksi osa yksilön kokemusta merkityksestä ja yksilö kokee positiivisia tunteita tehdessään työnsä hyvin. Luontainen motivaatio syntyy, kun tekeminen itsessään tuottaa iloa ja kiinnostaa. Motivaatioon vaikuttaa vahvasti se, kuinka yksilö kokee omaehtoisuutta, kyvykkyyttä ja yhteisöllisyyttä. Osatekijät vaikuttavat jopa sellaisiin työtehtäviin, jotka eivät ole niin mieluisia, koska sisäisen motivaation kokeva työntekijä kokee yhteyden työnsä ja

minäkuvansa välillä. Tämä lisää merkityksellisyyden kokemusta. (Rosso ym. 2010, 96–97.)

Mielen sisäiset mekanismit vaikuttavat siihen, kuinka syvästi voimme kokea merkitystä ja ylittää itsemme ja kokea täyttymystä elämässämme. Mekanismeja ovat muun muassa autenttisuus, kyvykkyyden kokemus, itsetunto, tarkoituksen kokemus, yhteenkuuluvuus, henkisyys sekä kulttuurissa ja ihmissuhteissa syntyvä ymmärrys yhteisvaikutuksessa. Autenttisuuden kokemuksessa yksilö tuntee olevansa linjassa oman käyttäytymisen ja itsen välillä. Autenttisuus on keskeinen sisäinen motivaatio, jonka avulla yksilö voi kokea merkitystä ja säilyttää järjestystä elämässään. Kokemukset työssä edistävät autenttisen itsen muokkaa merkityksen tai merkityksellisyyden kokemusta. Kun omat arvot ja kiinnostuksen kohteet ovat linjassa toistensa kanssa, voimme tuntea olevamme enemmän harmoniassa ja yhteydessä itseemme. Kun pääsemme käsiksi johonkin, mikä tuntuu kutsumukselta, lisää se perustavammanlaatuisen tunteen siitä kuka minä olen. Kun toimintamme tuntuu myös sisäisesti johdonmukaiselta, lisää se merkityksen kokemusta. Muina autenttisuuden kokemuksina ovat identiteetin vahvistuminen työssä, kun työtehtävät vastaavat omia kykyjä. Henkilökohtainen sitoutuminen työhön tapahtuu, kun tuntee työssä merkitystä sekä on linjassa oman autenttisuuden kanssa. (Rosso ym. 2010, 108–109.)

Kokiessamme kyvykkyyttä työssämme, koemme, että meillä on kyky vaikuttaa asioihin ympärillämme. Tunnetta, että meillä on valmiudet ja pätevyys muuttaa ympäristöämme. Tämä koetaan yhtenä vahvimpana motivaattorina. Kun työmme lisää tätä tunnetta, koemme sen enemmän merkityksellisenä. Mikäli työ mahdollistaa riittävän autonomian toteuttaa itseään työssään, saada siihen tukea sekä nähdä oman toiminnan positiivinen vaikutus ympäristöönsä lisää se merkityksen kokemusta. Tunnetta itsemme arvokkaiksi ja hyödyllisiksi, kun pystymme saattamaan loppuun tehtäviä työssämme ja saadessamme vahvistusta työmme onnistumisesta. Itsetunto on yksi merkityksellisyyden kokemisen mekanismi. Arvostuksen kokeminen ryhmän sisällä lisää suurempaa itsetuntoa ja sellainen henkilö tuo ryhmälle arvoa. (Rosso ym. 2010, 110.) Työn koettuun merkitykseen vaikuttaa siis useampi tekijä ja ei ole itsestään selvää, että kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet valita työssään merkitykseen vaikuttavia tekijöitä.

Martela ja Riekki nostavat esiin, että sosioekonominen tausta ja asema työssä vaikuttavat mahdollisuuksiin kokea autonomiaa, kyvykkyyttä, ihmistenvälisyyttä ja tehdä hyvää myös muille. Korkeammassa asemassa olevilla on paremmat mahdollisuudet tuntea merkitystä työssään. (Martela & Riekki 2018, 3-4.) Vaikka siis yksilöllä olisi vahva halu tuntea enemmän merkityksellisyyttä työssään, ei se aina ole mahdollista niissä lähtökohdissa, jossa ihminen kulloinkin on. Tästäkin syystä myös työnantajapuolella herääminen merkityksen kokemuksen vaikutuksiin tulisi nähdä. Martelan ja Riekin tutkimukset työn merkityksen osa-alueista tulisi olla osa organisaatioiden kehitystyötä ylläpitää työntekijöiden sitoutumista ja merkityksen tunnetta työhön. Ymmärrys, siitä mikä tekee merkityksellisyydestä saavutettavampaa, pitäisi olla käytänteiden ja organisaatioiden kehittämisessä merkittävässä roolissa. Hallinnossa ja johtamisessa voitaisiin keskittyä merkitystä lisääviin ominaisuuksiin ja mahdollistaa työssä koettu merkitys. (Martela & Riekki 2018, 11.)

5.2 Työn merkitykseen vaikuttavat tekijät

Työn merkitykseen vaikuttaa yhtenä osana myös työhön liittyvät uskomukset. Jako voidaan myös tehdä työnorientaatiossa. Onko työntekijä työkeskeinen vai kokeeko hän työnsä kutsumuksena. Nämä tekijät voivat lisätä merkityksen kokemusta työssä, mutta myös esimerkiksi työkeskeisyys voi johtaa haasteisiin irrottautua työstä ja työn päättyminen voi olla henkisesti raskas. Työhön orientoituminen ja työkeskeisyys liittyy pohdintaan, miksi työtä ylipäätään tekee. Kysymys liitetään "lottovoittaja" – kysymykseen: Mikäli voitaisin lotossa, jatkaisinko työtäni? Suurin osa ihmisistä jatkaisi työtään. Työtä ei tehdä pelkästään palkan takia. Usko kutsumukseen vaikuttaa sisäiseen motivaatioon ja työn merkitykseen lisäämällä uskomusta, että omalla työllä on merkitystä ja, että työ vaikuttaa maailmaa parantavasti. Kutsumus täyttää henkilökohtaista tarkoitusta elämässä. (Rosso ym. 2010, 96–99.)

Itsemääräämisoikeutta on pidetty yhtenä tärkeänä tutkimuksen kohteena tarkastellessa ihmisen motivaatiota ja hyvinvointia. Siihen on liitetty kolme psykologista tarvetta: autonomia, pätevyyskokemus ja yhteenkuuluvuuden kokemus. Näillä ominaisuuksilla on yhteys tyytyväisyyteen elämässä ja motivaatioon. Martela ja Riekki haluavat osoittaa empiirisillä tutkimuksillaan, että

nämä kaikki nämä osa-alueet liittyvät merkitykselliseen työhön. He haluavat myös osoittaa, että merkitykselliseen työhön liittyy toinenkin hypoteesi, jossa hyväntekeminen olisi itsenäisenäkin toimintana ihmisen hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Hyväntekeminen on ihmiselle yksi hyvinvoinnin lähde sekä lisää merkityksen tunnetta työssä. (Martela & Rieki 2018, 2–3.) Kokiessamme kyvykkyyttä työssämme, koemme, että meillä on kyky vaikuttaa asioihin ympärillämme. Tunnetta, että meillä on valmiudet ja pätevyys muuttaa ympäristöämme. Tämä koetaan yhtenä vahvimpana motivaattorina. Kun työmme lisää tätä tunnetta, koemme sen enemmän merkityksellisenä. Mikäli työ mahdollistaa riittävän autonomian toteuttaa itseään työssään, saada siihen tukea sekä nähdä oman toiminnan positiivinen vaikutus ympäristöönsä lisää se merkityksen kokemusta. (Rosso ym. 2010, 110.)

Muut tekijät kuin sisäisesti koettu työorientaatio voivat parhaimmillaan kuitenkin olla ratkaisevasti tukemassa ja lisäämässä työn merkitystä. Organisaatiotutkijat ovat havainneet muita työn merkitykseen vaikuttavia tekijöitä, kuten työkaverit, työn johto, ryhmät ja yhteisöt sekä perheen vaikutus työn merkitykseen. Muiden työntekijöiden vaikutus on suuri, kun erilaisten keskusteluiden ja havaintojen kautta luodaan merkityksiä omasta työstä ja jaetaan arvoja tai liitytään niihin. Läheiset ihmissuhteet töissä voivat lisätä positiivisia kokemuksia työssä ja sen merkityksellisyyden kokemuksessa. Positiivisesta vaikutuksesta työntekijät uskaltavat tuoda oman identiteettinsä töissä esiin. Johtajan tarkoitus on nostaa esiin tavoitteet ja koko toiminnan tarkoitus, jotta työntekijä voisi kokea työn merkityksellisyyttä. Parhaimmillaan yksilön tavoitteet voivat kietoutua isompaan missioon tai tarkoitukseen. Erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin kuulumisen vahvistaa myös merkityksen kokemusta työssä. Työntekijät saattavat kuulua johonkin tiimiin tai ryhmittymään työssään. Organisaatioilla on mahdollisuus tarjota näitä yhteisöjä tai ryhmittymiä ja näin lisätä merkityksen kokemusta työssä, kun yksilöt identifioituvat osaksi yhteisöä. Myös mahdollistaa linkittyminen laajempaan kokonaisuuteen. (Rosso ym. 2010, 100–101.)

Aiemmin Salonen & Bardy (2015, 9–10) kuvasivat ekososiaalisen sivistyksen periaatteissa ihmistenvälisyyttä ja sen vahvistamista, koska olemme keskinäisriippuvaisia toisistamme. Tulkitsen, että olemme kiinnittyneitä toisiimme laajemmin kuin aina ymmärrämme. Rosso ym. (2010) ehdottaa, että tutkimusta

tulisi tehdä enemmän siitä, miten työ sisällä olevat ja kuinka työn ulkopuolella olevat henkilöt vaikuttavat työntekijän merkityksen kokemukseen. Toisille yhteyden kokemuksella toisiin ihmisiin voi olla laajempi merkitys, joka ei rajoitu pelkästään työhön. Pienemmissä työryhmissä yhteydet voivat olla merkityksellisiä keskinäisen yhteyden tunteen ja tuen kautta. Toisaalta isommassa ryhmässä voidaan kokea identiteetin arvostuksia ja käsitykset itsestä voivat kiinnittyä laajempaan joukkoon. (Rosso ym. 2010, 102–103.)

Meillä on lähtökohtaisesti kaiken kattava halu saada ja ylläpitää elämässämme kestäviä ihmissuhteita. Tämä yhteenkuuluvuuden käsitys työssä saa meidät kokemaan positiivisesti yhteisesti jaettua ammatti-identiteettiä, yhteistä kohtaloa tai ihmisyyttä ylipäättään. Työssä koetaan merkityksellisyyttä yhdessä jaettujen asioiden kautta sekä kuuluvuuden kokemuksen kautta. Myös työn sisällä solmitut kahden väliset ihmissuhteet ovat tärkeitä yhteenkuuluvuuden tunteelle ja vahvistavat ympärillä koettua tukea ja hyvinvointia. Tuetussa ympäristössä, ollessa omien ja jaettujen kanssa harmoniassa, on mahdollisuus ylittää itsensä ja kokea olevansa osa suurempaa kuvaa ja vaikuttavansa myös laajemmin ympäröivään maailmaan. Yhteisen ymmärryksen ja merkityksen kokemukset ovat kulttuurillisesti sidonnaisia, kuinka muodostamme merkityksiä ja yhdessä rakennamme käsityksiä eri asioista. Esimerkiksi miten kommunikoimme työssämme ja työyhteisössämme. (Rosso ym. 111–113.)

Työympäristö on havaittu olevan myös vaikuttaja merkityksen ja merkityksellisyyden kokemuksiin. Sellaisissa työpaikoissa, joissa on korkeampi autonomia ja mahdollisuus hyödyntää taitojaan monipuolisesti tehden merkityksellisiä työtehtäviä vaikuttavat koettuun merkitykseen. Myös mahdollisuus muokata omaa työtään vastaamaan myös omia henkilökohtaisia tavoitteita lisää merkitystä. Organisaation missio, arvot ja tavoitteet vaikuttavat isolta osin työntekijöiden koettuun merkitykseen. Mikäli organisaatio toimii vastoin arvojaan, nostaa se hyvin voimakkaita reaktioita työntekijöiden keskuudessa, heidän luottaessaan arvoihin, joihin he sitoutuivat lähtökohtaisesti. Jaetut arvot työntekijän ja organisaation välillä vahvistaa koettua yhtenäisyyttä ja sitä miten työntekijät ymmärtävät työnsä merkitystä. Työn on myös toimeentulo ja mikäli taloudellinen tilanne on tiukka, työntekijä orientoituu työssään enemmän työn taloudelliseen arvoon. Toimeentulon ollessa tasapainossa voi keskittyä enemmän työn merkitykseen. Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan voi

myös lisätä työn merkityksen kokemusta. Työn ulkopuolella vahvemmin koettu merkitys sosiaalistensuhteiden, harrastusten tai muun toiminnan kautta voi siirtyä työhön suhtautumiseen, niin ettei työ tunnu niin paljoa työltä vaan enemmän ”leikiltä”. (Rosso ym. 2010, 103–104.)

5.3 *Työn syvempi merkityksen kokemus*

Isoin vaikutus työn merkitykseen liittyy siihen, kuinka yksilö kokee itsensä ja kuinka hän on orientoitunut työtä kohtaan. Yksilö itse on siksi arvokas lähde työn merkityksen kokemiseen. Kuitenkin yksi yhteyden toisiin on ehdotettu olevan vielä suurempi merkityksen tuoja. Työpaikka on paikka, jossa ihmissuhteita voi muodostua erilaisten ihmisten kesken. Yhteiset keskustelut ja jakaminen työssä lisäävät omaa ymmärrystä omasta työstään ja sen yhteyksistä lisäten työn arvoa ja merkitystä. (Rosso ym. 2010, 99–100.) Parhaimmillaan työyhteisön jäsenet voivat tukea toisiaan ja työkaverit voivat antaa paljonkin ammatilliseen kehittymiseen. Koen, ettei tämä kuitenkaan pääse aina toteutumaan, mikäli työssä yhteiselle kehittämiselle ei ole varattu aikaa tai tiloja. Myös omalla aktiivisuudella ja avoimuudella työssä on varmasti vaikutusta, kuinka hyvin kontakteja syntyy.

Rosson (2010) kuvaamissa työn merkitykseen vaikuttavissa mekanismeissa toisaalta pyritään tuntemaan kunnioitusta itseä ja toisia kohtaan ja toisaalta niissä pyritään lisäämään yhteyttä itsen ja toisten välillä. Toiset viittaavat selkeästi toimintaan ja toiset yhteyden kokemukseen joko itseä tai toisia kohtaan. Kokemukset työssä voivat muodostua yhtä merkityksellisiksi riippumatta muodostuvatko ne toiminnassa vai yhteydessä itsen tai toisiin. Nämä mekanismit voivat aktivoitua samanaikaisesti ja mitä useampi mekanismi on yhtä aikaa käynnissä, lisää se merkityksen kokemuksen vahvistumista. (Rosso ym. 2010, 113–115.)

Lähtökohtaisesti kunnioitamme ihmisiä perustuen heidän ihmisarvoonsa ja heidän tekemisiään arvotamme sosiaalisen arvostuksen mukaan. Axel Honneth tunnustusteoria kuvaa vastavuoroista tunnustusta. Jotta voi saada tunnustusta, tulee itse antaa tunnustusta. Tunnustus on epäaitoa, jos se perustuu vain toisen miellyttämiseen, jotta itse voisi saada tunnustusta. Epätunnustusta on puolestaan alistaminen, sorto ja oikeuksien loukkaaminen.

Alistamiskokemukseen siis liittyy tunnustuksen puute. (Laitinen 2011, 10 –11.) Sanktioiden kautta toteutettu työttömyyden ratkaiseminen saattaakin pahimmassa tapauksessa lamauttaa ja johtaa jo heikommassa olevien terveysriskien ja syrjäytymisen lisääntymistä pitkällä aikavälillä. Paltamossa toteutettu sosiaalipoliittinen interventio kunnan lähes kaikkien alle 65-vuotiaiden työttömien työllistämistä vaikutti siihen, että heidän terveysriskinsä laskivat ja yksinäisyyden kokemukset vähenivät. Kyseessä oli työllisyyskokeilu, joka toteutettiin vuosina 2009 – 2013. Pyöriä, Ojala ja Nätti (2019) muistuttavat artikkelissaan, että tällaisia toimia tarvitaan, jotka tarttuvat työttömyyteen ennakkoluulottomasti heitä auttaakseen. (Pyöriä ym. 2019, 158.)

