

Miia Anttila

TYÖLLISTETTÄVYYDEN RAKENTUMINEN ASIANTUNTIJOIDEN TYÖHAASTATTELUISSA

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Kesäkuu 2022

TIIVISTELMÄ

Miia Anttila: Työllistettävyyden rakentuminen asiantuntijoiden työhaastatteluissa
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma, sosiaalipsykologia
Ohjaaja: Johanna Ruusuvaara
Kesäkuu 2022

Työelämä muovautuu aina oman aikansa kulttuurisessa kontekstissa ja on siten jatkuvasti muuttuvaa ja kehittyvää. 2000-luvun aikana suomalaisen työelämän muutosta ovat siivittäneet monet yhteiskunnalliset tekijät kuten globalisaatio, digitalisaatio sekä työmarkkinoiden rakennemuutokset. Nykypäivän työmarkkinoilla työpaikan vaihtaminen on yhä tavallisempaa, ja työstä on tullut yksilölle keino kehittyä ja päästä jatkuvasti eteenpäin urallaan. Työpaikan saamiseksi työntekijän tulee vastata työpaikan odotuksiin ja todistaa työnhakuprosessissa olevansa kyseiseen työhön paras mahdollinen valinta, minkä vuoksi työllistettävyyden merkitys yksilölle kasvaa. Työllistettävyys terminä viittaa yksilön taitoon saada ja säilyttää haluamansa työpaikka persoonansa, toimintatapojensa ja kykijensä avulla.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan sitä, miten työtä hakevat asiantuntijat merkityksellistävät työllistettävyyttään työhaastatteluissa. Kiinnostuksen kohteena ovat ne kuvaukset, joiden kautta yksilöt tuottavat merkityksiä omaan työllistettävyyteensä liittyen. Aihe on erityisen tärkeä työelämän tutkimuksen kannalta, sillä työnhakijan itse tekemät kuvaukset omasta työllistettävyydestään kuvastavat myös kulttuurissamme vallitsevia työhön liittyviä arvoja ja asenteita. Työhaastattelussa pyritään lähtökohtaisesti luomaan itsestä myönteinen kuva ja vastaamaan työnantajan odotuksiin, joten työllistettävyyden kuvaukset heijastavat yksilön käsitystä siitä, millaisena hän näkee hyvän työntekijän. Tutkielman aineisto koostuu korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työhaastatteluista, joissa työnhakijat kuvailevat itseään ihmisinä ja työntekijöinä. Aineiston analyysimenetelmä on sosiaalisen konstruktionismin teoriaperinteeseen nojaava diskurssianalyysi, joka tarkastelee kielenkäyttöä sosiaalisuutta todellisuutta rakentavana ja merkityksellistävänä resurssina. Diskursiivinen lähestymistapa on siten omiaan tutkimaan haastateltavien puheessaan tuottamia työllistettävyyden kuvauksia, jotka kiteytyvät nykypäivän kulttuuriin merkityksiin.

Tutkielman tulokset jakautuvat kahteen tulkintarepertuaariin: henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaariin sekä ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaariin. Henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarissa työnhakijoiden tuottamat työllistettävyyden merkitykset kiteytyvät positiivisiin oman persoonan ja toimintatapojen kuvauksiin, ja työllistettävyyttä rakennetaan kuvaamalla, millaisia yksilöt ovat ihmisinä ja työntekijöinä ja mitä he osaavat. Tässä repertuaarissa on neljä vallitsevaa puhetapaa, jotka ovat itsenäisen työntekijän puhetapa, tunnollisen työntekijän puhetapa, inhimillisen työntekijän puhetapa sekä sopeutuvan työntekijän puhetapa. Näiden puhetapojen kautta haastateltavat tuottavat henkilökohtaisia työllistettävyyden merkityksiään ja kuvailevat hyvää työntekijyyttä suhteessa itseensä, toisiin ihmisiin ja organisaatioon. Ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari puolestaan näyttää kilpailevana repertuaarina henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarille, sillä työllistettävyyden merkityksiä tuotetaan negaation kautta kuvailemalla sellaisia tilannetekijöitä, jotka näyttävät haastavina suhteessa työn saamiseen, työn mielekkyyteen tai omaan käyttäytymisen ideaaliin.

Kaiken kaikkiaan tutkielman tulokset tukevat ja syventävät aiempaa tutkimusta työllistettävyydestä, työn vaatimuksista ja ihannetyöntekijästä ja korostavat pehmeiden, työstä toiseen siirrettävien taitojen merkitystä tietoyhteiskunnassa kovien ammatillista osaamista painottavien taitojen sijaan. Koventuneen kilpailun ja kasvaneiden vaatimusten myötä on yhä tärkeämpää kiinnittää huomiota niihin tekijöihin, jotka rakentavat nykypäivän työkulttuuria ja työntekijäidealeja, sillä työllistettävyyden merkitykset kuvastavat aikamme yhteiskunnallisia odotuksia siitä, millainen on hyvä työntekijä.

Avainsanat: työllistettävyys, työntekijyyys, ihannetyöntekijä, työn vaatimukset, tietoyhteiskunta, tietotyö, työhaastattelu, rekrytointi, sosiaalinen konstruktionismi, diskurssianalyysi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1. Johdanto	1
2. Työelämän kehitys Suomessa	4
2.1. Suomalaisen työmarkkinoiden taustaa	4
2.2. Työelämän muutostrendit	7
2.3. Työn vaatimukset ja suomalainen työntekijäihanne.....	10
2.4. Luovuus ja ongelmanratkaisu tietotyön ytimessä.....	12
3. Työllistettävyyden tulkintoja	16
3.1. Työllistettävyys tietoyhteiskunnassa	18
3.2. Rekrytointi ja työllistettävyys.....	19
4. Diskursiivinen lähestymistapa	23
4.1. Diskurssianalyysi.....	24
4.2. Menetelmälliset ratkaisut.....	26
5. Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymykset	28
5.1. Aineiston kuvaus ja eettiset kysymykset.....	28
5.2. Analyysiprosessin kuvaus	29
6. Aineiston analyysi ja tulokset	31
6.1. Henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaari	32
6.1.1. Itsenäisen työntekijän puhetapa	33
6.1.2. Tunnollisen työntekijän puhetapa	37
6.1.3. Inhimillisen työntekijän puhetapa	41
6.1.4. Sopeutuvan työntekijän puhetapa	46
6.2. Ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari.....	53
7. Yhteenveto ja johtopäätökset	58
8. Pohdinta.....	64
Lähteet.....	68

1. Johdanto

Yhteiskunnallisessa keskustelussa ja työelämän tutkimuksessa on puhuttu pitkään työelämän muutoksesta. Muutoksesta puhutaan osittain siksi, että se myy ja herättää uteliaisuutta, mutta osittain myös siksi, että työelämä ja yhteiskunta todella ovat jatkuvassa muutoksessa. Tämä muutos on viime vuosikymmeninä ollut ja on edelleen voimakasta. (Koivumäki 2008, 29–32.) Muutoksen vaikutukset ovat kuitenkin nähtävissä murroksena vasta huomattavasti varsinaista muutosta myöhemmin (Pyöriä, Ojala & Nätti 2019, 139). Muutos onkin työelämän avaintermi, johon on lähes mahdotonta olla törmäämättä ja jonka ympärillä pyörii useampi muutostrendi (Ikonen & Koivunen 2020, 1). Työelämän muutos julkisessa keskustelussa pohjaa pitkälti työelämästä tuotettuun laajaan tutkimustietoon, josta myös media ammentaa tietonsa. Uutisoinnilla on suuri vaikutus siihen, millaisia mielikuvia työelämästä julkisessa keskustelussa rakennetaan, ja mediassa kielteiset uutiset myyvät usein myönteisiä uutisia paremmin. Tämän vuoksi myös työelämää koskeva uutisointi sisältää usein kärjistyksiä ja luo kuvaa heikentyneestä, pirstaloituneesta työelämästä. (Ojala & Pyöriä 2020, 17–18; Pyöriä 2017, 6–7.)

Ei ole kuitenkaan aina yksiselitteistä, tapahtuuko muutos kohti parempaa vai huonompaa kuin aiemmin, sillä muutoksen suuntaan vaikuttavat niin työmarkkinoiden säätelyn keinot kuin työntekijöitä suojaavat instituutiotkin (Pyöriä ym. 2019, 139; Lehto 2007, 94). On selvää, että työ ja työelämä ovat muuttuneet ja muuttuvat jatkuvasti, mutta kysymys muutoksen suunnasta on vaihtelevaa ja osittain myös työntekijän subjektiivinen kokemus. Työelämässä 2000-luvun suurin muutosvoima on ollut digitalisaatio, joka on muuttanut työn tekemisen tapoja hurjalla vauhdilla, mutta digitalisaation lisäksi myös globalisaatio sekä muut yhteiskunnalliset, taloudelliset ja kulttuuriset tekijät ovat niitä elementtejä, joiden myötä suomalaisen työelämän muutos on vauhdittunut vuosituhannen taitteen jälkeen. Muutokset koskevat niin työvoimaa, työkulttuuria kuin työtehtäviäkin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 343; Alasoini 2010, 11.) Digitalisaation myötä julkisessa keskustelussa on pohdittu jopa sitä, tulevatko koneet korvaamaan ihmisen ja siten myös ihmistyö katoamaan. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, sillä vaikka digitalisaatio todella muuttaa työelämää, muuttaa se lähinnä työn sisältöjä. (Ojala & Pyöriä 2020, 26.) Kysymys onkin pitkälti siitä, mihin suuntaan työ on menossa ja mitä työelämän muutos yksilön näkökulmasta tarkoittaa.

Työelämää on Suomessa tutkittu paljon, mutta ihannetyöntekijän ominaisuuksia käsittelevää tutkimusta on vielä melko vähän (Varje 2014, 55). Työmarkkinoiden kulttuuriset mallit muokkaavat ihannetyöntekijän kuvaa ja työntekijöiden kohtaamia vaatimuksia, ja työntekijöihin

liitetyt ihannepiirteet heijastuvat suoraan kulttuurissamme vallitsevista arvoista ja käytänteistä (Väänänen & Turtiainen 2014, 19.) Näiden lisäksi historiallisessa muutoksessa keskeisiä tekijöitä ovat olleet taloudelliset ja sosiaaliset tekijät (em.), jotka ovat omalta osaltaan muovanneet niitä vallitsevia työntekijäihanteen ja työllistettävyyden merkityksiä, joita tässä tutkielmassa tarkastelen. Työnantajan näkökulmaan vaikuttavat heidän kulttuuriset käsityksensä työstä ja esimerkiksi sukupuolesta (em. 33), jotka monien muiden asioiden ohella määrittelevät, millainen työntekijä halutaan palkata ja millainen työntekijä on toivottu. Ihannetyöntekijän kuvan voidaankin sanoa rakentuvan suoraan kulttuuristen ja historiallisten kehitysten kautta, sillä työntekijältä odotetut ja toivotut ominaisuudet ja kyvyt heijastavat kunkin aikakauden ajattelutapoja. Ajattelutavat puolestaan ohjaavat työmarkkinoita ja työnantajia etsimään tietynlaisia työntekijöitä, mikä muokkaa yksittäisten työntekijöiden ja työnhakijoiden kohtaamia vaatimuksia ja sitä, miten heidän tulee työnhakutilanteessa työllistettävyyttään tuoda esiin.

Ihannetyöntekijän ja työn vaatimusten muutosten lisäksi myös ihmisten suhde työhön on muuttunut vuosikymmenten saatossa. Nykypäivän työmarkkinoilla on yhä tavallisempaa, että työpaikkaa vaihdetaan työuran aikana useampia kertoja, ja ura onkin yksilölle tapa saavuttaa henkilökohtaisia tavoitteita ja etsiä uudenlaisia mahdollisuuksia ilman pitkäaikaista sitoutumista yhteen tiettyyn työnantajaan (Guilbert, Bernaud, Gouvernet & Rossier 2016, 70). Pysyvyyden ja turvallisuuden sijaan työstä on tullut yksilölle keino päästä jatkuvasti eteenpäin kohti entistä palkitsevampia työtehtäviä, eikä työpaikan vaihtaminen siten ole nykypäivänä mitenkään poikkeuksellista (Varje 2014, 78–79; Sennett 2006, 2). Tämän muutoksen myötä myös työllistettävyyden merkitys kasvaa. Työllistettävyyys määritellään yleisesti yksilön kyvyksi saada ja säilyttää mielekäs työpaikka (Rothwell & Arnold 2007, 25; Hillage & Pollard 1998, 1–2), eli sillä viitataan yksilöiden taitoon hallita kykyjään ja ominaisuuksiaan pystyen siten vaikuttamaan henkilökohtaiseen urapolkuunsa. Pitkäkestoiset työsuhteet samassa työpaikassa eivät ole enää oletusarvo, mikä johtaa siihen, että yksilöiden on pyrittävä ylläpitämään ja kehittämään työllistettävyyttään työmarkkinoilla. (Rothwell & Arnold 2007, 24.) Yksilön näkökulmasta työllistettävyyden käsite viittaa siis siihen, millaisilla resursseilla työmarkkinoilla on mahdollista pärjätä.

Internet on nykypäivänä pullollaan erilaisia työnhakuun liittyviä uutisia ja oppaita, ja nopealla vilkaisulla löytää lukuisia vinkkejä siihen, miten työnhaussa voi erottua muista työnhakijoista ja siten saada hakemansa työn. Työnhakijan on kyettävä osoittamaan rekrytoivalle taholle olevansa heille juuri ”se oikea”, ja työnhakuoppaiden mukaan tämä onnistuu olemalla muun muassa hyväntuulinen, itsevarma, sosiaalinen, joustava ja innostunut. Vastaavasti esimerkiksi

persoonaton hakemus tai katsekontaktin välttely ovat sellaisia tekijöitä, joilla itseään voi tuoda ”väärällä tavalla” esiin, ja tämä saattaa johtaa päinvastaiseen lopputulokseen eli työnhaun kaatumiseen. Nämä edellä esiteltyt ominaisuudet heijastuvat suoraan nykypäivän työntekijähanteesta ja siitä, mitä työntekijältä halutaan ja odotetaan. (Varje 2014, 54–55.) Tämän vuoksi on tärkeää tarkastella, mitä nykypäivän työntekijöiltä odotetaan ja millaisilla resursseilla työnhakijat itseään markkinoivat työtä hakiessaan.

Tässä tutkielmassa olen kiinnostunut siitä, millaisten kykyjen ja ominaisuuksien kautta yksilöt merkityksellistävät omaa työllistettävyyttään työhaastattelutilanteessa. Kiinnostukseni kohteena ovat nimenomaan työnhakijan itse tuottamat kuvaukset omaan työllistettävyyteensä liittyen, sillä nämä kuvaukset heijastelevat myös nykypäivän työelämässämme vallitsevia arvoja ja asenteita sekä työnhakijan omaa kokemusta siitä, millaiseksi hän olettaa työnantajanäkökulmasta hyvän, ”sen oikean”, työntekijän. Yksilön näkökulmaa ei ole juurikaan tuotu esiin työllistettävyyttä koskevassa aiemmassa tutkimuksessa, minkä vuoksi on tärkeää tuoda esiin niitä merkityksiä ja puhetapoja, joita yksilöt itse omaan työllistettävyyteensä liittyen tuottavat. Tutkielmani tarkoituksena on selvittää, millä tavoin työnhakijat tuovat itseään haastattelutilanteessa esiin, ja millaisia puhetapoja työnhakijoilla on omaan työllistettävyyteensä liittyen. Tarkastelen aihetta Koneen Säätiön rahoittaman hankkeen *Testaamisen sosiologia: Persoonallisuustestit työelämän ideaalisubjekteja rakentamassa* tuottaman haastatteluaineiston avulla. Aineisto koostuu rekrytointiprosessin loppuhaastatteluista, joissa työnhakijat kuvailevat itseään monin eri tavoin tuottaen samalla sellaisia työllistettävyyteen liitettäviä merkityksiä ja puhetapoja, joiden avulla he pyrkivät saamaan hakemansa työn. Käsittelen siis niitä aineistosta löytyviä työllistettävyydelle tuotettuja merkityksiä, jotka ovat omalta osaltaan muokkaamassa työelämän ihanteita, ja vastaan tutkimuskysymykseeni: *Miten työnhakijat merkityksellistävät työllistettävyyttään työhaastattelussa?*

2. Työelämän kehitys Suomessa

Työelämä ja työmarkkinat muotoutuvat aina siinä kulttuurisessa kontekstissa, josta kulloinkin puhutaan. Tämän vuoksi on tärkeä tarkastella suomalaisia työmarkkinoita, joiden kautta myös työntekijän työllistettävyydelle luodaan kulttuurinen konteksti ja jonka myötä työllistettävyyden paikallisia merkityksiä on mahdollista tarkastella. Yhteiskunnallisten rakenteiden ja työmarkkinahistorian tarkastelu auttaa jäsentämään työelämän muutosta ja työntekijöihin kohdistuneita odotuksia historian saatosta nykypäivään saakka. Nämä odotukset ovat polku siihen, mitä työntekijältä nykypäivänä odotetaan ja millaisena nähdään hyvä, työllistettävä työntekijä.

Aineistoni keskittyy asiantuntijoiden haastatteluihin, joten otan tarkasteluun nimenomaan asiantuntijatasen työllistettävyyden sen sijaan, että tarkastelisin esimerkiksi johtotason tehtävissä tapahtunutta muutosta työntekijäihanteessa ja työllistettävyyden merkityksissä. Seuraavaksi esittelen niitä suomalaisen yhteiskunnan ja työmarkkinoiden kehityskulkuja ja muutostrendejä, jotka ovat johtaneet nykypäivän työntekijäihanteen muodostumiseen ja asettaneet nykypäivän työntekijöiden kohtaamat vaatimukset.

2.1. Suomalaisten työmarkkinoiden taustaa

Muutoksesta puhuttaessa tarkastellaan aina jotain vertailukohtaa ja lähtöpistettä: kun työelämän sanotaan muuttuneen, täytyy osata nimetä, missä ennen muutosta on oltu (Julkunen 2008, 10). Työelämän laadun huonontumisesta puhuttaessa lähtöpisteen voidaan katsoa sijaitsevan niin sanotussa kultakaudessa eli toisen maailmansodan jälkeisessä kapitalismissa, täystyöllisyydessä ja hyvinvointivaltion alkuvaiheessa. Tuota niin sanottua kultakautta uuteen vuosituhanteen verratessa on työ muuttunut keskiluokkaisempaan, tietoistuvampaan, monipuolisempaan ja vaativampaan suuntaan kuin aiemmin. Työhön sisältyy nykyään ennen kaivattuja ominaisuuksia kuten omaperäisyyttä ja kehitysmahdollisuuksia, mutta työelämän laadun koetaan silti huonontuneen. (Väänänen, Turtiainen & Toivanen 2018, 24–25; Julkunen 2008, 10–13.) Toisen maailmansodan jälkeen työ oli muun muassa nykyistä ruumiillisempaa, manuaalisempaa, rutiininomaisempaa ja tarkemmin säänneltyä (Julkunen 2008, 19), ja työmarkkinat pitivät omalta osaltaan yllä näitä työn muotoja. Voidaan siis sanoa, että fordistinen kansallisen massatuotannon

aikakausi leimaa niitä lähtökohtia, joista aloitan tarkasteluni tässä tutkielmassa suomalaisen työn kehitystä kuvatessani.

Keskeisiä työmarkkinoihin vaikuttaneita yhteiskunnallisia muutoksia ovat muun muassa väestölliset muutokset ja elinkeinorakenteen kehittyminen sekä kaupungistuminen ja vaurastuminen (Väänänen & Turtiainen 2014, 33). Suomalaisessa yhteiskunnassa nämä muutokset ovat tapahtuneet verrattain nopeasti (ks. esim. Ojala & Pyöriä 2020, 24; Väänänen ym. 2018, 19–20; Blom, Melin & Pyöriä 2001, 13; Hjerppe 1990), minkä vuoksi Suomi on tarkastelukohteena mielenkiintoinen. Nopean muutostahdin myötä myös suomalaiset työmarkkinat ovat uudelleenjärjestäytyneet nopeasti, minkä seurauksena työntekijää suojelevat instituutiot ja ammattiliikkeet ovat lähteneet liikkeelle. (Väänänen & Turtiainen 2014, 19, 34–36.) Nopeat yhteiskunnalliset muutokset ovat muuttaneet työnteon tapoja ja työntekijöihin kohdistuvia odotuksia, ja uudenlainen työkuulttuuri on kasvattanut näin ollen myös työntekijöihin kohdistuneita paineita (em. 38–39).

Toisen maailmansodan jälkeisen hyvinvointiyhteiskunnan kasvun myötä myös ammattiliitot nousivat tärkeäksi osaksi suomalaisia työmarkkinoita, mikä paransi työntekijöiden oikeuksia merkittävästi. Työntekijöiden hyvinvoinnista alettiin olla kiinnostuneempia kuin koskaan aiemmin, ja aineellisesti määritelty hyvinvointi alkoi siirtyä subjektiiviseen kokemukselliseen hyvinvointiin. (Väänänen & Turtiainen 2014, 42–44.) Samalla kolikolla on myös kääntöpuolensa, sillä subjektiivisuuden lisääntyminen tarkoitti myös työn kuormituksen siirtymistä fyysisestä henkiseen kuormittavuuteen (em. 50). 1900-luvun työntekijät ovatkin kokeneet poikkeuksellisen suuren muutoksen sekä työelämässä että yhteiskunnallisessa ilmapiirissä (Pyöriä, Ojala, Saari & Järvinen 2017, 74–75; Väänänen & Turtiainen 2014, 19; Melin 2007, 18–19), sillä aiemmat sukupolvet eivät ole kokeneet samanlaista yhteiskuntarakenteen ja sitä myötä myös työmarkkinoiden muutosta, joka muutti niin työn tekemisen tavat kuin työntekijöihin kohdistuneet vaatimukset.

Yhteiskunnallisesti toisen maailmansodan jälkeistä aikaa leimasivat niukkuus ja alhainen toimeentulotaso ja työ kiteytyi nykyisen vallitsevan palkkatyön sijaan pitkälti maataloustöihin ja ruumiilliseen työhön. Suomi teollistui ja kaupungistui hitaasti muuhun Eurooppaan verrattuna, ja yhteiskunnassa oli valloillaan niin kutsuttu mieselättäjäideologia eli miehet kävivät töissä ja naiset toimivat pääosin kotiäiteinä. Luokkayhteiskunnan ajatus näkyi selvästi niin työmarkkinoilla kuin yhteiskunnallisissa asenteissakin, ja yhteiskunta pyöri pitkälti valtahierarkioiden ja jyrkkärajaisten roolien kautta. (Väänänen ym. 2018, 20–21; Väänänen &

Turtiainen 2014, 262–265; Melin 2007, 18–19.) Työelämän valta-asetelmat ovat osa sitä viitekehystä, jonka kautta myös kussakin ajassa vallitsevat ihannetyöntekijän kuvat ovat muodostuneet. Yhteiskunnalliset toimijat kuten työväenliikkeet ja työnantajat ovat aikojen saatossa kamppailleet keskenään eri intressien valossa, mikä nostaa valta-asetelmat esiin esimerkiksi luokka- ja sukupuolijaottelun muodossa. Näitä intressejä työelämässämme on uusinnettu eri lähtökohdista käsin jo vuosikymmenten ajan. (Väänänen & Turtiainen 2014, 20–21.)

1960-luvulla Suomessa alkoi yhteiskunnallisen kehittämisen aikakausi. Teollisuus- ja palvelualat alkoivat kasvaa ja palkkatyöläisyys yleistyä myös naisten kohdalla koulutus- ja elintason kohentumisen myötä. Ruumiillinen työ oli edelleen suuressa roolissa työmarkkinoilla, mutta hiljalleen ruumiillisuus alkoi korvautua teollisuuskoneilla ja -laitteilla. Palkkatyön nopean lisääntymisen myötä myös ammattiyhdistysliikkeet alkoivat kasvaa ja jähmeät hierarkkiset valta-asetelmat saada tilalleen demokratiaa ja tasavertaisuuden näkökulmia. (Väänänen & Turtiainen 2014, 265–268; Melin 2007, 19.) Edellä esitetty muutos alkoi murtaa omalta osaltaan myös suomalaista maaseutuideologiaa, joka oli ollut jäykkine konservatiivisine ajatusmalleineen vallalla viimeiset vuosikymmenet (Väänänen & Turtiainen 2014, 265–268). Samalla työelämään liittyvä tutkimus nousi yhteiskunnallisesti ajankohtaiseksi aiheeksi. (Melin 2007, 19–20.)

Edellä kuvailtua kehittämisen aikakautta kesti noin 1980-luvulle asti, jolloin palvelusektori nousi suomalaisten työmarkkinoiden suurimmaksi tuotannon alaksi. Tämän myötä Suomi vaurastui ja nousi rikkaimpien valtioiden joukkoon. Niin yhteiskunnallisesta kuin työmarkkinoiden näkökulmasta Suomi otti suuren harppauksen kohti keskiluokkaista palkkatyöyhteiskuntaa, ja palkkatyöstä tulikin lopulta vallitseva työnteon muoto. Vaurauden lisäksi koulutustaso räjähti muutaman vuosikymmenen aikana kasvuun, ja Suomen hyvinvoinnin nousukausi oli kirkkaimmillaan. (Väänänen ym. 2018, 20–21; Väänänen & Turtiainen 2014, 268–272; Melin 2007, 19–20.) Suomi otti suuria harppauksia kohti subjektiivisempaa ja työntekijälähtöisempää työelämää, ja työelämän laadun koettiin parantuneen huomattavasti siitäkin huolimatta, että myös henkinen kuormittavuus lisääntyi. Nousukausi päättyi kuitenkin 1990-luvun alkupuolen talouslamaan, joka iski erityisen vahvasti perinteisiin miesvaltaisiin teollisuusaloihin mutta paransi naisvaltaisten palvelualojen asemaa entisestään. (Väänänen ym. 2018, 30.) Lopulta 2000-luvulle tultaessa kehittyneet tieto- ja viestintäteknikat sekä nopea globalisoituminen vauhdittivat kilpailua ja muuttivat työtä aiempaa itsenäisempään ja vaativampaan suuntaan. (Väänänen ym. 2014, 22, 31; Kasvio 2007, 37.)

2.2. Työelämän muutostrendit

Suomalaisen työelämän muutosta on tutkittu laajasti jo usean vuosikymmenen ajan. Muutos ei kuitenkaan ole aina yksiselitteisesti muutosta parempaan tai huonompaan, vaan se on moninaista ja sitä tapahtuu monilla työelämän eri osa-alueilla. (Sutela ym. 2019, 158–159, 343; Pyöriä 2017, 6–8; Lehto 2007, 94.) Merkittävää 2000-luvulla tapahtuneessa muutoksessa on kuitenkin sen vauhti (Sutela ym. 2019, 343), minkä vuoksi etenkin viimeisen vuosikymmenen aikaisia muutostrendejä on syytä tarkastella kyetäkseen ymmärtämään nykypäivän työelämän olosuhteita ja sitä kautta myös työntekijöihin kohdistuvia odotuksia.

Kuten edellisessä luvussa on esitetty, olivat suomalainen yhteiskunta ja työmarkkinat toisen maailmansodan jälkeisestä ajasta 1990-luvulle saakka huimassa nousukiidossa, ja muutoksia tapahtui eurooppalaisittain hyvin nopealla tahdilla. Tähän tuli kuitenkin 1990-luvun laman myötä muutos ja aiemmin koettu kehitys sai uudenlaisen käänteen, kun myös väestörakenne alkoi muuttua nopeasti. Työikäinen väestö alkoi ikääntyä ja laman seurauksena työttömyys sekä henkinen kuormitus kasvoivat, ja julkisessa keskustelussa suomalainen työelämä alkoi saada aiempaa kielteisemmän kuvan. (Ojala & Pyöriä 2020, 17–18; Väänänen & Turtiainen 2014, 272–275; Alasoini 2010, 16; Julkunen 2008, 9–14.) Yhteiskunnallisesti työllisten rakennemuutos on ollut eräs suurimpia työelämään vaikuttaneita rakenteellisia muutoksia, sillä työikäinen väestö on 2000-luvulla aiempaa koulutetumpaa, mutta myös iäkkäämpää (Sutela ym. 2019, 343), mikä on työntänyt työelämää kohti uudistumista ja uusiin yhteiskunnallisiin olosuhteisiin mukautumista.

