

Anu Järvensivu, Risto Nikkanen
ja Sannu Syrjä (toim.)

Työelämän sukupolvet



**JÄRVI
JA MUUTOKSISSA
PÄRJÄÄMISEN STRATEGIAT**

TYÖELÄMÄN SUKUPOLVET
JA MUUTOKSISSA PÄRJÄÄMISEN STRATEGIAT

Anu Järvensivu, Risto Nikkanen ja Sannu Syrjä

TYÖELÄMÄN SUKUPOLVET
JA
MUUTOKSISSA PÄRJÄÄMISEN
STRATEGIAT

Copyright ©2014 Tampere University Press ja tekijä

Myynti

kirjamyynti@juvenes.fi
<http://granum.uta.fi>

Taitto

Maaret Kihlakaski

Kansi

Mikko Reinikka

ISBN 978-951-44-9337-9

ISBN 978-951-44-9338-6 (pdf)

Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes
Tampere 2014



Sisällys

Esipuhe	9
<i>Anu Järvensivu</i>	
Johdanto	11
<i>Anu Järvensivu</i>	
Sukupolvet ja avainkokemukset	19
Ovatko arkiset merkitykset sukupolven ymmärtämisen avain vai virhelähde?	19
Sukupolvitutkimus on metodisesti haastavaa	21
Sukupolvessa yhteiskunnan ja yksilön kehityshistoriat kietoutuvat yhteen	28
<i>Anu Järvensivu</i>	
BB-X-Y, mutta miksi?	35
<i>Anu Järvensivu ja Sannu Syrjä</i>	
Sukupolvialtoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet	41
Nousut ja laskut talous- ja työllisyysaallokossa	43
Talous- ja työllisyysaallokko heiluttaa asenneilmastoa	49
Työelämän sukupolvijaottelu	52
<i>Anu Järvensivu</i>	
Sukupolvi on osa työelämäntarinaa	60
Ihmiset tarvitsevat tarinoita	60
Käsitys työn tulevaisuudesta muodostuu kertomukseksi yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksessa	64
<i>Sannu Syrjä, Risto Nikkanen, Katja Uosukainen ja Anu Järvensivu</i>	
Aineiston kuvailu	66
<i>Sannu Syrjä, Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen</i>	
Naisten ja miesten työelämä on erilaista	79

Työn tekemisen ajat, paikat ja tavat: miesten työ on joustavampaa ja rajattomampaa	83
Miehet kokevat sukupuolten ja sukupolvien välistä sekä palkkatasa-arvoa naisia enemmän	86
Miehet luottavat omaan pärjäämiseensä, naisilla painottuu eettisyys, ekologisuus ja esteettisyys	91
Tasa-arvotyötä riittää tehtäväksi	94
<i>Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen</i>	
Pärjäämisstrategiat muutosten osana	96
Muutokset etenevät pärjäämisstrategioina sukupolvien ketjussa	96
Pärjäämisstrategioihin sisältyy erilaisia määriä muutosvoimaa	99
Pärjäämisstrategiat eivät ole kovin harkittuja	102
Muutoksille avataan tilaa; työn henkilökohtaista ”räätälöintiä” pidetään tärkeänä	106
Eri sukupolviin kuuluvat pitävät tärkeinä erilaisia pärjäämisstrategioita	109
<i>Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen</i>	
Käytettyjen pärjäämisstrategioiden kirjo	113
Strategioiden yhteisöllisyydessä, työkeskeisyydessä ja muutosvoimassa on eroja	113
Naiset käyttävät miehiä enemmän pärjäämisstrategioita	116
Yhteenveto erilaisten pärjäämisstrategioiden yleisyydestä sukupuoli huomioiden	135
<i>Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen</i>	
Pärjäämisstrategioiden käytössä näkyvät sukupolvien aallot ja ketjut	141
Eri sukupolvet ovat käyttäneet erilaisia strategioita	141
Piilossa kytevä muutosvoima; tärkeiksi koetut mutta vähän käytetyt strategiat	146
<i>Risto Nikkanen, Anu Järvensivu ja Sannu Syrjä</i>	
Monityösuhteisuus ja moniroolisuus työelämässä	153
Työnantajamäärä kasvanee erityisesti naisilla	153

Muuttuvat ja moninaiset roolit ja tehtävät ovat tavallisia mutta sukupuolittuneita	161
Yhden- ja useammantyyppisissä tehtävissä toimineiden työelämäkokemukset eroavat toisistaan	165
Useammantyyppisissä tehtävissä toimineiden pärjäämisstrategiat ovat aktiivisempia	168
<i>Anu Järvensivu, Risto Nikkanen</i>	
Työelämän sukupolvien tärkeimmät muutoskokemukset ja pärjäämisstrategiat	175
Suuret ikäluokat (s. 1945–1954) tietotekniikan opettelijoina	179
Öljykriisin sukupolvi (s.1955–1964) organisatoristen muutosten ja kiusaamisen todistajana	183
Hyvinvoinnin sukupolvi (s. 1965–1972) vastaa kohtuuttomuuksiin kohtuullistamalla	186
Lamasukupolvi (s. 1973–1979) pyrkii pärjäämään globaalissa kilpailussa	190
Diginatiivit (s. 1980–1990) työssään yksinäisten sukupolvi?	194
Y-sukupolvella on hankala asema työjärjestelmän murroskohdassa	199
<i>Anu Järvensivu, Risto Nikkanen, Sannu Syrjä</i>	
Sukupolvi profiilit	202
Nousun ja laskun sukupolvien profiilikuvat	203
Öljykriisin sukupolvi ja lamasukupolvi: taantumasukupolven profiilikuva	203
Suuret ikäluokat, hyvinvoinnin sukupolvi ja diginatiivit; nousukauden nuorten mielenmaisema	205
<i>Tuula Heiskanen:</i> Suurten ikäluokkien profiili	210
<i>Jaana Lähteenmaa:</i> Öljykriisin sukupolven profiili	222
<i>Risto Nikkanen:</i> Hyvinvoinnin sukupolven profiili	228
<i>Anu Järvensivu:</i> Lamasukupolven profiili	239
<i>Sannu Syrjä:</i> Diginatiivien profiili	255
<i>Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen</i>	
Pärjääkö menestyvä nainen?	260
Miehet menestyvät, naiset suoriutuvat	260
Ovatko naisjohtajat erilaisia?	267
Naisjohtajilla on eettinen työorientaatio	268

Naisesimiehet, -asiantuntijat ja -johtajat havaitsevat työelämässä epätasa-arvoa	271
Miesjohtajat luottavat omaan pärjäämiseensä, naisjohtajat työnsä mielekkyyteen	273
Naisjohtajat liikkuvat rajapinnoilla	275
Naisjohtajat ammentavat työstä voimaa, mutta myös kohtuullistavat työtä	276
Naisjohtajat pohdiskelevat	278
Kooste tehtävryhmittäisistä eroista	279
Naisjohtajien profiili: aktivistityöntekijä?	282
Voisiko nainen iloita työstä ja menestyksestä ilman häpeää?	286
<i>Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen</i>	
Saadaanko työltä sitä, mitä sille annetaan?	294
Psykologinen sopimus ja sen murros	294
Mielekäs, oikeudenmukaisesti palkattu työ hyvässä porukassa varmistaa reilun vaihdon	301
Sopimuksen epätasapainotila	306
johtaa käyttämään monia pärjäämisstrategioita	306
<i>Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen</i>	
Hyvä vai huono työelämän tila ja tulevaisuus?	315
Aktivistityötä ja turhauttavaa työtä	315
Miten suomalainen aktivistityö ja turhauttava työ eroavat toisistaan?	323
Aktivistityötä tekevät ennakoivat myönteistä tulevaisuutta	327
Työelämän muutossuuntia sukupolvista luettuna	334
Nettilogiikka: muuttaako työ ihmistä?	341
<i>Anu Järvensivu</i>	
Työelämän muutokset, sukupolvet, miehet ja naiset	347
Naisten ja miesten työelämässä ja pärjäämisstrategioissa on eroja	348
Sukupolvet elävät työpaikoilla sekä samaa että eri aikaa	352
Sukupolvien muutosvoima	356
Sukupolvisensitiivisyys osaksi tutkimuskäytäntöjä?	361
Lähteet	366
Liitetaulukot	375

ESIPUHE

Tämän tutkimuksen toteuttamisen mahdollisti Työsuojelurahaston myöntämä rahoitus. Työsuojelurahaston ohella kiitokset kuuluvat tutkijoille työympäristön tarjonneelle Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskukselle. Keskusta ja siellä työskennelleitä tutkijoita tulemme aina muistamaan lämmöllä, kuljettipa elämä meitä tulevaisuudessa minne tahansa.

Erityisesti haluamme kiittää kaikkia niitä, jotka kirjoittivat työelämäntarinansa ja lähettivät sen meille. Samoin lämpimät kiitokset kaikille pitkään kyselyymme vastanneille.

Tutkimusjohtaja Tuula Heiskanen, dosentti Jaana Lähteenmaa sekä tutkijat Tatu Piirainen, Heidi Kervinen ja Heljä Franssila: kiitos teille myötämielisestä suhtautumisesta pyyntöömmme tulkita tai kommentoida omien sukupolvienne osalta tutkimuksemme tuloksia. Kiitokset myös tutkija Hanna-Leena Autiolle joka osallistui tutkimussuunnitelman tekoon ja hankkeen käynnistämiseen.

Erityiset kiitokset kuuluvat kyselyaineiston koodaamisen ja talentamisen osalta tutkimusprojektissa harjoittelijana toimineelle Sanna Rouhiaiselle, samoin hankkeen suunnittelu- ja aineistonkeruuvaiheissa aktiivisesti mukana olleelle tutkija Katja Uosukaiselle.

Sukupolvinäkökulman kommentoinnista kiitämme emeritusprofessori Matti Alestaloa ja narratiivisen työelämäntutkimuksen lähdevin-

keistä professori Matti Hyväristä. Eevertille ja Josefiinalle kiitos ymmärtäväisestä suhtautumisesta äidin jatkuvaan kotona työskentelemiseen.