Pyrkimys elämän tarkoitukseen tekee elämälle merkityksen. Tarkoitus on jotain mihin tähtäämme tarkoituksella. On myös väitetty, ettei ihminen selviä kovin kauaa, mikäli ei ole mitään tuntemusta tarkoituksesta. Tarkoitus auttaa kokemaan merkitystä ja merkityksellisyyttä, kun pystymme yhdistämään tämän hetkiset tapahtumat tuleviin tapahtumiin. Tehdessämme tarkoituksellisesti asioita tulevaisuutemme eteen ja nähdessämme vaikutukset, tunnemme enemmän merkitystä. Moraaliset ristiriitaisuudet tai katumukset kokemukset vähenevät, kun tunnemme, että olemme tehneet oikein. Kun työ tai organisaatio tarjoaa selkeän mission ja arvopohjan, antaa se työntekijälle jotain, mikä voi lisätä merkityksen kokemusta. (Rosso ym. 2010, 110–111.)

Toisaalta kritiikkiä on tullut saksalaisen filosofin Axel Honnethin väitteestä, jossa instituutiot ja yhteiskunnat ovat yksi vastavuoroisen tunnustuksen osa yhdessä itsen ja toisien persoonien välisten tunnustussuhteiden kanssa. Persoonaton tunnustuksen antaja voisi olla instituutio, joka esimerkiksi valtion muodossa antaa kansalaisoikeudet kansalaiselle, joka tunnustaa oikeutensa valtiolle. Tämä voidaan nähdä vastavuoroisena tunnustuksena. Instituutioita voidaan myös kritisoida siitä, etteivät ne jaa tunnustusta vastavuoroisesti vaan aiheuttavat yksilölle sosiaalista kärsimystä alistamisen muodossa. Tämä voidaan nähdä johtuvan siitä, että instituutioiden syntyyn ovat vaikuttaneet monet valtasuhteet. (Laitinen 2011, 10–12.)

6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN KULKU

Tutkimuksen tarkoituksena oli haastatella tarkoin valikoitua joukkoa ihmisiä yhteiskunnallisista yrityksistä ja selvittää heidän vastauksien ja kuvausten avulla, kuinka he kokevat työssään merkitystä ja kuinka he kuvailevat yhteiskunnallisen yrityksen työtään. Haastattelussa teoria ohjasi kysymyksiä ja aineiston tarkoituksena oli vahvistaa teoriaa paikkaansa pitäväksi. Aineiston sisällönanalyysi tehtiin teoriaohjaavasti. Henkilökohtaisella haastattelulla oli mahdollisuus päästä syvemmälle teemaan kiinni kyselyn sijaan. Kyselytutkimuksessa avoimissa kohdissa vastaukset olisivat saattaneet jäädä suppeiksi. Henkilökohtaisessa haastattelutilanteessa haastateltavan ei tarvinnut tuottaa kirjoitettua tekstiä, vaan keskustelun kautta sain vastauksia kysymyksiini. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34–36.)

Tutkimuksessani tarkastelin kolmea eri yhteiskunnallista yritystä ja joista jokaisesta haastattelin kahta työntekijää. Yritykset olivat eri aloilta ja kahdessa yrityksessä haastattelin työntekijöitä ja yksi yritys oli startup -yritys, josta haastattelin perustajajäseniä. Yritysten toimialat olivat hoiva-ala, kierrätys ja ravitsemus. Tutkimuksessani en tarkenna tietosuojan säilyttääkseni henkilöiden nimiä, yrityksen nimiä tai paikkakuntia, vaikka toisaalta yritykset ansaitsevat vastuullisesta työstään myös tunnustusta, mutta tämän tutkimuksen tarkoitus on nostaa esiin yleisesti yhteiskunnallisten yritysten työn koettua merkitystä esiin.

Haastatteluja oli yhteensä viisi kappaletta ja haastateltavia yhteensä kuusi henkilöä. Yksi haastattelu kesti noin 40 min. Startup -yrityksen työntekijät haastattelin yhdessä, joten se haastattelu kesti noin tunnin. Oli perusteltua haastatella heitä yhdessä, koska he olivat niin tiiviisti saman asian äärellä. Koska aineistoni on hyvin tarkoin rajattu ja määrällisesti alle kymmenen, koen että analysoidessani haastatteluja voin kuvata esiin nousseita asioita, ilman, että tarkennan tarkasti, kuka niin oli sanonut. Jotta haastateltavat tulisivat lähemmäs

lukijaa, puhun heistä kolmen eri yrityksen työntekijöinä ja erittelen heitä ainoastaan heidän alansa perusteella.

6.1 Tutkimuskysymykset

1. Mitkä tekijät edistävät työn koettua merkitystä yhteiskunnallisessa yrityksessä?

Ennako-oletuksena tiesin aiemman tutkimuksen perusteella, että yhteiskunnallinen yritys lisää työssä koettua merkitystä Eetti & Inno- projektin loppuraportin kautta. (Viljanen & Juuti 2018). On siis relevanttia vahvistaa tätä jo oletettua työn koettua merkitystä tutkimuskysymyksellä, joka tarkentaa niitä tekijöitä, jotka tuottavat työssä koettua merkitystä. Kysymys avaa tarkastelemaan mitä kaikkia erilaisia tekijöitä haastateltavat nostavat esiin merkityksen kokemuksen taustalla.

2. Mitä ekososiaalisen sivistyksen edistämisen mahdollisuuksia voimme tunnistaa yhteiskunnallisesta yrityksestä?

Yhteiskunnallinen yritys on kestävä talouden toimenpide pyrkimyksessään olla tuottamatta voittoa ulkopuolisille tahoille sekä olla ratkaisemassa jotakin yhteiskunnallista haastetta (Gibson-Graham ym. 2019). Tarkastelen yhteiskunnallista yritystä ekososiaalisen sivistyksen näkökulmasta. Voimme tunnistaa sen edistämisen mahdollisuuksia työntekijän työssä koetun merkityksen kautta.

6.2 Aineiston hankinta

Tutkimuskohteena olivat työelämässä olevat aikuiset, jotka työskentelevät yhteiskunnallisessa yrityksessä. Yhteiskunnalliset yritykset valittiin yhteistyössä Eetti & Inno – tutkimushankkeen tutkija Soilikki Viljasen ja Suomalaisen työn liiton yhteyshenkilön Niina Ollikan kanssa yhteiskunnallinen yritys -merkin omaavista yrityksistä harkinnanvaraisella otoksella. Olin heidän kanssaan yhteydessä sähköpostilla ja puhelimitse. Mietimme otollisia yrityksiä eri ammattialueittain ja

niin, että minulla olisi mahdollisuus mennä paikan päälle helposti tekemään haastattelut.

Koin tärkeäksi kysyä suoraan jo samankaltaista tutkimusta tehneeltä vinkkejä siihen, ketä olisi hyvä tutkia. Valitsin erityisesti tutkimuskohteekseni työikäiset aikuiset, jotka jo nyt työskentelevät työssä. Yritykset voivat olla eri aloilta, mutta niitä yhdisti pyrkimys olla ratkaisemassa yhteiskunnallisia haasteita sekä pyrkimys jatkuvan kasvun sijaan mahdollistaa toimintaa. Vaikka kaikkia toimijoita yhdistää yhteiskunnallisen yrityksen – merkki, eivät he välttämättä ole pelkästään yrityksiä. Myös järjestöt tai säätiöt voivat saada yhteiskunnallisen yrityksen merkin.

Kysymyksiin haettiin vastauksia haastatteleamalla yhteiskunnallisen yrityksen työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksessä, joka ei pyri kasvuun vaan vaikuttamaan yhteiskunnallisesti. Haastattelussa kysyin ihmisten arvoja ja merkityksen kokemusta ja näiden yhteyttä työhön. Haastattelussa kysyttiin työn merkityksestä, arvoista niiden taustalla ja työn merkitykseen vaikuttavista tekijöistä. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteissä on usein keskittyminen pieneen otokseen tapauksista. Näitä tapauksia pyritään tarkastelemaan mahdollisimman perusteellisesti.

Aineiston laatu on tällöin määrää tärkeämpi mittari. Tutkimuskohteesta pyrin löytämään vahvoja kytköksiä yhteiskuntaan ja luomaan tarkan kuvan. Pyrkimyksenä oli luoda vahva teoreettinen perustelu harkinnanvaraiselle otannalle. Otannassa pyrin löytämään jo ennakkoon tiettyjä tunnusmerkkejä tutkittavista. (Eskola & Suoranta 1998, 18.) Aineisto ei ole laaja, mutta toisaalta aihealue on rajattu ja perusteltu. Työntekijät haastattelin kasvotusten ja haastattelut nauhoitettiin. Haastateltavat haastateltiin anonymisti eikä nimi tai yritystietoja liitetä tutkimukseen. Tutkimusluvan pyysin haastateltavilta kirjallisena ennen haastattelua.

6.2.1 Teemahaastattelu

Lähtökohta haastattelun valinnasta tutkimusmenetelmäksi perustui paljolti sen luontevuuteen ihmisten välisenä keskusteluna, joka tuo hyvin esille henkilön omin sanoin hänen omaa kokemustaan. Haastattelutilanne antoi minulle mahdollisuuden kerätä tietoa ollessani haastateltavan kanssa kielellisessä

vuorovaikutuksessa. Haastattelussa mahdollistui haastattelun muokkaaminen tutkittavalle sopivaksi teemojen järjestystä vaihdellen. Haastattelutilanteen nonverbaaliset viestit myös vahvistivat vastauksia tai antoivat niille enemmän merkityksiä. Myös taustalla olevia motiiveja vastata tietyllä tavalla pystyin kysymään haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34.)

Haastattelutilanne mahdollisti jatkokysymysten esittämisen ja haastattelun etenemisen haastateltavan mukaan. Esimerkiksi kysymysten järjestys ei tarvinnut olla sama kaikille. Teemahaastattelun muoto oli luonteva tapa keskustella haastateltavien kanssa tietyistä teemoista, jotka olin päättänyt etukäteen. Kysymykset muotoilin jokaisessa haastattelussa hieman eri tavalla keskusteluun sopivaksi. Järjestys vaihtui myös. Tärkeintä oli varmistaa, että kaikki teemat tulisi käytyä läpi. (Eskola & Suoranta 1998, 85–86.)

Haastattelu on tiedonkeruun tapa, jossa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa henkilöiltä kysytään heidän ajatuksiaan tutkittavasta asiasta ja vastaus saadaan puhutussa muodossa. Vastaukset olivat kuvausta haastateltavien elämismaailmasta ja täten myös epätäydellisiä kuvauksia, jotka haastattelijana otin vastaan omasta elämismaailmastaan käsin. Haastattelu on välillisesti osa tutkimuksen kokonaisprosessia ja haastattelut perustuvat kieleen, käsitteisiin ja merkityksiin. Haastattelutilanteissa oli läsnä haastattelijana minun aiemmat kokemukseni ja orientaatio kerätä tietoa jo ennalta määriteltyjen päämäärien avulla. Haastattelu ei siis ollut juttelutuokio, vaan minulle siinä oli selkeä tavoite, jossa haastat-telijana ohjasin keskustelun kulkua spontaaniuden sijaan. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 41–42.)

Tutkimushaastattelussa tarkoituksenani oli saada haastateltavat kuvaamaan omaa todellisuuttaan ja työssä koettua merkitystä. Tyypillistä tutkimushaastattelulle on, että tutkittavan ajatukset, käsitykset, tunteet ja kokemukset tulevat tutkijan kautta välitetyksi. Kun kokee, että ihmisen tietoisuus liittyy käyttäytymiseen olennaisesti, on silloin haastattelun tekeminen hyvä suunta tiedon saamiselle. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 41.) Tässä tutkimuksessa erityisesti haastateltavat pohtivat omaa merkityksen tunnettaan työtään kohtaan ja siihen liittyviä osa-alueita.

Teemahaastatteluksi voidaan kuvata puolistrukturoitua haastattelua, jossa esimerkiksi kysymykset ovat kaikille samat, mutta järjestystä vaihdetaan. Käytin tätä vaihtoehtoa tutkimuksessani tietäen, että suljetumpaan strukturoituun

haastatteluun verrattuna vastausvaihtoehtoja ei ole lyöty ennakkoon lukkoon, vaan haastateltavat saa vapaammin vastata kysymyksiin. Kohdennetusta haastattelusta ei ollut kysymys, koska täysin samaa kokemusta jostakin tilanteesta ei haastateltavilla ollut. Tutkijana selvitin taustalla vallitsevia rakenteita ja prosesseja kyseisen ilmiön taustalla. Näiden taustatietojen perusteella pystyin tekemään tiettyjä johtopäätöksiä, joita käytin haastattelurunkoni rakentamisessa. Haastattelutilanteissa pääsin tilanteeseen, joissa oli tarkoitus saada esiin henkilöiden subjektiivisia kokemuksia niistä tilanteista, joita olin jo ennakkoon analysoinut. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.) Tässä tutkimuksessa esimerkiksi jo ennakkoon tiesin seikoista, jotka vaikuttavat työn koettuun merkitykseen ja oletin tiettyjä vastauksia. Taustatyö tehtiin ennen haastatteluja ja sillä oli vahva vaikutus siihen, millaisia kysymyksiä lähdin esittämään.

6.2.2 CIT – kriittisten tapahtumien menetelmä

Teemahaastattelun lisäksi halusin syventää haastattelujani lisäämällä siihen toisenkin menetelmän, jota oli jo käytetty väitöskirjatutkija Soilikki Viljasen työn merkityksen tutkimuksissa. Koen, että kriittisten tapahtumien menetelmässä tilannekuvauksella voidaan saada arvokasta tietoa arvojen takana vallitsevasta toiminnasta. Menetelmää hyödynnetään soveltuvien osien teemahaastattelun sisällä. Kriittisten tapahtumien menetelmän työskentelyvaiheet tukevat hyvin tyypillisen haastattelututkimuksen ja oman tutkimukseni työskentelyvaiheita. Kriittisten tapahtumien menetelmän työskentelyvaiheet jakoutuivat tavoitteen asetteluun ja haastattelusuunnitelman kautta toteutukseen. Toteutusvaiheessa pyritään samaan sellaista tietoa, mikä kuvauksissa vastaa kysymyksiin, mikä sai jonkin aikaa, että jotakin tapahtui. Tämän jälkeen aineisto analysoidaan ja kirjoitetaan loppuraportti. (Jaakola ym. 2014, 158 – 159.)

Kriittisten tapahtumien menetelmä sai alkunsa halusta saada tietää millä tavoin inhimillistä toimintaa voitaisiin parantaa, jotta tekisimme vähemmän virheitä. Flanagan (1954) oli kiinnostunut sotilaslennoista ja niissä tapahtuvista ihmisen inhimilliseen toimintaan liittyvistä virheistä. Menetelmän tarkoituksena oli tunnistaa mitkä tapahtumat edistävät inhimillistä toimintaa ja mitkä puolestaan estävät sitä. Tällöin voimme tarkastella toiminnan vaikuttavuutta koskettavat tekijät. (Jaakola, Vornanen & Pölkki 2014, 157.) Tässä tutkimuksessa erityisesti

työntekemiseen liittyvät tapahtumat, jotka vaikuttavat työntekijän toimintaan ja koettuun merkitykseen olivat kiinnostavia. Haastattelussa työntekijöitä pyydetään kuvamaan tilanteita työssään, jossa he kokevat jonkun tilanteen olleen sellainen, joka edistää heidän työntekoaan tai jokin tilanne mikä estää sitä. Alun perin menetelmää hyödynnettiin määrällisissä tutkimuksissa, kun haluttiin saada selville loogis-analyttisesti syyt, jotka ovat vaikuttaneet toimintaan. Laadullisen tutkimusotteen yleistyessä menetelmä sopi hyvin myös laadullisiin tutkimuksiin, koska sillä pystyttiin perustelemaan tutkittavien subjektiivista näkemystä sekä kokemusten erilaisuutta. Menetelmä auttaa hahmottamaan tutkittavan asian kokonaisuutta, koska tilanteiden kuvailu tulee mukaan havaintoihin. (Jaakola ym. 2014, 159.)