Muutosta on tapahtunut myös palkansaajien työaikamuodoissa, ja vaikka perinteinen 35–40-tuntinen työviikko on edelleen suomalaisilla vallitseva työaika, on sen rinnalle tullut myös muunlaisia työnteon tapoja ja ajallisia muotoja. Niin ylityö kuin osa-aika- ja pätkätyökin ovat nostaneet päätään perinteisten työaikamuotojen lisäksi, ja niiden voidaan olettaa jatkavan yleistymistään entisestään. (Keinänen 2009.) Samankaltainen muutos on nähtävissä työsuhteissa, sillä toistaiseksi voimassa olevien kokoaikaisten työsuhteiden lisäksi myös muut työnteon muodot kuten osa-aikatyö, määräaikaiset työsuhteet ja vuokratyö ovat nostaneet päätään (Pärnänen & Sutela 2009, 156–159, 163–165.). Perinteinen kokoaikainen palkkatyö, jossa työtä tehdään 35–40 tuntia viikossa, koskettaa siis edelleen valtaosaa suomalaisista, mutta sen rinnalle on noussut muita työnteon muotoja.

Viimeisten muutaman kymmenen vuoden aikana suomalaisen työelämän muutosta ja siitä käytyä keskustelua on määrittänyt teknologian kehitys (Kasvio 2007, 30, 37–38), eikä tämä

kehityskulku ole lähestymässä päätepistettään vielä 2020-luvullakaan. Tieto- ja viestintäteknikat kasvattavat jatkuvasti rooliaan organisaatioiden kehityksessä ja etenkin tehokkuuden parantamisessa, sillä uudenlaiset koneet ja ohjelmistot edistävät työn tehokkuutta esimerkiksi kyvyllä käsitellä nopeasti valtavaa määrää tietoa (Kasvio 2007, 37–38). Teknologian ja tietotekniikan yleistymisen jatkumona on 2000-luvulla ollut digitalisaatio, ja digitaalisten teknologioiden myötä työn aika- ja paikkasidonnaisuus ovat hälventyneet entisestään (Sutela ym. 2019, 81). Tästä valtavasta muutostrendistä huolimatta on tärkeää muistaa, että teknologia on muuttanut työelämää jo 1700-luvulta lähtien, ja vaikka teknologian kehitys ja digitalisaatio muuttavatkin työtä näkyvästi ja suurella voimalla, on tämänkaltaista muutosta ollut nähtävissä lähestulkoon aina. Voidaan siis todeta, että teknologinen kehitys ja digitalisaatio todella muuttavat työelämää, mutta näin on ollut jo muutaman sadan vuoden ajan. Muutos on tänä päivänä vain huomattavasti nopeampaa ja nykyaikaisempaa kuin viime vuosituhanella, ja se konkretisoituu muuttuneissa työn sisällöissä. (Ojala & Pyöriä 2020, 23–24.)

Konkreettinen esimerkki digitalisaation vaikutuksesta suomalaisen työelämään on tietotyön yleistyminen (Pyöriä 2007, 44–45), minkä myötä suomalaisen työelämän sanotaan muuttuneen ”valkokaulusammattien dominoimaksi kentäksi” (Väänänen ym. 2018, 21). Tietotyötä ei ole tutkimuskentällä tarkkarajaisesti määritelty, mutta sen on yleisesti nähty tarkoittavan luovaa asiantuntijatyötä, jossa hyödynnetään tietotekniikkaa ja tuotetaan uutta tietoa (ks. esim. Saari & Koivunen 2017; Pyöriä 2007; Blom ym. 2001). Laajemmassa merkityksessään tietotyöllä voidaan viitata yleisesti työhön tietoyhteiskunnassa eli yhteiskunnassa, jossa työmarkkinoita kuvaavat tiedon ja informaation merkityksen huima nousu perinteisten pääoman ja raaka-aineiden rinnalla. Samalla myös työntekijöiltä haluttavat taidot ovat siirtyneet ”käsistä korvien väliin”, eli työn tuottava osa painottuu aivotyöhön perinteisten kädentaitojen sijaan. (Pyöriä 2007, 45–46.) Edellä esitettyä kuvausta mukaillen käytän tässä tutkielmassa tietotyön käsitettä kuvaamaan aineistoni haastateltavien korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työtä tietoyhteiskunnassa.

Julkisessa keskustelussa on pohdittu paljon sitä, miten digitalisaatio ja tietoistumisen kasvava rooli tulevat muuttamaan työtä, ja millaisia vaikutuksia tällä on työntekijöille. Eräs yleisesti keskustelua herättänyt aihe on ollut ihmistyön tulevaisuus ja kysymys siitä, tuleeko digitaalinen teknologia korvaamaan ihmistyön. Näin ei kuitenkaan ole lähtökohtaisesti käymässä, sillä digitaalinen teknologia tarvitsee toimiakseen rinnalleen myös ihmistyötä. Teknologia voidaan nähdä pikemminkin töiden tehostamisen mahdollistajana, mikä tarkoittaisi ihmisten kannalta töiden siirtymistä aiempaan luovempaan kehitystyöhön, johon digitalisaatio tai robotisaatio eivät

kykene. Osa töistä tulee siis digitalisaation myötä muuttumaan sisällöllisesti, mutta tämä ei tarkoita sitä, ettei ihmisiä tulevaisuuden työelämässä tarvittaisi. (Sutela ym. 2019, 73–74, 81; Pajarinen & Rouvinen 2018, 47–48.) Uusien teknologioiden myötä ihmisiltä on vapautunut aikaa mekaanisista rutiinitöistä muihin töihin, minkä vuoksi nykypäivän asiantuntijatyö keskittyy suurelta osin ihmisiin, vaikka digitalisaatiosta usein puhutaankin lähes päinvastaiseen sävyyn. (Sharma 2018, 25.)

Pajarinen ja Rouvinen (2018, 49–51) esittelevät artikkelissaan erilaisia työn sisältöihin liittyviä tekijöitä, jotka näyttäisivät nykyisen kehityksen valossa olevan koneiden heikkouksien armoilla ja siten ihmistyötä vaativia myös vuonna 2030. Samansuuntaisia havaintoja puoltaa myös Ojalan ja Pyöriän (2020, 26–28) artikkeli. Nämä ihmistyötä vaativat tekijät liittyvät ihmisten kykyyn ajatella, vuorovaikuttaa ja aistia, eikä näiden kykyjen korvaaminen nykytiedon valossa ole mahdollista kehittyneimmänkään tekoälyn avulla. Tämän vuoksi tietoyhteiskunnassa ihmistyö painottuu aiempaa enemmän metatason ajatteluun ja luovuuteen, joiden hyödynnettävyyttä on mahdollista tehostaa koneiden avulla mutta joita ei ole mahdollista toteuttaa pelkästään koneilla tai tekoälyllä. Myös sosiaalinen vuorovaikutus on nykypäivän työssä sellainen tekijä, joka on koneiden näkökulmasta vielä lasten kengissä, eikä ihmisten välistä vuorovaikutusta tai viestintää ole näin ollen mahdollista täysin korvata digitaalisen teknologian tai tekoälyn avulla. Ihminen on myös aistien ja motoriikan sekä etiikka- ja moraalikysymysten puolesta täysin ylivertainen verrattuna koneisiin, ja näiden suhteen ihmisiä halutaan tuskin tulevaisuudessakaan korvata koneilla. (Pajarinen & Rouvinen 2018, 49–51.) Nykyään ja tulevaisuudessa työt, joissa koneet korvaavat ihmisiä, ovat siis pääasiassa mekaanisia työtehtäviä kuten esimerkiksi ohjelmistotekniikkaa tai teollisuustyötä (Sutela ym. 2019, 100), minkä vuoksi ihmistyön keskiössä on jatkossa yhä enemmän esimerkiksi juuri luova ajattelu ja ongelmanratkaisukyky.

Sutela, Pärnänen ja Keyriläinen (2019, 87–90) puolestaan listaavat tutkimuksessaan viisi ulottuvuutta, joiden kautta digitalisaatio vaikuttaa työn tekemiseen yksilön näkökulmasta tarkasteltuna. Nämä ulottuvuudet ovat työn tempo, sosiaaliset suhteet, seuranta, kontrolli ja läpinäkyvyys. Digitalisaation myötä työn tehokkuus ja nopeatempoisuus ovat lisääntyneet huomattavasti viimeisen vuosikymmenen aikana, mikä on omalta osaltaan lisännyt työn vaativuutta ja kuormittavuutta. Toisaalta digitaalinen teknologia edesauttaa luovan työn tekemistä ja parantaa työn läpinäkyvyyttä, joten sitä ei voida tulkita pelkästään kuormitusta lisäävänä tekijänä työnteon näkökulmasta. Voidaan siis todeta, että digitalisaation myötä työnteon tavat ovat moninaistuneet ja mahdollisuudet sekä vapaudet ovat tämän myötä lisääntyneet huomattavasti. Samalla kuitenkin globalisaatio ja taloudellinen kilpailu ovat

pakottaneet organisaatiot tehostamaan työtä, minkä seurauksena työn koettu kuormittavuus on lisääntynyt viime vuosikymmenen aikana. (Sutela ym. 2019, 90–96.) Sosiaalisiin suhteisiin digitalisaatio on puolestaan vaikuttanut sekä asiakastyön että muun sosiaalisen kanssakäymisen näkökulmasta. Asiakastyön koetaan työntekijän näkökulmasta helpottuneen digitalisaation ja työnteon monipaikkaisuuden johdosta, ja yleisesti ihmisten välisen tiedonkulun koetaan niin ikään sujuvoituneen uusien tieto- ja viestintäteknologioiden myötä. (Em. 154–156.)

Teknologisen kehityksen myötä myös työn kuormittavuus on lisääntynyt 2000-luvulla merkittävästi, ja tämä koskee etenkin asiantuntijoita sekä ylempiä toimihenkilöitä (Sutela ym. 2019, 128). Tietotyön kontekstissa erityisesti työn kognitiivinen kuormittavuus on lisääntynyt, sillä valtavien tietomassojen käsittely, sisäistäminen ja tuottaminen haastavat kognitiivista prosessointikykyä, jota nykypäivän tietotyössä vaaditaan aiempaa enemmän. Kuormittavuutta lisäävät niin ikään digitalisaation myötä yleistyneet tieto- ja viestintäteknikat, joiden vuoksi työn ja vapaa-ajan välinen suhde on aiempaa häilyvämpi ja vaatii yksilöltä itseltään itsekontrollia. Esimerkiksi jatkuvasti mukana kulkeva sosiaalinen media sekä yleistynyt etätö sekoittavat työn ja vapaa-ajan välistä rajaa, ja ajankäytön hallinta on nykyään pitkälti yksilön, ei organisaation, vastuulla. (Sutela ym. 2019, 216, 258.) On huomionarvoista, että vapaa-aika ja ihmisten suhde aikaan ovat osa palkkayhteiskunnan tuotosta, sillä vapaa-aika on usein määritelty palkkatyöaikojen kautta (Liikkanen 2018, 335–337). Kolikon kääntöpuolena voidaan todeta, että työn kuormittavuuden myötä myös kiinnostus työntekijöiden hyvinvointia kohtaan on kasvanut, ja työntekijöiden subjektiivinen hyvinvointi on noussut viime vuosikymmeninä kiinnostuksen kohteeksi niin työelämässä kuin yhteiskunnassa yleisestikin (Väänänen ym. 2018, 25).

Tässä luvussa esitellyt työelämän muutostrendit ovat niitä taustatekijöitä, joiden pohjalta määrittyvät työntekijöiden kohtaamat vaatimukset ja odotukset ja siten myös suomalaisten työmarkkinoiden määrittelemä työntekijäihanne. Seuraavassa luvussa käsittelem työelämän muutosten vaikutuksia työntekijöiden kohtaamiin vaatimuksiin ja ihannetyöntekijän kuvan rakentumiseen.

2.3. Työn vaatimukset ja suomalainen työntekijäihanne

Siinä, missä ennen työ ja sen vaatimukset olivat jotain yksilöistä eriytettyä ja turvattua, ovat ne nykyään aiempaa enemmän suoraan yksilöön kohdistuvia. Tämä lisää myös työhön liittyvää stressiä ja pahoinvointia ja saattaa selittää koettua työn laadun huonontumista, sillä vaatimusten

kasvaessa työn mukana tulevia jännitteitä ei ratkota enää kollektiivisesti työyhteisöiden kesken, vaan yksilöllisesti ja henkilökohtaisesti. Sama pätee työntekijöihin kohdistuviin vaatimuksiin, ja aiemmin työhön liitetty kollektiivisuuden käsite on vaihtunut yksilöitymiseen ja henkilökohtaistumiseen. (Julkunen 2008, 11.) Työhaussa on tärkeää jäädä rekrytoijan mieleen ja saada itsestään parhaat puolet esiin, mutta työpaikan saanti voi karsiutua itsensä vääränlaiseen esiintuomiseen, vaikka kompetenssien pohjalta olisikin paikkaan sopiva työntekijä. (Varje 2014, 54–55.)

Työntekijältä toivotut piirteet sekä kuva kunkin aikakauden ihannetyöntekijästä muovautuvat siinä ajassa ja paikassa sekä kulttuurisessa kontekstissa, jossa kulloinkin ollaan. Eräs merkittävä taustatekijä työntekijäihanteen muutoksessa on edellisissä luvuissa esitetty muutos teollisuus- ja maatalousyhteiskunnasta tietoyhteiskuntaan, minkä myötä suuri osa työstä on muuttunut fyysisestä työstä joustavampaan toimisto- ja palvelutyöhön. Tämän myötä myös työpaikat ovat alkaneet korostaa perinteisempien maskuliinisina nähtyjen fyysisten ominaisuuksien sijaan feminiinisempiä ominaisuuksia kuten vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja sekä luovuutta ja joustavuutta. (Väänänen & Turtiainen 2014, 39–41; Zehr 1998, 7). Sukupuolten erot työelämässä ovat edellä kuvatun muutoksen myötä niin ikään kaventuneet, ja tähän vaikuttaa työn sisältöjen lisäksi myös hyvinvointiyhteiskunnan kehittymisen myötä kasvanut naisten koulutustason nousu. (Väänänen & Turtiainen 2014, 39–41.) Eri aloilla on edelleen erilaisia työhön kohdistuvia vaatimuksia eikä ruumiillinen työ ole kadonnut minnekään, mutta palvelualojen yleistymisen myötä myös feminiinisinä nähdyt ominaisuudet ovat alkaneet nostaa päätään, mikä on parantanut naisten työmarkkina-asemaa. (Väänänen ym. 2018, 30–31; Väänänen & Turtiainen 2014, 39–41.) Varje (2014, 54–55) on tutkinut työpaikkailmoituksissa rakentunutta ihannetyöntekijän kuvaa 2000-luvun Suomessa, ja hänen mukaansa työpaikkailmoitusten ihannetyöntekijä on muun muassa sosiaalinen, avoin, itsevarma ja innostunut. Näin ei ole kuitenkaan aina ollut.

Nykypäivän työntekijäihannetta ja sen mukana tulemia työntekijöiden kohtaamia vaatimuksia voidaan tarkastella uuden työn käsitteen kautta. Julkunen (2008, 19–20) esittelee uuden työn hybridinä ja mosaiikkina, jossa lukuiset yhtäaikaisesti läsnä olevat ja paikoin ristiriitaisetkin piirteet kohtaavat. Uusi työ näyttäytyy ”tietoistuneena, yksilöllisenä, joustavana ja liikkuvana sekä paikaltaan että sisällöltään” (Julkunen 2008, 18). Samaa linjaa noudattaa jälkiammatillisuuden käsite, joka kuvaa perinteisten teollisuusammattien vaihtumista tietoon, asiantuntemukseen ja osaamiseen. Perinteisiä suljettuja ammatteja ei enää määrittele ammattiosaajien tieto, sillä tietoistuneen yhteiskunnan myötä lähes kaikki tieto on verkossa saatavilla kelle tahansa. (Em. 37–38.) Työntekijöiden onkin nykypäivänä pystyttävä vastaamaan

muuttuneeseen työelämään mukauttamalla omaa osaamistaan uuden työn vaatimuksiin (Casey 1995), jotka puolestaan korostavat aiempaa enemmän työntekijöiden henkilökohtaisia ominaisuuksia ja työstä toiseen siirrettäviä pehmeitä taitoja (Puhakka, Rautopuro & Tuominen 2010, 52). Pehmeät taidot määrittävät pitkälti nykypäivän työssä työntekijöiltä vaadittavia ominaisuuksia, ja niiden on sanottu olevan kriittisiä nykypäivän työssä (Väänänen ym. 2018, 31; Robles 2012, 463, Nealy 2005, 1–2).

Pehmeillä taidoilla tarkoitetaan ammatista toiseen siirrettäviä henkilökohtaisia taitoja kuten sosiaalisia taitoja, vuorovaikutustaitoja, tunneälykkyyttä ja oma-aloitteisuutta. Lisäksi niihin lukeutuvat tietyt fyysiset ja psykologiset ominaisuudet kuten ulkonäkö ja persoonallisuus. Pehmeät taidot eivät ole suoraviivaisesti yhteydessä mihinkään tiettyyn ammattiin, mutta muuttuvassa työelämässä niitä vaaditaan yhä enemmän ja monipuolisemmin. Kovat taidot puolestaan tarkoittavat koulutuksen ja työkokemuksen myötä opittuja taitoja sekä osaamista. (Bartel 2018, 79–80; Koivunen 2016, 155; Bailly & Léné 2013, 79–80; Robles 2012, 456–457.) Perinteinen käsitys taidoista on ollut keskustelun alla viime vuosikymmenen ajan, ja käsitys taidoista pelkästään teknisinä eli kovina taitoina on kyseenalaistettu vahvasti. Etenkin palvelusektorilla ja toimistotyössä pehmeiden taitojen korostuminen perinteisten kovien taitojen sijaan on ollut yhä enemmän esillä 2000-luvun aikana. (Bailly & Léné 2013, 79–80.) Pehmeät taidot eivät ole siis sidottuja tiettyihin ammatteihin, ja nykypäivän vaatimusten valossa ne antavat työnhakijalle etua erilaisia työpaikkoja hakiessa, sillä samaa osaamista on mahdollista soveltaa useaan erilaiseen työpaikkaan – etenkin tietotyön kontekstissa.

Edellä esitetyt työn vaatimukset korostavat yleisiä yhteiskunnallisesti vallitsevia työn vaatimuksia ja ihannetyöntekijän kuvaa. Samaa linjaa noudattelevat myös tämän tutkielman kontekstissa eli erityisesti tietotyön kontekstissa määritellyt työntekijöiden kohtaamat vaatimukset ja niin kutsuttu ihanteellisen tietotyöläisen kuva, johon paneudun seuraavassa luvussa.

2.4. Luovuus ja ongelmanratkaisu tietotyön ytimessä

Työelämän muutostrendejä käsittelevässä luvussa esitetty tietotyön yleistymisen on omalta osaltaan muokannut työntekijöiden kohtaamia vaatimuksia ja määrittää siten myös ihannetyöntekijän kuvaa nykypäivän tietoyhteiskunnassa. Tietotyötä tekevän asiantuntijan työssään kohtaamat vaatimukset korostavat edellä kuvattuja pehmeitä taitoja kuten

vuorovaikutustaitoja ja oma-aloitteisuutta, mutta tietotyötä määrittävät lisäksi muuta työtä enemmän tehokkuus, luovuus sekä itsenäisyyden ja joustavuuden vaatimukset (Jokinen 2020, 164, 167; Pajarinen & Rouvinen 2018, 50–52; Robles 2012, 456–457.) Esittelen tässä luvussa tietoyhteiskunnan työntekijäihannetta sekä niitä vaatimuksia, joita tietotyötä tekevät asiantuntijat työelämässä kohtaavat.

Blom, Melin ja Pyöriä (2001, 26–28) tiivistävät tietotyötä tekevän asiantuntijan itsenäiseksi mutta yhteistyökykyiseksi yksilöksi. Tietotyö korostaa siis muuta työtä enemmän yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, mutta samalla nykypäivän individualistinen yhteiskunta edellyttää yksilöiltä kykyä itsenäiseen toimintaan (Saari & Koivunen 2017, 58). Lisäksi tietotyötä tyypillisesti määrittäviä tekijöitä ovat tietotekniikan käyttö, työhön liittyvät ideointi- ja suunnitteluprosessit sekä näihin kytkeytyvä taustakoulutus. Taustakoulutuksen katsotaan olevan ylempi keskiaste tai sitä korkeampi koulutusaste suomalaisen verrattain korkean koulutustason kontekstissa. Koulutusaste ei ole kuitenkaan itsessään tietotyötä määrittävä tekijä, vaan se kulkee usein tietotyöhön liitettyjen osaamisvaatimusten kanssa käsi kädessä. Tietotyön ytimen voidaankin todeta olevan sellaisessa luovassa työssä, joka ei ole suoraan kytköksissä tiettyyn ammattinimikkeeseen tai koulutukseen. (Blom ym. 2001, 27–29.) Tässä tutkielmassa tarkastelen kuitenkin aineistoani mukaillen korkeakoulutettujen asiantuntijoiden työllistettävyyttä, vaikkei korkeakoulutus aina olekaan varsinaisesti vaatimus tietotyön tekemiselle.

Korkeakoulutetut kohtaavat työssään korkeita vaatimuksia erityisesti pehmeiden taitojen osalta, ja ihanteellisen työntekijän odotetaan täyttävän nämä kyseiset vaatimukset. Braun ja Brachem (2015) ovat tutkineet korkeakoulutettujen työssään kohtaamia vaatimuksia ja nostaneet esiin kahdeksan eri osa-aluetta, joiden ympärillä nämä osaamisvaatimukset pyörivät. Nämä ovat työprosessien suunnittelu ja organisointi, toisten työtehtävien edesauttaminen, johtaminen, itsenäisesti haastavissa työtehtävissä suoriutuminen, fyysinen suorituskyky, vieraalla kielellä kommunikointi ja informaation sekä numeroiden prosessointikyky. (Braun & Brachem 2015, 582.) Tätä näkemystä puoltavat myös Blom ja kollegat (2001, 25–27) kiteyttäen tietotyön vaatimukset vuorovaikutus- ja viestintätaitojen sekä tietotekniikan käytön osaamisen lisäksi itsenäiseen päätöksentekokykyyn ja luovaan ongelmanratkaisukykyyn. Vähämäki (2007, 254) puolestaan kuvailee tietotyötä tekevää yksilöä ”älyoliona”, jonka halutut ominaisuudet kiteytyvät ihmisen älylliseen kykyyn ajatella ja siten tehostaa työtä niiltä osin, kun teknologia ei siihen kykene.

Tehokkuutta vaalivassa tietoyhteiskunnassa itsenäisyys on eräs asiantuntijan työssä korostunut tekijä, ja siten myös ihannetyöntekijään liitetty ominaisuus. Itsenäisyyden merkitys työssä on voimistunut 1980-luvulta aina tähän päivään saakka, ja osasyynä tähän voidaan nähdä olevan organisaatioiden hiljalleen tapahtunut muutos kohti vähemmän jäykkiä hierarkkisia rakenteita. (Kurki & Wilenius 2018, 57; Väänänen ym. 2018, 24.) Tämä tarkoittaa samalla itseohjautuvuuden lisääntymistä organisaatioissa, minkä myötä yksilöön kohdistuu aiempaa enemmän itsenäisyyden, aloitteellisuuden ja proaktiivisuuden vaatimuksia. (Väänänen ym. 2018, 24; Martela & Jarenko 2017, 12; Blom ym. 2001, 56, 111.) Itseohjautuvuuden lisääntymisen myötä itsensä johtamisen merkitys kasvaa, sillä työntekijä on aiempaa enemmän vastuussa työnsä organisoinnista ja sisällöistä siinä missä tämänkaltaiset asiat on ennen usein delegoitu esihenkilölle (Martela & Jarenko 2017, 12; Blom ym. 2001, 56). Tämä voidaan nähdä ongelmallisena suhteessa tehokkuuteen ja kasvaneeseen kilpailuun, sillä työelämässä koetut suorituspainet kohdistuvat aiempaa enemmän yksilöön itseensä. Kiristynyt kilpailu ja digitalisaation myötä tapahtunut työn tehostuminen kasvattavat aikapaineita, mikä taas lisää työn henkistä kuormittavuutta ja saattaa johtaa työuupumukseen. (Blom ym. 2001, 103–106.) Toisaalta itseohjautuvuuteen panostava organisaatio voi parhaillaan toimia tukena ja voimavarana työntekijälle ja siten parantaa koettua työn laatua tehokkuuden vaatimuksista huolimatta (Carmeli, Meitar, & Weisberg 2006, 85–86).

Työelämän muutostrendejä käsittelevässä luvussa olen nostanut esiin Sharman (2018, 25) toteamuksen työn prosesseista ihmiskeskeisinä prosesseina. Tämän voi kuitenkin nähdä viittaavan lähinnä työn sisältöihin ihmislähtöisenä toimintana sen sijaan että keskityttäisiin varsinaisesti työntekijälähtöiseen ajatteluun. Blom ja kollegat (2001, 103–106) puoltavat tätä näkemystä, sillä vaikka itse työn keskiössä on ihminen, tehostamisen ja kiristyneen kilpailun kulttuuri kohdistavat yksilöön valtavasti paineita, mikä saattaa lisätä työn kuormittavuutta. Pyöriän (2007, 45) mukaan ”ihmisen henkiset kyvyt ovat todellinen kilpailukyvyyn lähde”, mikä viittaa työntekijöiden kykyyn olla sosiaalinen, itsenäinen ja joustava, mutta samalla myös tehokas ja tuloksellinen. Lienee sanomattakin selvää, että näiden vaatimusten kanssa tasapainoilu vaatii yksilöltä myös paljon joustavuutta ja resilienssiä (ks. esim. Julkunen 2008).

Julkusen (2008, 104–105) mukaan ajatus työn joustavuudesta on noussut keskusteluun 1980-luvun taitteessa, kun mekaanisia ja jäykkiä työelämän käytänteitä alettiin hiljalleen murtaa. Hän jakaa joustavuuden määrälliseen ja laadulliseen joustavuuteen. Määrällinen joustavuus viittaa esimerkiksi työaikajoustoihin kysynnän näin vaatiessa, kun taas laadullinen jousto viittaa työn sisältöihin liittyvään joustavuuteen, jota esimerkiksi jatkuva uusien teknologioiden kehitys

vaatii. (Julkunen 2008, 106–107.) On kuitenkin tärkeää pohtia, ketä joustavuus lopulta hyödyttää. Pyritäänkö joustavuudella parantamaan työntekijöiden työoloja vai kasvattamaan työntekijöiden tuottavuutta ja monikäyttöisyyttä organisaation silmin? (Blom ym. 2001, 112–113.) Edellä esitetty kuvaus määrällisen ja laadullisen joustavuuden jaosta luo väistämättä organisaatiolähtöisen näkökulman joustavuuteen. Tällöin esimerkiksi työaikajoustot nähdään keinona vastata muuttuvaan kysyntään sen sijaan, että ne toimisivat työntekijälle vapautta tuottavana tekijänä. Vapautta sekä tunnetta autonomian ja vaikutusmahdollisuuden parantumisesta ovat työntekijänäkökulmasta mahdollistaneet esimerkiksi etätö ja työn paikalliset joustot (ks. esim. Ojala & Pyöriä 2018, 411–412; Nätti, Pyöriä, Ojala & Anttila 2010, 53–54), ja ihanteellisessa tilanteessa joustavuuden voitaisiin ajatella palvelevan sekä organisaatiota että yksilöä.