Kiitokset myös hankkeen ohjausryhmälle tuesta, vinkeistä ja käsikirjoituksen kommentoinnista. Ohjausryhmäkeskusteluihin osallistuivat toimitusjohtaja Kenneth Johansson Työsuojelurahastosta, tutkimusasiantuntija Riitta Juntunen SAK:sta, nuorisotutkimuksen dosentti Jaana Lähteenmaa Helsingin yliopistosta, tutkija Joonas Miettinen Akavasta, neuvotteleva virkamies Antti Närhinen työ- ja elinkeinoministeriöstä, asiantuntija Anu Sajavaara EK:sta sekä projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervonen sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Koko kirja on kirjoitettu me-muodossa. Päädyimme tähän ratkaisuun, koska tutkimushanke on toteutettu yhdessä, vaikka osa kirjan luvuista onkin yhden henkilön kirjoittamia.

Tampereella itsenäisyyspäivän aattona 2013

Anu Järvensivu, Risto Nikkanen ja Sannu Syrjä

JOHDANTO

Anu Järvensivu

”Olen 16-vuotias juuri yhdeksänvuotisen peruskoulutaipaleen päättänyt nuori nainen. Peruskoulun päätyminen on ainakin minulle ollut suuri helpotus, vaikkakin helppoja ja leppoisia ala-asteaikoja ei voi olla ikävöimättä.

Kevään 2013 yhteishaussa hain hotelli-, ravintola- ja catering -linjalle neljään eri ammattikouluun. Lukion ja ammattikoulun välinen valinta tosin oli hivenen haastava, sillä resursseja minulta löytyisi molempiin. Kaksoistutkinnon koin ensin liian raskaaksi vaihtoehdoksi.

Minua ärsytti suuresti se, että moni yritti painostaa minua menemään lukioon, koska sieltä valmistuttuani minua muka odottaisi paremmat mahdollisuudet menestyä työelämässä. Onko kaikki sitten kiinni siitä, miten työelämässä menestyy? Siihen jokaiselta varmasti löytyy oma mielipide.

Omaa valintaani ammattikoulun suhteen perustelisin osittain sillä, että haluan päästä nopeasti työelämään, vaikkakin tiedän, ettei se niin

helppoa ole. Olisipahan sitten ainakin jonkinlainen ammattipätevyys kaiken varalta. Aion mitä luultavimmin jatkaa opiskelua ammattikoulun jälkeen. En tosin osaa sanoa, miten opintojani jatkaisin, mutta tavoitteenani on kuitenkin edetä uralla, eikä jämähtää paikoilleen.

Saatuani opiskelupaikan päädyin kuitenkin suorittamaan kaksois-tutkintoa. Iski paniikki.

Töiden hakeminen ei sinänsä ole niin pelottava ajatus, mutta se, mistä niitä töitä pitäisi sitten hakea saattaa hirvittää hivenen. Vapaita työpaikkoja vaikuttaisi kuitenkin olevan turhan vähän, ainakin työtömiin verrattuna.” (Josefina s. 1997, pyynnöstä kirjoitettu pohdinta ammatinvalinnasta sukupolvitutkimuksen mukaista herkkyyuskautta parhaillaan elävältä)

Uusi sukupolvi astuu työelämään ja vanhin sukupolvi tekee sille täysin palvelleena tilaa. Sukupolvien virta soljuu tasaisena katkeamattomana nauhana. Se läpäisee ensin peruskoulun, sen jälkeen yleisesti sivistävät ja ammattiin valmistavat opinahjot päätyen lopulta työelämään. Työelämän läpäisemiseen nauhalta kuluu noin 35 vuotta ja sen jälkeen nauha vapautuu putkesta kiemurrellakseen omia reittejään.

Näin kerrottu tarina työelämästä ja sukupolvista kuulostaa hienolta ja selkeältä, ehkä myös yhteiskunnan virallisten tavoitteiden mukaiselta. Mutta onko se tositarina? Tuskin, sillä työelämän sukupolvista ja sukupolvenvaihdoksista arjessa kerrotut tarinat ovat paljon moni-naisempia. Ne ovat myös ristiriitaisia ja vaikeasti yhteen soviteltavia.

Kerrotaan esimerkiksi, että nuorimmat sukupolvet eivät panosta tarpeeksi työhön ja vanhimmat tahtovat eläkkeelle liian varhain. Ylipäänsä ihmiset seikkailevat työn, koulutuksen ja vapaan välimaastoissa hallitsemattomasti omien halujensa mukaan. Nauha ei etene tasaisesti, vaan mutkittelee, aaltoilee ja rispaantuu, ehkä jopa halkeaa kahtia. Nauhan hentoiset säikeet katkeilevat, kun työuriin tulee katkoskohtia. Kerrotaan, että näistä syistä tärkeät työt eivät tule tehdyiksi tai aina-kaan talous ei kasva tarpeeksi. Sukupolvien muodostama nauha ei ole

riittävän kovaa tekoa talouden tarpeisiin nähden. Erityisesti alkupään kykyä huolehtia loppupäästä epäillään näissä tarinoissa vahvasti.

Mutta löytyy toisenlaisiakin tarinoita. Niissä tarinoissa kerrotaan, ettei nuorilla ole työelämässä mitään, mihin kiinnittyä. Nauhan päästä ei saa kiinni, vaikka kuinka haluaisi ja yrittäisi. Vastaavasti työelämän vanhimmat sukupolvet rationalisoidaan tahdonvastaisesti ulos jokapäiväisissä henkilöstövähennyksissä. Työhalut riittäisivät pidemmälle kuin työt. Sukupolvien nauhaa olisi vaikka isommankin Kehruu-Jennyn tarpeisiin, mutta nauha ei Jennylle kelpaa. Voivatko näin ristiriitaiset tarinat olla yhtä aikaa totta?

Edellä siteerattu Josefiinan kirjoituskin tuo esiin monia ristivetoja, kuten yleissivistävän ja ammattiin valmistavan koulutuksen välisen mielikuvakuilun, joka elää sitkeästi kertomuksissa, vaikka koulutusreittien umpiperiä on avattu ja ammattikoulupohjaisten osaamisten arvostus on hiljalleen noussut. Pelkkä ammattikoulu tarkoittaisi Josefiinalle ”jämhähtämistä”.

Vaihtoehtoisten koulutusreittien erilaiset merkitykset työelämässä pärjäämisen kannalta tulevat kirjoituksessa näkyviin. Peruskoulun päättävä miettii vanhempien sukupolvien kertomien tarinoiden perusteella, mitä (työ)elämässä pärjääminen lopulta merkitsee. Hänellä olisi halua päästä työelämään nopeasti, mikä tarkoittaisi ammattikoulun valitsemista. Toisaalta töitä on vaikea saada ja korkeat nuorisotyöttömyysluvut on epäilemättä koulussa näytetty. Vaikka olisi pätevyys ja työhaluja, töitä ei välttämättä löydy. Ammattikoulu ei ehkä johtaisikaan nauhan päästä kiinni saamiseen.

Lukion valitseminen taas on nuorelle kerrotuissa tarinoissa yhdistetty parempiin mahdollisuuksiin menestyä työelämässä, samoin jatko-opinnot mahdollistaisivat ”uralla etenemisen”. Valinta ammattikoulun ja lukion välillä on ”haastava”, koska kyse ei ole vain omista resursseista, joiden Josefiina uskoikin kyllä riittävän. Lopulta hän päättikin varmuuden vuoksi valita molemmat, vaikka hän tiesi, että se on raskas tie ja vaikka hän kysyi: ”Onko kaikki sitten kiinni siitä, miten työelämässä menestyy?”

Mikä oli se ”paniikki”, joka sai nuoren varmistelemaan? Oliko kaksoistutkintoon päätyminen takana vuoden 2013 yleishuolestunut yhteiskunnallinen ilmapiiri? Vaikuttivatko raskaan tien valitsemiseen julkisuudessa kerrotut tarinat globaalista taantumasta, Suomen talouden kestävyysvajeesta ja ilmaston muutoksen aiheuttamista ekologisista katastrofeista? Josefiinan ystäväpiirissä oli työttömyyttä ja läheisten työpaikoilla vähennettiin henkilöstöä. Oliko tässä tilanteessa ihme, jos peruskoulun päättävä ikävöi helppoja ja leppoisia ala-asteaikoja ja työnhaussa epäonnistuminen hirvitti jo uudessa opinahjossa aloittaessa? Oli otettava kaikki omat resurssit käyttöön 16-vuotiaana, jotta pärjäisi.

Tässä kirjassa pohdimme työelämässä ja sen muutospyörteessä pärjäämistä. Etsimme tällä hetkellä suomalaisessa työelämässä toimivat sukupolvet ja tarkastelemme niihin kuuluvien ajatuksia ja toimintaa. Erityinen mielenkiintomme kohdistuu siihen, jättääkö nuoruuden herkkyysvaiheessa, noin 17-vuotiaana, koettu yhteiskunnallinen ilmapiiri, niin sanottu ajanhenki, pysyväisluonteisen jäljen ihmisen mielenmaisemaan.

Tekeekö globaalissa taantumassa aikuisuuteen siirtyvä Josefiina huolestuneena, tai jopa paniikissa, varmistelevia valintoja koko työuran ajan? Onko hän valmis koettelemaan omien resurssiensa riittämistä kerta toisensa jälkeen, jotta pärjäisi? Muodostaako hän ikätovereidensa kanssa sukupolvi Zetan, joka poikkeaa olennaisin tavoin edeltävästä Y-sukupolvesta, eli nousukaudella nuoruuttaan eläneistä?

Josefiinan ja Zetojen työelämäratkaisuja emme vielä voi tutkia, mutta on mahdollista kehittää teoria taloussuhdanteiden mukaisesti vaihtelevista asenteiltaan erilaisista sukupolvista. Mikäli taloussuhdanteiden ja yleisemmin ajanhengen aaltomainen vaihtelu nousun ja laskun, toivon ja epätoivon välillä jatkuu, on teorian perusteella kenties mahdollista tehdä myös varovaisia ennakoiteja ja parhaimmillaan jopa välttää pahimpia uhkakuvia.

Ehkä tunnetuin suomalainen sukupolvinäkökulmasta kirjoitettu tutkimus on J.P. Roosin vuonna 1987 kirjoittama ”Suomalainen elämä”. Hän käytti siinä aineistona 1970-luvun lopun elämäkertoja. Emme pyri tässä kirjoittamaan siitä ”uuden sukupolven päivitysver-

siota” työelämänäkökulmasta, mutta tietynlaista samankaltaisuutta tällä kirjalla Roosin kirjan kanssa on. Esimerkiksi halu tunnistaa useita erilaisia suomalaisesta yhteiskunnasta löytyviä sukupolvia sekä ajatus elämänkaaren tai elämäntarinan yhdistämisestä sukupolvinäkökulmaan luovat samankaltaisuutta tämän ja Roosin kirjan välille.