Menetelmää on käytetty esimerkiksi psykologian alalla terapiatilanteiden tutkimuksessa tai kauppatieteissä asiakastytyväisyyden tutkimuksissa. Kasvatustieteissä menetelmää on hyödynnetty oppimiskokemusten tutkimuksessa, jossa tarkoituksena oli selvittää, milloin kokemukset oppimisesta olivat onnistuneet ja milloin ei. Hoitotyössä tutkimusta on hyödynnetty eettisyyden ja hoidon laadun tutkimuksissa. (Jaakkola ym. 2014, 160.) Menetelmä vaikuttaa olevan täynnä mahdollisuuksia. Kasvatustieteissä menetelmä ei ole tullut itselleni aiemmin vastaan. Omassa tutkimuksessani sen mahdollisuudet olivat juuri siinä, että voisin löytää syvempää ymmärrystä, jonkun teon taustalla.

Menetelmän nimessä tapahtumilla tarkoitetaan sellaista inhimillistä toimintaa, joka voidaan havaita ja selkeästi erottaa toiminnasta tarkastellessa lopputulemaa. Kriittiseksi tapahtumaa kuvataan silloin kun se on ratkaisevassa tai merkittävässä roolissa lopputuloksen kanssa. (Jaakola ym. 2014, 157–158.) Tarkastellessani yhteiskunnallisia yrityksiä kiinnitän juuri erityistä huomiota siihen, miten yrityksen toiminta on vaikuttanut yksittäisen työntekijän kokemukseen ja sitä kautta työn koettuun merkitykseen ja mahdollisuuksiin tehdä oma työnsä hyvin. Kriittiset tapahtumat ovat esimerkiksi työntekijän itsensä kokemat erityisen poikkeavat tai mieleenpainuvat tapahtumat, jotka vaikuttavat työtehtäviin. Tällä voidaan saada selville mikä on jokin tekijä, joka vaikuttaa työn tehoon tai tehottomuuteen. Se onko tapahtuma kriittinen, määrittää kokija. Kokija myös määrittää tapahtuman merkittävyyden. (Jaakola ym. 2014, 158.)

Se, että menetelmässä tarkastellaan tutkittavan toiminnan kontekstissa, voidaan pitää menetelmän vahvuutena. Tutkittavan osallisuus ja kokemukset

ovat keskiössä, jolloin tutkittavan määrittelee kontekstia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Menetelmä pyrkii tarkkuuteen ja täsmällisyyteen sekä mahdollistaa uusien ilmiöiden löytymisen. Näitä ilmiöitä ei välttämättä voida ennakkoon määritellä tarkasti. Työn kontekstissa työntekijän toimintatavat ja mahdollinen ”hiljainen tieto” voi tulla esiin työn käytäntöjen kuvaamisella. Haasteena voidaan pitää taipumusta muistikuvien virheellisyyteen tai epäjohdonmukaisuuksiin, kun pyritään palauttamaan asioita mieleen. Tapahtumien autenttisuus voi kärsiä, kun niitä tulkitaan uudelleen. (Jaakkola ym. 2014, 159–160.) Mikäli useampi kuin yksi haastateltava kuvailee samanlaista tapahtumaa merkityksen takana, voi se vahvistaa jonkun tekijän merkittävyyttä.

Haastattelut toteutettiin alkuvuonna 2020. Haastattelussa oli mukana lista kysymyksistä, jotka olivat jaoteltu pääkysymyksiin ja apukysymyksiin (LIITE 1). Kysymysten tarkoituksena oli johdattaa kevyemmistä kysymyksistä kohti henkilökohtaisempaa kokemusta työn merkityksestä ja yhteiskunnallisista asioista. Haastattelukysymyksiin oli myös lisätty kuvailukysymyksiä, joissa tarkoituksena oli saada haastateltava kuvailemaan jotakin tilannetta työpaikalla, joka kuvastaa jollain tavalla vaikkapa sitä miltä työssä tarkoitetaan sillä, että on vapaus toteuttaa itseään.

Esimerkki aineistostani:

Täällä saa vapaasti toteuttaa omia visioitaan...

Kuvaile tilanne työstäsi, jossa tämä tapahtuu:

No esimerkiksi tää tila missä me nyt ollaan. Mä keksin, että haluisin laittaa tän tilan uusiksi ja kävin sitten kysymässä esimieheltä, et saisko tän tilan sisustaa uusiks ja se näytti vihreätä valoa. Sit mä sain toteuttaa itseäni ja laittaa tän ihan uusiks, toki hyödyntämällä niitä huonekaluja mitä meillä on...

6.3 Tieteenfilosofinen tausta – hermeneutiikka

Tutkimuksen tieteellisfilosofinen lähtökohta on hermeneuttinen. Avaan käyttämäni hermeneutiikkaa myös vertaamalla sitä esimerkiksi toiseen kasvatustieteessä käytettyyn filosofiseen tutkimusotteeseen fenomenologiaan. Kakkori & Huttunen (2014) kuvaavat, että joskus näitä käytetään yhdessä kasvatustieteellisessä tutkimuksessa, jolloin tulisi ymmärtää tarkkaan niiden välillä vallitseva jännite. Tässä tutkimuksessa käytän hermeneuttista

lähestymistä sen ollessa relevantti lähestymistapa, koska tarkoituksena lisätä ymmärrystä. Hermeneutiikka on kasvatustieteellisen tutkimuksen filosofinen lähtökohta yhdessä fenomenologian kanssa. Hermeneutiikka on oppia tulkinnasta ja puolestaan fenomenologia eroaa tästä tarkastelemalla ilmiöiden itsensä olemusta. Hermeneutiikkaa edustaa Hans-Georg Gadamer, jota pidetään filosofisen hermeneutiikan perustajana. (Kakkori & Huttunen 2014, 367 – 368.) Gadameriä avaan Ismo Nikanderin suomennoksen kautta.

Olen työssäni lähtenyt tutkimaan tiettyjä ennakkokäsityksiäni aiheesta ja aineiston tarkoituksena on koetella niitä ennakkokäsityksiä, joita olen luonut aihetta kohtaan. Hermeneuttisessa lähestymisessä tulkitsija pyrkii lisäämään ymmärrystä aiheesta koettelemalla ennakkokäsityksiään ja niiden oikeutusta. Tutkittavaa aineistoa on tarkoitus työstää ja uudelleen tarkastella ennakkokäsitysten valossa. Tarkoituksena on tehdä useampi luonnos ja matkalla tulkita ja lisätä ymmärrystä aiheesta ja ymmärtää, että samaan aikaan voi nousta esiin kilpailevia luonnoksia, joita tulee työstää päästäkseen yhtenäisyyteen. (Nikander 2004, 32–33.)

Yleisesti hermeneutiikkaa määritellään tulkitsemisena. Hermeneutiikan alkuperäinen käyttötarkoitus oli pyhien tekstien tulkinnassa. Tekniikalla pyrittiin selvittämään kirjoittajan tarkoittama merkitys mahdollisimman objektiivisesti. Hermeneutiikka on sittemmin muotoutunut eri filologien, kuten Friedrich August Wolfin historiallisen painotuksen sekä ymmärryksen ja selittämisen tärkeyden. Toinen filologi Friedrich Astin puolestaan toi hermeneutiikkaan mukaan ymmärryksen kehämäisyyden ns. hermeneuttisen kehän. (Kakkori ym. 2014, 375–376.) Aineiston keräämisen jälkeen siirtyessäni analyysivaiheeseen ymmärsin, kuinka useampia luonnoksia tulee tehdä matkan varrella ja palata uudestaan tarkastelemaan teoriaa ja sen jälkeen muokata taas uutta luonnosta. Välillä tekstit oli syytä myös jättää lepäämään, jotta niitä pystyi tarkastelemaan uudelleen.

Mikä työn merkityksen kokemuksesta on todellista ja miten voimme sitä todistaa? Tarkoituksena on selittää työn merkityksen kokemusta yhteiskunnallisissa yrityksissä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tarkempi tieteellisfilosofinen suuntaus on hermeneuttinen. Hermeneuttinen lähestymisen tarkoituksena on tuoda esiin teoratiedon ja yksilön tiedon yhteneväisyydet. Kun teoratieto ja yksilön oma tieto yhdentyvät, syntyy kokemus. (Nikander 2004, 69.)

Erityisesti tässä tutkimuksessa hermeneutiikka on minulle Gadamerin kokemuksen teoriaa (Kakkori & Huttunen 2014, 379).

Humanistisissa tieteissä, kuten kasvatustieteissä inhimillinen toiminta on tutkimusten kohteena. Hermeneutiikka muotoutui vastaamaan tähän tarpeeseen metodina ihmistie-teille. Selittämisen sijaan ymmärrys nousi yhdeksi hermeneutiikan ominaispiirteeksi. Ymmärrys on kehämäistä ja sijoittuu aina historiallisesti. Kehämäisyys liittyy siihen, että voimme nyt ymmärtää jotain liittyen siihen mitä aiemmin on ymmärretty ja suhteessa siihen mitä tulevaisuudessa tullaan ymmärtämään. Tähän yhdistyy myös historiaan sijoittuminen, jossa merkitys muodostuu eletyn kokemuksen kautta. Ymmärtäminen ei aina tarkoita paremmin ymmärtämistä joskus myöhemmin vaan enemmänkin toisesta näkökulmasta ymmärtämistä. Ihmisenä olemiseen liittyy rajallisuus, joten olemme aina sijoittuneet tiettyyn aikaan ja paikkaan, mistä käsin tulkitsemme ja ymmärrämme maailmaa. (Kakkori & Huttunen 2014, 376–379.) Tämän voi hyvin huomata itsessään millaista ymmärrystä elämänvarrella voi asiaan kuin asiaan tulla. Koen, että oma ymmärrys täydentyy toisilla näkökulmilla ja samalla ymmärtää, että voi jatkossakin ymmärtää asian vielä monella uudella tavalla.

Hermeneuttinen kehä ei ole itsessään metodi, vaan perusta ymmärrykselle. Hermeneuttisessa kokemuksessa asiat näyttäytyvät kokijalle jonkun tapahtuman vuoksi uudessa valossa poiketen ennakkokäsityksistä. Tarkastelemme itseämme ja maailmaa uusin silmin. Ymmärrys laajenee ja horisonttimme muuttuu. (Kakkori & Huttunen 2014, 379–380.)

6.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysin tarkoituksena on lisätä ymmärrystä käsiteltävästä aiheesta ja tehdä päätelmiä aineistosta vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Laadullisen tutkimuksen analyysissä selkeyttä aineistoon saadaan tiivistämällä aineistoa samalla nostamaan siitä esiin oleellinen informaatio. Tavoitteena on tuottaa uutta tietoa ja selkeyttä analyysillä aineistoa. Aineiston analyysiä on pidetty tutkimuksen haastavimpana osana, varsinkin laadullisen aineiston analyysissä menetelmistä ei ole kirjoitettu niin paljon verrattuna aineiston hankintaan. Lähtökohtaisesti on hyvä siis kiinnittää ensin huomiota analyysin alussa kielikäsityksiin, kuinka puhe on keskeinen osa todellisuutta ja sen sosiaalista

rakentumista. Kysymys kuuluu, mikä on totta ja vastaako puhuttu, tulkittu kieli todellisuutta? Tämä on konstruktionistinen kielikäsitelmä, jossa emme koskaan voi päästä kiinni todellisuuteen, sillä se on aina rakentunut meille tulkinnan ja ymmärryksen kautta. (Eskola & Suoranta 1998, 137 – 138.)

Analyysin tarkoituksena ei ole löytää yhtä totuutta vaan lisätä ymmärrystä aiheesta ja löytää merkityksiä asioiden välillä. Pyrkimys todellisuuden kuvaamisesta on hylättävä ja keskittyminen tulee siirtää mahdollisiin todellisuuksiin. Kieli on siinä keskeisenä välineenä ja tekstit muodostavat version tästä todellisuudesta. Haastattelussa haastateltava tekee oman tulkintansa kysymyksistä. Tämän jälkeen haastattelija tulkitsee haastatteluja, jonka jälkeen analysoi niitä vielä kolmannen kerran kirjoittaessaan lopullista raporttia. Lopulliseen versioon ei voi edes mahduttaa kaikkea aineistoa, vaan poiminnat aineistosta tehdään intuition mukaan. Neljäs tulkinta syntyy lukijan kautta. (Eskola & Suoranta 1998, 140–141.)

Tutkimukseni lähtökohtana on ollut teoria ja aineiston tehtävänä oli vahvistaa jo teoriassa tehtyjä huomioita. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä tulisi olla jo aikaisempi käsitejärjestelmä (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.4). Tämä tutkimus on kuitenkin uudenlainen lähestyminen työelämään ekososiaalista sivistystä yhdistäen, joten olemassa olevaa käsitejärjestelmää ei tälle ole. Kuitenkin termit ja ilmiöt ekososiaalisesta sivistyksestä ja työn merkityksestä ovat olemassa. Siksi valitsen analyysissäni teoriaohjaavan sisällönanalyysin, jonka tarkoituksena on nostaa aineistosta esiin jo teoriassa esiinnousseita asioita. Sekä kiinnittää niitä jo luotuun teorian viitekehykseen, jossa kuvataan tiettyä ilmiötä. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä jo tiedetystä ilmiöstä teoreettiset käsitteet nähdään aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.4.5) Tämä ei kuitenkaan ole itsestään selvää, että aineistosta nousee esiin oletettuja asioita. Tässä tutkimuksessa pikemminkin asioita nousi enemmänkin esiin jo oletettujen lisäksi. Mikäli aineisto olisi ollut päinvastainen teoriaan nähden, voisi se olla esimerkki vastakkaisesta näkemyksestä aiempia tutkimuksia kohtaan ja olisi myös hyvin kiinnostavaa.

Aineistoa analysoitiin teemoittelun kautta. Teemat nousivat esiin haastattelukysymysten rungosta. Aineistosta nousseet piirteet, jotka toistuivat useammassa haastattelussa, olivat tarkastelunkohteena teemoittelussa. Teemoittelun kautta toivotaan juuri lähtökohtaisten teemojen nousevan esiin.

Muidenkin mielenkiintoisten teemojen esiin nouseminen on tavallista. Lähtökohtateemojen ja uusien esiinnousseiden teemojen välillä voi olla yhteyksiä. (Hirsjärvi ym. 2011, 173.)

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Esittelen tutkimuksen tulokset jaoteltuna kysymyksistä ja vastauksista nousseisiin teemoihin, joiden kautta vastaan tutkimuskysymyksiini. Haastattelututkimuksen tarkoituksena oli saada selville ymmärrystä, mitkä tekijät vaikuttavat työn koettuun merkitykseen yhteiskunnallisissa yrityksissä. Toissijainen tutkimuskysymys tarkastelee ekososiaalisen sivistyksen mahdollisuuksia yhteiskunnallisessa yrityksessä.

7.1 Yhteiskunnallinen yritys

Kysyin haastateltavilta heidän tietojaan yhteiskunnallisesta yrityksestä, jossa he työskentelivät. Ainoastaan yksi kuudesta vastaajasta ei suoraan osannut vastata kysymykseen. Hän kuitenkin nosti esiin yrityksen päätoiminnan, joka liittyy kierrätykseen. Muut haastateltavat nostivat esiin joko voittoa tavoittelemattomuuden tai yhteiskunnallisiin haasteisiin vastaamisen tai molemmat. Niin kuin Gibson-Graham (2013; 2019) kuvasivat yhteiskunnallisen yrityksen liiketoiminnan edistävän joko yhteiskunnallisesti tai ympäristöä tukevaa toimintaa. Haastattelun aikana, jossain vaiheessa myös kertosin haastateltavalle yhteiskunnallisen yrityksen ominaispiirteitä, kuten voiton tavoittelemattomuus, yhteiskunnalliseen haasteeseen vastaaminen ja yhteisön mukaan ottaminen päätöksentekoon. Jokainen kohta nousi jollakin tavalla esiin haastattelussa heidän puheidensa kautta. Kiinnostavaa oli kysyä, olivatko he huomanneet yhteiskunnallisen yrityksen jotenkin näkyvän heidän työssään ja kuinka tietoisia he siitä olivat? Sekä kiinnostavaa oli kuulla kuinka käytännössä arvot tai periaatteet näkyivät? Kaikki tiesivät olevansa osana yhteiskunnallista yritystä.