Työntekijäihanteen muutoksessa on nähtävissä laadullista muutosta sekä vaatimusten tiukentumista. Laadullinen muutos tarkoittaa ihmissuhdetaitojen ja henkilökohtaisten kykyjen korostumista perinteisten kädentaitojen ja fyysisten ominaisuuksien sijaan. Vaatimusten tiukentuminen taas pitää sisällään vahvan osaamisen, huippusuoritusten ja jatkuvan kehittymisen tarpeen kasvamista. Nämä kaksi tasoa eivät olisi toisiinsa kytkeytyneitä ilman taloudellisen kilpailun kasvua, mikä on johtanut nykypäivän työelämässä työntekijän tulosvastuullisuuden painottumiseen. Tämän seurauksena ihannetyöntekijän kuvasta kehittyi lopulta hyvin monitahoinen ja paikoin jopa ristiriitainen, sillä työntekijältä vaaditaan samaan aikaan kovuutta ja pehmeyttä, tunteellisuutta ja äärimmäistä tuloksellisuutta. (Varje 2014, 80–82.) Tietoyhteiskunnassa asiantuntijan toivotaan siis olevan pitkälti itse vastuussa työstään ja sen johtamisesta, mutta samalla hänen kuitenkin odotetaan olevan tehokas ja joustava. Nykypäivän individualistinen työelämä on johtanut aiempaa yksilökeskeisempiin työn vaatimuksiin, mutta samalla se on antanut yksilölle enemmän vapautta hakeutua haluamansiin töihin ja rakentaa työllistettävyydellään halutunlainen työura. Työllistettävyyttä voidaan nähdä ikään kuin työntekijän resurssina vastata työmarkkinoiden määrittelyihin siitä, millainen työntekijän kuuluisi olla ja mitä tämän kuuluisi osata. Seuraavassa luvussa esittelen erilaisia näkökulmia tutkielmani käsitteelliseen viitekehykseen eli työllistettävyyteen liittyen.

3. Työllistettävyyden tulkintoja

Työllistettävyys (eng. employability) käsitteenä on monisyinen, ja sille on olemassa useita erilaisia tulkintoja sekä läheisiä käsitteitä. *Työllistyvyys* on suomenkielisessä kirjallisuudessa työllistettävyyden synonyymina käytetty käsite ja vaihtoehtoinen suomennos englanninkieliselle termille ”employability” (Tuominen, Rautopuro & Puhakka 2011, 6). Esimerkiksi Tuominen (2013, 15) viittaa työllistyvyuden käsitteellä niihin yksilön kykyihin, tietoihin ja taitoihin, jotka auttavat aktiivisesti hyödynnettyinä työn saamisessa ja työuralla etenemisessä, ja määrittelee siten työllistyvyuden samansuuntaisesti suhteessa työllistettävyyden yleisiin määrittelyihin. Muita työllistettävyyden läheisiä käsitteitä ovat työllisyys ja työllistyminen. Tilastokeskuksen (2022) mukaan termi *työllisyys* viittaa kaikkiin työtä tekeviin henkilöihin siinä, missä *työllistyminen* tarkoittaa sitä yksittäistä hetkeä, kun yksilö saa työpaikan. Aineistoni pohjalta ei voida tulkita, kuka haastateltavista on saanut rekrytointiprosessin päättyessä työn ja kuka ei, joten käytän tässä tutkielmassa käsitettä työllistettävyys määrittelemään niitä resursseja ja potentiaalia, joiden avulla yksilö pyrkii työllistymään ja pysymään haluamassaan työssä. Seuraavaksi esittelen erilaisia työllistettävyyden tulkintoja.

Kapeimmillaan työllistettävyydellä voidaan tarkoittaa sitä, työllistyykö valmistunut henkilö puolen vuoden sisällä valmistumisesta. Tämä määritelmä sulkee kuitenkin ulos useita tärkeitä työllistettävyyteen liittyviä tekijöitä, sillä valmistumisen jälkeen saatetaan esimerkiksi taloudellisista syistä ottaa vastaan työpaikka, joka ei vastaa omaa koulutustasoa. (Dacre Pool & Sewell 2007, 277–287.) Etenkin nuorilla korkeakoulutetuilla onkin usein valmistumisen jälkeen haasteita työllistyä, sillä yleisen koulutustason nousun myötä myös akateemiset vaatimukset ovat kovemmat kuin aikaisemmin. Tätä ilmiötä voidaan kutsua akateemiseksi työttömyydeksi. (Tuominen ym. 2011.) Souto-Otero ja Shields (2016, 8–9) puolestaan esittävät, että rekrytointiprosessista voidaan tunnistaa kolme rekrytointipäätöksiin vaikuttavaa tekijää: akateemiset saavutukset, kokemus ja vapaa-ajan toiminta. Heidän mukaansa yksilön työllistymispotentiaali ja siten myös työllistettävyys ovat korkeimpia niillä hakijoilla, joilla kaikki kolme tekijää täyttyvät.

Tran (2020) esittelee teoksessaan työllistettävyyden käsitteen vastauksena neljään eri työelämän muutostrendiin, jotka ovat tietoistuminen ja teknologian kehitys, yleinen koulutustason nousu, työmarkkinoiden jatkuva muutos ja kasvava kompleksisuus sekä työn luonteen muutos. Muutoksiin vastaaminen edellyttää yksilöitä kehittämään sellaisia taitoja, ymmärrystä ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, joilla hän voi parantaa urakehitystään ja työllistymisen

mahdollisuuksiaan. Tätä taitojen ja ominaisuuksien joukkoa voidaan kuvailla työllistettävyydeksi. Työllistettävyyttä on mahdollista kehittää elämän ja työuran aikana, eikä se ole tiettyyn työhön tai hetkeen sidottua, joskin kussakin ajassa ja paikassa on aina kontekstisidonnaisia ominaispiirteitä. Lisäksi Tran jakaa työllistettävyyden tekniseen ja ei-tekniseen osaamiseen. Teknisellä osaamisella hän viittaa aiemmin esiteltyihin koviin taitoihin, jotka ovat pehmeitä, ei-teknisiä taitoja universaalimpia ja eri maiden ja instituutioiden kesken tunnistettavia. (Tran 2020, xiii.) Tran (2020) mukailee teoksessaan Yorken (2006) kuvausta työllistettävyydestä joukkona kehitettäviä ominaisuuksia, joilla vastataan työelämän muuttuviin tilanteisiin. Yorken (2006, 13–14) mukaan työllistettävyys on monisyinen käsite, joka kattaa paljon enemmän kuin pelkän perinteisen ajatuksen työllistettävyydestä yksilön tietoina ja taitoina. Tietojen ja taitojen sijaan työllistettävyydessä tulisi korostaa tilanteista ymmärrystä ja sellaisia käytänteitä, joiden avulla työelämän kasvaneeseen kompleksisuuteen pystytään vastaamaan. Työllistettävyys on siis muun yksilöllisen osaamisen lisäksi myös resilienssiä eli kykyä toimia muuttuvissa ja kompleksisissa työelämän tilanteissa.

Dacre Poolin ja Sewellin (2007) tulkinta työllistettävyydestä on aiempien tutkimusten pohjalta kehitetty CareerEDGE-malli, joka noudattelee myös edellä esiteltyä Tranin (2020) kuvausta työllistettävyydestä. CareerEDGE-mallissa työllistettävyys koostuu sellaisista tekijöistä ja valmiuksista, joiden avulla yksilön on mahdollista saada sekä säilyttää sellainen mieleinen työ, jossa he voivat pysyä ja menestyä. Näitä tekijöitä ja valmiuksia ovat yksilöön uraan liittyvät tekijät, aiempi kokemus, ammatilliset tiedot ja taidot, yleiset taidot sekä tunneälykyys, ja työllistettävyyden täyttä potentiaalia tarkastellessa tulisi jokaisen näistä tekijöistä täyttyä. Dacre Poolin ja Sewellin mukaan kukaan ei ole kuitenkaan koskaan valmis tai työllistettävyytensä puolesta täydellinen, ja työllistettävyyden osatekijöitä on mahdollista kehittää läpi elämän itsearvioinnin ja reflektoinnin avulla. (Dacre Pool & Sewell 2007, 280–283, 288.)

CareerEDGE-malli, kuten muutkin edellä esitellyt työllistettävyyden määrittelyt, ovat melko yksilökeskeisiä ja painottavat yksilön kokemusta, tietoja, taitoja ja henkilökohtaisia ominaisuuksia sen sijaan, että ne huomioisivat myös nykypäivän yhteiskunnan ja työmarkkinoiden muuttuvat vaatimukset, olosuhteet ja erityispiirteet. Seuraavassa luvussa käsittelen työllistettävyyden konseptia tietoyhteiskunnan kontekstissa ja esittelen tässä tutkielmassa käytettävän työllistettävyyden käsitteellisen viitekehyksen.

3.1. Työllistettävyyden tietoyhteiskunnassa

Brown, Hesketh ja Williams (2003) ovat tutkineet korkeakoulutettujen työllistettävyyden rakentumista tietoyhteiskunnan kontekstissa ja määritelleet tältä pohjalta konstruoituneen työllistettävyyden GEKE-mallin (*Graduate Employability in a Knowledge Economy*), jota käytän käsitteellisenä viitekehyksenä myös tässä tutkielmassa. GEKE- mallissa työllistettävyyttä tarkastellaan ottaen huomioon kolme erilaista ulottuvuutta sekä näiden suhteet toisiinsa. Nämä ulottuvuudet ovat työllistettävyyden poliittinen ulottuvuus, työllistettävyyden rakentuminen työmarkkinoille tullessa eli työuran alussa sekä työnantajien valta määrittellä työllistettävyyden merkityksiä. (Brown ym. 2003, 5–6.) Malli siis huomioi yksilöllisten ominaisuuksien lisäksi ympäröivän yhteiskunnan erityispiirteitä luoden työllistettävyydestä edellä esitettyjen yksilöpainotteisten kuvausten sijaan aiempaa laajemman käsitteen. Yleisesti kasvaneen koulutustason vuoksi tietoyhteiskunnan työmarkkinoiden voidaan nähdä ruuhkautuneen, sillä päteviä tietotyöntekijöitä on lähtökohtaisesti työmarkkinoilla enemmän kuin työpaikkoja (em. 8). Tämän vuoksi työllistettävyyttä on tärkeää tarkastella useasta eri näkökulmasta ja nimenomaan tietotyön kontekstissa, johon myös tämän tutkielman aineisto sijoittuu.

Brown ja kumppanit laajentavat muun muassa Rothwellin ja Arnoldin (2007, 25) sekä Hillagen ja Pollardin (1998, 1–2) määritelmää työllistettävyydestä yksinomaan yksilön kykyinä työllistyä, sillä työllistyminen ja työllistettävyyden eivät ole ympäröivästä kontekstista irrallaan olevia tekijöitä, vaan ne määrittyvät aina myös yhteiskunnan taloudellisen tilanteen ja työmarkkinoiden kautta (Brown ym. 2003, 9). Brownin ja kumppaneiden tapaan Hillage ja Pollard (1998, 1) huomioivat artikkelissaan työmarkkinoiden olemassaolon, mutta määrittävät sen vaikutuksen työllistettävyyteen kapeaksi ja rakentavat lopulta työllistettävyyden määrittelyn nimenomaan yksilön kyvyksi työllistyä ja säilyttää työpaikkansa. Tämänkaltaisen määritelmän olettaa, että mikäli yksilö ei saa työtä, on se hänen oma vikansa, eikä hän ole näin ollen yksilöllisiltä ominaisuuksiltaan tarpeeksi työllistettävä. (Brown ym. 2003, 9.)

Brownin ym. (2003, 9–10) mukaan työllistettävyyden konstruointi yksilön kykyjen ja ominaisuuksien lisäksi siis kulloinkin käsillä olevassa kontekstissa ja vaihtelee siten myös taloudellisen tilanteen ja työmarkkinatilanteen mukaan. Mikäli työntekijöitä on työmarkkinoilla enemmän kuin työpaikkoja, saattaa yksilön työllistettävyyden heikentyä. Sitä vastoin työvoimapolun aikaan pitkään työttömänä olleet saattavat muuttua työllistettäviksi. Näin ollen työllistettävyyttä ei voida määrittellä yksinomaan yksilöllisten ominaisuuksien kautta, vaan työllistettävyyden on kaksinaista: sekä suhteellista että absoluuttista. Absoluuttisuudella viitataan yksilöllisiin

ominaisuuksiin kuten tietoon, taitoihin ja työntekijöiden sitoutuneisuuteen, kun taas suhteellinen työllistettävyys on sidoksissa ympäröivään kontekstiin kuten työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan vaihteluun. (Brown ym. 2003, 9–10.) Absoluuttisena ulottuvuutena työllistettävyttä voidaan tarkastella sen kautta, täyttääkö yksilö tietyn työn asettamat vaatimukset. Suhteellisen ulottuvuuden kautta tarkasteltuna työllistettävyys puolestaan skaalautuu aina suhteessa muihin työnhakijoihin työmarkkinoilla. Työnhakija saattaa siis olla henkilökohtaisilta taidoiltaan työllistettävä, muttei siitä huolimatta välttämättä saa työtä, jos työmarkkinoilla on samaan aikaan lukuisia muita yhtä työllistettäviä yksilöitä. (Brown ym. 2003, 10–11.) Tämän kaksinaisuuden kautta tarkasteltuna Brown ja kumppanit (2003, 11) määrittelevät työllistettävyyden suhteelliseksi mahdollisuudeksi löytää ja ylläpitää erilaisia töitä.

Mukaien tässä tutkielmassa Brownin, Heskethin ja Williamsin määritelmää työllistettävyydestä sekä yksilöllisten ominaisuuksien että ympäröivän työmarkkinatilanteen kautta määrittävänä. Lisään tähän määrittelyyn myös kulttuurisen ulottuvuuden eli tarkastelen työllistettävyttä yksilöllisten ominaisuuksien ja työmarkkinatilanteen lisäksi kulttuurisen kontekstin kautta rakentuvana. Kulttuurisen kontekstin huomiointi mahdollistaa työllistettävyyden paikallisten merkitysten liittämisen laajempaan kulttuuriseen jatkumoon ja auttaa siten hahmottamaan myös työllistettävyyden merkitysten yhteyttä nykypäivän työntekijäihanteen rakentumiseen.

3.2. Rekrytointi ja työllistettävyys

Työllistettävän yksilön nähdään vastaavan työelämän ihanteita ja odotuksia, ja työllistettävyyden merkitykset kiteytyvätkin näin ollen muun muassa sosiaalisuuteen, luovuuteen, itsenäisyyteen ja joustavuuteen. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita sitä, että yksilöllisiltä ominaisuuksiltaan työllistettävä henkilö saisi haluamaansa työtä, sillä työn saamisen edellytyksenä on oikeanlaisten vaatimusten täyttämisen lisäksi myös rekrytointiprosessin läpäiseminen. Työnhakija voi vaikuttaa työn saamiseen tietyissä määrin, mutta viime kädessä valta on rekrytoivalla taholla. Tarkastelen tässä luvussa rekrytointiprosessia muuttuvien työmarkkinoiden ja kulttuurisen kontekstin valossa valaisten sitä, millainen rooli edellä esitetyillä työmarkkinamuutoksilla sekä työn vaatimuksilla ja työntekijäihanteella on rekrytointiprosesseissa ja rekrytoijien työssä. Rekrytoijat toimivat rekrytointiprosessissa ikään kuin portinvartijoina, ja heillä on viime kädessä suuri vaikutus siihen, millainen henkilö kunkin rekrytointiprosessin päätteeksi valitaan. Näin ollen rekrytointinäkökulman tarkasteleminen tuottaa tärkeää tietoa myös siitä kulttuurista, jonka kontekstissa rekrytoijat työtään tekevät.

Nyky-yhteiskunnassa ja jatkuvasti kehittyvässä maailmassa henkilöstöhallinnon rooli on kasvattanut merkitystään työnantajasektorilla, kun organisaatioiden kehityksen on huomattu kulkevan käsi kädessä henkilöstön kehityksen kanssa. Näin ollen työntekijöihin halutaan panostaa aiempaa enemmän ja siten myös työntekijät itsessään nähdään arvokkaina työnantajaorganisaatiolle. Tämän kehityksen myötä myös rekrytoinnin tärkeys on viime vuosikymmenen aikana kasvanut organisaatioissa, ja siihen ollaan myös valmiita panostamaan aiempaa enemmän. Rekrytointiprosessi alkaa työnantajan päätöksestä ottaa organisaatioon uusi työntekijä, ja rekrytoinnilla pyritään yleensä vastaamaan organisaation tarpeisiin. Rekrytoiva organisaatio määrittelee tarpeisiinsa sopivat kriteerit, joiden perusteella työntekijää lähdetään valitsemaan työnhakijoiden joukosta. (Abbas, Shah & Othman 2021, 46–49.) Valinnan tekemiseen on monenlaisia tapoja. Useimmiten organisaatiot käyttävät valinnan tekemiseen haastatteluja, joihin sopivimmat hakijat on valikoitu hakemusten perusteella. Rekrytointiin voidaan käyttää myös esimerkiksi erilaisia kyky- ja persoonallisuustestejä, tai koko rekrytointiprosessi voidaan ostaa ulkoiselta taholta. Tällöin puhutaan henkilöarvioinnista. (Cook 2016; Syrjänen 2006, 148–149, 152–153.) Rekrytointiprosessi voidaan siis toteuttaa lukuisilla erilaisilla tavoilla, mutta kaikissa näissä on yhteistä se, että rekrytoinnilla organisaatio pyrkii löytämään itselleen kaikkein sopivimman työntekijän hakijoiden joukosta, ja työnantajien korostaessa yhä enemmän pehmeiden taitojen tärkeyttä työnhakijoissa, on myös työllistettävyys kasvattanut merkitystään niin tutkimuksessa kuin rekrytoijien keskuudessakin (McQuaid, Green & Danson 2005, 192).

Pehmeiden taitojen korostuminen työnhaussa vaikuttaa rekrytoijien työhön monin tavoin (Väänänen & Turtiainen 2014, 294), ja työntekijöitä voidaan palkata jopa hyvin intuitiivisesti henkilökohtaisten ominaisuuksien ja taitojen perusteella (Bailly & Léné 2013, 88–89). Tämä on suhteellisen yleinen ja tehokas rekrytoinnin tapa, joskaan ei täysin ongelmaton sellainen, sillä henkilökohtaisten ja psykologisten ominaisuuksien ja taitojen määrittely on paikoin erittäin hankalaa ja sidoksissa kunkin aikakauden ajattelutapoihin ja arvoihin sekä työkuulttuuriin. Rekrytoinnissa työntekijöiden valintaa saatetaan perustella henkilökohtaisilla ominaisuuksilla kuitenkin täysin selventämättä, mitä nämä ominaisuudet oikeastaan ovat ja miten ne on työnhakuprosessissa määritelty. (Em.) Työnhakijoilta toivotaan siis sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia ja taitoja, joita edes työnantaja ei pysty aina täysin määrittelemään, mutta jotka saattavat olla tärkeitä tekijöitä työllistymisen kannalta (Bailly & Léné 2013, 88; Tuominen 2012, 33). Ongelmallista pehmeiden taitojen korostamisessa rekrytoinnissa on myös se, että niiden pohjalta tehty valinta tarkoittaa samalla myös taitojen henkilöitymistä, jolloin työnhakuprosessin

kaatuessa se kaatuu yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja tuottaa lähtökohtaisesti negatiivisen arvioinnin henkilöstä itsestään, ei tämän taidoista tai osaamisesta. (Bailly & Léné 2013, 90.)

Jatkuvasti kehittyvässä tietoyhteiskunnassa rekrytoijat reagoivatkin työssään jatkuvasti työn muutokseen ja työmarkkinatilanteeseen pyrkimällä palkkaamaan kuhunkin aikakauteen ja sen paineisiin sopivia työntekijöitä (Väänänen & Turtiainen 2014, 294). Nykyään työhön osallistutaan yhä enemmän omalla persoonalla, ulkonäöllä ja tunteilla, mikä tekee työstä nykypäivänä työntekijöille itselleen yksilöllisen projektin (Koivunen 2016, 154–155). Tämä luo haasteita sekä rekrytoijalle että työnhakijalle, sillä vaadittava osaaminen ei ole aina selkeästi määriteltävissä, ja osaamiseen liitetyt vaatimukset voivat pohjautua esimerkiksi kulttuuriin, asenteisiin tai arvoihin. Tämä saattaa nousta ongelmaksi myös syrjinnän näkökulmasta. Esimerkiksi eri sukupuoliin liitetyt stereotyyppiset piirteet saattavat toimia syrjivinä elementteinä rekrytointiprosessissa. Bailly ja Léné (2013, 89–90) esittävät työnantajien kuvailleen naispuolisia työnhakijoita mahdollisesti muita tunnollisemmiksi, tai vaihtoehtoisesti työnhakijoiden sopivuutta haettuun työpaikkaan saatetaan arvottaa ulkonäön perusteella. Näin ollen sekä työnantajalla että yksittäisellä rekrytoijalla on rekrytointitilanteessa valtaa määrittellä, millainen työntekijä halutaan palkata, eikä tätä valintaa tarvitse aina edes perustella.

Voidaan siis sanoa, että kunkin ajan työntekijäihanteet ja työllistyvyyteen kiteytyvät merkitykset nousevat kulloinkin vallitsevista kulttuurisista malleista ja käytänteistä, jotka ovat 2000-luvun aikana painottuneet sosiaaliseen pääomaan, muuntautumiskykyyn ja sopeutumisvalmiuteen. Henkinen jaksaminen ja kestävyys ovat työn ammatillisten osaamisperusteiden lisäksi tärkeitä osa-alueita, ja työstä toiseen siirrettävät henkilökohtaiset ominaisuudet ovatkin nostaneet vahvasti päätään tällä vuosituhanella. Nykypäivän työnhakuprosessit ovat usein hakijoille henkilökohtaisia projekteja, ja valinta voi perustua moniin eri tekijöihin kuten tietoon, taitoihin, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten persoonaan tai toimintatapoihin tai vaihtoehtoisesti ulkoisiin piirteisiin kuten etnisyyteen tai sukupuoleen.

Edellä esitellyt työllistettävyyden tulkinnat korostavat työllistettävyyttä moniulotteisena käsitteenä, jota on tärkeää tutkia työnhakijoiden näkökulmasta ja suhteessa nyky-yhteiskunnan historialliskulttuuriseen kontekstiin. Aiempi työllistettävyydestä tehty tutkimus keskittyy yksilöiden työllistettävyyttä määrittäviin ominaisuuksiin ja kompetensseihin sekä työllistymismahdollisuuksiin, joiden nähdään rakentuvan sekä yksilön oman toiminnan että ympäröivän työmarkkinatilanteen kautta. Työntekijöiden näkökulmaa työllistettävyyteen ei ole

juurikaan tutkittu, minkä vuoksi on tärkeää nostaa esiin niitä merkityksiä, joita yksilöt itse tuottavat suhteessa työllistettävyyteensä sekä suhteessa ympäröivään kulttuuriin. Seuraavassa luvussa esittelen tutkielmani teoreettis-metodologisen lähestymistavan eli diskurssianalyysin, jonka avulla työntekijöiden itse tuottamia työllistettävyyden kuvauksia on mahdollista tarkastella kulttuurisen kontekstin kautta rakentuvina sekä kulttuurisia merkityksiä tuottavina elementteinä.

4. Diskursiivinen lähestymistapa

Käytän aineistoni analyysimenetelmänä sosiaalisen konstruktionismin teoriaperinteeseen perustuvaa diskurssianalyysia, jonka esittelen tässä luvussa. Ensin avaan lyhyesti diskurssianalyysin teoreettista viitekehystä eli sosiaalisen konstruktionismin lähestymistapaa, minkä jälkeen siirryn esittelemään diskurssianalyysia ja siihen liittyviä lähtöoletuksia ja käsitteitä. Pohdin myös omaa rooliani tutkijana diskursiivisen tutkimuksen puitteissa.

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan ymmärryksemme todellisuudesta rakentuu aina sen historiallisen ja kulttuurisen kontekstin kautta, jossa kulloinkin elämme. Sen lisäksi, että ymmärrämme todellisuutta tietyssä historialliskulttuurisessa viitekehyksessä, me myös rakennamme sitä siinä kontekstissa, jossa elämme. Maailma nähdään kulloinkin vallitsevan historiallisen tai kulttuurisen ympäristön kautta sen sijaan, että se näyttäytyisi pysyvänä ja itsestään selvänä. Ihmiset muovaavat sosiaalista todellisuutta jatkuvasti omalla toiminnallaan ja kielenkäytöllään. (Burr 2015, 1, 3–5.) Sosiaalisen konstruktionismin ydinajatus on sekä todellisuuden että merkitysten rakentuminen sosiaalisissa käytännöissä, ja näiden keskiössä on kieli (Burr 2015, 4–5; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 9–10). Sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksessä kielen käyttöä tarkastellaan todellisuuden rakentamisena, osana todellisuutta, sen sijaan, että se nähtäisiin todellisuuden kuvana eli ikään kuin pysyvänä elementtinä (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 21–25; Burr 2015, 8–9).

Kielen kautta elettyä elämää merkityksellistetään, joten sitä on syytä tutkia aineksena, jota voidaan käyttää hyvin monin eri tavoin saaden mahdollisesti aikaan erilaisia lopputuloksia. Kieli ei ole pelkästään kielellistä toimintaa, vaan se sisältää vahvan sosiaalisen ulottuvuuden, ja järjestäytyy kieliopillisten käytäntöjen lisäksi myös sosiaalisten normien, arvojen ja sääntöjen mukaan. Samalla sitä uudistetaan ja uusinnetaan jatkuvasti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, ja kieltä käytettäessä ihmiset konstruoivat eli merkityksellistävät ne kohteet, joista kulloinkin puhutaan. (Jokinen ym. 2016, 21, 26; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 10–11.) Kieli voidaan siis nähdä ikään kuin resurssina, jonka avulla sosiaalista todellisuutta rakennetaan ja merkityksellistetään, minkä vuoksi diskursiivisen lähestymistavan ytimessä on nimenomaan kielenkäytön tarkastelu.

4.1. Diskurssianalyysi

Diskurssianalyysia voidaan luonnehtia väljäksi teoreettiseksi viitekehyykseksi, jonka puitteissa tutkimusta on mahdollista tehdä tarkastellen erilaisia aineistoja eri painopisteistä käsin. Diskurssianalyysi ei ole perinteisessä mielessä analyysimenetelmä, vaan pikemminkin lähestymistapa, jonka avulla sosiaalista elämää ja sen tuottamia merkityksiä voidaan tarkastella kulloinkin käsillä olevassa kulttuurisessa kontekstissa. (Potter & Wetherell 1987, 175; Suoninen 1992, 125.) Diskursiivista analyysia tehdessä tutkija voi käyttää erilaisia menetelmällisiä sovelluksia, joille kaikille on yhteistä niiden kieleen ja kielen kautta tuotettuihin merkityksiin keskittyvä luonne.

Diskurssianalyysi rakentuu viiden erilaisen lähtöoletuksen varaan, joita ovat kielenkäyttö sosiaalisen todellisuuden rakentajana, useiden rinnakkaisten ja keskenään kilpailevien merkityssystemien olemassaolo, merkityksellisen toiminnan kontekstisidonnaisuus, toimijoiden ja merkityssystemien kiinnittyminen toisiinsa sekä kielenkäytön seurauksia tuottava luonne. (Jokinen ym. 2016, 21; Suoninen 1997, 41). Tutkielman luonteesta ja tutkimusasetelmasta riippuen eri lähtökohdat voivat painottua toisia enemmän (Suoninen 1997, 41). Tässä tutkielmassa keskiössä ovat erityisesti kaksi ensimmäistä lähtöoletusta, eli kielenkäytön sosiaalista todellisuutta rakentava luonne sekä rinnakkaisten ja keskenään kilpailevien merkityssystemien olemassaolo.

Kielen käytön sosiaalista todellisuutta rakentava luonne korostaa kielenkäyttöä aktiivisena resurssina, jonka avulla elettyä sosiaalista todellisuutta merkityksellistetään, järjestetään ja rakennetaan, eli konstruoidaan. Konstruktivisuuden ajatus puolestaan kuvaa kielen jäsentämistä sosiaalisesti jaettuina merkityssystemeinä eli kirjona yhtäaikaista merkityksiä, jotka muodostuvat suhteessa sekä toisiinsa että vallitsevaan sosiaaliseen todellisuuteen. (Jokinen ym. 2016, 22–25). Sosiaalinen todellisuus on siis moninainen kokonaisuus useita rinnakkaisia tai keskenään kilpailevia merkityssystemejä, jotka jäsentävät ja merkityksellistävät maailmaa monin eri tavoin. Useiden merkityssystemien samanaikainen olemassaolo kyseenalaistaa asioiden yksiselitteisyyden ja korostaa merkitysten jatkuvaa rakentumista suhteessa ympäröivään todellisuuteen. (Jokinen ym. 2016, 26–29; Potter & Wetherell 1987, 32–34.)