Työelämän ja yhteiskunnan hajautuminen ja moninaistuminen heijastelee vääjäämättä työelämää käsitteleviin tutkimuksiin. Tutkimuksia ei voida tehdä enää samoilla reunaehdoilla kuin ennen. Moninaisuuden kuvaaminen eri näkökulmista kirjoitettujen kertomusten avulla ja monimutkaisten palapelien koostaminen nousevat hiljalleen merkityksellisemmiksi kuin yleisen tai keskimääräisen esittäminen. Mosaiikkimaisessa ja koko ajan muuttuvassa palapelissä yleinen tai keskimääräinen totuus on yhä harvempien todellisuutta eikä sikäli kovin kiinnostavaa. Palapeli näyttää eri kulmista katsottuna erilaiselta ja ennen kuin näkökulmaa on ehtinyt vaihtaa, kokonaisuuskin on jo hieman liikahtanut.

Tämän ymmärtäminen tekee nöyräksi sen suhteen, millaisen ja miten pysyvän totuuden tutkijoina voimme esittää. Kaikesta huolimatta yritämme kirjoittaa sukupolvi- ja sukupuolinäkökulmista ”jokseenkin yleisellä tasolla” jättäen hienoviritteisemmät analyysit ja tulkinnat toisiin teksteihin.

Pysyvyyden häviäminen ja normaaleina pidettyjen tilastollisten vaihteluvälien käsistä katoaminen eivät ole vain yhteiskuntatieteilijöiden ongelmia. Vastaavan problematiikan parissa askartelevat myös luonnontieteilijät. Luonnonlakeina pidetyt ”kylmät faktat” sulavat eivätkä enää päde, koska ihminen on toiminnallaan muuttanut ympäristöään tavoilla, joiden suuruusluokka alkaa vasta hiljalleen avautua silmiemme eteen (McCarl ym. 2008; Smith 2011). Ennemmin tai myöhemmin nämä ympäristön muodostamat uhat ja mahdollisuudet muokkaavat myös suuresti yhteiskuntia ja työelämää sekä tarinoita, joita työelämän tutkimus tuottaa. Tästä muutuskulusta riippumattakin työelämää koskeva tiedon tuotanto on murroskohdassa, jossa erilaiset käsitteelliset, metodiset ja lähestymistavalliset kokeilut ovat varmasti tarpeen. Todennäköisesti esimerkiksi laadullisten ja määrällisten aineistojen ja menetelmien yhdistely tulee entistä tärkeämmäksi.

Tässä kirjassa otamme lähtökohdaksi sen, että työelämä on aivan muutaman vuosikymmenen aikana muuttunut paljon. Työelämän vanhimmat sukupolvet muistavat kovin toisenlaiset työn teon tavat, puitteet, turvarakenteet, ristiriidat ja mahdollisuudet kuin mitä he tämän päivän työelämässä näkevät. Työelämän nuorimmat sukupolvet, 1990-luvun laman aikoihin ja sen jälkeen työelämään tulleet, taas ovat vailla noita muistoja. Ne elävät heille, tai meille, vain vanhempien sukupolvien kertomuksissa tai muistoina siitä, mitä lapsena näki ja koki. Voisi ajatella, että työelämän vanhempien sukupolvien ja nuorempien sukupolvien työelämästä kertomat tarinat, työelämäntarinat, poikkeavat olennaisilla tavoilla toisistaan.

Sukupolvi on vain yksi tekijä, joka erottelee tämän hetken työtä tekeviä toisistaan. Muita tekijöitä on vaikka miten paljon aina kulttuuritaustasta persoonallisuuden piirteisiin. Sukupolven osaltakin on hyvä muistaa, että on monia tapoja jakaa suomalaiset sukupolviin. Tähän kirjaan valitsimme yhdenlaisen työelämän sukupolvijaon, vaikka toisenlasiakin olisi ollut valmiina tartuttavissa tai itse kehiteltävissä. Niin ikään olisi ollut tarjolla tarina, luotettavanoloinen kulttuurinen kertomus, jonka mukaan sukupolven käsite on niin ongelmallinen, että sen käyttäminen on selkeä riski (Purhonen 2007). Iästä tai ikäluokasta puhuminen on joissakin kertomuksissa esitetty vähemmän riskialttiiksi vaihtoehdoksi (Nuutinen ym. 2013).

Uskomme kuitenkin, että sukupolvinäkökulma rikastaa kulttuurista työelämää koskevaa kertomusten varantoa. Kirjoitamme työelämän sukupolvista myös siksi, että tällä hetkellä sukupolvista puhutaan ja kirjoitetaan kovin huolimattomasti työelämää käsittelevissä keskusteluissa. Erityisesti tämä koskee työelämän nuoriin, eli Y-sukupolveen liittyvää keskustelua. Siinä helposti tyydytään luonnehtimaan Y-sukupolvea jollain tapaa erityiseksi tuomatta kuitenkaan muita sukupolvia vertailukohdiksi. Pyrimme jäljempänä perustelevaan sukupolvikäsitteen käyttötapamme ja oikeuttamaan kehittämämme sukupolvijaon mahdollisimman perusteellisesti tiedostaen kuitenkin, että toisenlasiakin valintoja olisi voinut tehdä.

Sukupolven ohella tarkastelemme sukupuolta: miehiä ja naisia. Tähänkin näkökulmaan olisi ollut tarjolla monenlaisia variaatioita, kuten työelämän sukupuolistuneet tai sukupuolistavat käytännöt (mm. Kinnunen & Korvajärvi 1996; Rantalaiho & Heiskanen 1997; Yancey Martin 2003, 2006; Korvajärvi 2011). Keskityimme kuitenkin pohtimaan yksinkertaisesti, eroavatko miehiksi tai naisiksi itsensä määrittelevien työelämää koskevat kokemukset, ajatukset ja muutostilanteissa käyttämät pärjäämiskeinot.

Naisten työelämä on aina ollut erilaista kuin miesten. Sukupuolten välinen tehtävien ja ammattien jako on mielletty palkkatyöyhteiskuntaan aiemmista yhteiskuntamalleista siirtyneeksi ja varsin pysyväksi asiaksi. Samoin mitä ylemmäs ammatillisessa hierarkiassa katse kohdennetaan sitä pienemmäksi käy naisten määrä, vuodesta toiseen. (mm. Väänänen ym. 2013.) Tilanne todetaan yleensä hieman pahoitellen. Kukaan ei voisi kasvojaan menettämättä väittää, että naisia ei ole johtajina, koska he ovat huonompia johtajia kuin miehet. Kuitenkin joka päivä näemme edessämme miesjohtajien enemmistöt ja hierarkioiden alarappusilla ahertavat naiset ja jatkamme vaieten työntekoa.

Olemme tottuneet arjessa hiljaa hyväksymään myös sen, että rahassa mitattuna naisen työ on halvempaa kuin miehen, vaikka samanaikaisesti virallisten julkilausumien tasolla muuta edellytämme. Jos joku kirjoittaisi mediaan naisten tekevän yhteiskunnan hyväksi työmäärällä tai työn laadulla mitaten pienempiä työpanoksia kuin miesten, hän kohtaisi hurjistuneet vastalauseet. Olisi helppoa osoittaa, ettei näin suinkaan ole. Hyvin tuntuu arkinen elämä kuitenkin jatkuvan vuosikymmenestä toiseen, vaikka yhteiskuntaa vaivaa perustavanlaatuisen taloudellinen epätasa-arvotauti.

Suomessa yritetään sinnikkäästi uskoa ja vahvistaa kulttuurista kertomusta maastamme sukupuolten välisen tasa-arvon mallimaana, vaikka samanaikaisesti naisten kokemukset syrjinnästä, epätasa-arvosta, kiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä työelämässä ovat vahvoja, ja tilastot kertovat että naisen euro ei edelleenkään ole kokonainen euro. Suomalaiset tarinat miehistä, naisista ja työstä poikkeavat toisistaan ja ovat vähintään yhtä ristiriitaisia kuin ne kertomukset, jotka koskevat sukupolvia ja työtä.

Sukupuolesta ja tasa-arvosta löytyy työelämän tutkimusta kuitenkin huomattavasti enemmän kuin sukupolvinäkökulmasta, joten vähemmän pengottu sukupolvinäkökulma on kirjamme keskiössä. Tämä valinta ei kuitenkaan missään tapauksessa tarkoita sitä, ettemmekö pitäisi sukupuoli- ja tasa-arvonäkulmia tärkeinä ja tarkemman tutkimuksen arvoisina.

Käsitlemme siis työelämän muutoksia ja muutosten keskellä pärjäämistä eri sukupolvia ja miesten ja naisten kokemuksia eritellen. Aineistomme koostuu sekä kvantitatiivisesta kyselyaineistosta että laadullisesta kirjoituspyyntövastausaineistosta, joita käytämme toisiaan täydentävästi. Peruskysymyksenasettelumme kuuluu: Millaisia työelämäkokemuksia ja muutostokemuksia suomalaisilla työtä tekevillä on sekä millaisia keinoja, eli pärjäämisstrategioita he käyttävät luoviessaan kohtaamissaan tilanteissa?

Kirjan aluksi hahmottelemme, miten ymmärrämme sukupolven käsitteen. Tästä syntyneen perustan ja talouden suhdannevaihteluiden varaan rakennamme suomalaisen työelämän sukupolvijaottelun. Tuomme myös esiin tarinallisen lähestymistapamme taustaa. Tämän teoreettisemmän alkuosan jälkeen kuvaamme käyttämämme aineiston ja menetelmät. Kirjan loppuosa on omistettu empiirisen aineiston analyysille ja tulkinnalle. Kirja päättyy pohdintaan työelämän muutosten ja sukupolvien välisestä suhteesta.

SUKUPOLVET JA AVAINKOKEMUKSET

Anu Järvensivu

Sukupolvikokemus syntyy ajanhengestä (Zeitgeist) ja jättää jälkensä ihmisen mielenmaisemaan hienoisena virityksenä, jota on vaikea tavoittaa. Kuulostaako tieteelliseltä tutkimukselta vai ennemminkin mystisyyteen kallellaan olevalta kaunokirjallisuudelta? Sukupolvi ei ole helppo käsite, mutta sillä on sijansa. Hahmottelemme tässä luvussa, miten ymmärrämme sukupolvikäsitteen ja käytämme sitä jatkossa.