Jos miettii yritysmaailmaa ja kolmatta sektoria, niin tää on sellanen hybridi. Otetaan parhaat puolet molemmista, se kuvastaa meidän arvojamme, koska me ei haluta rahaa sellasilta ihmisiltä ketä me autetaan. – yhteiskunnallisen startup -yrityksen perustajat

Yhteiskunnallinen yritys sitoutuu vastuullisuuteen, joka kuvaavat sellaista arvomuutosta, jossa yritystoiminnalla ei pyritä jatkuvaan kasvuun ja samalla ratkaistaan olemassa olevaa yhteiskunnallista haastetta. (kts. Houtbeckers 2018) Yllä olevassa sitaatissa startup -yrityksen perustajat kuvasivat valintaansa perustaa yhteiskunnallinen yritys tavallisen yrityksen tai järjestön sijaan. Ongelmalliseksi he nostivat esiin rahoituskanavat, joiden eettisyyttä voidaan arvioida. Kahden haastattelemani yrityksen toiminta perustui selkeästi ihmisoikeudelliseen työhön, jossa eriarvoistumiseen otettiin kantaa ja toimittiin tasa-arvoisemman yhteiskunnan puolesta. Yhteiskunnallisen yrityksen ekososiaalisen sivistyksen piirteitä näkyy tässä kohtaa haluna kiinnittää huomiota yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen. Ekososiaalinen sivistys kuvaa ekologisten reunaehtojen huomioonottamisen jälkeen ihmisoikeudellisia kysymyksiä yhtenä luovuttamattomista arvoista. (kts. Salonen 2014; 2015; Salonen & Bardy 2015) Startup -yrityksen työntekijät eivät halunneet tinkiä tästä luovuttamattomasta arvosta valitessaan itselleen tapaa toimia yrittäjinä.

Vastauksissa nousi esiin, että yrityksemme on voittoa tavoittelematon, työn ilmapiiri on hyvä ja joustava. Arvoja nostettiin myös esiin ja ne koettiin näkyvän arjessa sekä läpäisevän koko toiminnan. Hierarkiaa koettiin olevan vähän ja oman työn suunnitteluun oli hyvin mahdollisuuksia. Startup -yrittäjät nostivat voimakkaasti esiin yhteiskunnallisen yritystoiminnan vastuullisuuden ja läpinäkyvyyden. Vastuullisuus yritystoiminnassa näkyy kasvutavoitteiden sijaan kestävä ja inhimillisen hyvinvoinnin edistämisenä. (Lipponen 2018, 15.) Heille valinta yhteiskunnalliseksi yrityksesi oli selkeä. Kierrätysalan ihmiset kokivat heidän itse toiminnan olevan keskiössä heidän työssään ja osoitus yhteiskunnallisesta yrittämisestä. Hoiva-alalla työntekijät kertoivat, että työpaikka ei pyri voittoon ja ihmistä kunnioittavat arvot läpäisevät toiminnan ja arjen työn.

7.2 Omat arvot ja yhteys työpaikan arvoihin

Mulla on sellanen tunne, et mä voin hengittää täällä -kierrätysalan työntekijä Tarkastelin haastatteluissani arvoja henkilökohtaisesti ja omia arvoja suhteessa työpaikan arvoihin. Henkilökohtaisten arvojen pohdinta ei ollut niin selkeää ja vastauksia väritti työpaikan konteksti. Arvoja myöskin kysyttiin vain muutamalla kysymyksellä, jolloin syvällisempi pohdinta jäi varmasti puuttumaan. Toisaalta

arvot nousivat esiin muiden kysymysten sisällä ja voidaankin puhua myös niin sanotuista arvostuksista arvojen sijaan. Arvojen ollessa osa koetun merkityksen tarkastelua ei ollut niinkään oleellista millaisia arvoja nousee esiin tai nouseeko kaikki mahdolliset arvot ja arvostukset esiin. Arvokysymysten tarkoituksena on selvittää koetun merkityksen taustalla olevia arvoja, jotka vaikuttavat siihen, mitkä asiat mahdollisesti tuottavat merkitystä. Kokemukset työssä vahvistavat näitä arvoja. (kts. Rosso ym. 2010, 96.) Vastauksissa oli havaittavissa yhteyttä oman elämän ja työn välillä. Myös tämän vaikutukset siihen miltä tuntui olla töissä.

...Mutta tässä on kyllä tavallaan konkretisoitui asioita kun näkee tuon tavarain määrän ja laadun, se tulee paljon lähemmäksi. Otetaan nyt tällainen käytännön esimerkki niiku huonekaluista, mikä on ero täysipuisella ja lastulevyllä, se on tullut hyvin selkeäksi, mä en itse halua ostaa enää yhtään lastulevyä. Se kun niitä on viety, varmaan viikottain sellainen kuorma-autollinen lastulevyä kaatopaikalle ja sitten taas kaikki täyspuiset myydään parissa päivässä. Siinä on hyvin iso ero.

...toivon myös, että ihmiset ostaisivat oikeaa taidetta eikä ikean sisustustauluja, jotka on vuoden kuluttua siellä kaatopaikalla. -kierrätysalan työntekijä

Kierrätysalalla työskentelevä henkilö koki työssään aika konkreettisesti sen, millaisia määriä materiaa menee kaatopaikalle ja kuinka vähemmän on enemmän. Tämän hän koki omassa elämässään myös arvona, esimerkiksi kuinka hän itse suhtautuu materiaan. Työntekijä kuvasi itseään pragmaattiseksi ja piti käsillä tekemisestä. Yksi ekososiaalisen sivistyksen periaatteita yhdessä vastuullisuuden ja ihmistenvälisyyden kanssa on kohtuullisuus. Kohtuullisuudella tarkoitetaan materiaalisen vaurauden kohtuullisuutta, kun perustarpeet ovat täytetty. Tämän jälkeen aineettomat asiat tuottavat merkityksellisyyttä ja esimerkiksi itsensä toteuttaminen nousee arvoksi. (Salonen 2014, Salonen & Bardy 2015.) Arvojen todeksi elämisen voi havaita työntekijöiden elämässä. Ja tässä työntekijä myös kuvasi kuinka arvo konkretisoitui työn kautta nähdessään materiaalin kierron.

Kriittisten tapahtumien menetelmän tarkoituksena haastatteluissani oli avata niitä arvostuksia työntekijöiden elämässä ymmärtäen, kuinka tietty arvo toteutuu heidän elämässään. Arvon läpi eläminen tarkoittaa sitä, että elämme jonkin tietyn arvon kautta. Arvokokemuksemme kautta voimme tehdä päätelmiä ja ottaa kantaa arvostuksiimme. (Purjo 2014, 52.) Kierrätysalan työntekijä kuvasi omaksi arvokseen tietynlaista minimalismia materiassa ja kuinka hän valitsee

tavaroita kotiinsa mieluummin kestävä ja kalliimpaa kuin enemmän ja halvaa. Hän kuvasi työssään näkemäänsä tavaranmäärää ja kuinka sitä vietiin kuorma-autollinen päivässä kaatopaikalle. Työntekijän arvostuksiin voidaan linkittää myös kohtuullisuuden ajatus materiassa, jota tarvitsemme tavoitellessamme ekososiaalisesti sivistyneitä arvostuksia. Kohtuullisuus on ohjenuorana yhdessä vastuullisuuden ja ihmistenvälisyyden kanssa ekososiaalisen sivistyksen arvoja toteuttaessa. (kts. Salonen 2014, Salonen & Bardy 2015.)

Haastateltavat kokivat omiksi arvoiksi empatiakyvyn ja auttamishalun. Hoivatyössä korostui tasa-arvoinen, yksilöllinen ja arvokas kohtaaminen. Kaikkien haastateltavien puheessa nousi esiin vuorovaikutus toisten kanssa tasa-arvoisena ja ystävällisenä. Startup -yrityksen perustajat nostivat yrityksensä arvot myös omiksi henkilökohtaisiksi arvoikseen, kuten vastuullisuus ja avoimuus. Myös yhdessä toimiminen koettiin tärkeäksi arvoksi. Kaikkia haastateltavia yhdisti halu tehdä asioita itse, oli se sitten oman työnsä suunnittelu tai toisten auttaminen arjessa tai laajemmin yhteiskunnallisiin haasteisiin vastaaminen. Useassa haastattelussa nousi esiin arvokas kohtaaminen. Tämä vaati empatiakykyä, josta puhuttiin myös arvona.

Työntekijät pitivät arvokasta kohtaamista kaiken perustana ja mahdollisuutena ymmärtää yhteiskuntaa ja sen rakenteita. Kohtaamiset koettiin ihmisenä kasvamisena ja rikastuttavana osana elämää. Purjo (2014) kuvaa, että olemme osana toistemme elämismaailmaa ja koemme arvomme aina suhteessa toisiin. Mikäli haluamme suhtautua toisiimme eettisesti ja kohdata arvokkaasti, tulee meidän harjoitella näkemään ja kohtaamaan toinen ihminen omana itsenään ja hänen kokemassaan elämismaailmassa sellaisena kuin se on. Voimme vain toiminnan kautta oppia tätä arvokasta kanssakäymistä. Suhtautuminen eettisesti toiseen tarkoittaa sitä, että toinen nähdään itsessään arvokkaana. Näistä arvokkaista kohtaamisista muodostuu arvokokemuksia, joka on tehokkainta kasvua arvoihin. (Purjo 2014, 120.)

On kaikin puolin puhdas omatunto, kun emme tuota voittoa jollekin Bahamasaarille vaan se tehdään nimenomaan meidän asiakkaiden hyväksi.
– hoitoalan työntekijä. Ollut samassa työssä 14 vuotta.

Haastateltavat kuvasivat, että omat arvot olivat yhteydessä työpaikan arvoihin tai ainakin työpaikan arvot allekirjoitettiin. Merkityksen kokemuksen lisääntymiseen

voi vaikuttaa se, kuinka arot kohtaavat. (kts. Martela & Riekkö 2018) Hoiva-alan työntekijät kokivat ihmistyön tärkeimmiksi asioiksi tasa-arvoisen kohtelun ja ihmisten arvokkaan kohtaamisen tärkeyden. Hoiva-alan työntekijät näkivät vahvasti tämän arvomaailman näkyvän heidän työssään ja läpäisevän kaiken toiminnan. Kierrätysalan työntekijöistä toinen oli selkeästi ajatellut materian kiertoa ja toisella työntekijällä nousivat esiin hänen auttamisenhalunsa osana yrityksen arvomaailmaa. Toinen työntekijä kertoi oman empatiakykynsä kehittyneen työssään kohtaamisten kautta. Erityisesti kierrätysalan työntekijät kertoivat työilmapiirin joustavuudesta ja sosiaalisen kanssakäymisen hyvistä puolista osana työpaikan toimintatapoja.

Startup -yrityksen työntekijät olivat eniten pohtineet oman yrityksensä kantavia arvoja ja peilasivat niitä omiin arvoihinsa. Heillä tärkeää oli vastuullinen yrittäminen, toiminnan ja palkkioprosessin läpinäkyvyys ja avoimuus. Päivittäistä työtä heillä ohjasi myös arvokas kohtaaminen ja empatia, jotka he näkivät myös henkilökohtaisina arvoinaan. Molemmat kokivat, että halu auttaa ja toimia vastuullisesti olivat ajaneet heidät tekemään juuri tätä työtä, jotka voidaan nähdä heidän arvoinaan. Ekososiaalisen sivistyksen periaatteisiin kuuluu vastuullisuus, jota kannamme toimissamme ajatellen tulevia sukupolvia. (kts. Salonen 2014; Salonen & Bardy 2015.) Vastuullisena oleminen tarkoittaa ihmiselle mahdollisuutta kasvaa omaan potentiaaliinsa ja ilmentää sitä. Pyrkimys kohti sitä, mitä kaikkea voi olla ja millaiseksi voi tulla. Maailmassa oleminen vastuullisena ihmisenä sisältää universaalisti jaetut arvot muiden ihmisten kanssa. Tämä käytännön toimissa toteutuva arvokkuus on arvo itsessään. Toteutuneet arvot ovat sellaisia yleisinhimillisiä arvoja, jotka kaikki jakavat. (Purjo 2014, 63.)

7.3 Itsensä toteuttamisen vapaus

...ei kukaan oo pistämässä munakelloa päälle että kun munakello soi niin sä oot just silloin takasin. siis kiteytettynä VAPAUS. että sillä lailla tietysti justiin niinkun aikasem-minkin sanoin tiettyjen raamien sisällä. – esimiestehtävissä toimiva henkilö, jonka työhistoria ja koulutus olivat mittavia

Kun olen seurannut muita toimijoita niin tajuan että työpaikkamme on kyllä aika lailla omaa luokkaansa. – hoitoalan työntekijä

Aikaisemmista työpaikoista: ”Esimerkiksi mulla se on et mulla on tietyllä tavalla joku rooli. Et on ollut hirveen rooliorganisaatio ja mukautuu liikaa siihen rooliin tai sit on ollut et jotkut päätökset tehään jossain muualla, mitkä

ei nää et kannattais toimii toisella tavalla, et ei päässy mukaan siihen, et ei oo kuultu tai saanut olla osallisena, niin tai et ei allekirjoita niitä päätöksiä. Ja tulee se tunne ettet voi vaikuttaa sun omalla työllä niin paljon johtuen esim rakenteista. – startup -yrityksen perustaja

Haastattelussa kysyin haastateltavilta myös heidän aiempia työkokemuksiaan ja pyysin heitä kertomaan kuinka aikaisempi tai aikaisemmat työpaikat erosivat nykyisestä työpai-kasta. Kysymyksen tarkoituksena oli vahvistaa jo aiemmin kuvattuja asioita nykyisen työn merkityksellisistä asioista. Jokainen haastateltava pystyi kuvaamaan edellisiin töihin olevan selkeä ero. Nykyinen työpaikka nähtiin positiivisin silmin. Kierrätysalan henkilö kuvasi aiemmasta työkokemuksestaan, kuinka tarkat työajat ja jatkuva tuottavana oleminen oli aiheuttanut stressiä ja painetta. Verratessa aiempia työpaikkoja nykyiseen, työntekijä koki, että nykyisessä työpaikassa saa kertakaikkisesti hengittää, että on tilaa hengittää. Hän kuvasi nykyistä työpaikkaa rennoksi ja hän pääsi toteuttamaan ideoitaan. Merkityksen kokemukseen työssä vaikuttaa riittävän autonomian kokeminen työssään, joka auttaa näkemään oman toiminnan positiivisia vaikutuksia ympäristöön. Tähän tarvitaan tukea ja kannustusta. (kts. Rosso ym. 2010, 110.) Toinen saman paikan työntekijä kuvasi, että hierarkia ei ollut niin käsinkosketeltavaa ja nykyinen työpaikka oli aikaisempiin rennomp. Tätä hän kuvasi esimerkillä, jossa vapaapäivän pyytämistä ei tarvinnut pelätä kahta viikkoa, ennen kuin uskalsi mennä kysymään.

Jokainen koki verrattuna aiempiin työpaikkoihin, että heillä oli suurempi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja oman työn tekemiseen oli rauha sekä luottamus työnantajan puolesta. Kyvykkyys työssä lisää tuntemusta siitä, että voimme vaikuttaa ympärillä ole-vaan ja tämä nähdään yhtenä vahvimpina motivaattoreina työhön. Mikäli työ lisää tätä tunnetta, lisää se myös merkityksen tunnetta. Mikäli tätä vielä tuetaan työnantajan puolesta lisää se autonomian tunnetta, mikä lisää merkityksellisyyttä. (kts. Rosso ym. 2010) Haastateltavat kokivat, että omia visioitaan pääsi toteuttamaan ja työnantajat olivat suopeita kuuntelemaan ideoita ja antoivat toteuttaa niitä.

...Joo siis mulla on vapaus tehdä asioita ja sitten tota visioida asioita, mä oon siis kauhee visionääri. niin ni tota siis heittelen ideoita kokoajan ideoita tälle meidän päällikölle ja siis kyllähän hän suurimmaksi osaksi näyttää mulle vihreetä valoa että niinku tämä on nyt niiku esimerkki tästä missä me nyt ollaan eli me tässä mun työkaverin kanssa viime viikolla uusittiin tämä neukkari ihan täysin täältä lähti ihan kaikki ja tänne tuli uudet. mut nää on

tietysti kaikki täältä meidän myymälästä. Ei oo ostettu vaan hyötykäytetty. ja saa-tiin vähän sisustaa. -kierrätysalan työntekijä

Vapaus nousi esiin monessa haastattelussa. Vapaudella tarkoitettiin vapautta suunnitella tai tehdä työtään vapaasti ilman rajoittavia tekijöitä. Vapautta kuvattiin kuitenkin tiettyjen raamien sisällä. Vapaus voi liittyä laajemmin autonomian kokemukseen, jossa omaa työtään pääsee toteuttamaan vapaasti ja omien kykyjensä mukaan. (kts. Rosso 2010, Martela & Rieki 2018) Kierrätysalan työntekijät kuvasivat vapautta yleisenä ilmapiirinä ja toinen työntekijöistä kuvasi vapauden sellaisena, ettei oikein miellä tulevansa töihin. Hoiva-alalla työntekijät kuvasivat, että heillä on vapaat kädet tuoda oma persoona ja luovuus käyttöön työssään ja se koettiin olevan hyvin positiivinen asia. Vapaus on tehnyt työstä mielekästä ja kivaa, koska aina voi keksiä uusia juttuja.