Merkityssystemejä voidaan kutsua tilanteesta riippuen joko diskursseiksi tai tulkintarepertuaareiksi. *Tulkintarepertuaarin* käsite sisältää ajatuksen arkisen kielenkäytön tarkastelusta, kun taas diskurssin käsite sopii paremmin käsittelemään ilmiöiden historiallisuutta, valtasuhteita tai institutionaalisia vuorovaikutustilanteita. (Jokinen ym. 2016, 27–29; Wetherell

& Potter 1988, 169.) Näin ollen arkisempia eikä niin historiallisesti vakiintuneita merkityksiä on mielekästä tarkastella tulkintarepertuaarin käsitteen avulla. Tulkintarepertuaari voidaan nähdä kielellisenä resurssina, jota ihmiset käyttävät tehdessään tulkintoja maailmasta ja rakentaessaan ympäröivää maailmaa ja sen ilmiöitä itselleen ymmärrettäväksi siinä kulttuurisessa kontekstissa, jossa he ovat. (Wetherell & Potter 1988, 169–172; Potter & Wetherell 1987, 149.) Käytän tässä tutkielmassa tulkintarepertuaarin käsitettä kuvaamaan niitä jäsennyksiä, joiden avulla työllistettävyyden merkityksiä tuotetaan. Tulkintarepertuaarin lisäksi käytän käsitettä *puhetapa* kuvaamaan niitä ulottuvuuksia, joita tulkintarepertuaarien sisältä voidaan erottaa.

Erilaisia repertuaareja tuotetaan, muokataan ja uusinnetaan sosiaalisissa käytännöissä, joissa tapahtumatilanne eli konteksti on vahvasti läsnä. Diskurssianalyysissa konteksti nähdään analyysia rikastuttavana tekijänä sen sijaan, että sen vaikutus haluttaisiin häivyttää, eli tulkinta pyritään aina suhteuttamaan toiminnan senhetkiseen kontekstiin. (Jokinen ym. 2016, 29–31.) Kontekstin lisäksi kielenkäyttöä tarkastellessa tulee kiinnittää huomiota sekä sen todellisuutta kuvailevaan ja rakentavaan että sen seurauksia tuottavaan luonteeseen. Funktionaalisuudella kuvataan tätä kielenkäytön seurauksia tuottavaa luonnetta, joka on diskurssianalyysin valossa hyvin olennainen. Kielen käyttäjä siis tekee ja tuottaa jotain eri ilmaisuilla, ja analyysissa tarkastellaankin erilaisia tilannekohtaisia funktioita. Nämä funktiot eli toiminnan vaikutukset eivät välttämättä aina ole tietoisia, ja eri funktiot voivat olla eri tavoin potentiaalisesti läsnä tai ne voivat aktualisoitua eri tavoin erilaisissa vuorovaikutussuhteissa. Funktiot voivat siis olla tahallisia tai tahattomia, ja esimerkiksi yksi ja sama lause saattaa tuottaa eri konteksteissa täysin erilaisia merkityksiä ja seurauksia. Tahallisuus ei ole kuitenkaan analyysin kannalta olennaista, vaikkakin tahattomat funktiot ovat usein puhetta analysoidessa kaikkein mielenkiintoisimpia. (Jokinen ym. 2016, 37–39; Wetherell & Potter 1988, 169–170.)

Oleellista diskursiivisessa tutkimuksessa on myös tutkijan roolin huomioiminen, sillä tulkinnoillaan tutkija luo myös itse todellisuutta ja tekee jäsennyksiä analysoitavasta aineistoista. Tämä johtuu toiminnan vuorovaikutuksellisuudesta, ja tutkija onkin tutkimuksensa kautta vuorovaikutuksessa niin aineistonsa, toisten tutkijoiden kuin kohdeyleisönsäkin kanssa. (Juhila 2016, 332.) Lisäksi voidaan todeta, että tutkija on aktiivinen kulttuurinen toimija yhtä lailla kuin kuka tahansa muukin, minkä vuoksi tutkijan roolia todellisuuden rakentajana ei tule häivyttää. (Juhila 2016, 332; Potter & Wetherell 1987, 183–184). Tutkijan ei ole siis mahdollista toimia ilman mitään positiota, ja Juhilaa (2016, 341–343) mukailen otankin tässä tutkielmassa tulkitsijan roolin. Tulkitsija on vuorovaikutuksellisessa suhteessa aineistoonsa ja näkee sen

täynnä mahdollisuuksia, joskin tulkitsijan omat tulkintaresurssit ja subjektiivinen positio ohjaavat aina jossain määrin aineiston analyysia. Tulkitsijan roolissa myös tutkija on kulttuurinen toimija ja tarkastelee aineistoaan omista lähtökohdistaan käsin, minkä vuoksi tutkijan rooli aineiston analyysissa on tärkeää pitää mielessä tuloksia tarkastellessa. (Juhila 2016, 342–343.) Seuraavaksi esittelen sellaisia menetelmällisiä ratkaisuja, joita olen aineiston tulkitsijana tässä tutkielmassa tehnyt.

4.2. Menetelmälliset ratkaisut

Diskurssianalyysissa tutkijan on tehtävä tiettyjä menetelmällisiä valintoja, joita perustelen tässä luvussa. Ensin tarkastelemme tilanteisuuden ja kulttuurisen jatkumon keskinäistä suhdetta. Diskurssianalyysissa voivat olla samanaikaisesti läsnä sekä tilanteisuus että laajempi kulttuurinen jatkumo: merkitykset voidaan siis erotella joko tilanteisesti rakentuneina tai kulttuurisen kontekstin muovaamina. Tutkijan tulee tehdä päätös siitä, missä määrin hän tarkastelee merkitysten tilanteista rakentamista tai sen liittämistä laajempaan kulttuuriseen jatkumoon. (Jokinen & Juhila 2016, 217–220.) Merkitykset nähdään tilanteisesti rakentuneina siten, että ne rakentuvat käyttöyhteyksissään. Toisaalta ne ovat kuitenkin sidoksissa myös laajempiin kulttuurisiin merkityksiin ja kielellisiin käytäntöihin. Mikäli merkityksiä tarkastellaan tiukasti vain tilanteisuuden kautta, voidaan puhua kulttuurin sulkeistamisesta, jolloin kulttuuriset vaikuttimet jätetään analyysin ulkopuolelle, ja analyysi keskittyy aineiston yksityiskohtaiseen analyysiin. Vaihtoehtoisesti analyysi voidaan toteuttaa kulttuurisen kehyksen sisällä jättäen tilanteisuus ulos, jolloin tutkimus sidotaan osaksi kulttuurista jatkumoa. (Jokinen & Juhila 2016, 218, 220.)

Kulttuurisen muotoutumisen voidaan nähdä tapahtuvan tilanteisissa teoissa (Jokinen & Juhila 2016, 220–222), joten sekä tilanteisuus että kulttuurisuus ovat tällaisessa tutkimuksessa tasavahvasti läsnä. Lähtöoletuksena tässä tutkielmassa on tarkastella työllistettävyydelle annettuja merkityksiä yksittäisissä puhetilanteissa, jotka käyvät vuoropuhelua laajempien kulttuuristen merkitysten kanssa. Kulttuuriset merkitykset ovat toimijoiden käytössä olevia tulkintaresursseja, joita voidaan puhetilanteissa hyödyntää, uusintaa sekä muokata. (Em. 279). Oletuksena on, että aineistosta löytyy sellaisia repertuaareja, jotka rakentuvat sekä omanlaisikseen että yhteydessä yleisesti tunnustettuihin kulttuurisiin merkityksellistämisen tapoihin.

Toinen diskurssianalyysin keskeinen ulottuvuuspari liittyy merkitysten ja merkitysten tuottamistapojen analysoinnin väliin. Myös tässä ulottuvuusparissa tutkijan on valittava, millaisella painotuksella hän lähtee tekemään analyysia. Mikäli tutkija korostaa merkityksiä, kiinnostus on siinä, millaisia merkityksiä puhujat puheessaan tuottavat. Mikäli taas painotetaan merkitysten tuottamisen tapoja, korostetaan puhujien puheessaan käyttämiä kielellisiä keinoja, joilla he tuottavat merkityksiä. Tulkintarepertuaari on tässä ulottuvuusparissa ikään kuin kattokäsite, jonka kautta tuotettuja merkityksiä on mahdollista tarkastella, kun taas merkitysten tuottamistapoja voidaan tarkastella esimerkiksi kategorian käsitteellä. (Jokinen & Juhila 2016, 225–227.) Painotan tässä tutkielmassa tulkintarepertuaarieni avulla erityisesti niitä merkityksiä, joita haastatteluaineistossa tuotetaan jättäen niiden tuottamisen tavat vähemmälle huomiolle analyysissani.

Kolmas ulottuvuus, jonka puitteissa olen tehnyt menetelmällisiä valintoja, liittyy kriittisyyden ja analyttisyyden ulottuvuuspariin. Kriittinen diskurssianalyysi nojaa oletukseen tietynlaisista valta- ja alistussuhteista ja analysoi näitä suhteita ylläpitävää ja oikeuttavaa kielenkäyttöä. Analyttinen diskurssianalyysi taas painottaa aineistolähtöistä lähestymistapaa, jossa tutkija pyrkii mahdollisimman avoimeen aineiston tarkasteluun eikä tee esimerkiksi valtasuhteisiin liittyviä oletuksia aineiston sisällä. (Jokinen & Juhila 2016, 241–242.) Rekrytointitilanne on institutionaalinen vuorovaikutustilanne ja sisältää siten automaattisesti oletuksia tietynlaisesta toimijoiden epätasa-arvoisuudesta. Tämä tutkielma ei kuitenkaan nojautu lähtöoletuksiin erilaisista alisteisista suhteista ja niiden ylläpitämisestä, joten painotan analyysissani analyttista diskurssianalyysia pyrkimyksenäni erotella aineistosta sellaisia tulkintarepertuaareja ja puhetapoja, jotka tuotetaan puhtaasti aineiston haastattelupuheessa. Seuraavaksi siirryn esittelemään tutkimusasetelmani, aineiston sekä analyysiprosessin.

5. Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykseni on: *Miten työnhakijat merkityksellistävät työllistettävyyttään työhaastattelussa?* Tarkastelen siis niitä työllistettävyydelle tuotettuja merkityksiä, joita aineistoni haastateltavat puheessaan rakentavat, eli keskityn hakijoiden itse tuottamiin kuvauksiin työllistettävyydestään. Olen lisäksi kiinnostunut siitä seikasta, nousevatko jotkut merkityssysteemit vahvempaan asemaan kuin toiset sekä siitä, löytyykö haastatteluista päällekkäisten merkitysten kirjoja. Tutkielman tavoitteena ei ole pyrkiä yleistämään työllistettävyyteen liittyviä merkityksiä, vaan pikemminkin syventää tietoa työhaastatteluissa esiin nousevista työllistettävyyden merkityksistä ja siitä, millä tavoin nämä työllistettävyyden merkitykset linkittyvät myös työntekijäihanteen luomiseen ja ylläpitämiseen. Seuraavaksi kuvaan tarkemmin aineistoani ja pohdin siihen liittyviä eettisiä kysymyksiä.

5.1. Aineiston kuvaus ja eettiset kysymykset

Tutkielmani aineistona käytän Koneen Säätiön rahoittaman hankkeen *Testaamisen sosiologia: Persoonallisuustestit työelämän ideaalisubjekteja rakentamassa* keräämiä haastatteluaineiston äänitteitä ja litteraatioita. Hanke analysoi henkilörekrytoinnissa ja opinto- ja uraohjauksessa käytettyjä persoonallisuustestejä sekä testaamiskäytänteitä, joiden avulla rakennetaan kuvaa työelämän ideaalisubjekteista. (Peteri 2019.) Aineisto koostuu yhteensä 21 rekrytointiprosessin loppuhaastattelusta, joissa haastateltavat kuvailevat itseään työntekijöinä ja ihmisinä ja kertovat omasta ammatillisesta osaamisestaan sekä työhistoriastaan. Lisäksi haastatteluissa käydään läpi haastateltavien täyttämien persoonallisuustestien tuloksia. Haastateltavat ovat kaikki korkeakoulutettuja ja hakevat asiantuntijatasoa työtehtäviin, mutta haetut paikat vaihtelevat haastateltavasta riippuen, eivätkä kaikki haastateltavat hae samaan työtehtävään.

Kussakin haastattelutilanteissa on aina yksi haastattelija ja yksi haastateltava. Haastattelut ovat puolistrukturoituja haastatteluja, eli kukin haastattelija kysyy eri haastateltavilta tietyt yhtenäiset kysymykset, mutta keskustelu on kuitenkin vapaata ja muokkautuu aina yksilölliseksi haastattelijasta ja haastateltavasta riippuen. Haastattelija saattaa näin ollen johdatella haastateltavaa kysymystensä avulla, mutta haastattelujen sisältö rakentuu lopulta sen perusteella, mitä haastateltava päättää itse itsestään ja taustastaan kertoa. Haastattelujen aikana käydään läpi laajasti haastateltavien työhistoriaa, toimintatapoja, persoonallisuuspiirteitä ja suhdetta

haettavaan työtehtävään. Lisäksi haastattelujen lopussa haastattelija käy läpi tehtyjen persoonallisuustestien tuloksia yleensä pääosin vahvistaen näiden avulla hakijan itse tuottamaa kuvausta itsestään. Käytän analyysissäni pelkästään haastateltavien itse tuottamia kuvauksia jättäen pois haastattelijan läpikäymät persoonallisuustestien tulokset ja niihin liittyvän loppukeskustelun. Aineiston perusteella ei ole myöskään pääteltävissä, kuka haastateltavista on saanut hakemansa työpaikan, minkä vuoksi rajaan myös työllistymiseen johtavat päätelmät tämän tutkielman ulkopuolelle.

Haastattelututkimuksessa on tärkeää huomioida tutkimuksen eettisyys. Käytän tutkielmassani valmista aineistoa, joten eettisistä seikoista ja tietosuojakäytänteistä on huolehdittu tutkimushankkeen puolesta aineistonkeruuvaiheessa. Valmiin haastatteluaineiston käyttäjänä olen suostunut salassapitovelvollisuuteen sekä aineiston asianmukaiseen käsittelyyn. Olen käyttänyt aineistoa vain tämän pro gradu -tutkielman tekemiseen ja hävittänyt äänitiedostot sekä litteraatit asianmukaisella tavalla tutkielman teon jälkeen. Analyysin ohessa esiintyvissä haastattelujen otteissa puhujien henkilötiedot on anonymisoitu poistamalla kaikki mahdolliset tunnistetiedot siten, ettei henkilöiden tunnistaminen näistä otteista ole mahdollista. Tunnistetietojen sijaan olen käyttänyt hakasulkeissa olevia kuvauksia eli esimerkiksi kuvailtujen projektien nimet on korvattu sanalla ”projekti” ja niin edelleen.

Olen valinnut tutkielmani analyysiin yhteensä yksitoista haastattelua. Aineiston valintakriteeri oli selkeä, sillä valitsin analyysiini ne haastattelut, jotka vastaavat parhaiten tutkimuskysymykseeni, ja joista löytyy eniten työllistettävyyden merkityksiin liittyvää kielenkäytön vaihtelua. Analyysiin valikoitui siis sellaiset haastattelut, joissa oli kaikkein runsaimmin työllistettävyyteen liittyviä erilaisia merkityksenantoja. Seuraavaksi avaan tarkemmin analyysiprosessin kulkua.

5.2. Analyysiprosessin kuvaus

Koska tilanteisuus ja kulttuurillinen konteksti ovat tasavahvasti läsnä tässä tutkimuksessa, olen pyrkinyt välttämään kulttuurin sulkeistamista perehtymällä aiempaan Suomessa tehtyyn työmarkkinoita, työllistettävyyttä ja työntekijäihanteita koskevaan tutkimukseen sekä siihen, millaisia merkityksiä työllistettävyyden on aiemman tutkimuksen valossa saanut. Aiempi tutkimus osoittaa, että kulttuurinen muutos on olennainen osa työllistettävyyden ja työntekijäihanteiden rakentumista, minkä vuoksi työllistettävyyden paikallisten merkitysten liittäminen laajempaan

kulttuuriseen jatkumoon on tärkeää. Koen tämän avaavan silmiäni aineistolle siltä osin, miten kulttuuri muovaa työllistettävyyden merkityksiä ja työllistettävältä henkilöltä kaivattavia ominaisuuksia. Taustoituksen jälkeen aloitin analyysini etsien sellaista kielenkäytön vaihtelua, jota haastateltavat ovat puheessaan tuottaneet omaan työllistettävyyteensä liittyen.

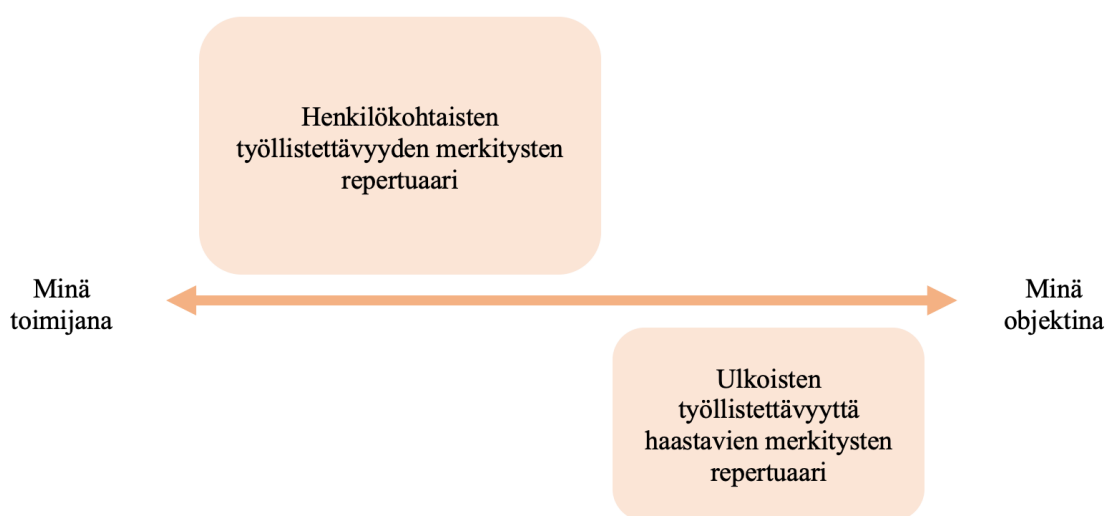
Aloitin aineiston analysoinnin kuuntelemalla kaikki aineistoni 21 haastattelunauhoitetta, joista jokainen oli tunnista puoleentoista tuntiin pitkä. Tein samalla muistiinpanoja ja pidin silmällä tutkimuskysymystäni etsien mahdollisia toistuvia merkityksiä ja puhetapoja. Tämän jälkeen luin vielä läpi kaikki haastatteluista tehdyt litteraatit, jotka olivat haastattelusta riippuen noin 30–70 sivun mittaisia. Pyrin käymään aineiston läpi mahdollisimman objektiivisesti ja avoimin mielin voidakseni löytää sieltä kielellisesti sekä merkityksellisesti rikkaita haastatteluja analyysiini varten. Aineiston nauhoitteiden ja litteraattien läpikäymisen pohjalta valitsin analyysiini yhteensä yksitoista eri haastattelua, joihin tutustuin syvemmin. Lopuksi valitsin vielä jäljelle jääneistä kymmenestä haastattelusta satunnaisotannalla kuusi haastattelua, ja vertasin niistä nousevia repertuaareja ja puhetapoja analyysini tuloksiin. Näin pystyin varmentamaan sen, että samat repertuaarit ja puhetavat on löydettävissä myös niistä haastatteluista, jotka eivät analyysiini valikoituneet. Aineistoa läpi käydessäni kiinnitin huomiota siihen, miten ihmiset puhuvat itsestään työntekijänä ja ihmisenä ja millaisia merkityksiä he työllistettävyydelle puheessaan tuottavat.

Käytän haastateltavista koodinimiä H1, H2, H3 ja niin edelleen. Hakasulkeissa olevat tekstit ovat joko itseni tai haastattelujen litteroijan lisäämiä mainintoja: kyseisistä kohdista on joko poistettu tunnistettavuuden mahdollisuutta lisäävä tekijä, tai vastaavasti lisätty jokin sana, jotta lause olisi ymmärrettävä ilman ympäröivää kontekstia. Merkintää -- käytän kuvaamaan sellaisia kohtia, joista olen poistanut tekstipätkiä, joko muutaman sanan tai korkeintaan kaksi lausetta kuitenkin siten, ettei asiasisältö ole muuttunut. Seuraavassa luvussa esittelen analyysini tulokset eli sellaiset työllistettävyyden merkityksiä tuottavat repertuaarit ja puhetavat, jotka nousevat aineistostani selkeimmin esiin.

6. Aineiston analyysi ja tulokset

Tässä luvussa esittelen analyysini tulokset eli sellaiset merkitykset, joita haastateltavat työhaastattelutilanteessa itsestään ja työllistettävyydestään tuottavat. Vastaan siis kysymykseen *Millaisten tulkintarepertuaarien kautta työnhakijat jäsentävät työllistettävyyttään työhaastattelussa?* Tämän apukysymyksen avulla tuotan aineistosta vastauksen varsinaiseen tutkimuskysymykseeni eli siihen, *miten työnhakijat merkityksellistävät työllistettävyyttään työhaastattelussa.*

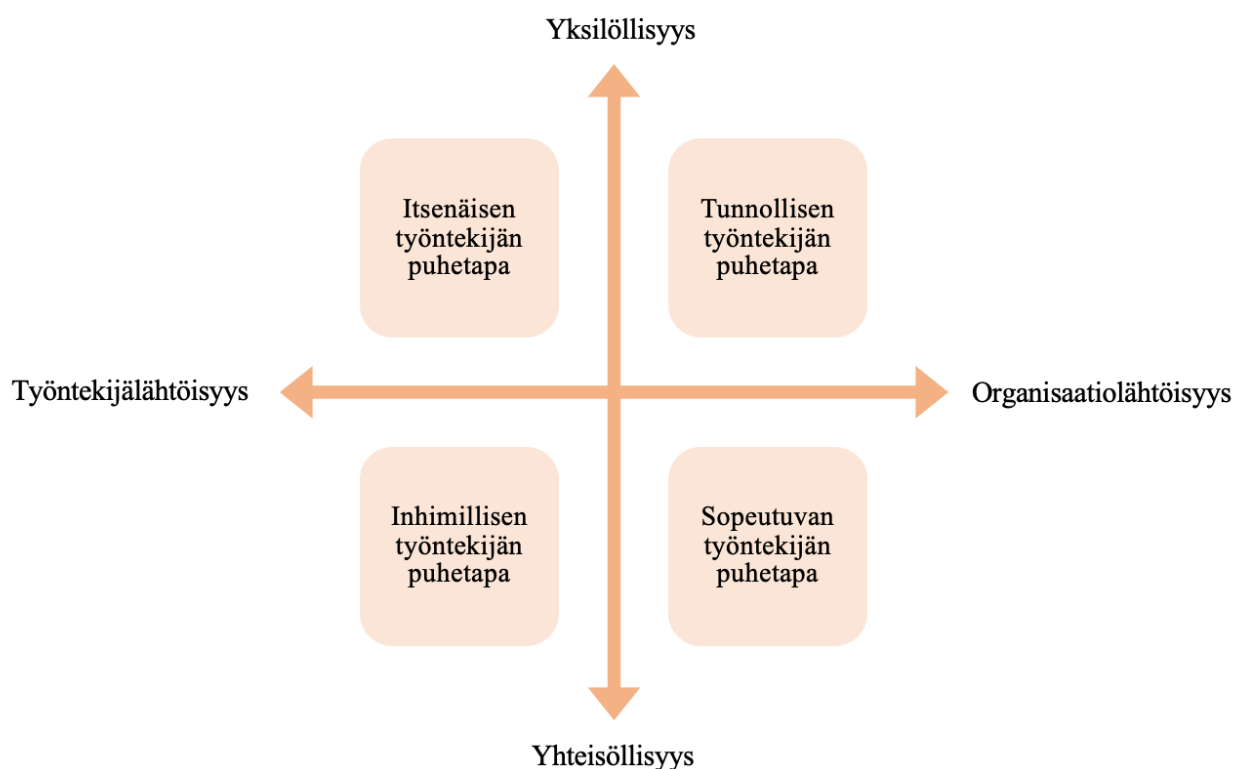
Aineistosta erottui kaksi tulkintarepertuaaria: valtarepertuaari *henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaari* sekä ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari (kuvio 1). Henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarissa haastateltavat rakentavat työllistettävyyttään henkilökohtaisten piirteiden ja toimintatapojen kautta kuvaamalla itseään ja omaa toimintaansa positiivisessa valossa ja tuomalla esiin hyvän työntekijyyden kuvauksia. Tässä repertuaarissa toimijuus on yksilöllä itsellään, ja merkitykset rakentuvat hakijan oman toiminnan ympärille. Ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari on puolestaan huomattavasti suppeampi ja edellä mainitun kanssa kilpaileva repertuaari, jossa kuvataan työllistettävyyteen liittyviä haasteita sen kautta, millaiset tilanteet haastavat yksilön toimijuutta ja työllistettävyyttä. Tässä repertuaarissa tilanteisuus on vahvasti läsnä ja hakijat näyttäytyvät objekteina sen sijaan, että ottaisivat toimijuuden vahvasti itselleen. Hakija rakentuu siis tässä repertuaarissa pikemminkin tilanteen uhrina kuin aktiivisena toimijana.



Kuvio 1.

6.1. Henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaari

Tässä repertuaarissa nostan esiin niitä merkityksenantoja, joissa haastateltavat tuottavat omaa työllistettävyyttään sen kautta, *millaisia he ovat ihmisinä ja työntekijöinä ja mitä he osaavat*. Repertuaarin keskiössä on siis sellaisten merkitysten tuottaminen, joilla omaa persoonaa ja toimintatapoja kuvataan positiivisessa valossa suhteessa haettavaan työtehtävään. Olen jaotellut henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarin neljään eri ulottuvuuteen eli puhetapaan: *itsenäisen työntekijän puhetapaan, tunnollisen työntekijän puhetapaan, inhimillisen työntekijän puhetapaan ja sopeutuvan työntekijän puhetapaan*. Nämä neljä puhetapaa olen sijoittanut nelikenttäkuvioon, jossa puhetavat on hahmotettu niiden yksilöllisten ja yhteisöllisten merkitysten sekä työntekijä- ja organisaatiolähtöisyyden kautta (kuvio 2).



Kuvio 2.

Näistä puhetavoista *itsenäisen työntekijän puhetapa* on yksilöllisyyttä korostavin ja työntekijälähtöisin eli selkeästi individualistisin puhetapa, jossa työllistettävyyden merkitykset kiteytyvät yksilön toimintaan sekä vapauteen ja valtaan, joita itsenäisyys yksilölle tuottavat. *Tunnollisen työntekijän puhetapa* puolestaan rakentuu työhön ja työntekijöihin liitettyjen

vaatimusten kautta ja korostaa tavoitteellisuutta ja suorituskeskeistä individualistista työelämää. Siinä on kuitenkin päällekkäistä merkityksenantoa myös sopeutuvan työntekijän puhettavan kanssa, sillä tunnollinen työntekijä kykenee myös sopeutumaan erilaisiin tilanteisiin tavoitteiden saavuttamiseksi, minkä vuoksi se muodostuu yksilöllisten merkitysten lisäksi myös vahvasti organisaatiolähtöiseksi puhettavaksi. Tunnollisen työntekijän kanssa kilpaileva merkityssysteemi taas määrittyy *inhimillisen työntekijän puhettavaksi*, ja korostaa aiempaa enemmän yhteisöllisyyttä, mutta kuitenkin myös henkilökohtaista arvomaailmaa, yksilön toimijuutta ja omaa hyvyttä. Inhimillisen työntekijän puhettavan merkitykset rakentuvat työntekijälähtöisesti armollisuuden kautta ja ovat osittain päällekkäisiä sopeutuvan työntekijän puhettavan kanssa. *Sopeutuvan työntekijän puhetapa* on näistä puhettavoista eniten yhteisöllisyyttä korostava, ja yksilön toimijuus merkityksellistyy suhteessa toisiin ihmisiin ja suhteessa omaan organisaatioon. Oma toiminta neuvottelee jatkuvasti ympäröivän toiminnan kanssa, ja sopeutumisen merkitykset rakentuvat resilienssin, sovitteluvuuden ja ”sopivan sosiaalisuuden” kautta.