Ovatko arkiset merkitykset sukupolven ymmärtämisen avain vai virhelähde?

Sukupolven käsite herättää tutkijoiden keskuudessa intohimoja. Tämä johtunee suurelta osin siitä, että sukupolvi on kokemuksellinen käsite ja vieläpä kollektiivisesti kokemuksellinen käsite. Sukupolvea ei ensisijaisesti näe eikä kuule, vaan sen ennemminkin tuntee sisältäpäin tai hahmottaa ulkopuolelta tavoilla, joita ei ole helppo pukea sanoiksi. Erityisen vaikeaa on muuntaa sukupolvi numeroiksi ja mitata sitä.

Sukupolvikäsitteen herättämän intohimoisen suhtautumisen taustalla väijyy länsimaisen rationaalisen tieteenihanteen yksi perinteikäs

kompastuskivi: Onko sosiaalis-emotionaalinen tietäminen oikeaa tietämistä? Hyväksytäänkö vain numerot tiedoksi, koviksi faktoiksi? Onko tiedon edellytys tai olemus pysyvyys, toistettavuus ja siirrettävyys vai onko tieto aina ajankohtaansa ja kontekstiinsa sidottua ja sitä kautta luonteeltaan katoavaista? Voiko ihmisistä, saati yhteiskunnasta, saada tietoa tuntemalla, kielellistettyä, artikuloitua, tietoa täydentäen tai jopa ilman kieleen sidottua vuorovaikutusta?

Voiko ihmisiä riittävän todistettavasti yhdistää kokemus, jonka jakaminen kielen keinoin toisille saman kokeneille, saati ulkopuolisille, on vaikeaa? Tai toisinpäin miettien, menetetäänkö olennaista tietoa keskityttäessä vain kovaan tietoon ja määritettäessä muu tieto pehmeäksi ja epäluotettavaksi tai asetettaessa lähtökohtalettamukseksi ajatus tiedon pysyvyydestä?

Sukupolvitutkimus syntyi tiedonsosiologisen paradigman murrekseen 1900-luvun alussa ja sukupolven käsite ja siihen liittyvät keskustelut kantavat itsessään tuon ajan henkeä ja vastakkainasetteluja (ks. esim. Matthes 1985). Samat vastakkainasettelut elävät yhä ja sukupolvitutkimus joutuu edelleenkin etsimään oikeutustaan. Vielä tänään, sata vuotta myöhemminkin, sukupolvikäsitteen käyttäminen on tutkijalle rajanylitys, askel tutulta ja turvallisenoloiselta maaperältä mahdollisesti pettevälle alustalle. Se vaatii luottamusta omaan havaitsemisen tapaan ja kykyyn perustella havaintonsa, vaikka samalla arvaa, että joku toinen ei havaitse samoin tai on jo lähtökohtaisesti eri mieltä. Sukupolvi on sotkuinen käsite, kuten Purhonen (2007) on perusteellisen analyysinsä päätteeksi todennut.

Sukupolven käsitettä käytetään tutkijoiden kiistoista huolimatta arjessa. Se on hyväksytty osaksi kommunikaatiota monista merkityksistään huolimatta. Tämän voisi ajatella olevan ennemminkin käsitteen arvon puolesta puhuva seikka kuin osoitus käsitteen heikkoudesta. Sukupolvikäsite on olemassa, halusivatpa tutkijat tai eivät. Sen merkitykseksi ei arkipuheessakaan ole pelkistynyt perhesukupolvi, eli ketju vanhemmista lapsiin, vaan se viittaa monenlaisiin ryhmiin, jopa teknologian kehitysversioihin, kuten uuden sukupolven tietokone, seuraavan sukupolven ohjelmistoversio tai uuden sukupolven pilvipalvelu.

Kukaan ei kai oleta, että yksi kännykkämalli on toisen lapsi, mutta jonkinlaiseen niiden väliseen samankaltaisuuteen koetaan tarvetta viitata, jos puhutaan sukupolviversioista. Halutaan tuoda esiin, että uuden sukupolven versiossa on jotain uutta ja jotain vanhaa. Samoin korostetaan kehitystä: uudessa sukupolvessa on jotain jollain kriteerillä parempaa tai aikaan sopivampaa kuin vanhassa. Niin ikään on selvää, etteivät kännykkäsukupolvet seuraa toisiaan samana pysyvällä rytmillä vastaavalla tapaa kuin vanhemmat ja lapset, joiden välille oletetaan yleensä noin 25–30 vuoden etäisyys.

Arkisista käyttötavoista päätellen sukupolvessa tuntuisi olevan pohjimmiltaan kyse samankaltaisuudesta, erilaisuudesta, ketjuista ja katkoksisista: jotain jatkuu ja jotain muuttuu, kun sukupolvi syystä tai toisesta vaihtuu. Kenties nämä merkitykset olisivat liitettävissä käsitteeseen myös tutkimuskäytössä.

Sukupolvitutkimus on metodisesti haastavaa

Päädyimme käyttämään sukupolvikäsitettä kaikesta siihen kohdistetusta kritiikistä huolimatta, koska uskoimme käsitteen työelämäntutkimukselle tuomaan lisäarvoon. Lähestymistapamme käsitteeseen on myönteinen ja ymmärtämään pyrkivä. Etsimme käsitteen mahdollisuuksia ja lupaavia käyttötapoja sen heikkouksien sijasta; on rakennettava, ennen kuin voi purkaa ja täsmentää. Aivan erityisesti keskityimme kehittämään sukupolvikäsitettä työelämän tutkimuksen apuvälineeksi, mutta sovellusala voi löytyä laajemminkin.

Sukupolven käsitettä käyttävissä tutkimuksissa, kuten myös niiden arvioinneissa, sotketaan helposti keskenään erilaiset lähestymistavat, kysymyksenasettelut ja ideat. Pohjimmiltaan tässä on kyse erilaisista tavoista ymmärtää todellisuus ja mahdollisuudet olla vuorovaikutuksessa todellisuuden kanssa ja havainnoida sitä. Tiedon paradigmarajojen ohella sukupolvitutkimus kärsii tieteenalarajoista.

Sukupolvitutkimuksen ytimen ja idean ymmärtämisen vaikeutta kuvastaa se, että tavanomainen tutkijoiden pohdinnan tai jopa kiistelön

kohde on vuosikymmenet ollut, voiko poikkileikkausaineistolla tehdä sukupolvitutkimusta (esim. Toivonen 1999). Ainakin suomalaisten keskuudessa tämä aihe tuntuu edelleen olevan akuutti, vaikka niin meillä kuin muuallakin aivan tavanomaisesti tehdään sukupolvitutkimusta kvantitatiivisilla poikkileikkausaineistoilla, jopa hyvin pienillä sellaisilla (esim. Arsenault 2004; Hess & Jepsen 2009; Smola & Sutton 2002).

Myös me kohtasimme tämän tutkimuksen aikana sukupolvitutkimuksen metodiset haasteet. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa vertaisarvioinnissa edellytettiin kvantitatiivisen aineiston käyttämistä ja tuloksista kirjoittaessamme kohtasimme jyrkän vertaiskriitiikin, jonka mukaan sukupolvea ei voi tutkia ilman pitkittäisaineistoa. Vaatimus numeromuotoisesta pitkittäisaineistosta on yhtä aikaa ymmärrettävä ja vaikea. Mikä olisi se rajun muutoksen leimaamassa yhteiskunnassa samana pysyvä ja jo valmiina olevista aineistoista löytyvä mittari, jolla sukupolven pysyvyyttä kannattaisi mitata vuosikymmenestä toiseen? Väliin tulisi vääjäämättä liian monta yhteiskunnallista muutosta.

Haaste kiteytyy siihen, miten osoittaa toisenlaisen tutkimuksellisen lähestymistavan pelisäännöissä eläville erilaisen lähestymistavan ja tiedonkäsityksen merkitys ja oikeutus tai voittaa tilaa kokeiluille, joissa pientä riskiä ottaen erilaiset lähestymistavat törmäytetään toisiinsa sellaisilla tavoilla, joihin ei olla totuttu. Miten olla yhtä aikaa katu-uskottava tutkija ja nöyrä sen edessä, että jokainen metodi on vajavainen ja jokainen tutkimusprosessiin liittyvä luokitus, raja ja valinta haavoittuvainen? Aina voisi valita toisin tai käyttää erilaista laskentakaavaa, jolloin myös tulokset näyttäisivät erilaisilta.

Empiirisen numeroille perustavan tutkimuksen ja positivistisen paradigman sisällä mietitään kyseisen lähestymistavan näkökulmasta aivan perustellusti, johtuuko jokin asia sukupolvesta, iästä, periodista vai elämänvaiheesta (Toivonen 1999). Tästä näkökulmasta ajatellen on esimerkiksi syytä erottaa toisistaan sukupolvikokemukset ja sukupolvivaikutukset. On todettu, että vain yhdeltä ajanjaksolta olevalla poikkileikkausaineistolla ei voi sanoa sukupolvivaikutuksesta mitään varmaa (mt., 271), mutta varsinaisesta sukupolvivirhepäätelmästä ei

ole kyse silloin, kun tarkastellaan tiettyinä vuosina syntyneitä vain yhtenä ajankohtana eikä väitetä sukupolviefektistä mitään (mt., 277).

Jo 1950-luvulla ehdotettiin sukupolvikäsitteen korvaamista kvantitatiiviseen ja tilastolliseen tutkimukseen paremmin soveltuvalle kohortin käsitteellä, minkä ei kuitenkaan ole koettu ratkaisevan perusdilemmaa (Purhonen 2007, 58–60). Palautettaessa sukupolveen (virheellisesti) liitettyä seikkaa ikään saatetaan esimerkiksi todeta, että Y-sukupolvi muuttuu työkeskeisemmäksi, kun se perustaa perheen ja ottaa asuntolainan. Siitä tulee samanlainen kuin aiemmat sukupolvet, kun sen vastuut kasvavat. Kyse ei siis ole sukupolvesta, vaan iästä ja elämänvaiheesta.