Se on se VAPAUS mikä täällä on ni se on niiku ei edes oikein miellä tulevansa töihin. -kierrätysalan työntekijä

Haastateltavat kuvasivat aikaisempia työpaikkoja rooliorganisaatioina, joissa tiettyyn rooliin tuli sopeutua ja pysyä siinä. Roolien lisäksi oli selkeä valmis toimintamalli ja selkeä hierarkia. Vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus päätöksentekoon koettiin haastavaksi. Nykyisessä työpaikassa koettiin vapautta, mutta myös korostettiin, että vapaus tapahtuu aina tiettyjen raamien ja puitteiden sisällä. Aikaisemmista työpaikoista kuvattiin negatiivista energian kierrettä, jossa asioihin suhtauduttiin ongelmina ja vaikeina asioina, sen sijaan että niitä olisi pohdittu haasteina ja koitettu hyvässä hengessä ratkaista.

Kuvaavaa oli, että startup -yrityksen työntekijä kuvasi, kuinka aiemmassa työssä työntekijöiltä kysyttiin vain kerran vuodessa, kuinka he voivat, eikä yleensä negatiiviseen energiaan ollut ollut rohkeutta puuttua. Toinen startup -yrityksen perustaja kuvasi aikaisemmista töistään, että työssään ei voinut antaa parastaan, jos ei allekirjoittanut esimerkiksi tiettyä tuotetta tai brändiä. Työt kyllä hoituivat, mutta parastaan ei voinut antaa. Kapitalistisessa työelämässä koetaan uusia tunnetiloja joustavuuden epävarmuudesta, pintapuoliseksi jäävistä yhteistyöstä ja sitoutumisen puutteesta. Tämä voi aiheuttaa yhteisön kaipuun tunteita. (kts. Sennett 2002)

7.4 Työyhteisön ilmapiiri ja merkitys

Yhtenä keskeisenä merkityksen tuojana nähdään ihmisen elämässä ihmissuhteet sekä ihmistenvälisyys yhtenä elämää kantavista voimista. (kts. Martela & Riekkö 2018, Rosso 2010, Salonen 2014, 2015)

Siis nää ihmiset on kaikkein tärkeintä. -kierrätysalan työntekijä

Työyhteisöllä on tosi iso merkitys – hoiva-alan työntekijä

Kyllähän se sitä jaksamista lisää. On se merkittävä. Kollegat on siinä aina olemassa -hoiva-alan työntekijä

Mää pidän näistä ihmisistä ketä täällä on ja se on hyvin tärkeä asia. - kierrätysalan työntekijä

Yllä poimintoja, kuinka haastateltavat kuvasivat omaa yhteisöään ja vuorovaikutussuhteita. Haastateltavat kuvasivat, että työkavereista oli tullut kavereita ja työyhteisöllä koettiin olevan tosi iso merkitys ja että työkaverit ovat tärkeitä. Hoiva-alan työntekijät kuvasivat sitä, kuinka yhteiset suunnittelut ja yhteen hiileen puhaltaminen on oleellista oman työn onnistumisessa. Toisten ideoille oltiin avoimia ja työkaverit tunnettiin hyvin, mikä lisäsi tunnetta siitä, että töissä voi olla yhdessä hauskaa ja miellyttävää. Toinen hoiva-alan työntekijöistä koki kollegoiden tuen erityisen tärkeäksi silloin, kun ei itse saanut ratkaistua jotakin asiaa, kuinka työkavereihin pystyi tukeutumaan. Työyhteisön antamalla arvostuksella oli yhteys omaan itsetuntoon ja se lisää arvoa myös ryhmän sisällä ja yhdessä toimimisella on todettu olevan merkitystä lisäävä vaikutus työssä. Läheiset ihmissuhteet ja työyhteisössä koetut positiiviset kokemukset lisäävät merkitystä. Tällöin esimerkiksi omaa persoonaansa uskaltaa tuoda esiin töissä. (kts. Rosso ym. 2010, 100–101; 110)

Startup -yrityksen työntekijät kuvasivat myös työyhteisön ja yhteistyökumppaneiden olevan tärkeitä. He kokivat ympärillään olevan sydämellään työtä tekeviä ihmisiä, joilla on palo tehdä ja toimia. Yrityksen perustajat kokivat, että oikeat ihmiset ovat tulleet luokse ja samanlaisella visiolla ovat ihmiset ovat tulleet yhteen. Heillä oli halu ratkaista haasteita ja nähdä mahdollisuuksia. Kierrätysalan työntekijöistä toinen koki työkaverit hyviksi kavereiksi ja kuinka huumori ja toisten auttaminen näkyi arjessa. Saman

yrittäjien toinen työntekijä oli eri tehtävissä ja kertoi pitävänsä niistä ihmisistä, ketä töissä on ja, että se oli tärkeää itselle.

Työntekijälähtöisessä työelämän uudistuksessa kiinnitetään huomiota työntekijän kokemiin arvostuksiin esimerkiksi omassa työyhteisössään. Arvostuksen kokemus nousee myönteisestä työilmapiiristä ja on havaittu vaikuttavan sairaspöytäaoloriskin vähenemiseen. Työyhteisössä koetut mielekkäät vuorovaikutussuhteet vaikuttavat työn tekemisen mielekkyyteen ja sitä kautta vähentävät työssä koettua stressiä. Myös työssä koetut vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat kuormituksen kokemukseen, jolloin oma osaaminen ja vahvuudet pääsevät käyttöön. Työyhteisössä solmitut ihmissuhteet ovat nykyisin suuremmissa roolissa ihmisten elämässä, kun perinteiset perhe- ja sukulaisuussuhteet korvautuvat ystävyysuhteilla. (Salonen & Tapani 2020, 31.)

7.5 Työn merkitys omassa elämässä ja työn merkityksellisyys muille

ihän samalla tavalla verrattuna aikaisempiin työpaikkoihin kun oli se stressi ja joutu työs-kentelemään se kaiken painee alla työskentelmään ja kun sun ei täällä tarvi olla paineen alla työskennellä kun sulla on niiku tilaa HENGITTÄÄ. – kierrätysalan työntekijä, jolla pitkä kaupan alan työkokemus

Mä haluan tuoda hyvää maailmaan sen verran mitä mä pystyn tuomaan. omilla resursseilla ja omilla taidoilla, et se on mulla yks ohjaava tekijä tietyllä tavalla, et mun koko työuran, mä oon tehnyt monen tyyppistä, ni se punainen lanka on ollut. luoda sitä hyvää mitä pystyy ja auttaa ja saada siitä ite sit tietyllä tavalla sitä iloa. pystyy tekemään sitä voimaantumista ja potentiaalisen kasvua. -startup -yrityksen perustaja

Se on vaan jotenkin sellasta syvää, jotenkin nähdä maailma. Tääl on niiku paljon asioita mitä me voitas tehdä paremmin ja niiku isossa mittakaavassa. Esimerkiksi jos on nähnyt jotain huonosti kohtelua tai jotain, niin miettii miten joku voi tehdä noin. Et joten se on perusluonteessa. ihmisyydessä. – yhteiskunnallisen startup -yrityksen perustaja

Haastattelussa kysyin suoraan, mikä on työn merkitys koko elämän mittakaavassa? Millainen merkitys työllä on sinulle elämässä? Keskustelimme myös millainen vaikutus ja merkitys työllä on ulospäin. Kaikki kokivat työn olevan tärkeää elämässä. Työssä ympäröivän kulttuurin voidaan nähdä tuovan merkitystä, kun sen arvot vastaavat omia arvoja. (kts. Rosso ym. 2010) Eri maiden vertailussa Suomi on yksi niistä maista, joissa työ nähdään tärkeänä

osana elämää ja siihen sitoudutaan. Ei pelkästään toimeentulona vaan myös merkityksen tuojana. (kts Pyöriä ym. 2019) Haastateltavat kokivat, että työssä koettu merkitys oli liitettyä päivittäiseen struktuuriin ja sosiaalisiin kontakteihin, käytännön tekemiseen ja toisten auttamiseen. Työ oli tuonut myös merkitystä, koska se oli vaikuttanut omaan kasvuun, empatiakykyyn, toisten kanssa olemiseen, rikastuttanut näkemystä yhteiskunnasta ja työtä kuvattiin myös elämäntapana.

Työn merkityksestä: tällaisena perus tavallaan ihmisenä kasvamisena –
kierrätysalan työntekijä

Kierrätysalan työntekijät kokivat, että töihin on miellyttävää tulla ja että se antaa tulonlähteen lisäksi myös sosiaalisia kontakteja. Toinen heistä vielä koki erityisesti, että oma näkemys yhteiskunnasta oli laajentunut ja oma kyky käsitellä erilaisia ihmisiä on kehittynyt. Kierrätysalan työntekijä kuvasi omaa työn merkitystään ihmisenä kasvamisena. Hän oli kokenut oman ymmärryksensä laajentuneen nähdessään erilaisia ihmiskohtaloita ja koki oman kykynsä tuntea empatiaa ja ihmisten kanssa toimimisen kehittynyt työnsä kautta. Pyrkimyksessä murtaa ihmisten välineellistämistä markkinatalouden osaksi, työn tulisikin tarjota mahdollisuus ihmisenä kasvamiseen. Ihmisyyden ja siinä kasvun tulisi olla itse päämäärä, sen sijaan, että ihminen itsessään on väline jollekin toiselle päämäärälle. (Värri 2018, 34–35.)

Hoiva-alan työntekijät näkivät suoraan työn vaikutuksen ulospäin ja se tuntui heistä merkittävälle niin itselleen kuin muille. He kuvasivat työn merkitystä heille itselleen hyvin merkitykselliseksi. Toinen heistä koki itsensä hyvin työorientoituneeksi eikä esimerkiksi haaveillut siitä, ettei tarvitsisi mennä töihin. Hän kuvasi selkeästi itseään työorientoituneeksi, joka voi vahvasti vaikuttaa työmotivaatioon ja joka voi myös viitata kutsumukseen työssä. Työ täyttää tällöin henkilökohtaista tarkoitusta elämässä ja se nähdään sekä itselle, että muille merkityksellisenä. (kts. Rosso ym. 2010 69–99.) Hoiva-alan työntekijä kuvasi, että hyväntekeminen puhtaalla omallatunnolla asiakkaiden eteen toi merkitystä hänelle. Hyväntekemistä on ehdotettu yhdeksi ihmisen hyvinvoinnin lähteeksi ja merkityksen tuojaksi työssä (kts. Martela & Riekkö 2018, 2–3).

Startup -yrityksen perustajat kokivat työnsä olevan hyvin elämää läpileikkaava ja merkityksellinen. Heistä merkitystä toi se, että he toimivat

vastuullisina toimijoina ja pääsivät konkreettisesti tekemään hyvää ympärilleen. Toinen heistä kuvasi työn olevan elämäntapa ja toinen koki työnsä olevan jotenkin syvä tapa nähdä maailmaa. Työ oli heille tapa kasvaa ja kehittyä ihmisenä. Salonen & Tapani (2020) avaavat artikkelissaan palkkatyön merkityksellisyyden olevan ihmisen inhimillinen perustarve perustuen itsearvostuksen kokemukseen, kun kokee tulevansa hyväksytyksi omassa yhteisössään. Yhteisö syntyy yhteenkuuluvuudentunteesta ja vaatii luottamusta ihmisten välillä. Työmotivaatioon vaikuttaa kiinteästi myös asetetut päämäärät, joihin on mahdollista omalla työpanoksellaan kiinnittyä. Tämä myös vaatii, että oma pystyvyyden kokemus on sellainen, että työtehtävät vastaavat omaa osaamista. (Salonen & Tapani 2020, 32.)

Osassa haastatteluista tuli puhetta siitä, mikä palkitsee työssä. Kysymystä sivuutettiin kaikissa haastatteluissa, mutta täysin suoraan sitä ei kysytty kuin kahdessa haastattelussa. Kierrätysalan työntekijä kuvasi, että ihmiset ovat hänelle rikkaus. Hän koki toisten ihmisten kasvun ympärillään rikastuttavaksi. Hoiva-alan työ nähtiin hyvin palkitsevana pienten arkisten onnistumisten kautta. Työntekijöiden välisen yhteistyön ja yhteen hiileen puhaltamisen kautta tapahtuneet onnistumiset koettiin hyvin palkitsevana. Siitä vielä toinen työntekijä koki työyhteisön tuen olevan palkitsevaa sekä asiakkaitten ja työyhteisön välisen luottamuksen muodostuminen. Vastauksissa nousee esiin ihmisten väliset suhteet. Tällaisia kestäviä ihmissuhteita haluamme elämäämme. Yhteenkuuluvuuden tunne työssä lisää kokemusta siitä, että jaamme yhteistä ammatti-identiteettiä tai yleisesti ihmisyyttä. Kuinka kommunikoimme työyhteisössä vaikuttaa siihen, kuinka luomme samassa kulttuurissa merkityksiä. (kts. Rosso ym. 2010, 111–113.)

KYLLÄ. JA täällä niiku arvostetaan sun tekemistä ja saat kiitosta ja kannustusta. ja sitä mä yritän omalta osaltani muillekin... -kierrätysalan työntekijä

Haastatteluissa tunnustus ja arvostus työssä nousi pääkysymysten lomassa esiin. Kaikki haastateltavat kokivat saavansa kiitosta ja arvostusta jollakin tapaa. Toiset kokivat sen enemmän ja toisille se myös oli tärkeämpää kuin toisille. Kierrätysalan työntekijä koki saavansa kiitosta ja kannustusta. Hän koki, että hänen tekemäänsä työtä arvostettiin. Hän myös itse halusi antaa samaa

kannustusta ja kiitosta eteenpäin. Vastavuoroinen tunnustus on osa perustavanlaatuisista ihmisarvon tuntemusta. Tunnustusta saadaan, kun sitä myös itse annetaan. Tunnustus liittyy sosiaaliseen arvostukseen. (kts. Laitinen 2011, 10–11.) Hoiva-alan työntekijät kokivat saavansa arvostusta niin kollegoilta kuin asiakkailta ja heidän omaisiltaan. He kuvasivat, ettei mitään amerikkalaista jatkuvaa kiitosten toistelua ollut vaan kuvasivat keskinäisen arvostuksen olevan jatkuvasti läsnä. He kokivat myös tärkeäksi tulla arvostetuksi.

Haastatteluissa kuvattiin oppimista esimerkiksi työn motivaationa ja toisaalta se nähtiin osana työn merkitystä. Konkreettisia oppimiskokemuksia oli kierrätysalan työntekijällä, joka oli oppinut käsittelemään ihmisiä tavattuun niin erilaisia ihmisiä ja hänen sanojensa mukaan nähtyään hyvin erilaisia ihmiskohtaloita. Hoiva-alan työntekijät kuvasivat työssä tärkeänä olevaa ihmisten tuntemista, jota he olivat oppineet vuosien varrella. Myös lakien toteutumisen toinen työntekijä oli oppinut näkemään käytännössä ja ymmärtämään yhteiskunnan rakenteita ja byrokratiaa hoivatyön kontekstissa.

Hoiva-alan työntekijät nostivat esiin erityispiirteen työssään sanattomasta kommunikaatiosta. Tämä sanaton kommunikaatio toteutuu myös kaikkien muiden elämässä tietoisesti tai tiedostamatta. Toisen kohtaaminen on aina kohtaamista kehollisena olentona, joissa voimme sanattomasti viestiä kehollamme sellaista mikä saa toisen rentoutumaan tai henkisesti rauhoittumaan. Kehollisen viestinnän kautta voimme rakentaa avointa ja luottamuksellista yhteyttä toiseen. Pelkästään asentomme vaikuttaa siihen, huokuuko meistä sanaton olemus vastaanottavaisuudesta ja valmiudesta olla tilanteessa avoimena toisen kasvojen edessä. (Purjo 2014, 121.)