6.1.1. Itsenäisen työntekijän puhetapa

Itsenäisen työntekijän puhetapa on eräs selkeimmistä aineistosta esiin nousseista puhettavoista. Puhetapa korostaa yksilöllistä työssä pärjäämistä, jota kuvaillaan vähäisellä tuen tarpeella ja korostetaan tuottamalla vapauden ja vallan merkityksiä, jotka lisäävät työn mielekkyyttä. Itsenäisyyttä tuotetaan puheessa vahvasti työelämälähtöisesti sekä toimintatapojen että konkreettisten esimerkkien kautta. Individualismi korostaa itsenäisyyden merkitystä suomalaisessa työkuulttuurissa, jolloin myös sen merkitys työntekijän haluttavana ominaisuutena korostuu. Itsenäisen työntekijän puhettavaan liittyy myös vahvasti itseohjautuvuus, jolla omaa itsenäistä työtettä perustellaan.

Itsenäisen työntekijän puhettavassa toimijuus on henkilöllä itsellään ja siten itsenäisyyden nähdään olevan yksilön omalla vastuulla. Itsenäisyyden merkityksiä tuotetaan yksilökeskeisesti oman toimijuuden kautta, mutta merkityksiä korostetaan myös tuottamalla esimerkkejä itsenäisen työntekijän suhteesta työympäristöönsä eli esimerkiksi esihenkilöön.

H1: Tottakai tarkkaa mutta siis sillee, että se on, ja että se, se on, miten sen sanois, et se on mun, semmonen niin ku, ku saa ite tehdä kokonaan, et se itsenäinen työskentely, se on mun mielest joka, tavallaan jokaisen pitää osata sitä.

Itsenäisyyttä työssä kuvataan monin eri tavoin ja haastateltavat antavat sille suuresti painoarvoa. Itsenäisyys nähdään ikään kuin itseisarvona ja työskentelytapana, jota ”jokaisen pitää osata”. Näin itsenäisen työtteen merkitystä korostetaan työntekijältä toivottavana asiana, mutta kuitenkin sellaisena, jota pidetään itsestään selvänä. Itsenäisyys nähdään toimintatapana, joka kaikkien hyvien työntekijöiden tulisi hallita ja joka myös auttaa työssä. Itsenäinen työntekijä pärjää työssään itse eikä tarvitse ulkopuolista tukea. Näin itsenäisyydestä tuotetaan yksi osa onnistunutta työtä ja siten hyvää työntekijää.

Itsenäisyys näyttäytyy ikään kuin oletusarvona muiden piirteiden ja kompetenssien pohjalla, ja lähtökohtaisesti työntekijän seuranta ja ”vahtiminen” näyttäytyvät itsenäiselle työntekijälle hyvin negatiivisessa valossa. Itsenäinen työntekijä arvostaa vapautta ja valtaa vaikuttaa oman työnsä tekemiseen ja sisältöihin.

H1: Et se, semmonen mun mielest ois tosi, enkä, mä kyllä sain sen kuvan ihan samanlaisen, että en mä haluis semmoseen, et jos joku ois koko ajan niin ku joko selän takana, tai sit joka aamu alkas semmosel tunnin palaverilla, että sinä teet nyt tätä tänään. Siin tulis just se isoveli kyttää ovel. En mää, koska siin ei, siinä kaikki luovuus tapettais.

H5: Mä joudun ja saan priorisoida aika väkevästi siis sillä tavalla, että mun pitää käytännössä itse päättää, et mihin mä pistän paukkuja ja mihin mä en pistä paukkuja. Että, et siinä, siin oli mulla aika paljon semmosta valtaa siihen, et mitä mä sit lopulta teen oikeastaan.

H10: [Pahin skenaario olisi] se että, et mul ei ois vapautta tehdä. Et just se et sellasta micromana-, -managingiä, että niinku joku koko ajan hengittää mun niskaan ja tyyliin, ää, katsoo että missä mä istun joka minuutti ja missä mä niinku ja pyytää jotain raportteja joka minuutti. Sellasta niinku että, mä tykkään kuitenkin aika vapaasti tehdä. -- pahin painajainen ois semmonen mikromanageeraava esimies.

Itsenäisyyttä tuotetaan sekä yksilön kautta nähtynä haluttavana työntekijän toimintatapana että halutunlaisen työn mukana tulevana etuna. Etuna tätä kuvaillaan esimerkin kautta sanoitettuna siten, ettei toivottava työpaikka olisi sellainen, jossa työntekijää vahdittaisiin. Työntekijän tulee siis kyetä itsenäiseen työskentelyyn, mutta samalla itsenäisyys nähdään myös vapautta

tuottavana ja työn mielekkyyttä parantavana tekijänä. Vapauden merkitys tuotetaan negaation kautta antamalla esimerkki epätoivotusta tilanteesta, jossa ”isoveli kytää ovella” ja seuraa, että työt tulee hoidetuksi. Toinen vastaava esimerkki tuotetaan *mikromanageroinnin* kautta. Mikromanagerointi viittaa sellaiseen työkuulttuuriin, jossa puututaan työn tekemisen pienimpiinkin yksityiskohtiin ja joka näin ollen näyttää työn tekemisen vapautta rajoittavana tekijänä. Itsenäinen työntekijä rakentaa työn merkityksellisyyttä työssä koetun vapauden kautta, ja itsenäiselle työntekijälle mikromanageeraava esihenkilö olisi ”pahin painajainen” eli huonoin mahdollinen. Painoarvoa itsenäisyyden ja vapauden toivottavuudelle työssä annetaan ilmaisulla ”siinä kaikki luovuus tapettais” eli ettei työntekijä tällaisessa kontrolloidussa ympäristössä voisi mitenkään toimia luovasti tai parhaalla mahdollisella tavalla.

Vapauden kanssa käsi kädessä kulkee myös *valta*, jonka kautta itsenäisyyttä niin ikään tuotetaan. Itsenäisellä ja esihenkilöön hyvin vähän tukeutuvalla työntekijällä on valtaa vaikuttaa omaan työhönsä ja sen sisältöihin, mikä omalta osaltaan vahvistaa edelleen itsenäisen työntekijän puhetapaa ja sitä, että itsenäinen työntekijä on sellainen, joka *pärjää* työssään omin avuin ja nauttii vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja tekemisen tapoihin. Tämä ei kuitenkaan aina tuota pelkästään positiivisia merkityksiä, sillä vallan ja sen mukana tulevan vapauden lisäksi painotetaan myös sitä, että työntekijä sekä *saa* tehdä että *joutuu* tekemään priorisointia työssään itse. Valta voidaan siis rakentaa vapauden kautta nähtynä positiivisena asiana tai vallan mukana tulevan vastuun kautta negatiivisemmassa valossa rakentuvana tekijänä.

Esihenkilön merkitys työssä on eräs konkreettinen esimerkki, jonka kautta itsenäisyyden merkityksiä tuotetaan. Toimijuus on vahvasti yksilöllä itsellään, ja suhde esihenkilöön tuotetaan itsenäisen työntekijän positiota alleviivaavana tekijänä. Tässä puhettavassa esihenkilö nähdään mahdollisena tukena työssä, mutta oman toimijuuden merkitys rakentuu sen kautta, *miksi* ja *milloin* työntekijä tarvitsee esihenkilönsä tukea. Itsenäisen työntekijän puhettavassa esihenkilö rakentuu työntekijöiden silmin sellaisena voimavarana, jota on mahdollisuus hyödyntää, mutta jonka ei haluta muodostuvan liian kokonaisvaltaiseksi ja rajoittavaksi tekijäksi työssä.

H3: Hirveesti mä en tarvii, mä oon tottunu työskentelemään silleen, et mä tiedän, mut et se mun esimies on koko ajan kyl langan päässä jo kyl ihan tavotettavissa, et en, en tarvitse mitään sellasta, että mun täytyy saada niin ku hänen kanssaan istua ja niin ku suunnitella, mut et niin ku tavallaan tietää, et se henkinen tuki on olemassa.

H5: Et sit jos on semmosii tilanteita, missä, missä en itse osaa sitä määritellä, niin, niin silloin tietenki se päätty esimiehelle. Mutta hyvin harvoin semmosta tilannetta on tullu vastaan, että on hirveesti siinä esimieheen tukeutunu ja kysyä, et mitenkäs siinä kävikään sitte vaikka siinä.

Itsenäisyys tuotetaan siis esimerkein sen kautta, miten vähän itsenäinen työntekijä tarvitsee esihenkilönsä tukea. Tukeutumisen hetki nähdään ikään kuin umpikujana, ja esihenkilön apu tulee kysymykseen vasta silloin, kun ei itse pärjää. Omaa osaamista korostetaan ja tuen tarvitsemista vähätellään toteamalla, että esihenkilö on jatkuvasti saatavilla tarvittaessa, mutta tätä tarvetta ei järin usein tule. ”En tarvitse mitään sellasta” korostaa sitä, miten erityislaatuiseena ja toivottavana itseohjautuvuutta ja itsenäistä työtettä pidetään. Samalla kuitenkin rakennetaan erontekoa sellaiseen työntekijään, jolla on tuelle enemmän tarvetta. Tämän eronteon kautta omaa erityisyyttä korostetaan ja toisten mahdollista tuen tarvetta väheksytään rakentaen siten itselle ikään kuin poikkeuksellisen itsenäisen työntekijän identiteettiä. Lisäksi esihenkilön tuen tarve tuotetaan hypoteettisena tilanteena sanan *jos* kautta: ”jos on semmosii tilanteita, missä, missä en itse osaa sitä määritellä, niin, niin silloin tietenki se päätty esimiehelle”. Tukeutumisen tarpeen nähdään siis olevan mahdollinen, muttei todennäköinen skenaario, jolloin itsenäisyyden merkitys annetun esimerkin taustalla korostuu. Esihenkilön tuki näyttäytyy puheessa tilannekohtaisesti merkityksellisenä asiana, mutta sen kautta tuotetaan myös omaa itseohjautuvaa toimintatapaa ja itsenäisen työntekijän puhetapaa.

H6: Tota, sanotaan näin, että esimiesten, esimiesten tota noin näkökulmasta niin mä en tiedä, mä itse koen, et mä oon ollu helppo ihminen tai, tai sitte vaikee ihminen, koska mä oon itse ollu aika pitkälle hyvin niin ku itseohjautuva, niin mä loppujen lopuks hirveen vähän tarviin niin ku niin sanotusti esimiespalveluita. Eli tota pystyn, olen niin ku pystynyt ratkomaan ja tota tavallaan haluun oppii ratkoon niin ku asioita niin ku paljon itsekseni.

Esihenkilön tukea kuvataan satunnaisen avun tarpeen lisäksi myös *palveluna*. Palvelu jo itsessään tuottaa asetelman, jossa esihenkilön tuki nähdään ikään kuin tarvittaessa hankittavana hyödykkeenä. Palvelunäkökulma luo merkityksiä myös asetelman suhteen ja rakentaa jaottelua palveluntuottajan ja tämän palveluiden hyödyntäjän välille. Näin ollen myös itsenäisen

työntekijän puhetapaa vahvistetaan rakentamalla työntekijä puheessa esihenkilöstä erilliseksi entiteetiksi.

Itsenäisyyttä tuotetaan myös suoraan puheessa omana ominaisuutena. Esihenkilön näkökulmasta omaa toimintatapaa ei kyetä kuvailemaan ja tähän tuotetaan vastapainoksi oma kokemus itsestä. Haastateltava kuvaa, miten hän itse *kokee* olevansa tietynlainen: joko helppo tai vaikea, mutta kuitenkin itseohjautuva. Itsenäisyyden merkitykset siis erotetaan siitä, millaiseksi työntekijä koetaan työyhteisössä: ”mä itse koen, et mä oon ollu helppo ihminen tai, tai sitte vaikee ihminen, koska mä oon itse ollu aika pitkälle hyvin niin ku itseohjautuva”. Itseohjautuvuuden ja sitä kautta myös itsenäisyyden merkitystä siis korostetaan siitä huolimatta, että joku saattaa pitää tätä toimintatapaa myös hankalana. Tällä tavoin itseohjautuvuuden ja sitä kautta itsenäisyyden merkityksiä korostetaan ikään kuin sosiaalisen hyväksynnän hakemisen ja toisten miellyttämisen halun yli.

6.1.2. Tunnollisen työntekijän puhetapa

Tunnollisen työntekijän puhetavassa korostuvat korkea työmoraali, suorituskeskeisyys, tavoitteellisuus ja vaativuus sekä itseä että muita kohtaan. Tunnollisuutta tuotetaankin puheessa vahvasti tavoitteellisuuden ja työtehtävien hoitamisen kautta, ja nämä tekijät määrittävät tunnollisen työntekijän merkityssysteemiä. Tunnollisen työntekijän puhetavassa suorituskeskeinen individualistinen työelämä korostuu siitäkin huolimatta, että merkitykset limittyvät osittain myös sopeutuvan työntekijän puhetavan merkitysten kanssa, sillä sopeutuminen merkityksellistyy tässä puhetavassa erilaisiin tilanteisiin sopeutumisenä tavoitteisiin pääsemisen vuoksi. Tämän puhetavan merkityksenannot ovat keskenään hyvin samansuuntaisia ja kuvastavat lopulta eri polkujen kautta rakentuvaa sellaista työntekijää, jolle on tärkeää saada työnsä tehtyä tilanteista ja olosuhteista riippumatta. Kuvauksissa korostuu tavoiteorientoituneisuus sekä työteliäisyys: tunnollinen työntekijä ei kaihda työn tekemistä eikä jätä töitään puolitiehen. Tunnollisen työntekijän puhetapa korostaa vahvasti henkilöllä itsellään olevaa toimijuutta, ja tunnollinen työntekijä ottaa toimijuuden itselleen sen sijaan, että merkityksiä rakennettaisiin jonkin ulkoisen tekijän kautta. Näin hyvä työntekijyys on henkilön omaa ansiota ja itse mahdollistettua.

Tunnollisen työntekijän puhetapaa tuotetaan sekä suoraan omana piirteenä että ahkeruuden ja tavoitteellisuuden kautta, ja kaikissa puhetavan kuvauksissa korostuu oman toimijuuden

merkitys. Tunnollinen työntekijä on itse vastuussa työnsä jäljestä, ja tunnollisen työntekijän tavoite ja prioriteetti on työtehtävien hoitaminen. Tunnollisuuden merkitykset rakentuvat siis vahvasti *hyvän työntekijän* kuvan ympärille: hyvä työntekijä on tunnollinen, ja tunnollinen työntekijä on sellainen, joka hoitaa tehtävät ajallaan ja mahdollisimman hyvin.

Tunnollisuuden merkityksiä tuotetaan puheessa monin eri tavoin, mutta yhteistä lähes kaikille kuvauksille on se, että olosuhteista *huolimatta* tavoitteeseen pyritään pääsemään ja työtehtävät saadaan tehdyksi. Tunnollisuudelle annetaan siis valtavasti painoarvoa, eikä työtehtävien hoitamista mitata perinteisten työn järjestelyjen kuten kahdeksantuntisen työpäivän tekemisen kautta. Lopputulos on se, joka määrittelee tunnollisen ja hyvän työntekijän, ei se, miten ja milloin tämä työnsä hoitaa.

H7: Mulle on kyl tärkeätä, et se työ tulee tehdyksi, ihan ehdottoman tärkeä, et siitä tulis niin ku joku lopputulos, ja sitte et mä suunnittelen tarkkaan sen, että, et, et millon mä sitä teen.

H10: Se on nyt mun työfilosofia on, on kyllä sellanen että on niinku tietyt työtehtävät ja ne tehdään. Mutta missä ja milloin ne tehdään et se ei oo niinku et, et kukahan vaan voi istua yhdessä huoneessa kaheksan tuntii ja pyörii Facebookissa. Et niinku, et et, mun mielestä se tärkein on niinkun et ne työtehtävät tehään ja tehään hyvin.

Tunnollisuus näyttäytyy siis merkityksellisenä nimenomaan tavoitteellisuuden kautta, ja tavoitteellisuuden merkitystä painotetaan *ehdoton*-sanalla. On ”ihan ehdottoman tärkeä, et siitä tulis niin ku joku lopputulos” korostaa tunnollisen työntekijän vastuuta tehtäviensä hoitamisessa, sillä ehdottomuudella viestitään sitä, ettei asiasta olla valmiita joustamaan. Lopputulokseen pääsemisen tärkeyttä painotetaan siis puheessa vahvasti ja sille annetaan suurta painoarvoa, ja samalla omaa tavoitteellisuutta ja tunnollisuutta korostetaan.

Ajallisuus ja paikallisuus eivät näyttäydy tunnollisen työntekijän puhettavassa tärkeinä asioina, vaan työtehtävien hoitaminen kunnialla on näitä tärkeämpi tekijä. Tunnollinen työntekijä eroaa ei-tunnollisesta työntekijästä siinä, että tunnollisuus rakentuu päämäärään pääsemisen, ei tehtyjen työtuntien, perusteella. ”Kukahan vaan voi istua yhdessä huoneessa kaheksan tuntii ja pyörii Facebookissa” korostaa sitä, että työtunteihin liitetyt merkitykset ovat tunnollisen työntekijän puhettavassa hyvin vähäisiä, sillä työtunteja voi tehdä kuka tahansa, mutta vain

tunnollinen työntekijä saattaa työtehtävänsä maaliin työtunteihin katsomatta. Tässä puhettavassa toimijuus otetaan vahvasti itselle ja puhetapa korostaa tunnollisuuden rakentamista nimenomaan oman toimijuuden ja työmoraalin kautta.

Tunnollisuutta tuotetaan puheessa myös suoraan omana piirteenä, ja sen merkitystä korostetaan toisilta saadun palautteen kautta. Tunnollisen työntekijän identiteettiä siis vahvistetaan ulkoisesti annetun palautteen kautta sen jälkeen, kun ulkoapäin tuotettu ei-tunnollisen työntekijän kuva on noussut merkitykseltään vastakkaiseksi oman itselle tuotetun tunnollisen työntekijän position kanssa.

H7: Paitsi heti mulla särähti se, et ei oo tunnollinen, koska toisaalta mä oon oikeesti tosi, tosi tunnollinen. Jos kysyisit mun aviomieheltä tai sitten meil töissä, niin et kyl mul on tärkeätä, et työt tehään niin ku ajallaan ihan kunnolla.

Tunnollisuutta validoidaan ja sen merkitystä painotetaan argumentoimalla omaa tunnollisuutta kuvaamalla itseään muiden silmin: ”jos kysyisit mun aviomieheltä tai sitten meil töissä --” viitaten tällä siihen, että oma aviomies tai työyhteisö puoltaisivat henkilön omaa näkemystä itsestään tunnollisena työntekijänä. Omaan kokemukseen nähden vastakkainen argumentti pystytään siis kumoamaan rakentamalla oman tunnollisuuden perustaksi myös muiden kokemuksia, jolloin sen painoarvo näyttäytyy entistä suurempana. Tunnollisuuden merkitys painottuu vakuuttelulla, jolla omaa hyvän työntekijän positiota pyritään vahvistamaan.

Tunnollisuus näyttäytyy tavoitteellisuuden lisäksi sekä työhön kohdistuvana intohimona että haastaviin tilanteisiin sopeutumisenä. Tässä tavassa merkityksellistää tunnollisuus on päällekkäisten merkitysten kirjoa myös sopeutuvan työntekijän puhetapaan, ja tässä tunnollisuutta ja tavoitteeseen pääsemistä tuotetaan sopeutumisen kautta, ja sopeutuminen nähdään sellaisena toimintatapana, jonka avulla tunnollisen työntekijän on mahdollista saavuttaa asetetut tavoitteet siitä huolimatta, että häntä kohdeltaisiin huonosti työpaikalla.

H4: Mä sanon, kun nyt mä siis, vaik mä oon aina työssäni tosi intohimosesti ja täysillä mukana, mut mul on aina se tavote mieles, et mä en siinä mielessä ota sitä henkilökohtasesti. Et jos joku on mulle vähä inhottava tai, tai jotenki käyttäytyy työkeästi, niin mä kyllä pyst- pystyn ohittaa sen, koska mulle on kaikki kaikessa se,

että se päämäärä ja siihen pääseminen ja, ja siis yritän vaan sitte pehmentää näitä henkilöitä, että, ja, ja tää, siis kaikissa organisaatioissa on persoonia ja omituisia tapoja.

Tavoitteellisuus kulkee käsi kädessä tunnollisen työntekijän merkityssysteemin kanssa, ja sen tärkeyttä painotetaan tuottamalla esimerkki siitä, miten tavoitteellisuus nousee henkilökohtaisten kokemusten yläpuolelle. Siitäkin huolimatta, että työssä kohtaa toisinaan inhottavaa kohtelua toisilta, on päämäärään pääseminen *kaikki kaikessa* ja tavoitteeseen pääseminen painaa vaakakupissa henkilökohtaista kokemusta ja koettua kohtelua enemmän. Esimerkin kautta tuodaan näkyväksi se, miten tärkeää on hoitaa annetut työtehtävät siitäkin huolimatta, että toiset kohtelisivat väärin. Painoarvoa tavoitteeseen pääsemiseen tuotetaan lisäksi sillä, että intohimoa ja tunteella toimimista ikään kuin vähätellään tavoitteeseen pääsemisen merkityksen alleviivaamiseksi toteamalla, että *vaikka* toimiikin työssä intohimoisesti ja täysillä, on tavoite *aina* mielessä, eikä tämän vuoksi asioita oteta henkilökohtaisesti. Tilanteisiin ollaan valmiita sopeutumaan tavoitteeseen pääsemiseksi, eli tunnollinen työntekijä rakentuu osittain myös sopeutuvan työntekijän merkitysten kautta. Tunnollisen ja sopeutuvan työntekijän puhetavoissa onkin jonkun verran päällekkäisten merkitysten kirjoa.

Tunnollisuuden puhetapaan kietoutuu myös vaativuutta ja korkeita odotuksia. Tunnollinen työntekijä on vaativa sekä itseään että muita kohtaan, ja vaativuudella omaa työmoraalia ja tunnollisuutta korostetaan.

H2: No kyl mä oon siitä yrittäny pitää huolta, et mä teen aina työn niin hyvin, kuin ikinä pystyn. Tarvittavat, tarvittavat materiaalit sillon, sillon kun on sovittu, minkä takia ehkä se ärsyttää, jos joku ei niin tee.

H7: Ja sitte pidetään siitä kiinni, et, et kun meil on yhteiset säännöt, niin niistä niin ku pidetään yhdessä myös kiinni. Ja ne nimenomaan yhdessä luodaan, että sitte jokainen niihin myös sitten sitoutuu.

Omaa toimintaa kuvataan ja merkityksellisestään suhteessa muiden toimintaan, ja eri tasot työhön sitoutumisessa arvioidaan negaation kautta: nähdään *ärsyttävänä*, mikäli joku toinen ei toimi samalla tavalla kuin itse toimisi tai ole omasta näkökulmasta tarpeeksi sitoutunut työhön

tai aikatauluihin. Oma toiminta kuvataan tunnollisena ja tätä korostetaan luomalla vertailuasetelma siitä, millaisia tunteita vähemmän tunnollisen työntekijän toiminta herättää. Toisten toimintaa verrataan siis sekä omaan toimintaan että omiin odotuksiin muiden toiminnasta. Omaan toimintaan verrattuna merkitys rakentuu siten, että ensin tuotetaan kuvaus omasta tavasta toimia, jolla tehdään erontekoa niin kutsutusti vähemmän tunnolliseen tapaan toimia. Omiin odotuksiin verrattava vähemmän tunnollinen toiminta ja sen merkitys tuotetaan passiivissa yhteisten pelisääntöjen kautta: pelisäännöt luodaan *yhdessä*, jolloin *jokaisen* odotetaan myös sitoutuvan niihin. Näin osallistavalla tavalla ihmiset saadaan myös sitoutumaan yhdessä tuotettuun tunnolliseen tapaan toimia. Tunnollinen työntekijä on ahkera ja vaatii paljon sekä itseltään että muilta, ja itseen kohdistuvia odotuksia peilataan myös toisiin. Tunnollisuudelle annetaan paljon painoarvoa, ja vaativuus omaa itseä kohtaan peilautuu myös vaativuuteen toisia kohtaan.

6.1.3. Inhimillisen työntekijän puhetapa

Inhimillisen työntekijän puhetapa nousee aineistosta esiin monien eri merkitysten kautta, ja on tämän repertuaarin kenties kaikkein rikkain puhetapa kielenkäytön vaihtelun osalta. Inhimillisyyden merkityksiä tuotetaan niin omien arvojen, elämäkokemuksen, omien toimintatapojen kuin virheiden myöntämisenkin kautta. Inhimillisuus konstruoituu toisten ihmisten arvostamisen ja kunnioittamisen kautta, ja nämä ovat myös niitä arvoja, jotka aineistosta nousevat esiin eri tavoin sanoitettuna. Tämä puhetapa korostaa aiempia enemmän yhteisöllisyyttä ja sosiaalisuutta, joskin henkilökohtaista arvomaailmaa tuotetaan yksilön oman hyvyyden ja toimijuuden kautta.

Inhimillisen työntekijän puhetapa on kilpaileva tunnollisen työntekijän puhetavan merkitysten kanssa ja korostaa ymmärrystä ja armollisuutta tulosten ja vaatimusten sijaan. Inhimillisen työntekijän puhetavassa toisten hyvä kohtelu on tärkeämpää kuin tavoitteisiin pääseminen siinä, missä tunnollinen työntekijä taas toimii tavoitteellisuus edellä ja kykenee siten myös sivuuttamaan huonon kohtelun ja epämiellyttävät tilanteet tavoitteeseen pääsemiseksi. Inhimillisen työntekijän puhetapa tuotetaan työelämäkontekstissa, mutta loppujen lopuksi kuvauksissa korostetaan omaa hyvyyttä ja omia elämänarvoja, jotka pätevät myös työn ulkopuolella.

Inhimillisyyden puhetapa rakentuu tasa-arvoisen kohtelun ja ihmisarvon ympärille, ja näitä arvoja tuotetaan tässä puhutavassa erilaisin keinoin: esimerkkien, omien kokemusten sekä virheiden esiin nostamisen avulla. Inhimillinen työntekijä kohtaa ihmiset ihmisinä riippumatta siitä, keitä he ovat. Jokainen ihminen on yhtä arvokas omana itsenään, ja tämä näkyy myös ihmisten kohtelussa ja kohtaamisessa.

H3: Joo, joo, ei, ei niin ku, en mä, et mä en pysty elää sellasen asian kanssa, et ei oo, et mä tietäisin, et joku mun kollega niin kun voi vaikeesti mun takii.

H4: Mut ehkä vaan se pihvi tässä se, että mä pystyn ihan yhtä hyvin tuleen toimeen ihmisten... Siis maailman johtavien tutkijoiden kanssa kuten sitten niin kun [naurahtaa] sekasten nuorten narkkareiden kaa, että aina yritän kuitenkin kohdata ihmiset ihmisenä niin ku, ja se yleensä, yleensä niin ko toi- toimii tosi hyvin.

Inhimillisen työntekijän puhetapaa ja sen sisältävää arvomaailmaa korostaa viittaus siihen, ettei inhimillinen ja toisia arvostava työntekijä voisi koskaan työyhteisössä olla se, joka tuottaa toisille epämukavia tilanteita tai huonoja kokemuksia. Tätä ajattelutapaa ja näkökulmaa painotetaan kuvailemalla mahdolltomalta tuntuva tilannetta siitä, että ”joku mun kollega niin ku voi vaikeesti mun takii”. Kuvaus siitä, miten tällaisen asian kanssa *ei kykenisi elämään*, tuottaa suurta painoarvoa kyseiselle väittämälle, ja tuottaa täten myös vahvan kuvauksen kyseisen ajatuksen taustalla olevasta arvomaailmasta. Kuvauksen avulla inhimillisyyttä ei rakenneta suoraan oman toimijuuden kautta tai pyritä perustelemaan, vaan omaa arvomaailmaa pyritään korostamaan ja jopa todistelemaan sekä itselle että toisille. Tasa-arvoinen ja kunnioittava kohtelu ovat inhimilliselle työntekijälle kaikki kaikessa, ja puheessa korostetaan näin oman toiminnan oikeellisuutta ja luodaan hyvän ihmisen ja työntekijän kuvaa.