Pohdinnassa kuitenkin liian helposti kadotetaan sukupolvikäsitteen idea ja sen avaamat mahdollisuudet. Ei kukaan Y-sukupolvea tutkiva varmaankaan tosissaan väittäisi Y-sukupolven pysyvän täsmälleen samankaltaisena seuraavat 20 vuotta tai että elämänvaiheella ei olisi merkitystä, vaikka ihmiset elävätkin elämänvaiheita epäjärjestyksessä ja kerraten. Tällaisesta väittämisestä tai tämän todistelusta meidänkään tutkimuksessamme ei ole kyse. Ennemmin kyse on siitä, että tietty sukupolvi muokkaantuu elämänsä aikana jollain loogisesti ymmärrettävällä tavalla, mikä ei ole aivan samanlainen kuin jonkin toisen sukupolven kokema muokkaantumisprosessi, vaikka samankaltaisuksiakin löytyy.

Sukupolven ”henkiin herättäminen” edellyttää uskoa siihen, että kannattaa laskea enemmän yhteen kuin pilkkoa palasiksi, seurata muutosketjuja enemmän kuin pysyvyyttä, mutta mieluummin olla herkkä näille molemmille samanaikaisesti. Aikakausi ja ikä on kiinnostavampaa yhdistää toisiinsa kuin erottaa toisistaan, koska erotettaessa jotain olennaista valuu sormien välistä hukkaan.

Vaatus tulosten pysyvyydestä ja sen tarkistamisesta pitkittäistutkimuksen keinoin kuuluu kvantitatiivisesti orientoituneeseen kohorttitutkimukseen, kun taas sukupolven voi hyvinkin nähdä ajassa jatkuvasti muotoutuvana yksikkönä, kun malttaa irrottaa otteensa kvantifoidun tiedon ihanteesta. Jotain samaa voi ilmaantua näkyviin

myöhemmin hieman eri muodossa. Olisi vain osattava nähdä ja oivallettava se samankaltaisuus.

Ehkä hankalinta tutkijalle on, että sukupolvikäsitteen käyttö lähestulkoon edellyttää uskallusta luottaa myös muuhun kuin numeeriseen tietoon ja erityisesti se edellyttää luottamista ihmisten (mukaan lukien tutkijat) sosiaalis-emotionaaliseen tietämiseen ja tietoon siinä määrin, että pitää kyseisen tiedonlajin huomioimista tieteellisissä tarkasteluissakin tärkeänä ja toisaalta sen poisjättämisspyrkimystä jopa huomattavana heikkoutena ja riskinä.

Sukupolvikäsitettä käyttäessä on myös uskallettava irrottaa yhden ja pysyvän totuuden ajatuksesta siinä merkityksessä, että voisi löytää sen ainoan oikean sukupolven, sukupolvijaon tai ajatuksen sukupolvesta ja tämä ajatus pysyisi vuosikymmenestä toiseen pätevänä. Tutkija ja tutkimus ovat rajallisia tiedon tuottamisen välineinä, olipa käytössä mikä tahansa tiedonparadigma. Jatkuvan muutoksen yhteiskunnassa rajoittuneisuus korostuu. Tarinat ovat tosia vain pienen hetken ja rajatusta näkökulmasta.

Näkökulmamme sukupolveen perustuu tällaisiin oletuksiin. Sukupolvi on iän ja periodin monimutkaisesti kutoutuva yhteenliittymä, joka muokkautuu ja muuntuu kaiken aikaa, mutta tekee sen omalla logiikallaan. Sukupolvessa yhdistyy ihmisen henkilökohtainen historia, elämänkaari ja yhteiskunnan historia (ks. myös Schuman & Scott 1989). Kuvaamme sukupolvia, kerromme niistä ja selitämme niiden olemuksia; samankaltaisuuksia, jatkuvuuksia ja eroavaisuuksia. Sukupolvi on emotionaalis-sosiaalisen tiedon varaan rakentuva käsite, jonka merkitysten ja olemuksen ilmaiseminen kielellisesti on vaikeaa, mutta yrittämisen arvoista.

Kiinnostuksen kohteemme on tällä hetkellä työelämässä olevien eri sukupolvien mielenmaiseman ja ajattelun tavoittaminen erilaisia aineistoja ja tietämisen tapoja käyttäen. Pyrimme hyödyntämään tässä myös tutkijoiden kokemuksellista tietoa. Kutakin työelämän sukupolvea luonnehtivan profiilikuvauksen on kirjoittanut tutkija, joka kuuluu itse kyseiseen sukupolveen. Tässä mielessä tulkintaa aineistosta ja tuloksista on tehty ”sisältöpäin”.

Yksi sukupolvi kantaa mukanaan jotain vanhaa, eli se ei synny tyhjästä eikä tyhjiöön. Se ei myöskään tule valmiiksi avainkokemuksensa myötä, vaan kokemukset ketjuuntuvat. Muodostuu tarina. Sukupolvelle voi sanoa syntyvän omanlaisensa mielenmaiseman sen pohjalta, millaisessa ajanhengessä se elää nuoruutensa, väittämättä lapsuudenkokemuksia, myöhempiä kokemuksia tai henkilökohtaista vaihtelua merkityksettömäksi. Päinvastoin, nämä kaikki merkitsevät.

Sukupolvinäkökulmasta erityisen kiinnostavaa on, miten nuoruudessa kehittynyt mielenmaisema mahdollisesti vaikuttaa siihen, millainen kokemusten ketju sukupolveen kuuluville syntyy, eli mitkä kokemukset he ”valitsevat” itselleen tärkeiksi ja miten he kokemuksiaan merkityksellistävät. Vasta sukupolven kuollessa voi sanoa, mikä siitä tuli ja ehkä vielä myöhemmin sen, mitä se siirsi seuraaville sukupolville, eli millainen toimijarooli sukupolvella yhteiskunnassa oli. Työelämän sukupolvien tapauksessa jonkinlaisen tsekkauspisteen voinee asettaa kohtaan, jossa sukupolvi on siirtynyt eläkkeelle – vaikka tämäkin rajaus on aikansa, tässä tapauksessa teollisen palkkatyöyhteiskunnan ajan, lapsi.

On myös mahdollista erottaa limittäisiä ja päällekkäisiä sukupolvia näkökulmasta riippuen. Rajaudumme työelämän sukupolviin, mutta myös työelämän sisältä voisi erottaa monenlaisia sukupolvia eri logiikoita soveltaen. Yhdessä tutkimuksessa pystyy antamaan vain joitakin näkökulmia aiheeseen, mutta samalla voi luottaa siihen, että seuraavan sukupolven tutkimukset tuottavat uusia ja kehittyneempiä versioita aiheesta.

Tekemämme tutkimus on monimenetelmäinen. Laadullisen kirjoituspyyntöaineiston ja olemassa olevan tutkimuskirjallisuuden ohella otamme tarkasteluun mukaan myös kvantitatiivista poikkileikkausaineistoa tekemämme kyselytutkimuksen muodossa, mutta hyödynnämme ja tarkastelemme sitä laajemman kokonaisuuden ja viitekehysten osana. Se tarjoaa yhden näkökulman aihepiiriin; ei muita oikeampaa tai yksinään riittävää näkökulmaa.

Aineistomme on poikkileikkausluonteinen. Toisaalta esimerkiksi (työ)elämäntarina-aineisto on jonkinlainen poikkileikkaus- ja pitkit-

täisaineiston sekamuoto. Ihmiset kuvaavat asiantiloja tiettyinä hetkenä, taapain tarkastellen, mutta pitkällä perspektiivillä ja vapaamuotoisesti oman harkintansa mukaan.

Tutkimuksen keskiössä on muuttuva työelämä ja kytkemme sukupolvet muutoksen virtaan, kunkin omalle paikalleen. Ei tule toista historian ensimmäistä diginatiivia sukupolvea, eli Y-sukupolvea, vaikka tuleekin uusia nuoria. Ikään pitää lisätä periodi, eli aikakausi ja ajanhenki. Tietty ihmisjoukko on samaan aikaan samanikäisiä ja kulkee läpi elämänsä yhteisessä kokemusmaailmassa, karkealla tasolla. Tällainen palapeliin lisäämisen ajatus on kutakuinkin päinvastainen suhteessa perinteiseen numeroilla operoivaan empiiriseen tutkimukseen, jossa pyritään usein lähinnä poistamaan erilaisten tekijöiden vaikutusta, jotta saataisiin esiin haluttu tieto (Toivonen 1999). Toki monimuuttujamenetelmillä voidaan yrittää päinvastaistakin.

Emme ajattele sukupolvea muutosvoimana sillä tapaa kuin klassisessa eurooppalaisessa sukupolvitutkimuksessa on ollut tapana. Ajatus kollektiivisesta sukupolvitietoisuudesta tai sen realisoitumisesta yhteiskunnalliseksi liikkeeksi ei näin ollen kuulu tutkimuksemme keskeisiin lähtökohtiin (vrt. Purhonen 2007), vaikka emme sellaisten mahdollisuutta toki kiistä. Ajattelemme sukupolven arkisemmin niin, että se esiintyy myös irrallaan suurista yhteiskunnan murroskohdista tai mobilisoituneista liikkeistä. Jokainen kuuluu sukupolveen; eri näkökulmista useampiinkin. Kiinnostuksen kohteemme on ennenmin massasukupolvi kuin mobilisoitunut sukupolven eliitti (Karisto 2005a, 29).

Sukupolvi on yhtä lailla yhteiskunnan ja sen muutoksen tuote kuin tekijäkin. Sukupolven ei tarvitse olla kollektiivisesti tietoinen siitä, että tietty ihmisjoukko muodostaa tietyn (nimisen) sukupolven, vaan tiedostaminen voi kohdistua enemmänkin omaan sukupolvisidonnaisuuteen ja ajalliseen kokemukselliseen kiinnittymiseen.

Sukupolvitietoisuutta voi tällöin olla esimerkiksi se, että tietää oman elämänsä ja kokemustensa kannalta merkitykselliseksi sen, että eli lapsuutensa kehitysvaiheet juuri 1970-luvulla ja koki 1990-luvun laman alkuhetket noin 17-vuotiaana, jolloin maailma aukeni kolmiosta

koti-koulu-harrastukset paljon laajemmaksi, mieli järjestyi uudella tapaa psykologisen kehitysvaiheen vuoksi ja oma moraalitaju kypsyi, kun oppi tarkastelemaan itseään ja toimintaansa ulkopuolisen silmin.