Hoiva-alan työntekijän työhön luonnollisesti kuuluu ihmisten kohtaaminen, mutta mikäli sille ei anneta riittävää painoarvoa ja aikaa työssä, niin kuinka hyvin työntekijä pystyy toteuttamaan niinkin merkittävää työn osaa, jolla on kauaskantoiset vaikutukset siihen, miten heidän asiakkaansa ylipäätään kokevat päivittäisen elämänsä. Tästä esimerkkinä työntekijät kuvasivat oman työhön sitoutumisensa tärkeyttä työn onnistumiseksi. Heidän huolensa liittyi sijaisten vaihtuvuuteen ja tulevien hoitajien työhön sitoutumiseen, koska silloin työssä tärkeänä osana oleva luottamuksen rakentaminen asiakkaisiin ei voisi onnistua samalla tavalla.

7.6 Tulevaisuus – Mikä huolestuttaa maailmassa?

Elinikäinen oppiminen voidaan kokea riittämättömyyden tunteena tai jatkuvan osaamisen päivittämisen tarpeena (kts. Saari 2016).

...Ja tää jatkuvan oppimisen niin kuin teema mistä puhutaan, että ihmisen täytyisi jatkuvasti ensin kouluttautua sit ne on pari vuotta töissä ja sitten taas kouluttautua ja se sirkus tavallaan, siitä mä oon huolissani, että onko ihmisten psyyke tehty sellaista jatkuvaa muutosta varten ja johtaako se sit siihen että meillä on kolmekymppisiä ja neljäkymppisiä jotka on täysin palaneita siihen jatkuvaa uudelleen kouluttautumiseen. taas uuden työpaikan hakemiseen ja sitten saa taas saman asian uudestaan. Olen kyllä hyvin pessimistinen, että miten sen pää kestää. – kierrätysalan työntekijä

Kilpailukeskeisestä ajattelusta saattaa tulla väline hyötyä toisista. Mekanistisessa ajattelussa voidaan laskelmoida ja ennustaa toimintaa, niin kuin ihmisen toimintaa voitaisiin tehostaa niin kuin konetta. (kts. Räsänen & Trux 2012, Martusewicz ym. 2015, Salonen & Joutsenvirta 2018)

Se miten paljon ajatellaan markkinatalouden näkökulmasta asioita, sellattia asioita joilla ei ole hintaa tai joita ei voi rahalla laskea. Niin yritetään väkisin vääntää taloudelliseksi laskelmiksi ja siinä ei ole mitään järkeä. Se on sellainen asia, että kun se näkee heti ettei tätä asiaa voi laskea rahassa eikä tässä ole mitään järkeä yrittää ja silti jotkut viisaat johtajat ja taloustieteilijät yrittää, niin se tuntuu niin että miten se voi olla niiku näin, että eikö ne nyt huomaa että jotkut asiat on sellattia että niillä, mitä ei mitata rahallisella arvolla, että se on käsittämätöntä että jokaisella asialla yritetään saada muutettua numeroiksi. – hoiva-alan työntekijä

Jotta voisin perustella yhteiskunnallisen yrityksen työssä koettua merkityksellisyyttä, halusin selvittää sen periaatteiden toteutumista työssä ja sitä kautta nähdä, millaisia vaikutuksia sillä on yksittäisen työntekijän työn koettuun merkitykseen. Samalla halusin nostaa esiin huoleni esimerkiksi uusliberalistisen ajattelun, jatkuvan kasvun ja vahvan yksilökeskeisen maailman vaikutukset ihmiseen. Haastatteluni toimivat vastavoimina ja todisteina siitä, että työntekijät nostavat tärkeimmiksi asioiksi ne asiat, jotka eivät kuulu esimerkiksi jatkuvan kasvun ideaaliin. Kysyin siis haastateltaviltani mikä heitä huolestuttaa maailman menossa? Mikä heistä on huolestuttava kehityskulku? Tähän kysymykseen mennessä olin jo kysynyt lähes kaikki muut kysymykset, jotta huolenaiheet eivät väärittäisi muita vastauksia.

Haastateltavien vastaukset kertoivat heidän kiinnostuksessaan yhteiskunnallisia asioita kohtaan. He olivat joko omien kokemustensa tai työnsä

kautta havainneet esimerkiksi eriarvoistumisen lisääntymistä ja markkinatalouden vaikutuksia. Kierrätysalan toinen työntekijä nosti esiin huolensa ihmisten voimavaroista. Hän kuvasi jatkuvan oppimisen ja uudelleen kouluttautumisen painetta ja sen kuluttavaa vaikutusta. (kts. Saari 2016) Toinen kierrätysalan työntekijä oli huolissaan ihmisten lisääntyvästä välinpitämättömyydestä ja hektisyydestä elämässä. Hän koki, ettei ihmiset osaa pysähtyä ja tarkastella omia päämääriään, koska jatkuva suorittaminen ei anna siihen tilaa. Hoiva-alan työntekijöistä toinen pohti työhön kiinnittymistä ja yrityksessä koettua sijaispulaa. Hän kuvasi työnsä vaativan pitkäjänteistä työtä asiakkaiden kanssa, jossa asiakkaan tarpeiden tunnistaminen oli keskeisessä roolissa. Kun ihmiset eivät enää kiinnity yhteen työhön, aiheuttaa se haasteita tehdä työtä kunnolla. Hän myös koki, ettei hoitoala ole enää niin suuressa suosiossa.

Toinen hoiva-alan työntekijä puolestaan kuvasi vahvasti, kuinka markkinatalous ohjaa ihmisten elämää. Hän peilasi omaan työhönsä sitä, ettei kaikkea kertakaikkisesti voi muuttaa numeroiksi ja kaikki ei ole rahalla mitattavissa. Tässä nousee esiin konkreettisesti hoiva-alan työntekijän kokemus työssään tehtävistä kilpailutuksista. Kilpailuajattelussa työstä voi tulla numeroilla arvioitu suoritus. Taustalla vaikuttavia arvoja ei jäädä pohtimaan. (kts. Salonen & Joutsenvirta 2018, 89.) Hoiva-alan työntekijä oli myös huolissaan, kuinka se alkaa jo pienestä pitäen ohjata ajattelua, jossa mietitään kaikelle rahallinen arvo ja arvotetaan asioita sen mukaan. Startup -yritys oli perustettu juuri tietynlaiseen yhteiskunnalliseen haasteeseen, josta perustajat nostivat esiin jatkuvan epätasa-arvoistumisen ja polarisaation ihmisten välillä. He olivat huolissaan myös kasvavasta empatiavajeesta toisia kohtaan. Toinen työntekijöistä kuvasi huoltaan siitä, kuinka luontoa käytetään hyväksi, ihmisiä ja elämiä käytetään hyväksi. Myös älylaitteiden käytön lisääntyminen nähtiin huolena, jossa aidot kohtaamiset vähenevät.

...kyllä ehdottomasti. että elämä on niiku paljon helpompaa nykyään sillai. Mä sanon että minäkin monessa työpaikassa elämässäni aikana niin tää on niistä ihan paras täällä niiku että kun mä työpaikkaan menen jossain kohtaa niiku sitten kotiudun työpaikkaan, ni mä kotiuduun tänne heti ekana päivänä.

...se kaikki motivaatio oli vaan niin täällä ja mä halusin imee kaiken tiedon ja kai se oli se kun tunsin kuuluvansa niiku tänne niin se kävi luonnostaan ni ei

sitä tarvinnut niiku sillai opetella vaan kaikki vaan niiku luonnistu niiku sillai.”
– kierrätysalan työntekijä

Haastattelun lopussa pyysin haastateltavia tarkastelemaan tulevaisuuden näkymiä ja haluaisivatko he esimerkiksi jatkaa samassa yrityksessä työskentelyä. Yhtä haastateltavaa lukuunottamatta kaikki halusivat jatkaa samassa työpaikassa. Haastateltavat kuitenkin pohtivat, ettei työssä jatkaminen välttämättä ollut pelkästään omasta halusta kiinni vaan siihen saattaisi vaikuttaa ulkopuoliset asiat, mitä esimerkiksi yhteiskunnassa tapahtuu työn kentällä. Elämää kuitenkin kuvattiin helpommaksi nykyisessä työpaikassa, kuin edellisessä ja startup -yrityksen työntekijät näkivät olevansa sosiaalisen innovaation edessä. Yhteiskunnallisia yrityksiä yhdistää usein innovatiivisuus, ja ne voivat olla esimerkki sosiaalisesta innovaatiosta. (kts. Kotiranta & Widgren 2015) Startup -yrityksen työntekijät kokivat, ettei ihmiset voi lähteä muutokseen, ellei heille anneta välineitä siihen. Hoiva-alan työntekijä koki hyväksi sen, että he olivat sitoutuneet yhteiskunnallisen yrityksen periaatteisiin eivätkä tavoitelleet voittoa. Hän koki, että se oli mahdollisuus pysyä tulevissa kilpailutuksissa sopivissa hinnoissa. Kotiranta & Widgren (2015) kuvaavat, että yhteiskunnallisten yritysten vaikuttavuuden raportoiminen lisäisi niiden tunnettavuutta, jolloin yrityksillä olisi myös parempi mahdollisuus pärjätä kilpailutuksissa ja rahoitushauissa.

8 TULOSTEN YHTEENVETO

Tulosten yhteenvedossa nostan esiin ensimmäisen tutkimuskysymykseni työn koettuun merkitykseen vaikuttavista tekijöistä, joka oli ensisijainen tutkimuskysymys. Lopuksi avaan myös toisen tutkimuskysymykseni havaintoja ekososiaalisen sivistyksen mahdollisuuksista.

Yhteiskunnallinen yritys koettiin hyväksi työpaikaksi ja työntekijät allekirjoittivat yrityksen arvot ja useimmat kokivat arvojen näkyvän työssään. Verrattuna aikaisempaan työpaikkaan tämän hetkinen työpaikka koettiin arvoiltaan enemmän omia arvoja vastaavaksi. Yrityksen arvoilla koettiin olevan merkitystä. Omiksi arvoiksi nostettiin esiin empatia, auttamishalu, vastuullisuus, tasa-arvoisuus. Työpaikan arvoiksi nostettiin esiin vastuullisuus, tasa-arvoisuus, arvokas kohtaaminen, empatia. Työpaikan yhteiskunnallinen tavoite tunnistettiin ja koettiin tärkeäksi. Tutkimuksen tulos viittaa siihen, että merkitys koetaan enemmän, kun omat ja yrityksen arvot vastaavat toisiaan.

Jokainen koki merkitystä työssään ja koki, että työllään on merkitystä myös ympärillä oleville. Omassa työssä koettiin vapautta toteuttaa työtään ja visioitaan. Työssä koettiin enemmän autonomiaa ja vähemmän hierarkiaa kuin edellisessä työpaikassa. Työn ilmapiiriä kuvattiin joustavaksi. Viisi haastateltavaa kuvasi selkeästi haluavansa jatkaa samassa työpaikassa tulevaisuudessa. Jokainen koki työyhteisön olevan merkittävä merkitystä tuova työssä. Työyhteisön ominaispiirteitä olivat toisten tukeminen, yhteen hiileen puhaltaminen, toisten kunnioittaminen, kannustus ja huumori.

Ekososiaalisen sivistyksen tekijöitä yhteiskunnallisessa yrityksessä voidaan tunnistaa olevan voiton tavoittelemattomuus. Tällöin ekologisia reunaehtoja otetaan huomioon ja talous on kestävämmällä pohjalla. Yhteiskunnalliseen haasteeseen vastaaminen oli kahdessa yrityksessä selkeästi ihmisoikeudellisuuden edistäminen, eriarvoistumiseen puuttuminen ja vähemmistöryhmissä olevien arvokas kohtelu. Vastuullisuus näkyy liiketoiminnan läpinäkyvyydessä ja yhteiskunnallisen haasteen ratkaisemisessa. Kohtuullisuus

näkyä voittoa tavoittelemattomuudessa. Toimintaa halutaan ylläpitää ennemminkin kuin kasvattaa. Ekososiaalisessa sivistyksessä toimintaperiaatteena oleva ihmistenvälisyys näkyy niin asiakkaiden kanssa toimimisessa kuin työyhteisön keskinäisessä toiminnassa ja sen tärkeyden korostamisessa. Ihmistenvälisyys koetaan rikkautena ja mahdollisuutena ratkaista isompiakin haasteita yhdessä.

9 POHDINTA

Olen nyt tutkinut yhteiskunnallisen yrityksen työntekijän työssä kokemaa merkitystä. Lähtökohdissani hapuilin löytäen punaista lankaa asioiden välillä ja mietin, miten yhdistän vielä ekososiaalisen sivistyksen projektin osaksi tutkimustani. Halusin kuitenkin sinnikkäästi tehdä sen, koska tunsin, että niiden välillä on yhteys. Ymmärsin, että tarvitsemme ideoita ja ajatuksia siitä, mitä kestävämpi työelämä voisi tarkoittaa ja miltä se näyttäisi. Aihe on laaja ja sisältää paljon sellaista tietoa ja ymmärrystä, mitä minulla ei vielä ole. Pystyin kuitenkin tarttumaan edes vähän reunasta kiinni löytäen yhteyksiä asioiden välillä. Tutkimukseni otsikko oli yhteiskunnallisen yrityksen työntekijän työn koettu merkitys – työ osana ekososiaalista sivistysprojektia. Tutkimukseni kuvasi yhteiskunnallisen yrityksen työntekijän työn koettua merkitystä eri tekijöiden kautta. Tein myös löytöjä ekososiaalisen sivistysprojektin piirteistä yhteiskunnallisessa yrityksessä. Koin, että pystyin löytämään ymmärrystä sille, mitä tarkoittaa arvomuutos. Tutkimukseni voisi olla esimerkki yhteiskunnallisen yrityksen työntekijöiden kautta konkreettisesta esimerkistä missä kestävämmät arvot toteutuvat konkreettisesti

Professori Juha Siltala myös muistutti ekologisen jälleenrakennuksen tilaisuudessa Helsingissä, kuinka työ on mielenterveyden edistämistä ja ennaltaehkäisevää ihmiselle. (Siltala 5.12.2019) Lisääntyvä vapaa-aika ei välttämättä tuo lisää merkitystä elämään, jota taas työ voi itsessään tarjota. Vapaa-ajan lisääntyminen voi tarkoittaa myös tarvetta jollekin sisällön tuomiselle elämään, mikä voi ilmetä lisääntyneenä kuluttamisena. Merkitys palautuu mielessäni johonkin sellaiseen toimintaan, joka on omaehtoista, jossa tunnemme kyvykkyyttä ja johon liittyy mahdollisesti ihmistenvälisyyttä (kts. Martela & Riekkilä 2018). Tällöin merkityksen kokemus voi myös muodostua. Olipa se sitten harrastus tai työ, niin sen täytyy olla meille mielekästä, innostavaa ja merkityksellistä ja sitä kautta hyvinvointiamme tukevaa ja lisäävää. Henkilö kokee merkitystä elämässään työnsä kautta ja elää mahdollisesti rikkaampaa elämää,

jaksaa paremmin olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja tuntee toivoa tulevaisuutta kohtaan sekä omaa voimavaroja kohdata elämän haasteita. Merkityksen kokeminen on valtava asia. Halusin pyrkiä todistaa sen, että suomalaiset kyllä tekevät työtä ja haluavat tehdä sitä, se tuo heille edelleenkin merkitystä elämässä. Myös suomalaiset ovat kuitenkin heränneet siihen, ettei työtä tehdä enää pelkästään rahan takia, vaan sillä halutaan olevan enemmän merkitystä.

9.1 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Tutkimukseen liittyy aina eettinen tarkastelu. Ihmistieteissä varsinkin ollaan tekemisissä ihmisten kanssa, jolloin eettiset näkökulmat tulee pitää mielessä tutkimuksen eri vaiheissa. Lähtötilanteessa mietin tutkimukseni tarkoitusta niin tieteellisestä näkökulmasta kuin, kuinka tutkimukseni voisi parantaa tutkittavana olevaa inhimillistä toimintaa tai tilannetta. Suunnitelmassani otin huomioon luottamuksen säilyttämisen kohdehenkilöihin pyytämällä tutkimusluvan ja pohtimalla, miten tutkimukseni vaikuttaa heihin. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 20.)