Inhimillisen työntekijän kuvaa tuotetaan myös esimerkillä siitä, miten erilaiset ihmiset tulee kyetä kohtaamaan ihmisarvoisesti, ”ihmiset ihmisenä”. Samalla rakennetaan kuitenkin tietynlaisia ennakko-oletuksia ja kategorioita vertailemalla *johtavia tutkijoita* ja *sekaisia nuoria narkkareita* keskenään toisiinsa, ja nämä kaksi tuotettua kategoriaa nähdään ikään kuin toistensa vastakohtina. Tällä vertailulla omaa inhimillistä toimintaa rakennetaan kuvailemalla omaa toimintaa sen kautta, miten erilaisten ihmisten kanssa kyetään tulemaan toimeen. Toisten tasavertaisen kohtelun on todettu resonoivan muissa ihmisissä hyvin, minkä vuoksi sen avulla

omaa inhimillistä toimintaa perustellaan ja se nähdään toimivana. Inhimillinen työntekijä siis rakentuu tasa-arvoisen ja ihmisarvoisen ajattelutavan kautta, ja inhimillisen työntekijän toiminnan hyvyys korostuu.

Inhimillisen työntekijän kuvausta rakennetaan myös rankkojen elämäkokemusten tuottaman ymmärryksen kautta. Inhimillisyys tuotetaan puheessa suoraan perustellen sen todenmukaisuutta ja rakentumista itse koetuilla asioilla ja niiden rakentamalla ymmärryksellä erilaisista ihmisistä ja elämäntilanteista ja osoitetaan, että kyetään asettumaan toisen ihmisen asemaan ja siten ymmärtämään muita ihmisiä poikkeuksellisen hyvin. Omaa hyvyttä ei pyritä nostamaan jalustalle, vaan kokemuksia käytetään perusteluina ja elämän oppeina.

H7: Joo, ja sit toinen puoli mussa on taas sitte se inhimillisyyspuoli, et, et mullaki on ollu elämässä aika kovia niin ku kokemuksia lapsuudessa ja sitte myös aikuisiällä. Ja on ollu siis sillä tavalla, et on ollu, on ollu kuolemantapausta ja sitte on ollu läheisellä alkoholiongelmia ja sitte on ollu avioeroja ja muuta. Ja nää asiat, ja mielenterveysongelma on ollu kanssa niin kun läheisellä, niin nää asiat on sellasia, että kyl ne näkyy [muidenkin] elämässä. Niin sitten koen, että, et se on myös ehdoton niin kun mun vahvuus, että sit sellases tilanteessa kyllä tiedän, et miltä siitä ihmisestä tuntuu. Ja ehkä osaan myös sanottaa sen asian, että, että joskus voit vielä nähdä, että tästäki tilanteesta on sitte loppujen lopuks hyötyä, että se voi, sen voi myös kääntää niin kun vahvuudeksi.

Elämäkokemuksen kautta rakentuva ymmärrys toisia ihmisiä ja erilaisia elämäntilanteita kohtaan luo vahvaa perustaa inhimillisyydelle. Inhimillisyyttä konstruoidaan omien kokemusten kautta ja antamalla esimerkkejä itse koetuista asioista ja vastoinkäymisistä. Inhimillisyys ja kyky ymmärtää toisia ihmisiä on vahvuus työelämän kontekstissa, mutta siitä on mahdollista ammentaa hedelmällisiä toimintatapoja myös työelämään. Kuolema, alkoholiongelmät, avioerot ja mielenterveysongelmät ovat esimerkkejä sellaisista kokemuksista, joilla painotetaan kykyä asettua toisten ihmisten asemaan ja argumentoidaan sellaista inhimillistä toimintatapaa, josta on hyötyä myös työelämässä. Tuotetut esimerkit erilaisista elämäntilanteista ovat samaistuttavia, raskaita ja tunteita herättäviä, mikä kasvattaa niiden kautta tuotettua inhimillisen työntekijän kuvaa kuitenkin alleviivaamatta omaa hyvyttä suhteessa toisiin ihmisiin. Haastateltava tuottaa omista kokemuksistaan ikään kuin *vaikeuksien kautta voittoon -narratiivin*, joka luo vahvaa

pohjaa inhimillisyydelle ja kyvyille huomioida erilaiset tunteet ja asettua toisten ihmisen asemaan.

Toinen kokemuksesta kumpuava tapa rakentaa inhimillisen työntekijän puhetapaa on osoittaa, miten kokemuksesta ja erehdyksistä oppiminen on auttanut työssä kehittymistä. Tässä kuvauksessa inhimillisyyden merkitykset rakentuvat ikään kuin matkana epäinhimillisemmästä käytöksestä inhimillisempään käytökseen.

H3: Et kyllä niin ku jos mä vaadin jotakin paljonkin, niin, niin siihen kyl on niin kun tavallaan ensiks annettu perehdytys ja väl- ja välineet. Mut sitten mä en oo mikään semmonen, et mä, mun suusta ei ikinä kuulis jotain, että minähän sanoin tämän jo kerran tai jotain sellasta, vaan mä uskon niin ku siihen vuorovaikutuksen nöyryyteen myös. Että meillä on niin paljon meneillään kaikkea asiaa, et, et niin ku mä en ikinä sano, että mähän sanoin tästä tai mitään sellasta, vaan niin ku siin on kyl kans lessons learned, koska mä oon siis tainnu joskus ehkä sanoo niin. Niin tota se ei kyllä resonoinu hyvin. Se herättää heti sen vastareaktion silleen niin ku, et no pidä tunkkis.

Inhimillinen työntekijä konstruoituu arvostavan ja kunnioittavan käytöksen kautta. ”Mun suusta ei ikinä kuulis” ja ”mä en ikinä sano” viittaavat ymmärrykseen siitä, ettei kunnioittavaan kohteluun kuulu oman tietämyksensä esiin tuominen lauseen ”mähän sanoin tästä jo” kautta. Painoarvoa tälle annetaan äärimmäisen *ikinä*-sanana avulla. *Minähän sanoin tästä jo* viittaa kommunikoinnissa tarpeeseen *joutua* kertaalleen toistamaan jo aiemmin sanottuja asioita, mikä ei välttämättä resonoi vuorovaikutuksen vastapuolella aina hyvin. Kyseisen lausahduksen käyttämisen sijaan on tärkeämpää olla kunnioittava ja nöyrä vuorovaikutuksessa, eikä korostaa mahdollisia tehtyjä virheitä ja asettaa itseään toisen henkilön yläpuolelle.

Haastateltava 3 tuottaakin edellä mainitusta toimintatavasta esimerkin, joka ei ole resonoinut vuorovaikutuksessa hyvin, vaan on herättänyt vastareaktion: ”pidä tunkkis”. Tätä esimerkkiä pehmenetään tuottamalla kuvaus ”oon siis tainnu joskus ehkä sanoo niin” mikä luo painoarvoa inhimillisen toimintatavan toivottavuudelle: ikävästi toimimista arkaillaan tuoda esiin, vaikka kyseisestä tapahtumasta olisikin aikaa. Tämän vuoksi kyseinen toimintatapa tuotetaan epäroiden ja sellaisena, josta on opittu ja joka ei ole enää nykyään osa inhimillisen työntekijän vuorovaikutusrepertuaaria. Inhimillinen ja kunnioittava kohtelu on tasa-arvoista eikä

vuorovaikutuksessa pyritä olemaan toista parempi, vaan pikemminkin ymmärtävä ja kunnioittava. Inhimillinen työntekijä pyrkii yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen ja toisten kuuntelemiseen ja arvostaa vuorovaikutuksessa tietynlaista nöyryyttä.

Kyky myöntää virheensä konstruoi inhimillisen työntekijän puhetapaa ja tuottaa merkityksiä armollisuudesta ja lempeydestä sekä toisia että itseä kohtaan. Inhimillinen työntekijä ymmärtää, että kaikki tekevät virheitä, eikä kukaan ole täydellinen. Tämän vuoksi oman erehtyväisyyden esiin tuominen näyttäytyy tärkeänä osana inhimillistä toimintatapaa ja pyrkii omalta osaltaan rikkomaan ”täydellisen” työntekijän kuvaa.

H1: Kyl mäki ihan, esimerkiks tänään niin ku käsi pystyy virheen merkiks. Tottakai, virheitä saattaa [tulla], ne pitää myöntää, ja sitte, miten vaan ne käsittelee, niin se on sitten se, miten ainaki ite osaan silleen, että mieltii just, et miks, miks jotain tehtiin väärin ja niin edelleen.

H7: Mulle seki on tärkeätä, että ihan ääneen sitten sanoo, jos on tehny jonkun virheen, koska jokainen ihminen tekee virheitä.

Inhimillisen työntekijän puhetavassa siis korostuu ymmärrys siitä, ettei kukaan ole täydellinen ja että kaikki tekevät virheitä. Inhimillinen työntekijä alleviivaa sellaista ajattelutapaa, jossa kaikki toimijat nähdään samantarvoisina ja siten kaikki ovat samalla viivalla. Virheiden myöntäminen saattaa myös edesauttaa entistä parempiin tuloksiin pääsemistä, ja virheiden käsittely ja niiden taustatekijöiden analysoiminen saattaa olla hyvä työväline ja oppimisen tapa. Virheiden esiin tuomisen normaaliutta korostetaan toistamalla, miten inhimillistä virheiden tekeminen on, ja tämä tuottaa armollisuutta työntekijöitä ja heitä kohtaavia vaatimuksia kohtaan. ”Jokainen ihminen tekee virheitä” alleviivaa sitä, miten tavallista erehtyminen on, ja tämän vuoksi virheiden tekemistä pystytään normalisoimaan niiden käsittelyn ja ääneen sanomisen kautta. Virheiden esiin nostamisella korostetaan siis ihmisyyden merkitystä ja pyritään välttämään täydellisyyden tavoittelua, ja luodaan *armollisuutta* työtä ja työntekijöitä kohtaan. Inhimillisen työntekijän puhetapa on siis armollinen ja korostaa lempeyden merkityksiä siinä, missä tunnollisen työntekijän puhetavassa vaatimusten ja kovien odotusten merkitykset ovat vahvasti tuotettuina.

6.1.4. Sopeutuvan työntekijän puhetapa

Sopeutuvan työntekijän puhetavassa työ ja työympäristö nähdään jatkuvasti muuttuvana eikä aina välttämättä miellyttävänkään, mutta kuitenkin sellaisena, johon on valmis mukautumaan ja joustamaan tilanteen sitä vaatiessa. Tässä puhetavassa tilanteisuus on vahvasti läsnä ja korostuneessa roolissa suhteessa muihin puhetapoihin, sillä sopeutumista vaativat työolosuhteet nähdään väliaikaisina ja sopeutumiskyky erotetaan puheessa omasta persoonasta ja itselle ominaisesta tavasta toimia. Sopeutuvan työntekijän puhetapa on henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarin yhteisöllisyyttä korostavin puhetapa, jonka merkitykset kietoutuvat kussakin tilanteessa käsillä olevaan sosiaaliseen ympäristöön.

Sopeutuvan työntekijän puhetavassa oma toiminta neuvottelee ympäröivän kontekstin kanssa, ja sopeutuvan työntekijän puhetapa määrittyy erilaisten kontekstien kautta, joista selkeimmäksi yksittäiseksi kontekstiksi nousee uuden sosiaalisen tilanteen konteksti. Sopeutuvan työntekijän puhetapa sisältää myös päällekkäisten merkitysten kirjoa tunnollisen työntekijän ja inhimillisen työntekijän puhetapojen kanssa. Sopeutumista tuotetaan siis monien eri kielenkäytön vaihteluiden kautta, jotka konstruoivat sopeutumisen lisäksi myös tunnollisuutta ja inhimillisyyttä. Sopeutuvan työntekijän puhetapa nousee aineistoa läpileikkaavaksi ja onkin aineiston laajin yksittäinen puhetapa siinä, missä edellä esitetty inhimillisen työntekijän puhetapa on kielenkäytöltään runsain.

Sopeutumista tuotetaan kykynä sivuuttaa omat ajatukset ja toimintatavat tietynlaisissa tilanteissa, ja tämä näyttäytyy usein haluna olla sovitteleva ja välttää konflikteja, minkä vuoksi myös epämiellyttäviin tilanteisiin ollaan valmiita sopeutumaan. Tiedostetaan, ettei oma toimintatapa tai luontainen reaktio ole aina paras mahdollinen, ja näitä osataan mukauttaa tilanteen niin vaatiessa.

H1: Ei muakaan varmasti aina jaksa. Mä tiedän sen ihan suoraan, mutta se että kyl mä pystyn niin ku, jos tarvii, niin mä pystyn sen maskin naaman päälläni näyttää, et mul on tosi kivaa.

H4: Et jos joku on mulle vähä inhottava tai, tai jotenki käyttäytyy töykeästi, niin mä kyllä pyst- pystyn ohittaa sen, koska mulle on kaikki kaikessa se, että se päämäärä ja siihen pääseminen ja, ja siis yritän vaan sitte pehmentää näitä henkilöitä, että, ja, ja tää, siis kaikissa organisaatioissa on persoonia ja omituisia tapoja.

Eräs tapa rakentaa sopeutuvan työntekijän puhetapaa on tuoda esiin oma epätäydellisyytensä, ja sitä kautta tuottaa ymmärrystä sopeutumiskyvyn tärkeydestä. Haastateltava 1 nostaa suoraan esiin tietoisuuden omista huonoista puolistaan, mutta ilmentää kuitenkin sopeutumiskykyä ja kykyä esittää hyväntuulista, mikäli tilanne sitä vaatii. Tätä hyväntuulisuuden *esittämistä* kuvataan ”maskin naaman päällä näyttämisenä”, mikä viittaa työn sosiaaliseen vaatimukseen olla ei-hankala ihminen. Maskin takana toimiminen piilottaa ikään kuin luontaisen tavan toimia konfliktien tai epämieluisien tilanteiden välttämiseksi.

Sopeutumiseen liitetään toistuvasti myös yleisesti ihmisten kanssa toimeen tuleminen, mikä viittaa niin ikään sovitteluun tapaan toimia ollakseen ”hyvä tyyppi”. Sopeutuva ihminen ja työntekijä on sellainen, joka osaa ohittaa epäasiallisen tai inhottavan käytöksen, ja joka ymmärtää ihmisten erilaisuuden ja erilaisten toimintatapojen lähtökohdat. Tässä tilanteessa tarkoitus pyhittää keinot, sillä päämäärään pääsemisen pakollinen paha, ”epätoivottu sivutuote” on epäasiallisen kohtelun *sietäminen*. Inhottava kohtelu kyetään siis ohittamaan siksi, että se edistää päämäärään pääsemistä sekä näyttäytyy sovinnollisena ja konflikteja välttelevänä toimintatapana. Päämääräorieontoituneisuutta painottaa kuvaus siitä, että päämäärään pääseminen on haastateltavalle ”kaikki kaikessa”. Mikään ei siis ole tärkeämpää, ja toisten ihmisten huono käytös sivuutetaan ja ikään kuin oikeutetaan päämäärään pääsemisellä. Oman toiminnan sopeuttaminen ympäristöön päämäärään pääsemiseksi tuottaa sopeutuvan työntekijän puhettavan lisäksi myös tunnollisen työntekijän puhetapaa, ja näissä puhetavoissa onkin osittain päällekkäisten merkitysten kirjoja.

Sovituista asioista kiinni pitäminen on eräs tekijä, jonka kautta sopeutumisen merkityksiä rakennetaan kertomalla, miten malttia ei menetetä, vaikka tilanne olisikin se, että jotain ei ole tehty sovittuun aikaan mennessä. Tämän ilmaiseminen tuo näkyväksi odotuksen siitä, että asiat tulisi tehdä kuten sovittua, mutta sopeutumisen merkitys korostuu siinä kohtaa, kun lopputulos ei vastaakaan omia odotuksia. Asia ollaan valmiita myös hyväksymään konfliktien välttämiseksi. Sopeutumisen tarve nousee siis esiin myös tilanteessa, jossa omat odotukset toisten toiminnasta eivät toteudu.

H4: Ja sit jos jotain ei tuu sovittuun aikaan mennessä, niin en menetä niin ku malttiani, vaan sitte vaan oon sit vaan, että tämmönen oli ja näin.

H2: No siis se että, se että ei, ei niin ku pidetä sitä, mitä on sovittu, niin se on ehkä semmonen, mikä. Mutta siis mä oon joskus tehnyt itse kans päätöksen, et mä en hermojani menetä töissä. Ja se on toistaseks kyl päteny oikein hyvin. Että asiat, että jätetään ne sit niin ku sinne omien harrastusten pariin ja vaikka pure- puretaan se stressi siellä, mutta tota näin mä olen joskus itselleni järkeillyt, et ihan turha töiden takia menettää hermojaan. Et kyl se aina jää tonne muille tahoille.

Toisin kuin tunnollisen työntekijän puhetavassa, toisiin kohdistetut odotukset rakentuvat tilanteisina ja vähemmän vaativina sopeutuvan työntekijän puhetavassa. Sopeutuvan työntekijän puhetavassa tärkeämpää on konfliktin välttely ja sovitteleva toimintatapa, minkä vuoksi omaa toimintaa ollaan valmiita mukauttamaan ympäristöön konfliktitilanteiden välttämiseksi. Sopeutuva työntekijä osaa siis kanavoida pettymyksen tunteensa toisaalle ja pitää hermonsa kurissa työympäristössä. Sopeutuva työntekijä ymmärtää työelämäkontekstin ja sen, miten turhaa töiden takia on menettää malttiaan. Yhteisen hyvän lisäksi tässä puhetavassa toimijuus otetaan myös itselle ja sopeutumisen nähdään auttavan myös omaa tekemistä ja olemista työyhteisössä.

Vuorovaikutus on tärkeä osa ihmisten keskinäistä kanssakäymistä ja useimmiten sen merkitys korostuu työelämän kontekstissa. Työssä voi joutua tekemisiin hyvin erilaisten ihmisten kanssa, jolloin vuorovaikutustaidot rakentavat kanssakäymisen reunaehdoja ja luovat alustan yhteistyön tekemiselle. Sopeutuminen erilaisiin konteksteihin ja oman vuorovaikuttamisen suhteuttaminen ympäristöön nousevat siis tärkeäksi osaksi työyhteisössä toimimista.

H2: No, normaali ihmistenvälinen vuorovaikutus on aina, aina silleen, että ihmisiä pitää lähestyä eri tavoin. Aina, aina ei kaikille tehoo se, että pyytää mahdollisimman suorasukaisesti. Toisilla se toimii, toisilla ei.

H7: Että tota muistan antaa kaikille, myös niille hiljasille sitte tota suunvuoron, vaikka en koe, että oon mitenkään jyrä, mutta tuota sosiaalisissa tilanteissa olen aika puhelias. Siinä kohtaa täytyy muistaa myös niin kun ne hiljaset.

Sopeutuvan työntekijän kuvaa rakennetaan siis työelämässä myös vuorovaikutuksen kontekstissa. Sopeutuva työntekijä on tilannetajuinen ja kykenee hahmottamaan erilaisten

vuorovaikutuksen tavat ympärillään kyeten siten suhteuttamaan oman toimintaansa kulloinkin käsillä olevaan tilanteeseen. *Normaali* ihmisten välinen vuorovaikutus tuotetaan sellaisena, jossa osallisena on erilaisia henkilöitä, joita tulee siten myös lähestyä eri tavoin. Näin ihmisten ja vuorovaikutustapojen erilaisuutta merkityksellistetään tavallisena huomioitavana asiana. Lähtökohtaisesti tuotetaan siis oletus siitä, että ihmiset ja heidän toimintatapansa ja luonteensa ovat hyvin erilaisia.

Niin kutsuttu huoneen lukemisen taito on myös tärkeä rakennuspalikka sopeutuvan työntekijän puhetavassa. Sopeutumista tuotetaan sanallistamalla havainnot siitä, miten erilaisia ihmisiä on ja miten tietyt toimintatavat eivät sovi kaikille ja kaikkiin tilanteisiin. Itsetuntemus on myös tärkeä osa vuorovaikutusta, ja sopeutumista tuotetaan sellaisen esimerkin kautta, jossa omaa toimintaa ja itselle luontevaa vuorovaikuttamisen tapaa nostetaan esiin. Haastateltava 7 tuo ilmi ymmärryksen omasta sosiaalisuudestaan, mutta tuottaa tähän perspektiiviä kertomalla, ettei ole sosiaalisissa tilanteissa mikään *jyrä*. Tämä implikoi kykyä reflektoida omaa toimintaa ja huomioida ne riskit, jotka sosiaalisen ihmisen tulee vuorovaikutustilanteissa huomioida. Samalla omaa käyttäytymistä ikään kuin normalisoidaan vertaamalla omaa puheliaisuutta *jyrään*, joka kuvaannollisesti ajaa toisten yli. Sopeutuva työntekijä on siis tietoinen omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan vuorovaikuttajana, ja osaa hyödyntää osaamistaan ja tietoaan työelämässä. Ihmisten tasa-arvoisen ja tilannetaajuuden kohtelun merkityksiä tuotetaan niin inhimillisen kuin sopeutuvan työntekijän puhetavassa, joten päällekkäisten merkitysten kirjoa on löydettävissä näiden kahden puhetavan väliltä.

H8: No jos lähdetään siitä, et, et mulla on, mä olen opetellut olemaan joustavampi esimerkiksi, koska mul on aika vahvat mielipiteet esimerkiksi asioista, ja sit mä olen kuiteski tämmönen niin ku aika kovaääninen ja paljon puhuva, niin kyllä mä olen niin ku tavallaan muokannut sitä mun ehkä sitä työminää siihen suuntaan, että se ei ole niin hyökkäävä ja päälleikävä ja joustamaton, vaikka mä saatan tietyissä tilanteissa sellanen olla.

Osana vuorovaikutustaitoja on myös mielipiteiden ilmaisun taito, joka sopeutuvan työntekijän tulee niin ikään kyetä suhteuttamaan ympäristöönsä. Sopeutumiskyky tuotetaan puheessa suoraan *joustavan* toimintatyylin kautta. Tätä joustavuutta argumentoidaan oman persoonallisuuden kautta, mutta samalla kuitenkin tuotetaan ratkaisu ja muutos esiin siitä, miten

oma toiminta on kyetty muuttamaan aiempaa joustavammaksi. Joustavuuden piirteet kuitenkin eriytetään persoonallisuudesta ja tuotetaan työminän kautta, mikä implikoi halukkuutta toimia sopeutuvasti työelämän kontekstissa, vaikka samaa ei välttämättä nähdä tarpeellisena yksityiselämän puolella. Työssä ympäristöään ei kuitenkaan aina voi valita, ja yleisen hyvinvoinnin vuoksi omien toimintatapojen mukauttaminen voi useimmiten olla asianmukaista. Sopeutumisen merkityksiä tuotetaan vertailemalla omaa työminää adjektiiveihin *hyökkäävä* ja *päällekkävyä*. Näin tuodaan esiin ymmärrys siitä, ettei hyökkäävä ja päällekkävyä tyyli ole sosiaalisesti suotavaa työyhteisössä, ja sopeutumisen merkityksiä konstruoidaankin tämän ymmärryksen kautta. Sopeutuva työntekijä ei siis muuta *persoonansa*, vaan on valmis sopeuttamaan toimintatapojaan työympäristön kontekstiin sopivaksi. Työntekijän ominainen toimintatapa siis keskustelelee ympäristön ja siihen liittyvien sosiaalisten odotusten kanssa eriyttäen työminän omasta persoonasta tilanteen niin vaatiessa.

Eräs selkeimmistä yksittäisistä konteksteista, joiden kautta sopeutumista tuotetaan, on uuden sosiaalisen tilanteen konteksti. Aineistossa tämä uuden sosiaalisen tilanteen konteksti tuotetaan esimerkein *uuden työpaikan kontekstista*. Uusi työpaikka on uusi sosiaalinen konteksti, jossa omaa toimintaa tulee sopeuttaa ikään kuin ”sopivasti sosiaaliseksi”, jotta itsestä saa luotua mahdollisimman hyvän vaikutelman. Kuten aiemminkin tässä luvussa on mainittu, työympäristössä vallitsee tietynlainen sosiaalinen vaatimus olla ei-hankala, ja sopeutuminen uuden työpaikan kontekstissa tuottaa niin ikään myös tätä sovittelevan ja helpon työntekijän kuvaa.

H4: Ja se yleensä kyl onnistuu aina, ku hyppäät uutena niin aikalaille samal tavalla, et ensteks sä oot vähä, tai mä ainaki toimin nii, et mä oon vähä niin ku enemmän taustalla ja sitten, mitä asioita en on tuonu esiin, niin mä yritän aina sanoo jotain järkeviä juttuja ja niin ku kiinnittää siin ihmisten huomiota semmoseen juttuihin, mitä muut ei oo sanonu koska ketää ei kiinnosta, jos tullaan toistaan niin ku jo esillä olevia asioita, tai jos joku huutelee mitä sattuu, niin semmosesti alkaa helposti ärsyttää niin tavallaan sen substanssiosaamiseni kautta niin ku ansaitsin siinäki hankkia sitä luottamusta ja aina, ja mul on kyllä kyky ottaa se tilanne haltuun, tai ku mä puhun, niin mua kuunnellaan. Niin se auttaa siinä, että ehkä se, että kuitenkin siinä [naurahtaa] alkuvaiheessa valitsen tarkkaan sen, mitä sanon, et pyrin, että se on sit aika asiaa, ja toki sitte muussa kommunikoinnissa, myös sähköpostissa ja

muuta, niin yritän niin ko tuoda mahollisimman hyviä ja syvällisii pointteja sitte tota, tota tiim- tiimin käyttöön. Että ehkä mua vois kuvata aika adaptiiviseksi...

Uuden työntekijän odotetaan sopeutuvan ja mukautuvan käsillä olevaan ympäristöön hiljalleen. Ei voida olettaa, että ympäristö sopeutuu uuden henkilön toimintatapaan, vaan uuden henkilön on sopeuduttava jo olemassa olevaan ympäristöön. Esimerkkinä ikään kuin vääränlaisesta käytöksestä tuotetaan tilanne, jossa ”tullaan toistaan niin ku jo esillä olevia juttuja”, sillä tämä *ei kiinnosta ketään*. Kyseinen tilanne rakennetaan siis melko vahvana esimerkkinä sen kautta, että edellä kuvattu toiminta ei ole yhdenkään ihmisen mielestä oikea tapa eikä herätä kiinnostusta yhtään kenessäkään, mikä konstruoi vahvasti kuvaa vääränlaisesta tavasta toimia uudessa tilanteessa. Uuden työpaikan kontekstissa odotettavaa käyttäytymistä tuotetaan siis esimerkeillä epätoivotuista ja negatiivisia kokemuksia herättäneistä tilanteista, jossa joku toinen ei ole uutena työntekijänä toiminut kuten kuuluisi.

Toivottua käyttäytymistä ja siihen liitettyjä merkityksiä tuotetaan myös kertomalla kokemuksia hyväksi havaituista toimintatavoista uudessa työympäristössä. Haastateltava 4 kertoo saaneensa kunnioitusta työyhteisössä toimimalla siten, että pyrkii puhumaan aina ”aika asiaa”, mikä pohjaa kokemukselle siitä, että asioiden toistelu ja päätön huutelu ovat herättäneet *ärsytystä*. Tämä on taas johtanut haluun muokata oma toiminta sellaiseksi, ettei se herättäisi ärsytystä vaan adaptoituisi työyhteisöön. Tämän sopeutumisen pohjalla on siis selvä pyrkimys luoda etenkin aluksi itsestä mahdollisimman positiivinen kuva, jotta voi *ansaita* luottamusta ja arvostusta työyhteisössä. Tarkkaan mietityllä ja tilanteisiin sopeutuvalla toimintatavalla hallitaan itsestä luotua vaikutelmaa ja pyritään sopeutumaan uuteen kontekstiin mahdollisimman hyvin. Näiden esimerkkien pohjalta haastateltava tuottaa myös itsestään suoraan kuvauksen adaptiivisesta eli sopeutuvasta työntekijästä, joka pyrkii olemaan työyhteisössä hyödyksi eikä haitaksi. Uudelta työntekijältä odotetaan myös tietynlaista *nöyryyttä*, jonka ympärille sopeutuvan työntekijän puhutavan merkitykset kietoutuvat.

H5: Mää oon ehkä semmonen, semmonen, et mä kuuntelen hetken aikaa, et mitä nää ihmiset on. Ja sitte, sitten, sitten lähetään tekeen näitä, jos joku huomaa, et mää oon, nyt täs vaihees mä oon mielenkiintonen tyyppi. Että mul on ne hetket, jollon mää olen sosiaalinen, ja sit mul on ne hetket, jollon mä en haluu olla sosiaalinen tavallaan.

Sanosin että aika kohtuullisen hyvä verkostoituja, mut en, en mikään semmonen verkostoitujamoukka suhteos moneen muuhun ihmiseen.