Emme siis usko sukupolven kollektiivisen identiteetin muodostumisen edellyttävän sukupolvisanan ääneen lausumista (vrt. Purhonen 2007, 73). Sukupolven muotoutumiseksi riittää kokemus siitä, että oma elämänkaari ja kehitysvaiheet ovat osuneet tiettyihin yhteiskunnan kehitysvaiheisiin. Ikä ja periodi ovat limittyneet toisiinsa tavalla, jolla on merkitystä sille, millaista (työ)elämäntarinaa itselleen kirjoittaa ja millaisia osasia tarinaansa tahtoo ja kelpuuttaa, vaikka moni muukin tekijä merkitsee ja vaikuttaa. Sukupolvi on vain yksi näkökulma ihmiseen ja yhteiskuntaan.

Yksilöllisesti koettuun sukupolvitietoisuuteen liittyy ymmärrys siitä, että on olemassa muita, joiden kehitys- ja kokemushistoria on kulkenut kutakuinkin samoja polkuja, vaikka kohtalot olisivatkin muodostuneet erilaisiksi ja moni muu asia erottelisi näitä sukupolvitovereita. Tätä kautta voi olla artikuloimatontakin sukupolvitietoisuutta, joka muodostaa sillan yksilöllisen ja kollektiivisen tajunnan tai muistin välille (Schuman & Scott 1989). Todennäköisesti kyse yleensä on suurimmaksi osaksi artikuloimattomasta, ääneen lausumatta jääneestä tietämisestä, joka voi realisoitua yhteisen ymmärryksen tunteena sukupolvitovereidien kohdatessa. Tässä kirjassa tarkastelemme työelämän eri sukupolvia suhteessa toisiinsa, mutta emme paneudu sukupolvien sisäiseen heterogeisuuteen, mikä on tärkeä jatkotutkimusten aihe.

On tietysti hyvä huomata, että tutkimus voi olla yksi tapa tuoda esiin sukupolven yhteisiä kokemuksia ja määrittellä sukupolvia tuottaen uusia kertomuksia ja puhetapoja yhteiskuntaan. Tätä kautta tutkimus tarjoaa ihmisille oman identiteetin ja työelämäntarinan rakentamisen välineitä, mutta on luonnollisesti samalla myös määrittelyvallan käyttöä. Kirjoittaessamme sukupolvista ja linkittäessämme itsemme niihin asetumme jollain tapaa sukupolviemme äänitorviksi, jolloin tasapainoillaan massasukupolven ja sukupolveaan edustamaan lähteneen eliitin rajapinnalla.

Sukupolvessa yhteiskunnan ja yksilön kehityshistoriat kietoutuvat yhteen

Puhumme tässä tutkimuksessa sukupolvien avainkokemuksista, sukupolviprofileista, sukupolvialloista ja sukupolvien ketjuista. Toisin kuin amerikkalaisvaikutteisissa työelämää koskevissa sukupolvikirjoituksissa on tapana, lähdemme liikkeelle ensisijaisesti yhteiskunnallisen sukupolven käsitteestä, joka on peräisin eurooppalaisesta sukupolvitutkimuksesta. Amerikkalainen sukupolvitutkimus pohjaa perhesukupolvi ajatteluun. Sieltä tulee tämänhetkessä suomalaisessakin kirjoittelussa usein näkyvä jaottelu suuriin ikäluokkiin sekä X- ja Y-sukupolviin, joista tyypillisesti kuitenkin huomio rajataan vain viimeksi mainittuun, eli nuoreen Y-sukupolveen (esim. Halava & Pantzar 2010; Vesterinen & Suutarinen 2011; Piha & Poussa 2012).

Yhteiskunnallisen sukupolven käsite sen sijaan nojaa ajatukseen, jonka mukaan sukupolvi muodostuu suunnilleen samoihin aikoihin syntyneistä ihmisistä, joita myös yhdistää yksi tai useampi merkittävä (avain)kokemus. Kariston mukaan sukupolven muodostuminen edellyttää, että samoihin aikoihin syntyneillä on tärkeitä yhteisiä elämäkokemuksia ja niihin perustuvia jaettuina muistoja (Karisto 2005a, 25). Sosiologisissa sukupolvissa kyse ei siis ole suvuista tai sukulaisuudesta perheen merkityksessä, vaan ennemmin sukulaisseluisuudesta tai hengenheimolaisuudesta, joka on syntynyt samankaltaisista kokemuksista elämänkaaren varrella, mutta erityisesti nuorena mielenmaisemaan melko tiedostamatta painuneesta ajanhengestä.

Vaikka sukupolvi voi muodostua monenlaisten tapahtumien tai jopa henkilöiden ympärille (Arsenault 2004), monet tutkijat ovat korostaneet ennen muuta yhteiskunnallisten traumojen tai toissijaisesti triumfien merkitystä sukupolvikokemusten muodostumiselle (Purhonen 2007, 95). Jos tämän ajatuksen kääntää psykologian kielelle, voi todeta, että kenties selkeimmin havaittavissa oleva sosiologinen sukupolvi on joukko ihmisiä, jotka ovat traumatisoituneet yhdessä ja samassa tapahtumassa. Sodan tai merkittävän taantuman nuorena kokenut sukupolvi kärsii ja elää sekä yksilöllistä että kollektiivista

traumaa enemmän tai vähemmän lopun ikäänsä – yksilölliset erot huomioiden toki.

Erityisesti nuoruusiän kokemusten ajatellaan olevan keskeisiä sukupolven elämänkulun kannalta. Mannheimilainen sukupolviteoria mainitsee noin 17 vuoden iän merkittäväksi vaiheeksi, jolloin koettu ajanhenki lyö leimansa ihmiseen. Sukupolven ja sen nuoruuskokemusten oletetaan selittävän ainakin jossain määrin siihen kuuluvan ajatuksia, tunteita ja käyttäytymismalleja. (Virtanen 2002; Purhonen ym. 2008.) Sosiologisen sukupolvitutkimuksen mukaan nuoruusiässä mieli järjestyy uudella tavalla ja syntyy sen minän ”perusilme”, jonka varassa ihminen loppuelämänsä elää. Tuohon perusilmeeseen kuuluvat ne arvot, symbolit ja käyttäytymistavat, joihin ankkuroitumalla ihminen pitää itsensä koossa ja kokee toimintansa mielekkääksi. (Virtanen 2002, 357.)

Nuoruusikä on todettu myös kehityspsykologiassa merkittäväksi vaiheeksi, jonkinlaiseksi taukopaikaksi, jolloin nuori muodostaa identiteettiään. Sitä pidetään eräänlaisena ulospäin avautumisen vaiheena sekä ajanjaksona, jolloin erityisesti moraali, käsitykset oikeasta ja väärästä kypsyvät. Ihminen alkaa tuolloin tarkastella itseään myös ulkopuolelta, toisten silmin. (Erikson 1968; Helve 2012, 42–43.)

Neurologisessa tutkimuksessa on tuotu esiin, etteivät ihmisen aivot ole syntymähetkellä lähelläkään lopullista kypsyystasoaan, vaan biologinen muokkaantuminen jatkuu lapsuudessa ja nuoruudessa, osin vielä aikuisuudessakin. Lapsuuden ja nuoruuden kokemusten on todettu vaikuttavan hyvin perustavanlaatuisin tavoin aivojen rakentamiseen ja toimintaan. Toisin sanoen esimerkiksi nuoruusiän sosiaalinen ympäristö ei vaikuta ihmisen myöhempään käyttäytymiseen ja hänen toiminnan mahdollisuuksiinsa pelkästään psykologisessa mielessä ja psykologisten seikkojen kautta, vaan myös neurologisessa mielessä asettuvien rajojen ja mahdollisuuksien kautta. Mielen uudelleen järjestyminen linkittyy neurologiseen perustaan. Esimerkiksi tietyissä aivojen osissa puolet synapsien välisistä yhteyksistä katoaa nuoruusvuosina. (Spear 2013.)

Toisaalta on todettava, että sukupolvitutkimus ei välttämättä ole uudistunut aivan samaa vauhtia aivotutkimuksen kanssa, vaan siinä näkyy Mannheimin ajan ymmärrys ihmisen kehityksestä. Mannheim saattoi ammentaa aikoinaan, sata vuotta sitten, vain sen hetkisestä kehityspsykologisesta ja neurologisesta tiedosta. Tämän päivän sosiologeilla olisi käytössään aivan erilaista ihmisen kehitystä koskevaa tietoa, jota voisi nykyistä rikkaammin päivittää osaksi sukupolvitutkimusta.

Vaikka on perusteltua kiinnittää etenkin työelämän sukupolvien avainkokemus noin 17 (tai 16-18) vuoden ikään jo ammatinvalinnan ajoittumisenkin vuoksi, tuon ikävaiheen merkityksestä ei enää voi ajatella aivan samalla tapaa kuin Mannheimin aikaan. 100 vuotta sitten oli vallalla käsitys, jonka mukaan aivot ovat melko mekaaninen ja staattinen rakenne, joka ei aikuisiällä enää muovaannu. Vastaavasti aikuisen persoonallisuus oletettiin hyvin pysyväksi ja yhteneväiseksi. Tämän vuoksi sukupolviteoriassa on todennäköisesti sorruttu hienoiseen nuoruusiän kokemusten ylikorostamiseen myöhempien kokemusten kustannuksella.

Nykyisin tiedetään viime vuosikymmenten aikana tuotetun neurologisen tutkimustiedon perusteella, että aivot ovat hyvinkin plastiset, eli muokkaantuvaiset ihmiselämän loppuun asti. Aivoissa tapahtuu korjaantumista esimerkiksi vakavien vammojen jälkeen ja monien psykiatristen ongelmien, kuten psyykkisten häiriöiden, parantaminen on mahdollista ”uudelleen reitittämällä”. Aivot muokkaantuvat vuoro-vaikutuksessa ympäristön kanssa. Esimerkiksi se, mitä ihminen tekee tai millaisia välineitä hän työssään käyttää, muuntaa aivojen toimintaa neurologisessa mielessä. Niin ikään aivoissa tapahtuu muutoksia fyysisten ohella psyykkisten traumojen johdosta. (Carr 2010.) Ihmiset selviytyvät traumatisoivista tilanteista eri tavoin, mutta traumojen uusiminen tai jälkitraumaattiset reaktiot ja häiriöt eivät ole mitenkään epätavallisia. Traumaan liittyvä uusi kokemus voi tilanteesta riippuen toimia traumaa vahvistaen tai sitä helpottaen, ”siedättäen” ja korjaten. Laajemmin ajateltuna aivojen muokkaantuvuus toimii yhtä lailla ihmisen selviytymistä auttaen kuin haitaten (mt.).