Halusin jo haastattelukutsussa tuoda esiin, että tutkimukseni tarkoitus on myös lisätä yhteiskunnallisten yritysten tunnettavuutta ja nostaa heitä yhtenä esimerkkinä kestävämmän yritystoiminnan muodoista. Haastattelutilanteessa kerroin, kuinka aineistoa tullaan käsittelemään luottamuksellisesti, ilman että kenenkään nimi tai työpaikan nimeä mainitaan tutkimuksessa. Analyysivaiheessa tutkijana minun tuli pohtia, kuinka syvällisesti voin analysoida ja tulkita haastateltavien sanomaa. Velvollisuuteni oli tuoda esiin tietoa, joka olisi mahdollisimman todennettua ja varmaa. Raportoinnissa otin huomioon edelleen luottamuksen tutkittaviani kohtaan. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 20.)

Laadullisen tutkimuksen arviointia tehdään läpi tutkimuksen. Varsinkin aineiston analyysissä liikutaan tehtyjen tulkintojen ja tutkimustekstin välillä uudelleen arvioiden tehtyjä tulkintoja. Omia valintoja tulee perustella pitkin matkaa ja vastata kysymyksiin liittyen työn luotettavuuteen sekä analyysin kattavuuteen. Kvalitatiivisen analyysin arviointi perustuu oman teoriaoppineisuuden sekä niin omien kuin tutkijakollegoiden ennako-olettamuksiin. Tavoitteena on pitää arvioivan yleisön epäilevä luonne mielessään pyrkiessä perustelemaan omaa tutkimustaan ja tuomaan arviointia näkyväksi

tutkimustekstissä. (Eskola & Suoranta 2005, 208 – 209.) Tutkimuksessani pidin tutkimuskysymykseni mielessä johdannosta lähtien. Mihin kysymykseen halusin löytää vastausta ja millaisia yhteyksiä löytäisin. Luotettavuutta pohdin valitessani teoriataustaa tutkimukselleni, jossa näkyisi myös työn tutkimuksen nykykeskustelu ja toisaalta halusin pitää kasvatustieteellisen pohdinnan keskiössä.

Tärkeää oli mielestäni perustella haastateltavien valintaa ottamalla yhteyttä jo samantyyppisen tutkimukseen tekijään. Halusin perustella aiemmalla tutkimuksella valintojani tutkimuskohteeksi. Halusin tietää aiemman tutkimuksen tekijän mietteitä kohderyhmän valintaan. Tutkimuksen luotettavuutta lisää valittujen menetelmien valinta yhdessä jo tutkimusta tehneiden kanssa. En pelkästään keskustellut ohjaajani kanssa menetelmien valinnasta vaan otin yhteyttä suoraan henkilöön, joka oli tutkinut samaa aihetta aiemmin. Hänen suositustensa pohjalta valitsin teemahaastattelun sisälle myös kriittisten tapahtumien menetelmän rikastamaan kuvauksilla haastateltavien vastauksia. Tarkastellessa haastattelun vastauksia, tulee muistaa, että vastausten samankaltaisuus johtuu myös siitä, että tutkittavilta on kysytty samoja kysymyksiä. Se ei kerro välttämättä siitä, että tutkit-tavat olisivat asioista samaa mieltä. Sisällönanalyysissä myös asioita poimitaan aineistosta valikoiden, jolloin analyysissä on vaara, ettei se kuvaa tutkittavaa asiaa niin hyvin. (Eskola & Suoranta 1998, 139.)

Tarkastelen tutkimuksen luotettavuutta niin omasta tutkijan positiostani kuin sen sijoittumisesta kasvatustieteellisen tutkimuksen kentälle. Graduntekijänä olen aloitteleva tutkimuksen tekijä, jota ohjaa vahvasti omat kiinnostuksen kohteet tutkia kyseistä aihetta. Tutkimuksen tutkimusväline on tutkija itse kvalitatiivisessa tutkimuksessa, jonka subjektiviteetti on näkyvä osa arviointia (Eskola & Suoranta 2005, 210). Kiinnostus tutkittavaa aihetta kohtaan auttaa tutkimuksen eteenpäin viemisessä, mutta saattaa sisältää oletuksia ja ennakoajatuksia, jotka ohjaavat tutkimuksen kulkua itselleen mieleiseen suuntaan. Tutkija ei voi täysin olla objektiivinen tarkastellessaan aineistoa ja tehdessään tutkimustaan. Tutkimuksen tekijänä ei koskaan ole neutraali tai täysin objektiivinen. Tutkimuksessani taustalla on myös tarve muutokselle, josta tutkimuksen lähtökohta kumpuaa. Feministisestä näkökulmasta tutkijan olettamukset ja näkökulmat tulevat esiin tutkimuksessa. Tutkimuksen

tarkoituksena on olla myös esimerkki jostain mahdollisesta muutoksesta. Tutkimuksessa voidaan tuoda esiin poliittinen tehtävä ja tutkittavat saattavat tuoda sen myös itse esiin. (Gillies & Aldred 2012, 53–54.) Tutkimuksessani haastattelussa nostin esiin yhteiskunnallisen yrityksen periaatteita tietoisesti ja puhuimme jatkuvasta kasvusta ja markkinatalouden ohjaamasta työelämästä.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rooli on kuvata ja kertoa kaikkia niitä ratkaisuja, joita tutkimuksen aikana on tehnyt. Laadullinen tutkimus laittaa tutkijan sellaiseen rooliin, jossa hänellä on enemmän vapautta toteuttaa tutkimusta, mutta toisaalta valintoja tulee perustella ja kuvata tarkemmin. Tutkimus vaatii tutkijalta tietynlaista tutkimuksellista mielikuvitusta sekä kykyä punoa tutkimusta kasaan toisaalta myös kokeillen erilaisia ratkaisuja. Joskus on mentävä tunteettomalle alueelle omissa päättelyketjuissaan, joita ohjaavat ennakkoletukset ja intuitiiviset käytännöt. Tämä ei kuitenkaan takaa sitä, etteikö jo olemassa oleviin menetelmiin nojaututtaisi. Muutos uusien laadullisen tutkimuksen menetelmiin ei aina tapahdu suoraviivaisesti kvalitatiivisen tutkimuksen kentällä. (Eskola & Suoranta 1998, 20 – 21.)

Tarkastelin haastatteluissani arvoja henkilökohtaisesti ja omia arvoja suhteessa työpaikan arvoihin. Henkilökohtaisten arvojen pohdinta ei ollut niin helppo ja vastauksia väritti työpaikan konteksti. Arvoja myöskin kysyttiin vain muutamalla kysymyksellä, jolloin syvällisempi pohdinta jäi varmasti puuttumaan. Toisaalta arvot nousivat esiin muiden kysymysten sisällä ja voidaankin puhua myös niin sanotuista arvostuksista arvojen sijaan. Arvojen ollessa osa koetun merkityksen tarkastelua ei ollut niinkään oleellista millaisia arvoja nousee esiin tai nouseeko kaikki mahdolliset arvot ja arvostukset esiin. Vastauksissa oli kuitenkin havaittavissa yhteyttä oman elämän ja työn välillä. Myös tämän vaikutukset siihen miltä tuntui olla töissä. Tutkimus antaa tärkeää tietoa yksittäisen työntekijän merkityksen kokemuksesta, jolla voi olla suurempi merkitys esimerkiksi työhyvinvoinnin tarkasteluun. Jatkotutkimuksia voisivat olla esimerkiksi vertaileva tutkimus muihin yrityksiin ja niissä työn koettuun merkitykseen. Onko näissä kahdessa eroja, ja kuinka se vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Kuinka työhyvinvointia tulisi suunnitella.

9.2 Tutkimusmenetelmien arviointi

Hermeneuttinen tieteenfilosofinen lähestyminen tuki tiedon tarkastelua tutkimuksen aikana. Ymmärsin, kuinka tulkitsijana olen itse sijoittuneena tiettyyn elämismaailmaan, aikaan ja niihin ennakkotietoihin, joihin olen tukeutunut. Se mitä, tulevaisuudessa asioista voidaan ymmärtää, on vielä mysteeri. Pysähtyessä tarkastelemaan aineistoaan uudestaan ja uudestaan löytyy sieltä enemmän ja enemmän kiinnostavaa tarkasteltavaa. Haasteena on pysyä tutkimuskysymysten äärellä ja pudottaa pois sellaista materiaalia, joka ei suoranaisesti vastaa tutkimukseen. Haastattelujen kautta oli mahdollista kohdata ihmisiä kasvokkain ja puolistrukturoitu haastattelu tarjosi mahdollisuuden vaihdella kysymysten järjestystä haastattelun aikana.

Haastattelutilanteet olivat mielenkiintoisia, toisaalta ennakkoon olisi voinut valmistautua harjoittelemalla haastattelutilannetta, mutta samalla aito kohtaaminen ja läsnäolo olisivat saattaneet jäädä puuttumaan puhuessa harjoiteltua haastattelua. Oman vireystilan lisäksi oli otettava huomioon myös haastateltavan vireystila. Pohdin tätä jo ennakkoon miettimällä mihin kellonaikaan järjestän haastatteluja. Myös erilaiset persoonat tulivat haastatteluissa esiin. Toisille puhuminen ja tarinointi oli helpompaa kuin toisille. Haastattelussa ehdottomasti haastavinta oli samaan aikaan kuunnella intensiivisesti ja esittää mahdollisia jatkokysymyksiä ja samaan aikaan pohtia jo eteenpäin seuraavaa kysymystä listalla. Jo ensimmäisten haastatteluiden kohdalla huomasin ainakin kahden ensimmäisen työntekijän kertovan haastattelutilanteessa hyvin samankaltaisia asioita, vaikka heidät oli aika satunnaisesti valittu työyhteisöstä hyvin erilaisista tehtävistä.

Haastatteluissa yllätti se, että niihin ei oikein voi valmistautua. Tietysti on hyvä olla kysymyksiä valmiina ja nauhurit ladattuna, mutta kun tilanne itsessään alkaa, on se paljon vuorovaikutusta ja sen luomista. Vaikka katsoin kysymyksiä paperista, pyrin säilyttämään haastateltavaan kontaktin, jotta en vaikuttaisi siltä, etten kuuntele häntä. Haastattelu oli paljon luontevampaa tehdä keskustelunomaisesti, vaikka itse pyrin olemaan johdattelematta vastauksia. Koin kuitenkin tarpeelliseksi joissakin kohdin esimerkiksi kuvata tarkemmin sitä, mitä ymmärrän yhteiskunnallisilla yrityksillä, jolloin haastateltava sai paremmin kiinni mitä tarkoitin. Haastattelun aikana vaihdoin kysymysten järjestystä henkilön

mukaan, riippuen siitä, mistä oli luontevaa aloittaa tai jatkaa. Kysymyslistalla todella toimi enemmänkin tukena. Olin sisäistänyt kysymykset ja ydinasian mitä halusin saada selville, joten muistin kyllä listan. Yllättävää oli huomata se, kuinka vaikeaa itseasiassa on kysyä niin sanotusti juuri oikea kysymys. Vastauksissa huomasin samalla kun olin kysynyt kysymyksen, että sen olisi voinut ehkä muotoilla toisin. Tietysti tutkimusaiheeni ei välttämättä ole kovin selvä ja haluttuja vastauksia saattaa tulla sellaisista kysymyksistä, mitä en ollut ajatellut niin vahvoiksi kysymyksiksi.

Testasin tutkimuksessani itselle tuntematonta tutkimusmenetelmää nimeltä kriittisten tapahtumien menetelmä. Kasvatustieteissä menetelmä ei ole tullut itselleni aiemmin vastaan. Omassa tutkimuksessani sen mahdollisuudet olivat juuri siinä, että voisin löytää syvempää ymmärrystä, jonkun teon taustalla. Menetelmä toimi haastattelun sisällä kuvailevana tietona. Haastattelujen aikana pyysin eri kohdissa kuvailemaan tilannetta, jossa jokin asia, arvo tai koettu asia tapahtui. Tämä ei ollut vastaajista niin helppoa ja pohdin, olisinko voinut omalla toiminnallani edistää tai helpottaa vastaajaa muistamaan paremmin. Kaikissa haastatteluissa en saanut kuvailuja tilanteisiin ja aina ei ollut helppo muotoilla kysymystä oikein.

Sain kuitenkin muutamassa haastattelussa maistiaisen siitä, mitä esimerkiksi parhaimmillaan CIT-menetelmä voi antaa. Tarkastellessa jonkin asian toteutumista käytännössä avasi mielestäni paljonkin myös sitä, miten toinen henkilö ymmärsi jonkin asian omassa elämässään. Esimerkiksi haastateltava saattoi kertoa kokevansa työssään vapautta. Tämän ymmärrämme kaikki eri tavalla omasta elämismaailmastamme käsin. Kun kysyin tarkentavaa kysymystä, kuinka tämä vapaus ilmenee, olisi monella vapautta tiettyjen raamien sisällä tai vapautta, jossa annetaan kuitenkin työkaluja toteuttaa sitä vapautta. Vapaudella haluttiin olla myös rajat ja vastuu. Sisällönanalyysi oli luonteva valinta tarkastella teemahaastattelun tuloksia. Valitsin teoriaohjaavan analyysitavan, jossa jo teoriassa esiin nousseet asiat ohjasivat aineiston tarkastelua.

9.3 Tulosten arviointi

Tutkimuksekseni tärkein löydös oli tavata sellaisia ihmisiä, joiden oletin tuntevan merkitystä työssään. Halusin nähdä heidät ja kuulla miten he kuvailisivat työssä

koettua merkitystä. Vastaukset yllättivät minut siinä mielessä, etten uskonut heidän kuvaavan asioita niin naulan kantaan. Huoli maailmasta oli sen kiihtyvä tahti ja eriarvoistuminen. Vastauksissa omaan työhön haluttiin sitoutua ja siellä ympärillä olevat ihmiset puhalsivat yhteen hiileen ja kannustivat toisiaan. Arvot läpileikkasivat toiminnan, ja se pystyttiin kuvailemaan. Oma työ koettiin tärkeänä niin itselle kuin yhteiskunnalle. Parempaa maailmaa haluttiin luoda. Vastaajat olivat innostuneita työstään ja vapautunut olotila välittyi. Sai tehdä sitä millä on merkitystä, sai kokea tekevänsä työnsä paremmin kannustavassa ilmapiirissä. Vapaus suunnitella työtään koettiin innostuneesti lisäävän omaa visiointia.

Tutkimukseni tulokset kolmen yrityksen kuudesta työntekijästä on yhdenlainen otos kolmesta suomalaisesta yhteiskunnallisesta yrityksestä. Jos sama tutkimus toistettaisiin eri yrityksillä, olisi kiinnostavaa nähdä nouseeko esiin samoja vastauksia. Edustivatko valitsemani yritykset positiivista esimerkkiä yrityksistä. Olisiko esiinnoussut erilaisia tuloksia, jos otos olisi ollut laajempi? Entäpä, jos haastattelisin mitä tahansa yritystä tai yrityksiä, jotka ovat samalta alalta, mutta eivät yhteiskunnallisia yrityksiä. Aineistoni oli onnistunut siinä mielessä, että sain haastatella kolmen eri yrityksen työntekijöitä, jotka olivat erilaisilta aloilta ja erilaisista positioista. Kaikkia kuitenkin selkeästi yhdisti yhteiskunnallisen yrityksen arvomaailma ja työssä koettu merkitys. Kukaan haastateltavista ei kokenut työssään tiukkaan rooliin joutumista tai painetta tehdä asioita jollakin tietyllä tavalla. Kaikkia yhdisti vapaus. Jäin myös pohtimaan voisiko työn koettu merkitys lisääntyä, mikäli pääsee ratkaisemaan yhteiskunnallista haastetta työn kautta.

Työntekijöiden aiemmat työkokemukset edustivat sellaisia piirteitä, joista he olivat maailmassa huolissaan, kuten eriarvoistuminen ja hektisyys tai välipitämättömyys. Työntekijät ovat sen jälkeen siirtynyt selkeästi lähemmäs omia arvojaan vastaavaa työtä ja kokevat enemmän hyvinvointia työssä, jossa on enemmän vapautta ja jossa tehdään hyvää. Yhteiskunnallinen yritys on siis ratkaissut näiden työntekijöiden kohdalla heidän huoltaan maailmasta ja heidän aikaisemmissa töissään kokemaa stressiä ja painetta.

9.4 Jatkotutkimukset

Halusin lähteä tutkimaan aihetta, koska koen, että tulevaisuuden työelämässä on käännettävä suuntaa kestävämpää sekä yksittäisen työntekijän kuormittaminen ei voi jatkua entisellään. Myöskin kasvatuksen kentällä on siirrytty työelämää tukevaan kasvatukseen, jossa yrittäjäkasvatus tarkoittaa sopeutumista jatkuvan kasvun ideologiaan, kilpailuun ja materiaaliseen maailmankuvaan. Tutkimus olisi tärkeä, jotta näkisimme maailman ja itsemme arvokkaina sekä tekisimme parempia tekoja tulevaisuuden turvaamiseksi itsellemme ja ympäröivälle todellisuudelle.