H9: Tota.. tavataan ja, tutustutaan niihin ihmisiin, niihin muihin ihmisiin jotka siel on töissä. Ja, ja tota, sen jälkeen, otetaan vastaan kaikki tieto, mitä annetaan. Alkuun on parempi olla silleen, silleen niinku vähän, vähän hissukseen, tarkoittaa sitä että kuunnella mitä, mitä, niillä ihmisillä on sanottavaa, jotka siellä jo on, ja koettaa oppia siitä. Ja sit luonnollisesti, luonnollisesti, sen lisäksi on, on hyvä perehtyä niinkun, talon tapoihin.

Sopeutuva työntekijä rakentuu uuden työpaikan kontekstissa hiljalleen: jotta kykenee sopeutumaan, on ensin tutustuttava tilanteeseen ja ympäristöön, johon oma toiminta pyritään sopeuttamaan. Tätä prosessia kuvataan siten, että aluksi ei oteta kovin vahvaa roolia, vaan ympäristöä ja toisia ihmisiä seurallaan hetken aikaa, jotta voidaan sopeuttaa oma toiminta käsillä olevaan kontekstiin sopivaksi. Uuden työntekijän edellä kuvattu toimintatapa kuvataan *suotavana* ja *oikeanlaisena* toimintatapana uudessa työpaikassa ja haastateltava 9 toteaa: ”Alkuun on *parempi* olla silleen -- vähän hissukseen”. Tämä tuo näkyväksi niitä käytänteitä ja toimintatapoja, joita uudelta työntekijältä odotetaan. Uuteen tilanteeseen astuttaessa ihmiset haluavat pääsääntöisesti luoda itsestään positiivisen kuvan, minkä vuoksi uuden työpaikan konteksti onkin sopeutuvan työntekijän puhetavasta oiva esimerkki.

Omaa toimintaa uuden työpaikan kontekstissa kuvaillaan siis pääosin adaptiivisena ja toimintaa alkuun taustalla tarkkailevana. Käsitystä oikeanlaisesta toimintatapasta korostetaan termillä *verkostoitujamoukka*, jolla viitataan liian päällekyvään ja ”liian sosiaaliseen” tapaan olla esillä. Moukka on hyvin negatiivinen kuvaus ihmisestä, joka käyttäytyy asiattomasti ja epäkohteliaasti, ja tämän esimerkin kautta oma toiminta tuotetaan sopivanlaiseksi: ”kohtuullisen hyvä verkostoituja, mut en, en mikään semmonen verkostoitujamoukka”. Tämä verkostoitujamoukka kuvataan ikään kuin äärimmäisenä esimerkkinä, jonka kautta oman toiminnan sopeutuvuus suhteutetaan hyväksytyksi. Sopeutuva työntekijä näyttäytyy siis konflikteja välttelevänä, sovinnollisena ja ”sopivasti sosiaalisena”.

6.2. Ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari

Ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari näyttäytyy kilpailevana merkityssysteeminä henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarille. Tämä repertuaari koostuu negaation kautta tuotetuista sellaisista ulkoisesti vaikuttavista tekijöistä, jotka haastavat yksilön työllistettävyyttä ja jotka nähdään ikään kuin kompastuskivinä yksilön työllistettävyydelle. Työllistettävyyden merkityksiä rakennetaan tässä repertuaarissa sen kautta, *millaiset tilanteet* tuotetaan *työllistettävyyttä haastavina* sen sijaan, että puhetapaa tuotettaisiin niiden merkitysten kautta, joita haastateltavat antavat itselleen ihmisinä tai työntekijöinä.

Ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaarissa siis tuotetaan niitä merkityksiä, jotka näyttäytyvät haasteina työn saamisen, työn mielekkyyden tai oman käyttäytymisen valossa. Tässä repertuaarissa merkitykset rakentuvat sen ympärille, miten ulkoiset työhön tai eri tilanteisiin liittyvät tekijät toimivat itselle työllistettävyyden kannalta epäedullisesti. Tilanteisuus on tässä repertuaarissa vahvasti läsnä, ja toimijuus rakentuu tilanteisesti, jolloin oman toimijuuden näyttäytymistä huonossa valossa pyritään häivyttämään selonteoilla tilannetekijöistä. Näitä merkityksiä ja selontekoja rakennetaan sekä hypoteettisten tilanteiden että omien kokemusten kautta.

Henkilökohtaisia kuvauksia tehdessä pyritään työhaastattelun kontekstissa pääosin luomaan itsestä itsenäistä, tunnollista, inhimillistä ja erilaisiin tilanteisiin sopeutuvaa kuvaa kuten henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarissa on tuotu esiin. Tämän kilpailevan repertuaarin kuvauksista löytyy kuitenkin sellaisia merkityksiä, jotka haastavat tätä suotuisaa kuvaa. Esimerkkejä vastaavista tilanteista on hyvin monenlaisia, mutta kaikille yhteistä on kuitenkin se, että epätoivottuja ominaisuuksia tai toimintatapoja selitetään ja oikeutetaan itsestä erillisillä ulkoisilla tekijöillä, eli yksilö näyttäytyy objektina, tilanteen uhrina, sen sijaan että oma toimijuus korostuisi.

H1: -- mul on, tietyl tapaa on kyl niin lehmän hermot, et en mä hirveesti niin ku, saa aika paljo tulla, et lähtee, tai sit jos mä koen, et joku asia vaikka kuvainnollisesti, et joku retuuttaa jotain lasta vaikka kauppakeskukseks, niin sit lähtee niin ku ihan saman tien. Mutta kyl se just se rapates roiskuu, et sit kyllä, en mä todellakaan väitä olevani mikään semmonen niin ku täydellinen ihminen.

Ulkoisena ja omaa toimintaa haastavana tekijänä nostetaan esiin hypoteettinen tilanne, jossa joku *retuuttaisi* lasta. Lapsi kuvastaa lähtökohtaisesti viatonta ja puolustuskyvyttöä henkilöä, jolla ei ole aikuiseen nähden mahdollisuuksia laittaa vastaan fyysisesti, mikäli edellä kuvatun kaltainen retuuttamistilanne tapahtuisi. Tämän vuoksi esimerkki lapsesta lisää hyväksyttävyyttä omaa poikkeavaa käytöstä kohtaan. Ennen kyseistä esimerkkiä haastateltava kuvailee itseään henkilönä, jolla on *lehmän hermot*, mikä ei ole varsinaisesti linjassa annetun esimerkin kanssa. Esimerkki tuotetaan kuitenkin selontekona sellaiseen epäoikeudenmukaiseen tilanteeseen, jossa kuvitteellisesti aikuinen ihminen toimisi kovakouraisesti lasta kohtaan. Tässä kuvauksessa ulkoiset tekijät (eli toisen käyttäytyminen) ikään kuin rikkoisivat omaa täydellisen työntekijän kuvaa, jonka oletetaan olevan maltillinen ja hyvin käyttäytyvä. Suomessa lasten fyysistä kurittamista ei pidetä kulttuurisesti hyväksyttävänä, ja kyseisen kaltaisessa tilanteessa tuotetaan *vastuu* toimia yhteiskunnallisesti oikein, jolloin oma muussa tapauksessa epähyväksyttävä toiminta oikeutetaan hyvän moraalikäsitteen ja arvojen kautta.

Kiinnostus ja motivaatio työtä kohtaan ovat tärkeitä tekijöitä työssä viihtymisen ja pysymisen kannalta, ja näiden mahdollista lopahtamista kuvaillaan epävarmuuden kautta. Työhön liittyvä *epävarmuus* nouseekin sellaiseksi tilannetekijäksi, jonka kautta työllistettävyyttä haastavia merkityksiä tuotetaan. Epävarmuutta merkityksellistetään hypoteettisten skenaarioiden kautta kuvailemalla *worst-case scenarioita* eli sellaisia tilanteita, jotka olisivat työntekijän silmin pahimpia mahdollisia tilanteita oman työn kannalta.

H3: Se olis, joo, se olis mun mielest worst-case scenario, että se [projektin] alkaminen siirtyisi epämääräiseksi ajaksi eteenpäin. Se ei oo worst-case scenario, et se peruttais, koska se ois selkee. Mut se että se siirtyis epämääräsen ajan eteenpäin, niin, niin se olis, siin olis niin kun työtä, että me saatais niin kun sitä valmistelua vietyy oikeeseen suuntaan ja henkilöstön motivaatio ja niin ku kyvykkyys niin ku ottaa se muutos vastaan niin pitäis niin ku, et, et henkilöstö pysyis niin ku tuoreena siinä.

H9: -- pahin ois ehkä sellanen että, että tota, tulee sellanen tilanne että, et selviää et jostain syystä vaikka, vaikka sillä tekemisellä ei oiskaan niinku, mitään suuntaa. Tai että, että niinkun, niinkun organisaatioissa jotenkin oltas vähän niinku, vähän niinku, eri mieltä siitä että mihinkä, mihinkä suuntaan ollaan menossa tai, et et sit niinku pyöritään paikallaan ja, sit jos esimieheltä, esimieheltä kysyy jotakin niin, niin sitten

tota, se vastaa vaan että emmä tiiä, mee nyt takas lukee sitä Iltalehtee ja jutellaan huomenna lisää. Tai silleen et et, niinku, ettei ois sellasta, et jos jos se tekeminen, tai niinku, jos yrityksen sisällä ei ole semmosta niinkun, ehkä semmosta niinku dynaamista niinkun fiilistä ni sillon, sillon käy, sillon käy kyllä silleen että, et tota sitte, sitten tota, siinä niinkun, se, se sit niinku kiinnostus lopahtaa.

Työllistettävyyteen liitetyt haasteet epävarmuudesta sidotaan sekä omaan että muun henkilöstön motivaatioon ja kiinnostukseen työtä kohtaan. Motivoitunut henkilöstö pysyy ja kehittyy työssään ja vie sitä eteenpäin, mutta epävarmuus haastaa motivaatiota ja siten myös työn merkityksellisyyttä. Epävarmuutta kuvaillaan työprojektin siirtymisellä epämääräiseksi ajaksi eteenpäin sekä *paikallaan pyörimisellä* eli sillä, ettei omalla tekemisellä olisi *mitään suuntaa*. Kuvauksissa epävarmuuden merkityksiä rakennetaan siis sellaisen tilanteen kautta, jossa omassa työssä ei olisi tavoitteita tai ne olisi mahdollisesti siirretty johonkin tulevaisuuteen ilman tietoa siitä, miten ja missä näitä työtehtäviä tai projekteja tullaan jatkamaan. Epävarmuuden merkityksiä korostetaan tuottamalla vertailu siitä, ettei työprojektin peruminen näyttäydy motivaatiota haastavana tekijänä, vaan nimenomaan sen siirtäminen eli tulevaisuuteen liittyvä epävarmuus. Oman motivaation ylläpitämisen lisäksi epävarmuus merkityksellistyy myös muun työyhteisön motivaation kautta, ja näin omalle epävarmuuden kokemukselle lisätään painoarvoa.

Samansuuntaisia merkityksiä tuotetaan paikallaan pyörimisen esimerkillä ja epävarmuudella siitä, onko omassa työssä *mitään suuntaa*, jolloin työntekijän *kiinnostus lopahtaa*. Tulevaisuuden näkymät tuotetaan siis tärkeinä työntekijän motivaation kannalta, sillä ilman päämäärää ja tavoitetta työntekijän on hankala pysyä kiinnostuneena ja motivoituneena työtään kohtaan, mikä saattaa johtaa lopulta jopa työntekijän irtisanoutumiseen.

Työllistettävyyttä haastavia tekijöitä tuotetaan myös sen kautta, millaiset tilanteet ja asiat haastavat työssä pysymistä. Esimerkkeinä tällaisista tekijöistä kuvaillaan kokemuksia, jotka ovat haastaneet työssä pysymistä ja saaneet työntekijän lähtemään, vaikka työ olisi muuten ollut mielekästä. Nämä merkitykset rakentuvat kokemuksille hypoteettisten tilanteiden sijaan, ja tilanteet rakentuvat työyhteisössä tapahtuneesta *muutoksesta* joka on johtanut työntekijän irtisanoutumiseen.

Eräitä tällaisia työllistettävyyttä haastavia *muutostekijöitä* ovat työaikojen muutokset sekä työyhteisössä tapahtuneet henkilöstömuutokset. Työ itsessään saattaa olla mieluista, mutta mikäli oma elämä ja työajat tai omat näkemykset esimerkiksi esihenkilön kanssa eivät osu

yhteen, haastaa se oman työllistettävän henkilön identiteetin rakentamista ja siten myös työn mielekkyyden kokemuksia. Oletus työntekijältä vaadittavasta joustavuudesta ja resilienssistä tuottavat selitysvollisuutta tilanteessa, jossa työssä tai työyhteisössä tapahtuneeseen muutokseen ei olla valmiita joustamaan.

H1: Se oli ihan kivaa, mut se, se, ja sieltäki lähtö, lähdin sen takia, ku he meni kahteen vuoroon, ja mä olin silloin, en mä nyt sanois fanaattinen, mutta aika, elämä pyöri aika paljo urheilun ympärillä. Mä olin silloin, ku mä olin jenkkifudikses, mä olin nuorten maajoukkueessa ja silleen, että niin ku... Mul ei, ei mun harrastukset ei sallinu sitä iltavuoroo silloin. Ja, no sit se, no se oli, sit mä menin siitä öö... vaihdoin, vaihdoin sit seuraavaks sieltä sitte, siel olin hetken aikaa.

H11: Mulle kävi sillee et se, se oli perheyritys ja toimitusjohtaja joka palkkas mut sinne jäi pois sieltä ja tää uus toimitusjohtaja... Sit jostain syystä meillä ei ollut hänen kans kemiaa ja sit ku mä olin saanu ne järjestelmät, viimesen järjestelmän sieltä ylös niin hän sit ilmoitti et ku kaikki on niin huonosti menny niin hän, he tekee tämmösen [organisaatiomuutoksen] ja mä koin sen oikeusmurhana, mä sanoin et selvä, mä lähen täst sit pois että. Et se oli sitte siinä.

Työajat työllistettävyyttä haastavana tekijänä rakentuu yksityiselämän ja työelämän yhdistämisen haasteiden ympärille. Haastateltava kuvaa työn siirtyneen ”normaalista” työaikakonseptista vuorotyöhön, minkä vuoksi omat harrastus ja työ eivät ole enää sopineet yhteen kuten ennen. Vuorotyön haasteita pyritään kuitenkin lieventämään korostamalla omaa poikkeuksellisen suurta intoa omaa harrastusta kohtaan ikään kuin vuorotyön ”vastustamiselle” tarvittaisiin selontekoja. Omaa toimintaa kyseisessä muutoksessa oikeutetaan oman harrastuksen avulla, sillä yhteiskunnallinen normi lienee nykypäivänä joustava työntekijä, minkä vuoksi tämän kaltaista ”joustamattomuutta” tulee selittää. Selontekoa tehdään sanan *fanaattinen* avulla, ja haastateltava käyttää fanaattisuutta vertauskuvallisesti kuvaamaan omaa suhdettaan harrastukseensa. Tässä tilanteessa työaika-aasteet ovat lopulta johtaneet työpaikan vaihtoon.

Työaikojen lisäksi myös työyhteisössä tapahtuneet henkilöstömuutokset ovat sellaisia muutoksia, jotka saattavat tuottaa haasteita työssä viihtymiselle ja oman työllistettävyyden ylläpitämiselle. Eräs tällainen työllistettävyyttä haastava henkilöstömuutokseen liittyvä tekijä

saattaa olla esihenkilön vaihtuminen, minkä seurauksena henkilökemiat ja toimintatavat eivät kohtaa uudessa tilanteessa. Haastateltava 11 kuvaakin tilannetta, jossa hänen näkemyksensä ja toimintatapansa ovat eronneet uuden toimitusjohtajan kanssa hyvin vahvasti. Tämä on johtanut siihen, että asiat on tehty eri tavalla kuin henkilö itse katsoisi olevan oikein, minkä vuoksi hän on lopulta lähtenyt työpaikastaan. Eriävien näkemysten lopputulemaa kuvataan *oikeusmurhana*, millä painotetaan hyvin vahvasti niitä negatiivisia merkityksiä, joita tämän uuden toimitusjohtajan tekemiin ratkaisuihin ja valintoihin liittyy. Oma negatiivinen reaktio ja työpaikan vaihtaminen oikeutetaan sillä, että toisen toiminta on ollut oman ajatusmaailman kanssa täysin erilaista, ja oikeusmurhalla viitataan jopa moraalisesti vääriin valintoihin. Tämän kautta omaa toimintaa selitetään ja lähtemiseen johtaneet syyt ulkoistetaan arvotekijöiksi ja siten tilanne normaalista poikkeavaksi.

7. Yhteenveto ja johtopäätökset

Olen tässä tutkielmassa vastannut tutkimuskysymykseeni *Miten työnhakijat merkityksellistävät työllistettävyyttään työhaastattelussa?* Tutkielmani analyysissa käytetty aineisto muodostuu yhdestätoista asiantuntijan rekrytointiprosessin loppuhaastattelusta, joita olen tarkastellut sosiaalisen konstruktionismin teoriaperinteeseen nojaavaa diskurssianalyysia hyödyntäen. Aineistossa haastateltavat kuvailevat sekä itseään että työhistoriaansa ja tuottavat itsestään kuvauksia ihmisinä ja työntekijöinä, ja näistä kuvauksista olen koonnut niitä toistuvia merkityksenantoja, joiden pohjalta työllistettävyyden merkityksiä tuotetaan.

Analyysini pohjalta olen nostanut esiin kaksi kilpailevaa tulkintarepertuaaria: henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarin sekä ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaarin. Henkilökohtainen työllistettävyyden merkitysten repertuaari koostuu neljästä puhetavasta, jotka ovat itsenäisen työntekijän puhetapa, tunnollisen työntekijän puhetapa, inhimillisen työntekijän puhetapa sekä sopeutuvan työntekijän puhetapa. Tämä repertuaari koostuu sellaisista merkityssysteemeistä, joiden kautta haastateltavat kuvaavat itseään ja joiden avulla he tuovat esiin omaa työllistettävyyttään henkilökohtaisten piirteidensä ja toimintatapojensa kautta. Nämä kuvaukset sisältävät lähtökohtaisesti myönteisiä merkityksiä ja tuottavat kuvauksia siitä, miten haastateltavat ovat hyviä ihmisiä ja hyviä työntekijöitä. Ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari puolestaan korostaa työllistettävyyttä haastavia tekijöitä. Esiin nousee sellaisia merkityksiä, joilla oman työllistettävyyden hetkellistä heikkenemistä tai epäsuotuisaa toimintaa pyritään selittämään itsestä riippumattomilla ulkoisilla tekijöillä. Tässä repertuaarissa toimijuus ei ole yksilöllä itsellään, vaan yksilö on pikemminkin toiminnan kohde ja ikään kuin tilanteen uhri.

Tutkielmassa esitelty neljä puhetapaa ovat niitä ulottuvuuksia, joiden pohjalta henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaari rakentuu. Näiden puhetapojen avulla haastateltavat kuvailevat itseään ihmisinä ja työntekijöinä suhteessa haettuun työtehtävään ja rakentavat omaa työllistettävyyttään kuvattujen ominaisuuksien, toimintatapojen ja osaamisen kautta. Kaikki puhetavat esiintyvät kaikissa yhdessätoista analysoidussa haastattelussa, joskin näiden painotukset vaihtelevat eri haastateltavien kohdalla. Olen luokitellut nämä puhetavat sivulla 32 esiteltyyn nelikenttäkaavioon (kuvio 2) tuodakseni esiin erilaiset painotukset eri puhetapojen välillä ja hahmottaakseni näiden puhetapojen suhdetta toisiinsa. Nämä ulottuvuusparit, joiden pohjalta olen puhetavat luokitellut, ovat yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden sekä työntekijälähtöisyyden ja organisaatiolähtöisyyden merkityksiä korostavat ulottuvuusparit.

Itsenäisen työntekijän puhetapa korostaa yksilöllisyyttä ja työntekijälähtöisyyttä ja on siten puhetavoista voimakkaimmin individualistisia arvoja ja yksin pärjäämisen kulttuuria korostava. Haastateltavat korostavat itsenäisyyttä suhteessa työhön ja kuvailevat itsenäisyyden mukana saaneensa sellaista vapautta ja valtaa, jota he eivät muuten työssään kokisi. Tunnollisen työntekijän puhetapa puolestaan korostaa yksilöllisyyttä ja organisaatiolähtöisyyttä ja haastateltavat kuvailevat korkeaa työmoraaliaan suhteessa työhönsä. Yksilöllisyys rakentuu suhteessa vaativuuteen, tavoitteellisuuteen ja suorituskeskeiseen individualistiseen työelämään, joka palvelee yksilön lisäksi vahvasti organisaatiota. Tunnollinen työntekijä näyttäytyy hyvänä, tehokkaana ja tuottavana työntekijänä, ja siten myös organisaatiolle tärkeänä. Tunnollisen työntekijän puhetavan kanssa kilpaileva merkityssysteemi on inhimillisen työntekijän puhetapa, joka korostaa työntekijälähtöisyyttä sekä yhteisöllisyyttä. Inhimillisen työntekijän puhetavassa tasa-arvo ja ihmisarvo tuotetaan yksilölle tärkeinä arvoina, ja puhetavassa korostuvat armollisuuden ja ymmärtäväisyyden merkitykset suhteessa itseen ja toisiin ihmisiin. Inhimillinen työntekijä konstruoituu yksilön oman hyvyyden ja hyvántahtoisuuden ympärille ja tuottaa vahvoja yhteisöllisyyden merkityksiä.

Sopeutuvan työntekijän puhetapa puolestaan rakentuu kilpailevana merkityssysteeminä itsenäisen työntekijän puhetavalle korostaen muita puhetapoja enemmän yhteisöllisyyttä sekä organisaatiolähtöisyyttä, eli toimijan suhdetta ympäröivään yhteisöön. Sopeutuvan työntekijän toiminta merkityksellistyy suhteessa toisiin ihmisiin, ja hän pyrkii sovitteluun ja konflikteja välttelevään toimintaan silläkin uhalla, että se haittaisi työn tehokkuutta tai johtaisi vääränlaisina nähtyihin työn tekemisen tapoihin. Sopeutuvan työntekijän puhetapa alleviivaavaa joustavuuden merkitystä tavoitteisiin pääsemisessä ja kuvaa esimerkiksi uuden työpaikan kontekstin sellaiseksi, jossa täytyy joustaa ja olla adaptiivinen ollakseen sopivanlainen kulloinkin käsillä olevaan ympäristöön. Sopeutuvan työntekijän puhetapa on merkityksiltään henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaaria läpileikkaava puhetapa, ja sopeutumisen merkityksiä konstruoidaan myös muissa puhetavoissa. Etenkin tunnollisen työntekijän ja inhimillisen työntekijän puhetavoissa on paljon päällekkäistä merkityksenantoa sopeutumisen merkitysten kanssa, mutta sopeutumisen ja joustavuuden merkityksiä löytyy myös itsenäisen työntekijän puhetavan kuvauksista, joskin vähemmän kuin muista.

Henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaari nousee aineiston valtarepertuaariksi sisältäen useita kuvauksia haastateltavista hyvinä työntekijöinä. Rekrytointitilanteen kontekstissa hakijan on usein suotavaa tuottaa itsestään positiivisia kuvauksia pyrkimyksenä täyttää työnantajapuolen odotukset ja siten osoittaa, että hän on kaikista

hakijoista sopivin henkilö kyseiseen paikkaan (Syrjänen 2006, 148–149), ja sama ilmiö on nähtävissä myös henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarissa. Repertuaarin keskiössä on yksilö aktiivisena toimijana siinä, missä ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaarissa yksilö rakentuu toiminnan kohteena ja haasteellisten olosuhteiden uhrina. Näin ollen yksilö ei ole itse täysin vastuussa omaan työllistettävyyteensä liittyvistä haasteista, vaan ympäröivä konteksti tuotetaan argumenttina oman toiminnan näyttäytymiselle epäsuotuisassa valossa. Kyseiset kuvaukset on tuotettu vastaamalla haastattelijan esittämään suoraan kysymykseen koskien haastavia tilanteita työelämässä. Suoran kysymyksen jälkeen haastateltavan on vastattava esitettyyn kysymykseen noudattaakseen vuorovaikutuksen sääntöjä (Hakulinen 2016, 102–104), ja työllistettävyyttä haastavien tekijöiden ulkoistaminen viittaa pyrkimykseen tuottaa itsestä mahdollisimman myönteinen kuva. Wilhelmyn ja kumppanien (2020) tutkimustulokset kuitenkin osoittavat, ettei negatiivisilla kuvauksilla ole haastattelutilanteessa työn saantia heikentävä vaikutus, vaan mahdollisimman todenperäinen kuvaus itsestä on pikemminkin työn saantia edesauttava tekijä siitäkin huolimatta, että se sisältäisi negatiivista informaatiota hakijasta. Tätä ei ole kuitenkaan mahdollista tulkita tämän tutkielman kontekstissa, sillä aineiston perusteella ei voida tietää, kuka haastateltavista on saanut hakemansa työn.

Kahden työllistettävyyden repertuaarin keskinäistä suhdetta tarkastellessa on tuloksista havaittavissa myös erilaisia attribuutioita. Attribuutiot ovat ihmisen toiminnalle tai tapahtumille annettuja selityksiä, jotka voivat olla joko ulkoisia tai sisäisiä. Sisäisillä attribuutioilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia tai kykyjä, ja ulkoisilla viitataan itsestä riippumattomiin tekijöihin kuten esimerkiksi liian hankaliin kysymyksiin koetilanteessa. Oman edun attribuutiovääritymästä puhutaan silloin, kun onnistumisia selitetään sisäisillä tekijöillä ja epäonnistumisia puolestaan ulkoisilla tekijöillä. (Helkama ym. 2020, 140–145.) Mielenkiintoista tässä tutkielmassa on se, että oman edun attribuutiovääritymän piirteitä on havaittavissa myös kahdessa edellä esitettyssä työllistettävyyttä kuvaavassa repertuaarissa ja näiden suhteessa toisiinsa. Henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarissa myönteiset kokemukset ja työllistettävyyttä edesauttavat piirteet kuvaillaan sisäisillä attribuutioilla, ja kuten edellä on esitetty, rekrytointitilanteessa onkin usein oletettavaa, että itsestä pyritään luomaan mahdollisimman hyvä kuva. Ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari puolestaan kuvaa sellaisia tilanteita, joissa oma työllistettävyys on ollut haastettuna, ja näitä tilanteita kuvataan ulkoisten attribuutioiden kautta. Repertuaarien sisällöt eivät ole aina yksiselitteisesti kuvauksia onnistumisista tai epäonnistumisista, mutta tuloksissa

on nähtävillä yhtymäpintaa oman edun attribuutiovääritysmään. Työhaastattelutilanteessa työnhakijan tulee olla itsevarma ja tietoinen omista kyvyistään (Varje 2014, 54), ja oman edun mukainen attribuutiovääritysmä onkin eräs keino kohentaa itsetuntoa (Helkama ym. 2020, 158–159).

Digitalisaation ja globalisaation myötä työn luonne on nykypäivän tietoyhteiskunnassa aiempaa itsenäisempää, luovempaa ja vaativampaa (Jokinen 2020, 164, 167; Sutela ym. 2019, 81; Robles 2012, 456–457). Näin ollen myös työntekijästä rakentunut ihanteellinen kuva korostaa pehmeitä taitoja kuten itsenäisyyttä, yhteisöllisyyttä, vuorovaikutustaitoja, joustavuutta ja luovuutta (ks. esim. Braun & Brachem 2015, 582; Väänänen & Turtiainen 2014, 39–41; Zehr 1998, 7). Työelämän kiristyneen kilpailun vuoksi myös yksilöiden kohtaamat paineet ovat valtavia, ja etenkin tietotyön kontekstissa kognitiivinen kuormittavuus on lisääntynyt tehokkuuden ja kasvavien vaatimusten myötä (Sutela ym. 2019, 216). Vaatimusten kasvaessa myös yksilön resilienssi ja joustavuus korostuvat, sillä yksilön tulee olla kykeneväinen koventuneeseen työtahtiin ja siten myös joustamaan niin työaikojen kuin työn sisältöjenkin suhteen (Julkunen 2008, 106–107). Työntekijän ei siis haluta aiheuttavan hankaluuksia työnantajalle, ja sopeutuvan työntekijän puhettavan tavoin sopeutumisen ja joustavuuden vaatimukset merkityksellistyvät suhteessa muihin ihmisiin. Sopeutuminen kiteytyy myös yhteistyötaitoihin, sillä sopeutuva työntekijä on valmis joustamaan sujuvan yhteistyön aikaansaamiseksi. Yhteistyökykyisyyden vaatimusta mukailee myös Blomin ja kumppaneiden (2001, 27) tutkimus, joka korostaa yhteisöllisyyden merkitystä tietotyön kontekstissa.