Viime vuosikymmeninä tuotetun neurologisen tiedon kanssa yhteen sopivasti psykologian alalla tuodaan esiin ihmisen persoonan ja toiminnan moninaisuutta, tilanneriippuvuutta, mukautuvaisuutta, muuntuvuutta ja muokattavuutta. Esimerkiksi terapialla voidaan korjata monia asioita. Kasvatustieteessä taas kerrotaan ihmisen oppimiskyvyn säilyvän, joskin muuntuvan iän myötä, ja korostetaan tämän nojalla esimerkiksi elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien tärkeyttä. Vastaavalla tavalla sosiologisen sukupolviteorian tulisi huomioida tämä ihmisen ja aivojen jatkuva muotoutuvuus, eli sukupolvi tulisi ymmärtää elinkaarensa aikana muokkaantuvaksi eikä jäykällä tapaa samankaltaisena pysyväksi. Jos nuoruusiän kokemuksia korostetaankin, on huomioitava elämäntarina tai (työ)elämäntarina kokonaisuudessaan. Nuoruuden avainkokemuksen ohella ihmisen toimintaan vaikuttaa läsnä oleva hetki, historia sekä tulevaisuususkot ja -odotukset.

Vaikka sukupolvikokemukset, kuten talouden taantumavaiheet, eivät ole välttämättä yhtä vahvasti ja selväpiirteisesti traumatisoivia kuin esimerkiksi fyysinen tai henkinen lähisuhdeväkivalta, kollektiivisella tasolla koettu trauma voi hyvinkin muodostua vahvaksi. Siihen liittyy erilaisia, traumaa mahdollisesti vahvistavia kulttuurisia kertomuksia, joita mm. media välittää.

Erityisen mielenkiintoinen traumateorioiden näkökulmasta onkin Virtasen (2002) havainto siitä, että yhteiskunnalliseksi liikkeeksi mobilisoituva sukupolvi ei ole esimerkiksi sodan nuoruuden herkkyyssvaiheessa kokenut, jolle kyseinen sota on avainkokemus. Sen sijaan mobilisointuminen tapahtuu vasta seuraavan kokemuksen myötä. Tulos on ymmärrettävissä yksilötasolla, jos ajatellaan esimerkiksi nuoruudessa koettu sota traumakokemukseksi ja seuraava sota vanhan trauman kertaantumiseksi.

Jäljempänä esittämällämme sukupolvialtoteorialla voisi tulevissa tutkimuksissa olla annettavaa edellä mainitusta mobilisoinnin näkökulmasta. Tässä kirjassa pyrimme sen kautta tuomaan esiin ennen muuta työelämän sukupolvien välisiä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Suhdannevaihteluihin kiinnitettyinä työelämän sukupolvet vaihtelevat aaltolina nousu- ja laskukausien mukaan. Syntyy jonkinasteista historiallista toistuvuutta, vaikka kullakin sukupolvella on myös

oma erityinen profiilinsa. Sukupolviprofilin käsitteen alla tuomme esiin tätä kunkin sukupolven ainutlaatuisuutta ja ainutkertaisuutta.

Määrittelemme laskukauden sukupolviksi ne sukupolvet, joiden nuoruuden herkkyykskausi on osunut taantuman alavireiseen ja yleishuolestuneeseen ajanhenkeen ja nousukauden sukupolviksi ne, jotka ovat eläneet nuoruuttaan myönteisemmissä talousnäkymissä ja niiden muokkaamassa turvallisemmanoloisessa ja optimistisemmässä ajanhengessä.

Talouden suhdanteista johtuva aaltomainen vaihtelu ei sulje pois muita mahdollisia sukupolvikokemuksia tai sitä tosiasiaa, että jokainen sukupolvi kohtaa elämänsä aikana taantuman ja nousun vaiheita. Ne vain osuvat elämän eri kohtiin. Sukupolvitutkimuksen klassisessa mannheimilaisessa suunnassa on tapana korostaa nuorena koettujen asioiden merkityksellisyyttä mielenmaiseman kehitykselle ja siitä ja edellä mainituista kehityopsykologisista syistä otimme tämän elämänvaiheen lähtökohdaksemme. Ajatuksemme on, että nuoruusiässä koettu ajanhenki saattaa antaa hienoisen selitysvoiman ihmisen työelämäntarinan käännteille, vaikka tällainen ns. avainkokemukseen pohjaava sukupolvivaikutus ei todennäköisesti ole kovin suuri. Jonkinlaista näyttöä sen olemassa olon puolesta kuitenkin löytyy (esim. Schuman & Scott 1989).

Sukupolvialtojen näkökulmasta tarkastelemme siis samankaltaisia nuoruusiän sukupolvikokemuksia saaneiden eri-ikäisten sukupolvien samankaltaisuuksia. Tarkastelu liittyy keskusteluun siitä, onko jokin asia sukupolven vai iän vaikutusta. Jos kahta eri-ikäistä sukupolvea yhdistää herkässä nuoruusiässä koettu taantuma ja näiden sukupolvien mielenmaisemasta pystyy löytämään samankaltaisuuden, joka on loogisesti yhdistettävissä samankaltaiseen nuoruuskokemukseen, kyse ei ole ainakaan iän vaikutuksesta. Tulos voi olla joko sattumaa tai sitten olla onnistuttu saamaan tuntumaa numeroilla operoiviakin tutkijoita mahdollisesti kiinnostavasta sukupolvivaikutuksesta poikkileikkausaineistoa käyttäen. Jos sukupolvista löydetään ”toistuvuuksia” pelkkien erilaisuuksien sijasta, niiden tutkiminen myös kvantitatiivisin poikkileikkaustutkimuksin saattaa tulla mielekkäämmäksi.

Sukupolvien ketjunäkökulmalla puolestaan tarkastelemme työelämän sukupolvia aaltoteoriaa täydentävällä tavalla, sillä myös peräkkäisten sukupolvien kokemusmaailmassa on aina samankaltaisuuksia, vaikka niiden mielenmaisema olisikin nuoruusajan hengen muokkama erilainen. Sukupolviketjutarkastelussa tuomme esiin työelämän muutosten ja sukupolvien kytkeytymistä: asioiden, ilmiöiden ja kokemusten ”kulkemista” sukupolviketjussa sekä ketjun varrella esiin putkahtelevia ilmiöitä, eli jatkuvuutta ja muutosta.

On todettu, että sukupolvien avainkokemukset eivät yleensä synny aivan tyhjästä ja yllättäen eivätkä ne jää yhden sukupolven yksinoikeudeksi (Virtanen 2002). Hoikkala toteaa osuvasti, että sukupolvien ketjun eteneminen ajassa on toiston ja muutoksen keskinäistä peliä, jota toisinaan voi vain ällistellä (Hoikkala 2008, 85). On tutkimuksen tehtävä selittää, miksi jotkin nuoruusiän kokemuksia myöhemmät kokemukset tai yhteiskunnan tapahtumat tarttuvat erityisesti jonkun tietyn sukupolven keskeisiksi kokemuksiksi ja jotkin toiset eivät. Mikä on esimerkiksi se sukupolvesta juontuva maaperä, joka saa ihmisen nimeään tietyn työelämän muutoksen itselleen keskeiseksi?

Olisimme voineet sukupolvien ketjusta kirjoittaessamme vaihtaa sukupolvijakoa tai nimetä työelämän sukupolvet alun perin niiden merkittävimpien muutostokemusten mukaisesti. Voisi puhua vaikka tietotekniikan pioneirisukupolvesta viitaten sillä suunnilleen 1940- ja 1950-luvuilla syntyneisiin, sillä tietotekniikan tulo työelämään oli selvästi yksi vahva avainkokemus, jonka voisi sanoa tuottaneen sukupolven. Tämä ratkaisu olisi kuitenkin korostanut myöhemmän iän kokemuksia ohi nuoruusiän kokemusten, mikä on sukupolvitutkimuksille vieras lähtökohta.

Sukupolven avainmuutoskokemukset työelämässä ovat siis eri asia kuin sukupolven mielenmaisemaa muokannut nuoruuden herkkyysvaiheen kokemus, jonka pelkistimme nousukauteen vs. laskukauteen. Oletamme, että tiettyjen työelämän muutosten nouseminen tiettyjen sukupolvien tärkeimmiksi kokemuksiksi johtuu osaltaan sukupolven mielenmaisemasta ja sukupolviprofilista ja osaltaan yhteiskunnan muutosvirrasta. Toisin sanoen selitys työelämän avainmuutoskoke-

mukseksi nousemiselle löytyy sukupolven edustajien nuoruuden kokemusten muokkaamasta mielenmaisemasta, siihenastisesta työelämäntarinasta ja tarjolla olevista (uusista) kulttuurisista kertomuksista, joita sukupolvi alkaa sovitella osaksi tarinaansa. Eteen avautuva muutos saatetaan nostaa tärkeäksi, koska se vahvistaa tai kiistää oman tarinan peruslogiikkaa, joissain tapauksissa kenties liittyy ihmisen mielessä aiemmin koettuun traumaan tai triumfiin.

Parhaimmillaan oman sukupolven profiilin, mielenmaiseman ja kokemusten ketjun tunnistaminen voi lisätä ihmisen itseymmärrystä. Muiden sukupolvien mielenmaiseman tunteminen taas parantaa mahdollisuuksia sukupolvien väliselle ymmärrykselle, kenties ehkäisten sukupolvikonfliktia.

BB-X-Y, MUTTA MIKSI?

Anu Järvensivu

Suomalaisissa työelämäkirjoituksissa ja työelämän tutkimuksissa on alettu viime vuosina puhua sukupolvista tai oikeastaan yhdestä sukupolvesta, nimittäin nuoresta Y-sukupolvesta. Vaikka kirjoitusten keskiössä on yksi sukupolvi, useissa kirjoituksissa heijastelee vähintään taustalla ajatus kolmesta työelämässä tällä hetkellä vaikuttavasta sukupolvesta. Yn ohella tunnistetaan X- ja BB-sukupolvet. (esim. Toivanen 2011; Västerinen & Suutarinen 2011.)