Tutkimusaiheenani työelämä ja sen tarkastelu kestävämmästä näkökulmasta. Työelämän tarkastelun taustalla on se, että työ on iso osa aikuisen ihmisen elämää ja työstä rakentuu yksi osa-alue elämää. Halusin tarkastella työn merkityksen kokemusta yhteiskunnallisissa yrityksissä. Merkitystä sen takia, koska merkitystä on tarkasteltu osana yksittäisen ihmisen kokonaisyhyvinvointia. Jatkotutkimusten kannalta olisi kiinnostavaa tietää tuot-taako kestävä työ enemmän työssä koettua merkitystä kuin työ, jota tehdään kasvuyrityksessä. Tuottaako merkityksen kokeminen enemmän hyvinvointia, kuin se ettei tunne merkitystä työssään.

Onko kestävämmän toimimisen ja koetun merkityksen välillä yhteyttä. Jatkossa tutkimukset voisivat olla vertailevana tutkimuksena voittoa tavoitteleviin yrityksiin. Toisaalta kiinnostavaa olisi jatkaa tutkimuksia merkityksestä laajemmin elämässä ja esimerkiksi, kuinka se vaikuttaa materiaaliseen vaurauteen. Tutkimukseni lisää ymmärrystä siitä, että meidän tulisi keskittyä merkityksen kokemukseen, mikäli haluamme motivoida ihmisiä toimimaan empaattisemmin ja kestävämmän maailmassa. Tuloksia voidaan mielestäni yleistää ja liittää jo aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Tuloksia voidaan myös soveltaa työhyvinvointi ja kestävä työ tutkimuksissa.

Oman tiedekuntani tutkimuskohteiksi lukeutuvat kasvatukseen liittyen kasvatustoiminta, -tieto ja instituutiot. Tiedekuntaani ohjaa kulttuurilliset ja yhteiskunnalliset tarkastelut kasvatuksen tutkimuksessa. Kuitenkaan ekososiaalinen sivistys ei ole mahtunut sellaisena mukaan yliopisto-opintojeni kokonaisuudeksi opetussuunnitelmaan. Tässä näen todella tärkeän avauksen kasvatustieteen koulutuksen osaksi ja aikuiskasvattajien asiantuntijuuden

kehittämiseksi. Aikuiskasvattajana voin olla asiantuntijana pohtimassa työyhteisön muutosta kohti vastuullisempaa ja merkityksellisempää työtä.

9.5 Oma oppiminen tutkijana

Tämän pro gradun kirjoitusprosessin loppuvaihe tehtiin kotikaranteenissa maailmanlaajuisen koronavirus pandemian jyllätessä. Maailma muuttui hetkessä ja ihmiset joutuivat pysähtymään paikoilleen. Talous syöksyi laskuun, kun ihmiset ei enää kuluttaneet palveluita tai hyödykkeitä samalla tahdilla kuin aiemmin. Moni yritys joutui erittäin haasta-vaan tilanteeseen. Samaan aikaan toiset yrittäjät keksivät uusia keinoja jatkaa yritystoimintaa etänä. Kiinnostavaa oli katsoa, mitä haastattelemani yritykset kokivat tilanteessa. Otin heihin vielä sähköpostilla yhteyttä.

Kaksi kolmesta haastattelemastani yrityksestä jatkoi osin toimintaansa. Yrityksistä uusin startup -yritys oli toimintansa kanssa hyvin keskeisessä auttajan roolissa tarjoten vähävaraisille perheille ruoka-apua. Ruoka-apu tuli todelliseen tarpeeseen, kun koulut olivat sulkeneet ovensa ja jokapäiväinen kouluruoka puuttui lasten arjesta. Tämä oli suuri kuluerä vähävaraisille perheille. Ainakin tämän yksittäisen yhteiskunnallisen yrityksen toiminta pandemian aikana suorastaan kiihtyi. Heillä oli selkeä yhteiskunnallinen haaste, johon he vastasivat poikkeusoloista huolimatta.

Tulin yliopistoon ymmärtääkseni enemmän asioiden kytköksistä ja laajentaakseni ymmärrystäni ihmisenä olemisesta. Luulen saavuttaneeni sen tavoitteen. Kaiken tiedon jatkuva koettelu on tärkeä asia tutkimustani ja tietty uteliaisuus maailmaa kohtaan voi viedä ymmärrystä eteenpäin. Sama uteliaisuus ja olemassa olevan tiedon koettelu tuntuu olevan osa elämäni muutenkin. Tätä tutkimusta tehdessäni halusin myös keskustelun kautta koetella ajatuksiani ja ajatuksen pätkiä. Tutkimusprosessi oli kiinnostavaa alusta loppuun asti. En kokenut niin sanottua graduahdistus montaa kertaa matkan varrella. Annoin kuitenkin gradulleni aikaa kypsyä matkan varrella. Tämä ei tarkoittanut sitä, että prosessi olisi ollut tauolla. Halusin silti edistää muita opintojani ja yhdistää käynnissä olevia opintojani graduntekoon. Siitä oli hyötyä, sillä sain jo arvokasta palautetta suunnitelmastani, ennen kuin todella pääsin työstämään graduani.

Prosessin aikana merkityksellisiä olivat keskustelut eri ihmisten kanssa. Ohjaajani Veli-Matti Värriin kanssa käyty keskustelut tukivat minua valinnoissani. Rohkenin myös keskustella Arvovallankumous -kirjan kirjoittajan Soilikki Viljasen kanssa, kun vasta prosessoin tutkimukseni suunnitelmaa. Kommentteja kävin kysymässä aiheestani BIOS -tutkimusyksikön Tero Toivaselta ja Helsingin reissulla jututin myös Juha Siltalaa maailmanmenosta. Tärkein tuki voi olla kuitenkin toiset samaa prosessia läpikäyvät opiskelijakollegat. Gradussa tukijoukot auttoivat myös etäyhteyksin korona-aikana. Kiitos Satu Järvinen ja muut opiskelijakollegat, ilman opiskelutovereiden kommentteja ja tukea tie olisi ollut kivisempi.

LÄHTEET

- Ahola K, Toppinen-Tanner S, Johanna Seppänen. 2016. Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto [http://urn.fi/URN:ISBN 978-952-261-689-0](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-689-0)(PDF)
- Gibson-Graham, J.K., Cameron, J., Healy, S. 2013. Take Back the economy. An ethical guide for transforming our communities. Minneapolis. London. University of Minnesota Press.
- Gibson-Graham, J. K., Healy, S., Cameron, J. & Talvikallio, E. 2019. Elävä talous – yhteisen tulevaisuuden toimintaopas. Tampere. Vastapaino.
- Gillies, V. & Alldred, P. 2012. The Ethics of Intention: Research as a Political Tool. Teoksessa Miller T. Birch M. Mauthner M. & Jessop J. (toim.) Ethics in Qualitative Research. Lontoo: Sage Publications.
- Hirsjärvi S. & Hurme H. 2011. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Honneth, A. 2010. Work and Recognition: A Redefinition. Teoksessa Hans-Christoph Schmidt am Busch & Christopher Zurn (toim.) The Philosophy of Recognition, Historical and Contemporary Perspectives. UK. Lexington Books, 223–241.
- Houtbeckers, E. 2018. Yhteiskunnallinen yrittäjyys kasvutalouden jälkeen. Teoksessa Viljanen S. & Juuti P. 2018. Arvovallankumous. Keuruu. Edita Publishing Oy. 49–53.
- Jaakola, A-M., Vornanen, R. & Pölkki, P. 2014. Kriittisten tapahtumien menetelmä lastensuojelun sosiaalityötä koskevassa tutkimuksessa. Janus vol. 22 (2) 2014, 156–171.
- Kakkori L. & Huttunen R. 2014. Fenomenologia, hermeneutiikka ja fenomenografinen tutkimus. Kirjassa Saari A., Jokisaari O-J. & Värri V-M. (toim.) 2014. Ajan kasvatus. Kasvatusfilosofia aikalaiskritiikkinä. Tampere University Press.

- Kasvio, A. 2015. Tulevaisuudessa työtä tehdään tarpeen ja ympäristön ehdoilla. Tilasto-keskus.
<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/tulevaisuudessa-tyota-tehdaan-tarpeen-ja-ympariston-ehdoilla/> (luettu 10.12.2019)
- Kotiranta, A. & Widgrén, J. (23.10.2015). ”Esiselvitys yhteiskunnallisesta yrittämisestä – Katsaus yhteiskunnallisiin yrityksiin ja vaikuttavuusinvestoimiseen Suomessa”. ETLA Raportit No 46.
<http://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-46.pdf> Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa. Helsinki: Etlatieto.
- Lahikainen L. & Toivanen T. 2018. Working the biosphere. Towards and environmental philosophy of Work. 2018. Environmental Philosophy.
- Lahti V-M., 2019. Aukkoja sivistyksessä. Sitra.
<https://www.sitra.fi/julkaisut/aukkoja-sivistyskasityksessa/> (Luettu 12.9.2019)
- Laitinen A. 2011. Axel Honneth: yhteiskunta, kritiikki ja tunnustussuhteet. Researchgate.
- Laitinen A. 2017. Työn muuttumisen yhteiskunnalliset panokset. Kalevi Sorsa säätiö 28.3.2017. (luettu 26.11.2018.)
- Lipponen K. 2018. Esipuhe. Teoksessa Viljanen, S. & Juuti P. 2018. Arvovallankumous. Edita Publishing Oy. Keuruu. 13–15.
- Martela, F. 2017. Kolme syytä miksi merkityksellisyys on keskeistä tulevaisuuden työelämän ymmärtämisessä. Blogi. Kalevi Sorsa-säätiö. (luettu 12.10.2019)
- Martela, F. & Riekkilä J.J., 2018. Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. Frontiers in psychology. 2018. Volume 9/article 1157.
- Martusewicz, R., Edmundson, J., Lupinacci, J. 2014. Ecojustice education. Towards diverse, democratic and sustainable communities. New York. Routledge.
- Melin H. & Saari T. 2019. Työ ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa Heiskanen T., Syvänen S. & Rissanen T. (toim.) 2019. Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere University Press. PunaMusta Oy.

- Nikander I. 2004. (Suom.) Hans-Georg Gadamer – Hermeneutiikka.
Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa. Tampere. Vastapaino.
- Opetussuunnitelma.
<https://peda.net/opetussuunnitelma/ol/l2pypl/pal/kev/luonnos> (luettu 22.3.2019) Perusopetuksen opetussuunnitelmapohja lukuvuodelle 2016 – 17 v1,3
- Purjo T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. Tampere. Tampere University Press.
- Pyöriä P., Ojala S. & Nätti J. 2019. Työelämän muutokset ajassamme.
Teoksessa Heiskanen T., Syvänen S. & Rissanen T. (toim.) 2019. Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere University Press. PunaMusta Oy.
- Rosso B. D., Dekas K. H. & Wrzesniewski A. 2010. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behaviour* 30 (2010) 91 – 127.
- Saari A. 2016. Elinikäinen oppiminen ja yksilöivä valta. *Aikuiskasvatuslehti* 2016.
- Salonen, A. (2014). Ekososiaalinen sivistys – kestävä hyvinvoinnin perusta. *Natura* 51(4), 25-30.
- Salonen A. 2010. Kestävä kehitys globaalien ajan hyvinvointiyhteiskunnan haasteena. Helsinki. Yliopistopaino.
- Salonen, A. & Bardy, M. (2015). Ekososiaalinen sivistys herättää luottamusta tulevaisuuteen. *Aikuiskasvatus* 35(1), 4-15.
- Salonen A., Joutsenvirta M., 2018. Vauraus ja sivistys yltäkyläisyyden ajan jälkeen. *Aikuiskasvatuslehti* 02/2018.
- Salonen A. & Tapani A. 2020. Palkkatyön merkityksellisyydestä. Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksia työstä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 18 (1).
- Savaspuro M. & Jousilahti J. (toim.) 2013. Kestämätön käy kalliiksi – 10 teesiä kestävään talouteen. Helsinki. Sitra.
https://media.sitra.fi/2017/02/24044539/Kestamaton_kay_kalliiksi.pdf
- Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere. Vastapaino.
- Sitra. <https://www.sitra.fi/teemat/sitra/#tietoa-meista> (luettu 15.3.2020)

- Suomalaisen työn liitto. <https://suomalaintyö.fi/yrityksille/yhteiskunnallinen-yritys/> (luettu 13.3.2020)
- Tervasmäki & Tomperi - Koulutuspolitiikan arvovalinnat ja suunta satavuotiaassa Suomessa. Niin & Näin 2/2018
- Tuomi, J. & Sarajärvi A. (2018 [versio 19.4.2020]). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. (e-pub versio). Helsinki. Tammi.
- Viljanen, S. 2018. Eetti&Inno -hanke. Yhteiskunnallisten yritysten vahvuudet. Arvoliitto. Picascript. <https://arvoliitto.fi/wp-content/uploads/2018/05/Eetti-ja-Inno-tiivistelma-web.pdf> (luettu 20.9.2019)
- Viljanen S. & Juuti P. 2018. Arvovallankumous. Eettisyys innovaatioiden lähteenä yhteiskunnallisissa yrityksissä. Arvoliitto. Keuruu. Edita Publishing Oy.
- Viljanen, S., Juuri, P., & Lämsä, A.-M. 2017. Yhteiskunnalliset yritykset toimintamahdollisuuksien edistäjinä. Yritysetiikka, 9 (1), 28-34.
- Värri V-M, 2018. Kasvatus ekokriisin aikakaudella. Tampere. Vastapaino.
- YLE uutiset: Suomalaiset ovat hyvin tyytyväisiä elintasoonsa – uhkaako ylityytyväisyys talouskasvua? (Luettu 29.6.2017) <https://yle.fi/uutiset/3-9692859>

LIITTEET

Liite 1 - Haastattelukysymykset

Henkilötiedot ja Organisaatitiedot/ Yhteiskunnallinen yritys

Nimi

Mitä työpaikalla tehdään? Mitä sinä teet? – kuvaile lyhyesti?

Aiempi työkokemus ja kauanko on ollut yhteiskunnallisessa yrityksessä töissä?

Koulutus

Mitä sinulle on kerrottu yrityksestäne ja sen yhteiskunnallisuudesta?

Eroaako työpaikkasi aiemmista työpaikoista?

Mistä tämä kaikki sai alkunsa? (Startup – yritykselle)

Miksi yhteiskunnallinen yritys? (Startup -yritykselle)

Eettisyys/toimintatavat

Mistä toimintatavoista pidät työssäsi? Mitkä edistävät työntekoasi

Kuvaa tilanne?

Mitkä eivät edistä työntekoasi

Mitkä ovat erityisen merkittäviä/kuvaa tilanne?

Mitä olette valinneet toimintatavoiksenne? Miten haluaisitte toimia kun yritys laajenee?
(Startup -yritykselle)

Työyhteisö/Ihmistenvälisyys

Millainen työyhteisö teillä on?

Mikä merkitys työyhteisöllä on sinulle?

Kuvaa jokin tilanne, joka on ollut merkittävä sinulle liittyen työkavereihin?

Omat arvot/Voimaantumisen

Mitkä ovat sinulle tärkeitä arvoja elämässä?

Kuvaa tilanne missä arvosi näkyvät?

Onko arvoillasi jotakin yhteyttä työpaikkasi arvoihin?

Mikä työssäsi palkitsee? Mitkä asiat saavat sinut voimaantumaan, kuvaa tilanne?

Työn merkitys

Millainen merkitys työllä on elämässäsi?

Oletko pohtinut työsi arvoja / suhteessa omiin arvoihisi?

Kuvaile tilanne, jossa työ on ollut tärkeä voimavara?

Milloin työ tuntuu merkityksettömälle? Kuvaile sellainen hetki elämässäsi?

Tuntuuko oma työ merkitykselliseltä? Miksi? Kuvaile tilanne, kun se on ollut jollekin toiselle tärkeää mitä sinä teet?

Tulevaisuus

Millaisena näet työsi tulevaisuuden?

Haluaisitko jatkaa samassa paikassa?

Muuttaisitko jotain?

Lisäkysymykset:

Mitä koet yhteiskunnassa olevan pielessä?

Mitä olen oppinut työssäni?