Inhimillisen työntekijän puhettavassa korostuu niin ikään yhteistyökykyisyys, ja puhettavan keskiössä ovat vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot. Ihmisillä on luontainen tarve kuulua joukkoon, tulla hyväksytyksi ja kokea yhteenkuuluvuutta niin yksityiselämässä kuin työyhteisössäkin (Sutela ym. 2019, 145), minkä vuoksi inhimillisyyden merkitykset ja siihen nivoutuvat vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ovat myös työelämässä tärkeitä. Tutkimuksissa on myös todettu, että nykypäivän ihannetyöntekijä on vuorovaikutustaitoinen ja yhteistyökykyinen yksilö (Blom ym. 2001, 27; Saari & Koivunen 2017, 58), ja tähän viittaavat myös aineiston monet inhimillisyyden kuvaukset. Inhimillisen työntekijän puhetapa näyttäytyy samansuuntaisena tutkitun tiedon kanssa, ja tasa-arvo sekä ihmisarvo tuotetaan tärkeinä arvoina nykypäivän työelämässä niin tämän puhettavan kuin tutkitun tiedonkin valossa. On myös todettu, että toimivat työpaikan sosiaaliset suhteet ovat työyhteisön voimavara ja lisäävät työtyytyväisyyttä, mikä heijastuu suoraan myös organisaation tuottavuuteen (Sutela ym. 2019, 145, Väänänen ym. 2018, 31). Inhimillisen työntekijän puhettavassa kuvatut arvot ja piirteet ovat

siis yhteydessä myös organisaation tuottavuuteen ja saattavat parhaimmillaan toimia organisaation voimavarana, mikä korostaa tämän puhettavan merkitystä myös organisaationäkökulmasta.

Yhteisöllisyyden lisäksi nykypäivän tietotyössä työntekijäihanne painottuu jatkuvasti enemmän myös itsenäisyyttä korostavaan suuntaan (Saari & Koivunen 2017, 58). Tätä kehityskulkua mukailleen itsenäisen työntekijän puhetapa rakentuu individualististen arvojen ja yksilölähtöisen pärjäämisen kulttuurin merkitysten kautta, ja onkin siten yhteydessä myös aiemmin tehtyyn tutkimukseen tietotyöhön liitetyistä itsenäisyyden vaatimuksista (ks. esim. Saari & Koivunen 2017, 58; Blom ym. 2001, 27, 56). Niin ikään itsenäisen työntekijän puhettavassa esiin nousut itseohjautuvuuden vaatimus työssä on tutkittu olevan kasvava vaatimus myös nykypäivän organisaatioissa, joissa työntekijöitä ei valvota jatkuvasti kuten ennen (Blom ym. 2001, 56). Näin ollen työntekijän tulee itse olla kykeneväinen organisoimaan työnsä sisällöt ja johtamaan itseään. Itsensä johtamisen tärkeys korostuu entisestään etätöön yleistymisen vuoksi. Etenkin tietotyötä tekevillä työntekijöillä on nykypäivänä hyvin laajat mahdollisuudet työn paikalliseen joustavuuteen eli työhön, jota on mahdollista tehdä muuallakin kuin työpaikalla, ja näin ollen yksilö on aiempaa enemmän vastuussa oman työnsä sisällöistä ja aikatauluttamisesta. (Sutela ym. 2019, 81, 216, 258; Ojala & Pyöriä 2018, 411–412; Nätti ym. 2010, 53–54.)

Suorituskeskeisyys on ollut vahvasti esillä suomalaisesta työntekijyydestä puhuttaessa 1940- ja 1950-luvuilla. Tuohon aikaan hyvä työntekijä oli ahkera ja moraalisesti kunnollinen, ja työn tekeminen nähtiin yksilön velvollisuutena. (Väänänen ym. 2018, 28.) Samansuuntaisia merkityksiä on tunnistettavissa myös tunnollisen työntekijän puhettavassa, joka korostaa tavoitteellisuutta ja työteliäisyyttä. Tämä viittaa nykypäivän kasvaneeseen kilpailuun ja sitä myötä myös työntekijöihin kohdistuviin tehokkuuden vaatimuksiin (Vähämäki 2007, 254–255), ja vaikka tutkimusten mukaan ahkeruus ja korkea työmoraali eivät ole enää nykypäivänä ihannetyöntekijää määrittäviä tekijöitä (Väänänen ym. 2018, 28–32), kuvataan näitä ominaisuuksia edelleen työllistettävyyden merkityksiä konstruoidessa. Tunnollisuus ja korkea työmoraali liitetään suomalaiseen työkuulttuuriin edelleen hyvin vahvasti, vaikka työ onkin muuttunut joustavampaan suuntaan. Suomalaisen Työn Liiton (2014) tekemän tutkimuksen mukaan suomalaisen työkuulttuurin nähdään osittain edelleen rakentuvan hyvin perinteiselle protestanttiselle arvopohjalle, joskin nämä arvot ovat alkaneet 2010-luvulla vähentyä. Arvomuutos on hidasta, mutta hiljalleen suomalainenkin työkuulttuuri alkaa saada perinteisten protestanttisten arvojen, kuten ahkeruuden ja tunnollisuuden, rinnalle myös uusia, arvostusta ja

luovuutta, korostavia arvoja, jotka ovat olennainen osa myös tietotyötä tekevien yksilöiden kohtaamia vaatimuksia.

Työllistettävyyden merkitykset kiteytetään pitkälti myönteisiin kuvauksiin itsestä ja omista toimintatavoista, ja näiden avulla omaa työllistettävyyttä konstruoidaan suhteessa niihin vaatimuksiin, joita työntekijä nykypäivän tietoyhteiskunnassa kohtaa. Työllistettävyys on resurssi, jonka avulla yksilö voi rakentaa uraa sellaisten työtehtävien kautta, jotka ovat hänelle itselleen mieluisia. Tärkeä huomio tulosten suhteesta aiempaan työllistettävyydestä tehtyyn tutkimukseen on se, että haastateltavat kuvailevat työllistettävyyttään itsenäisyyden, tunnollisuuden, inhimillisyyden ja sopeutuvuuden kautta ja kiteyttävät siten työllistettävyyden merkitykset pehmeisiin, työstä toiseen siirrettäviin taitoihin. Kovat taidot eli koulutuksen ja työkokemuksen kautta opitut taidot ja osaaminen tulkitaan monessa työllistettävyyttä koskevassa aiemmassa tutkimuksessa työllistettävyyden osatekijöiksi (ks. esim. Tran 2020, Dacre Pool & Sewell 2007), mutta tämän tutkielman kontekstissa ne eivät nouse merkittäviksi tekijöiksi haastateltavien tuottamissa työllistettävyyden repertuaareissa. Suomalaista työntekijäihannetta käsittelevässä luvussa on esitelty työntekijäihanteessa tapahtunut kulttuurinen muutos (ks. esim. Väänänen ym. 2018; Varje 2014; Väänänen & Turtiainen 2014), jota mukailien myös työllistettävyyden merkitykset ilmentävät Suomessa tapahtunutta työkuulttuurin muutosta.

Ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari puolestaan kiteyttää työllistettävyyttä haastavat merkitykset erilaisiin tilannetekijöihin, joiden armoilla yksilö on työelämässä. Työllistettävyys rakentuu pääosin myönteisistä kuvauksista liittyen ominaisuuksiin ja toimintatapoihin, mutta mikäli vastaan tulee tilanne, jossa yksilö ei kykene toimimaan työntekijäideaalin mukaisesti, toiminta selitetään ulkoisilla attribuutioilla. Kaiken kaikkiaan tämän tutkielman tulokset puoltavat Brownin ja kumppaneiden (2003) sekä Tranin (2020) näkemyksiä työllistettävyyden suhteellisuudesta, joka ottaa huomioon henkilökohtaisten ominaisuuksien ja kykyjen lisäksi myös ympäröivän kontekstin. On kuitenkin tärkeää huomata, että myös kulttuurilla on suuri merkitys työllistettävyyden merkitysten ajallisten ja paikallisten merkitysten rakentumiseen, ja diskursiivisesti tarkasteltuna tämä kulttuurinen ulottuvuus on ollut mahdollista tuoda esiin. Työllistettävyys onkin lopulta hyvin kontekstisidonnainen käsite ja sen merkitykset vaihtelevat ajassa ja paikassa, minkä vuoksi tämän tutkielman kuvaukset voidaan nähdä tässä kontekstissa oman aikakautensa kuvauksiksi työllistettävyydestä.

8. Pohdinta

Sosiaalinen konstruktionismi ja sen teoreettiseen viitekehykseen pohjaava diskurssianalyysi on ollut omiaan tutkimaan työllistettävyyden ajallisia ja kulttuurisia merkityksiä. Aineistoni työhaastattelut rakentuvat haastateltavien moninaisista kuvauksista itsestään ihmisinä ja suhteessa työntekoon, ja tämän kielenkäytön vaihtelun kautta työllistettävyyden repertuaareja ja puhetapoja on ollut mahdollista tulkita ja nostaa esiin. Työhön liittyviä vaatimuksia, ideaaleja ja työllistettävyyden merkityksiä on tutkittu paljon teoreettisesti sekä työnantajanäkökulmasta, mutta diskursiivisen tarkastelun avulla on mahdollista tuoda myös yksilöiden oma ääni kuuluviin suhteessa heidän rakentamiinsa työllistettävyyden kuvauksiin. Samalla nämä kuvaukset myös kietoutuvat työllistettävyyden yhteiskunnallisiin merkityksiin, sillä ne rakentavat ja uusintavat tämän päivän käsityksiä tietoyhteiskunnan työntekijäideaalista ja siitä, millainen on hyvä, työllistettävä työntekijä.

Työhaastattelutilanne on institutionaalinen vuorovaikutustilanne eli haastattelun osapuolet eivät ole keskenään tasa-arvoisessa asemassa, vaan haastattelijalla on auktoriteettiasema suhteessa haastateltavaan. Näin ollen haastattelijalla on haastateltavaa enemmän vapauksia vaikuttaa puheenvuorojensa sisältöön. (Stevanovic 2016, 162–163.) Voidaan ajatella, että haastateltavien tuottamat kuvaukset omaan työllistettävyyteensä liittyen heijastavat osaltaan heidän näkemystään siitä, millaisia heidän oletetaan olevan, eli millainen on heidän näkemyksensä ja kokemuksensa mukaan ihanteellinen työntekijä. Näin ollen myös haastattelutilanteessa tuotettujen kuvausten pyrkimyksenä on vastata haastattelijan esittämiin kysymyksiin mahdollisimman ”oikein” mutta kuitenkin totuudenmukaisesti ja kertoa haastattelijalle se, mitä ajattelee tämän haluavan kuulla sen sijaan, että haastattelussa tuotettaisiin yksilön varsinaista näkemystä työllistettävyydestä.

Henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten repertuaarin eri puhetavat kuvaavat vallitsevia yhteiskunnallisia käsityksiä hyvästä työntekijästä, mutta samalla myös tuottavat ja uusintavat näitä samoja ajatusmalleja ja käytänteitä. Tuottamalla tietynlaisia yhteiskunnallisia odotuksia vastaavia kuvauksia itsestä työntekijänä samalla myös korostetaan niitä seikkoja, joita yhteiskunta työntekijöiltä odottaa sekä kuvataan niitä piirteitä, joita yhteiskunnassamme arvostetaan. Nämä kaikki kuvaukset siis kertovat osaltaan yhteiskuntamme odotuksista. Kaikki neljä esitettyä puhetapaa esiintyvät kaikissa yhdessätoista analysoidussa haastattelussa, joskin näiden painotukset vaihtelevat eri haastateltavien kohdalla. Puhetavat toistuivat myös analyysin

ulkopuolelle jääneissä haastatteluissa, joita vertasin analyysini tuloksiin. Tämä korostaa esitettyjen puhetapojen yhteiskunnallista ja kulttuurista merkitystä ja läpileikkaavuutta.

Merkittävää on myös se, että kilpaileva ulkoisten työllistettävyyttä haastavien merkitysten repertuaari on hyvin pieni suhteessa henkilökohtaisten työllistettävyyden merkitysten valtarepertuaariin, mikä osaltaan kertoo myös aineiston haastattelujen kontekstista: työhaastattelutilanteessa ei ole yleisesti ottaen kannattavaa korostaa työllistettävyyttä haastavia tekijöitä, vaan kuvaus itsestä pyritään luomaan mahdollisimman positiivissävytteiseksi. Haastattelutilanteessa onkin oletettavaa kuvata omia työllistettävyyttä parantavia tekijöitä, minkä vuoksi työllistettävyyttä haastavat merkitykset tuotetaan usein kontekstista riippuvaisina ja yksilö siten ikään kuin tilanteen uhrina. Huomionarvoista on myös se, etteivät haastateltavat lähtökohtaisesti ota esiin työllistettävyyttä haastavia merkityksiä kuten henkilökohtaisia työllistettävyyden merkityksiä kuvaillessa, vaan nämä keskustelut ja kuvaukset ovat rakentuneet haastattelijan aloitteesta. Haastattelija on saattanut esimerkiksi kysyä haastateltavalta suoraan tämän heikkouksista tai pyytänyt kuvailemaan työelämässä koettuja haasteita, minkä jälkeen haastateltavat ovat tuottaneet kielteisempiä kuvauksia työllistettävyyteensä liittyen.

Tällä tutkielmalla olen tavoitellut syvempää ymmärrystä työntekijöiden omiin kokemuksiin työllistettävyydestä ja siitä, millaisia kuvauksia työnhakijat itse tuottavat työllistettävyyteensä liittyen. Tulosten valossa on mielenkiintoista, miten haastateltavat kuvailevat itseään, toimintatapojaan ja ominaisuuksiaan usein työkontekstin lisäksi myös vapaa-ajan kontekstissa. Nämä kuvaukset ja ominaisuudet eivät siis ole sidoksissa pelkästään työhön, vaan haastateltavat kuvailevat itseään, persoonaansa ja toimintatapojaan myös yleisellä tasolla ilman tarvetta linkittää kaikkea sanomaansa työkontekstiin. Tämä voisi viitata työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen sekä työnhaussa korostettavien taitojen yleistettävyyteen: työllistettävyyden kuvaukset eivät nykypäivän asiantuntijatyössä rakennu pelkästään ammatillisen osaamisen, tietyn koulutuksen tai työkokemuksen pohjalta, vaan työtä haetaan omaa persoona, henkilökohtaisia ominaisuuksia ja toimintatapoja hyödyntäen.

Diskurssianalyysi osoittautui olevan erittäin hyvä tutkimusmenetelmä tämän kaltaisten ajallisten ja paikallisten merkitysten tutkimiseen, sillä haastateltavien tuottamat kuvaukset työllistettävyydestään rakentavat ja uusintavat sitä sosiaalista todellisuutta, jossa elämme. Diskursiivinen lähestymistapa valottaa työllistettävyyden kulttuurista ja konstruktivistista puolta ja näyttää, miten asiantuntijoiden työllistettävyyden merkitykset rakentuvat nykypäivän tietoyhteiskunnassa. Työntekijäisyys ja siihen liitetyt merkitykset kumpuavat aina kunkin

aikakauden yhteiskunnallisista ja kulttuurisista arvoista, asenteista ja käytänteistä, joita tuotetaan, uusinnetaan ja merkityksellistetään kielenkäytön avulla. Yhteiskunnallisten ja kulttuuristen muutosten myötä myös työllistettävyyden merkityksen ajallinen ja paikallinen tarkastelu on tärkeää.

Laadullisena tutkimusmenetelmänä diskurssianalyysi kuitenkin luo tutkielmalle myös rajoitteita, sillä laadullisen tutkimuksen pohjalta ei ole mahdollista tehdä yleistyksiä tai laajemmin läpileikkaavia johtopäätöksiä asiantuntijoiden työllistettävyydestä ja työntekijöiltä vaadittavista ominaisuuksista tai taidoista. Käyttämäni aineiston pohjalta ei voida myöskään päätellä, kuka haastateltavista on saanut työn, jolloin työllistettävyyden tietynlaista ”onnistumista” on mahdotonta tämän tutkielman kontekstissa päätellä. Haastateltavien kuvaukset kuitenkin tuottavat tärkeää tietoa siitä, millaisten tekijöiden kautta he itse työllistettävyyden merkityksiä haastattelupuheessaan rakentavat. Työelämän tutkimusta on Suomessa tehty ja tehdään paljon, mutta työllistettävyyteen liittyviä tutkimustuloksia on työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna hyvin vähän, minkä vuoksi on tärkeää tarkastella niitä merkityssystemeitä, joita työllistettävyydelle haastattelupuheessa tuotetaan. Nämä merkityssystemit peilautuvat työllistettävyyden lisäksi myös työntekijöihin kohdistuviin vaatimuksiin ja yhteiskuntamme työntekijäihanteeseen sekä lopulta siihen, millainen henkilö nähdään työllistettävänä.

Jatkoa ajatellen olisikin kiinnostavaa tarkastella työllistettävyyttä myös sellaisen aineiston valossa, josta on mahdollista päätellä, työllistyykö kyseinen henkilö hakemaansa ja haluamaansa työhön. Laajalla otannalla olisi näin mahdollista tarkastella myös sitä, millaiset tekijät tietotyössä ovat edesauttaneet työpaikan saantia, ja millaisten ominaisuuksien korostaminen on mahdollisesti yhteydessä työllistymiseen. On tosin huomioitava, että tietotyö on kontekstina hyvin laaja, eikä tällaisen aineiston pohjalta olisi välttämättä mahdollista tulkita esimerkiksi työpaikan saaneen henkilön tyytyväisyyttä kyseiseen työpaikkaan. Lähtökohtaisesti voidaan kuitenkin olettaa, että työpaikkaa hakeva henkilö haluaa työn, jota hakee. Työpaikan saanti suhteessa tuotettuihin työllistettävyyden kuvauksiin tuottaisi mielenkiintoista tietoa siitä, onko puheessa kuvatuilla työllistettävyyden tekijöillä yhteyttä työn saamiseen.

Palkkatyön merkitys on nykypäivän markkinatalousyhteiskunnassa suuri, ja etenkin tietotyön kontekstissa työstä on tullut yksilölle keino päästä urallaan eteenpäin ja saavuttaa henkilökohtaisia tavoitteitaan. Työ on yksilölle tulonlähde, mutta myös keino toteuttaa itseään, saada arvostusta ja kokea yhteenkuuluvuutta työyhteisössään. Näin ollen myös työllistettävyyden merkitykset nousevat tärkeiksi tekijöiksi eteenpäin pääsemisen kannalta

nykypäivän individualistisessa yhteiskunnassa, jossa yksilön on mahdollista saavuttaa elämässään tyytyväisyyttä ja merkityksellisyyttä tekemänsä työn kautta.

Lähteet

- Abbas, S., Shah, M. & Othman, Y. (2021) Critical Review of Recruitment and Selection Methods: Understanding the Current Practices. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR* 3(3), 46–52. DOI: 10.33166/ACDMHR.2021.03.005.
- Alasoini, T. (2010) *Mainettaan parempi työ: Kymmenen väitettä työelämästä*. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Bailly, F. & Léné, A. (2013) The personification of the service labour processes and the rise of soft skills: a French case study. *Employee Relations* 35(1), 70–97.
- Bartel, J. (2018) Teaching Soft Skills for Employability. *TESL Canada Journal* 35(1), 78–92. <https://doi.org/10.18806/tesl.v35i1.128>.
- Blom, R., Melin, H., & Pyöriä, P. (2001) *Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Braun, E. & Brachem, J.-C. (2015) Requirements higher education graduates meet on the labor market. *Peabody journal of education* 90(4), 574–595. DOI: 10.1080/0161956X.2015.1068086.
- Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. (2003) Employability in a Knowledge-Driven Economy. *Journal of Education and Work* 16(2), 107–126. DOI: 10.1080/13639080305562.
- Burr, V. (2015) *Social Constructionism*. London and New York: Routledge.
- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006) Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower* 27(1), 75–90. DOI 10.1108/01437720610652853.
- Casey, C. (1995) *Work, self and society. After industrialism*. London: Routledge.
- Cook, M. (2016) *Personnel Selection: Adding Value Through People – a Changing Picture*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Dacre Pool, L. & Sewell, P. (2007) The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training* 49(4), 277–289.

- Guilbert, L., Bernaud, J.-L., Gouvernet, B. & Rossier, J. (2016) Employability: Review and Research Prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 16(1), 69–89.
- Hakulinen, A. (2016) Lauserakenteet. Teoksessa Stevanovic, M. & Lindholm, C. (toim.) *Keskustelunanalyysi: Kuinka tutkia sosiaalista toimintaa ja vuorovaikutusta*. Tampere: Vastapaino.
- Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J.-E., Hankonen, N., Renvik, T. A., Jasinskaja-Lahti, I., & Lipponen, J. (2020) *Johdatus sosiaalipsykologiaan* (11. uudistettu painos.). Helsinki: Edita.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998) *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: Department for Education and Employment. No. 85.
- Hjerpe, R. (1990) *Kasvun vuosisata*. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Ikonen, H-M. & Koivunen, T. (2020) Työelämän muutos ja miten sitä eletään. *Työelämän tutkimus* 18(1), 1–2.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (2016) *Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta*. Teoksessa Jokinen, Arja; Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (2016) *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016) *Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, E. (2020) *Kilpailuetua ja yhteistä oppimista: Mitä teollisuusaloilla ajatellaan osaamisesta?* Teoksessa Ojala, S. & Pyöriä, P. (toim.) *Pirstoutuvatko työurat? – Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*. Tampere: Tampere University Press.
- Juhila, K. (2016) *Tutkijan positiot*. Teoksessa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016) *Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.

- Kasvio, A. (2007) Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keinänen, P. (2009) Palkansaajien työajan muutokset ja työaika muodot. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen, K.-M. (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus.
- Koivumäki, J. (2008) Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Koivunen, T. (2016) Työnhakijoiden pehmeät taidot ulkoistetussa suorarekrytoinnissa. Työelämän tutkimus 14(2), 153–166.
- Kurki, S. & Wilenius, M. (2018) Työelämän marginaalit – uuden työn tekemisen tavat. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim.
- Lehto, A-M. (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Liikkanen, M. (2018) Mikä työtä, mikä vapaata? Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim.
- Martela, F., & Jarenko, K. (toim.) Itseohjautuvuus – Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent. 2017.
- McQuaid, R., Green, A. & Danson, M. (2005) Introducing Employability. Urban Studies 42(2), 191–195. DOI: 10.1080/0042098042000316092.
- Melin, H. (2007) Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Nealy, C. (2005) Integrating soft skills through active learning in the management classroom. Journal of College Teaching & Learning 2(4), 1–6.

- Nätti, J., & Pyöriä, P. & Ojala, S. & Anttila, T. (2010) Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen. *Alue ja ympäristö* 39(2), 53–60.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. (2018) Mobile knowledge workers and traditional mobile workers: Assessing the prevalence of multi-locational work in Europe. *Acta Sociologica* 61(4), 402–418.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. (toim.) *Pirstoutuvatko työurat? – Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*. Tampere: Tampere University Press 2020.
- Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2018) Digitalisaatio muuttaa ammattijakaumia, työn sisältöä ja rakennetta, mutta ihmistyö ei häviä. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Alamursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim.
- Peteri, V. (2019) Testaamisen sosiologia: Persoonallisuustestit työelämän ideaalisubjekteja rakentamassa. Koneen säätio. <https://koneensaatio.fi/apurahat-ja-residenssipaiikat/testaamisen-sosiologia-persoonallisuustestit-tyoelaman-ideaalisubjekteja-rakentamassa/> Viitattu 9.4.2022.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2009) *Kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1987) *Discourse and Social Psychology: Beyond Attitudes and Behaviour*. London: Sage.
- Puhakka, A., Rautopuro, J. & Tuominen, V. (2010) Employability and Finnish University Graduates. *European Educational Research Journal* 9(1), 45–55. <http://dx.doi.org/10.2304/eeerj.2010.9.1.45>.
- Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. (2019) Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press.
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T. & Järvinen, K.-M. (2017) Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus.
- Pyöriä, P. (2007) Tietotyön tutkimus – Kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pyöriä, P. (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus 2017.

- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Pärnänen, A. & Okkonen, K.-M. (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus.
- Robles, M. (2012) Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly* 75(4), 453–465. DOI: 10.1177/1080569912460400.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007) Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*. 36(1), 23–41.
- Saari, T. & Koivunen, T. (2017) Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus.
- Sennett, Richard (2006) *The Culture of the New Capitalism*. New Haven & London: Yale University Press.
- Sharma, V. (2018) Soft Skills: An Employability Enabler. *The ICFAI Journal of Soft Skills* 12(2), 25–32.
- Souto-Otero, M. & Shields, R. (2016) The investment model of volunteering in the EU27 countries: volunteering, skills development and employability. A multi-level analysis. *European societies*, 18 (5), 487513. DOI: 10.1080/14616696.2016.1228991.
- Stevanovic, M. (2016) Sosiaaliset rakenteet. Teoksessa Stevanovic, M. & Lindholm, C. (toim.) Keskustelunanalyysi: Kuinka tutkia sosiaalista toimintaa ja vuorovaikutusta. Tampere: Vastapaino.
- Suomalaisen Työn Liitto (2014) Yritystemme menestys vaatii suomalaisen työn arvopohjan muutoksen ymmärrystä. https://suomalaintyoy.fi/wpcontent/uploads/2015/03/arvopohjan_muutos_whitepaper_final.pdf. Viitattu 27.5.2022.
- Suoninen, E. (1997) Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Diskurssianalyttisen tutkimusotteen kehittelyä. Tampereen yliopisto.
- Suoninen, E. (1992) Perheen kuvakulmat: diskurssianalyysi perheenäidin puheesta. Tampereen yliopisto.

- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Syrjänen, P. (2006) Yksityisyyden suoja ja henkilöarviointi. Tampere: Tampere University Press.
- Tilastokeskus (2020) Työllisyys. <https://www.stat.fi/meta/kas/tyollisyys.html>. Viitattu 3.6.2022.
- Tran, L. (2020) Building Soft Skills for Employability: Challenges and Practices in Vietnam. London & New York: Routledge.
- Tuominen, V. (2012) Henkilökohtaiset ominaisuudet maistereiden työllistymisessä. Tiedepolitiikka 37(1), 33–42.
- Tuominen, V. (2013) Maistereiden työllistyvyys. Itä-Suomen yliopisto. Tampere: Suomen yliopistopaino.
- Tuominen, V., Rautopuro, J. & Puhakka, A. (2011) Maistereiden työllistymisvaikeudet. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2011.
- Varje, P. (2014) ”Palvelukseen halutaan”: Työpaikkailmoitusten työntekijä. Teoksessa Väänänen, A. & Turtiainen, J. (toim.) Suomalainen työntekijä 1945–2013. Tampere: Vastapaino. 2014.
- Vähämäki, J. (2007) Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Väänänen, A. & Turtiainen, J. (toim.) Suomalainen työntekijä 1945–2013. Tampere: Vastapaino. 2014.
- Väänänen, A., Turtiainen, J. & Toivanen, M. (2018) Suomalaisen työelämän muutos 1940-luvulta tähän päivään. Teoksessa Michelsen, T., Reijula, K., Ala-Mursula, L., Räsänen, K. & Uitti, J. (toim.) Työelämän perustietoa. Helsinki: Duodecim.
- Wetherell, M. & Potter, J. (1988) Discourse analysis and the identification of interpretative repertoires. Teoksessa Antaki, C. (toim.) Analysing Everyday Explanation: a Casebook of Methods. London: Sage.
- Wilhelmy, A., Stühlinger, M., Kim, K., Taphuntsang, D. & König, C. J. (2020) Does self-verifying behavior in job interviews help secure job offers, even if it reveals negative

information about the self? *International Journal of Selection and Assessment* 28(4), 430–444. DOI: 10.1111/ijsa.12303.

Yorke, M. (2006) *Employability in higher education: What it is – what it is not*. Learning & Employability Series 1. York: The Higher Education Academy.

Zehr, M. A. (1998) New office economy putting greater demands on schools. *Education Week* 17(23), 7.