Sukupolvijako on tehty yleisesti tunnetuksi erityisesti amerikkalaisilla internet-sukupolvea koskevilla kirjoilla. Kyseisessä jaottelussa tämän hetken työelämän näkökulmasta olennaiset sukupolvet muodostetaan seuraavalla tavalla (Tapscott 2009, 16):

1. Suuret ikäluokat (baby boomers eli BB-sukupolvi) 1946–1964
2. X-sukupolvi 1965–1976
3. Y-sukupolvi (internet-sukupolvi) 1977–1997
4. Z-sukupolvi 1998–

Kolmiluokkaista jaottelua (joskus Z-sukupolvella täydennettynä) näkee käytettävän amerikkalaisen ja suomalaisen työelämäkirjoittelun ohella

muuallakin, vaikka pieniä eroja löytyy siinä, mihin kohtaan sukupolvien rajat asetetaan. Esimerkiksi Lavoie-Tremblayn ym. (2010) luokituksessa sukupolvet jaetaan seuraavasti: BB 1946–1963; X 1964–1980 ja Y 1981–2000.

Suomalaisissa työelämän tutkimuksissa päähuomio kohdistuu tällä hetkellä niin tiukasti Y-sukupolven kuvaamiseen, että empiirisiä suhteutuksia muihin sukupolviin löytyy vähäisesti. Y:n erilaisuus otetaan annettuna. Tämä oletuskin saattaa pohjata erityisesti amerikkalaiseen kirjoitteluun, sillä ”tapscottilaisiksi” jatkossa nimittämämme sukupolvien eroista löytyy monenlaista luonnehdintaa kansainvälisestä kirjallisuudesta.

Esimerkiksi Smith (2006) on todennut keskeisimmiksi sukupolvien väliseksi eroiksi seuraavat: 1) BB-sukupolven vahva työkeskeisyys, 2) X-sukupolven työstä nauttimisen eetos mutta samalla vaatimukset työn ja perheen tasapainoisesta suhteesta sekä 3) Y-sukupolven teknologiariippuvaisuus (Smith 2006).

BB-sukupolveen on yhdistetty myös optimismi, ”pehmeys”, konsensushakuisuus, tiimityön korostaminen ja kasvun ja kehityksen odotukset sekä taipumus odottaa johtajalta huolenpitoa, johtamisosaamista ja rehellisyyttä. X-sukupolvi taas on todettu edeltäjänsä moninaisemmaksi, muutoksiin ja epävarmuuteen sosiaalistuneeksi, välittömäksi, teknologisesti taitavaksi, välitöntä palautetta vaativaksi, ”multitaskaukseen” kykeneväksi mutta myös kyyniseksi ja epäileväksi eikä enää organisaatiolle lojaaliksi, vaan pienemmästä ystäväpiiristä tukea hakevaksi sekä käyttäytymiseltään vaikeasti ennakoitavaksi. Yhdessä Y-sukupolven kanssa se on myös havaittu päättäväisempää ja kunnianhimoisempaa johtamista toivovaksi, mutta samalla vähäisempää luottamusta yhteiskunnallisiin instituutioihin ilmentäväksi. Y-sukupolveen on myös yhdistetty optimismi, itseluottamus sekä vaatimukset korkeista palkoista ja joustavista työskentelyolosuhteista sekä potentiaali sosiaaliseen aktivoitumiseen. (Smola & Sutton 2002; Arsenault 2004; Hess & Jepsen 2009.)

Verrattaessa suomalaista Yyhyn keskittyvää kirjoittelua kansainväliseen sukupolvitutkimukseen voi niistä huomata samoja piirteitä. Toi-

saalta jonkinlaista samankaltaisuutta löytyy siinä, miten kansainvälisessä kirjallisuudessa kuvataan X-sukupolvea ja suomalaisessa Y-sukupolvea. Tästä voisi tulkita tiettyjen työelämän muutosten, kuten työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen murentumisen, tapahtuneen Suomessa jonkin verran monia muita länsimaita myöhäisemmässä vaiheessa. Siinä näkynee kuitenkin myös sukupolvitutkimuksen vakiintumattomuus. Huolellista empiiristä tutkimusta aiheesta on lopulta tehty vähäisesti (Arsenault 2004).

Työelämän sukupolvitutkimusta tehdessä onkin lähdettävä aivan perusteista, eli siitä, miten ja millä tavoin sukupolvet määritellään ja mihin kohtiin sukupolvien rajat on mielekästä asettaa. Pohdittaessa BB-X-Y -sukupolvijaottelun soveltamismahdollisuuksia suomalaiseen työelämäntutkimukseen on huomioitava, että jaottelun pohjana toimii lähinnä yhdysvaltalainen yhteiskunta ja sen historia. Paljon muunlaisiakin mahdollisuuksia sukupolvien koostamiseen olisi (esim. Roos 1987; Simpura 1998). On myös hyvä tunnistaa, että tapscottilaisen jaottelun taustalla vaikuttava amerikkalainen sukupolvitutkimus kiinnittyy perhesosiologiaan, kun taas eurooppalainen yhteiskuntatieteellinen perinne käyttää käsitettä toisella tapaa.

Eurooppalaisen sukupolvitutkimuksen lähtökohtana on huomio, että moderni aika on tuottanut ikäpolvien rytmin päälle toisen, biologisesta selvästi erottuvan sosiaalisen rytmin. Virtanen toteaa, että yhteiskunnalliset murrokset tuottavat kokemusmaailmaltaan toisistaan erottuvia sukupolvia ennakoimattomasti ja epäsäännöllisin väliajoin. Kaikista sukupolvista ei kuitenkaan muodostu mobilisoituneita sukupolvia, jotka tietoisesti ja tavoitteellisesti ryhtyisivät muuttamaan maailmaa. (Virtanen 2002, 22–24.)

Kun lähtökohtana ei pidetä sen paremmin perhesosiologiaa kuin mobilisoituneen sukupolvenkaan ajatusta, sukupolvia muodostettaessa eurooppalaisessa empiirisessä yhteiskuntatieteessä lähdetään usein liikkeelle demografisista sukupolvista, minkä jälkeen määritetään historialliset sukupolvet käyttäen sosiologista analyysiä, tulkintaa kohorttien yhtenäisyydestä sekä ymmärrystä niiden objektiivisesta ja subjektiivisesta identiteetistä sekä tietoisuudesta. (Chauvel 2008, 377.)

Perustelemme seuraavaksi, miksi mielestämme suomalaista työelämää tutkiessa BB-X-Y -jaottelulla eksyy ja minkä vuoksi lähtökohdaksi on hedelmällisempää ottaa eurooppalaisen sosiologian mukainen sukupolvikäsite amerikkalaisen perhesosiologian sijasta, vaikka pitäytisikin sellaisessa jaottelussa, jossa kaikki ihmiset kuuluvat johonkin sukupolveen.

Tapscott ottaa luokittelunsa lähtökohdaksi sodanjälkeiset suuret ikäluokat (hänen oma sukupolvensa) ja toteaa Y-sukupolven näiden lapsiksi. Tapscottin mukaan (2009, 16) monet suurten ikäluokkien edustajat elivät pidennettyä nuoruutta ja lykkäsivät lasten hankintaa, minkä vuoksi tämän sukupolven ”jälkikaiku”, Y-sukupolvi, ulottuu jopa vuoteen 1997. Suomalaisessa yhteiskunnassa tilanteen on todettu olleen päinvastainen, sillä suuriin ikäluokkiin kuuluvat menivät naimisiin ja saivat lapsensa nuorina (Oinonen 2008; Mary 2012).

Suomessa tuskin kukaan olettaisikaan 90-luvulla syntyneitä tyypillisesti suurten ikäluokkien lapsiksi, kuten Tapscott tekee. Ero amerikkalaiseen yhteiskuntaan juontuu jo siitä, että suuret ikäluokat syntyivät Suomessa pienemmällä aikavälillä kuin Yhdysvalloissa. Suomen todella suuret ikäluokat syntyivät vuosina 1946–1949, jolloin syntyneiden määrä ylitti 100 000 lasta jokaisena vuonna. Vielä vuonna 1952 syntyi kuitenkin yli 90 000 lasta. Vuoteen 1958 mennessä vuosittainen lapsimäärä oli pudonnut neljänneksellä huippuvuoteen 1947 verrattuna jatkaen tasaista laskua aina vuoteen 1973, jolloin syntyi alle 57 000 lasta. (Hoikkala & Paju 2008.)

Olisi siis erikoista puhua suomalaisen yhteiskunnan kohdalla vuosina 1946–1964 syntyneistä suurina ikäluokkina tai baby boomerseina. Suuria ikäluokkia ei Karistonkaan (2005b, 21–22) mukaan voi Suomessa venyttää vuoteen 1964 asti. Suomesta ei myöskään löydy suurten ikäluokkien kaikusukupolvea, eli näiden lasten muodostamaa suurta sukupolvea, kuten esimerkiksi Yhdysvalloista (mt., 23). Samoin on harhaanjohtavaa puhua Y-sukupolvesta suurten ikäluokkien lapsina, sillä suomalaisten suurten ikäluokkien lapsia ovat lähinnä X-sukupolveen lukeutuvat.

BB:n ja Y:n väliin jäävää X-sukupolvea Tapscott luonnehtii alhaisen syntyvyyslukujen sukupolveksi, joka tuntee itsensä yhteiskunnasta syrjäytyneeksi. Hyvin koulutettu X-sukupolvi kohtasi hänen mukaansa amerikkalaisen suurtyöttömyyden vuonna 1982 ja sen myötäjäisinä alhaisimmat aloituspalkat sitten 1930-luvun laman. (Tapscott 2009, 14–15.) X-sukupolvi jää Tapscottin luokituksessa puristuksiin kahden syntymävuosinakin mitaten tuplasti suuremman sukupolven väliin kadoten sinne enemmän tai vähemmän epäkiinnostavana – eihän se ole hänen oma sukupolvensa eikä hänen lastensa sukupolvi, joten se on kauempana hänen omasta kokemusmaailmastaan.

Ilmeisesti X-sukupolvi on tullut jollain tapaa epäkiinnostavaksi juuri siitä syystä, ettei suuri massasukupolvi BB oikein kokemuksellisesti tunne sitä. Ajatus kummallisesta ja epäkiinnostavasta väliinpuotoajasukupolvesta kuvastuu jo siitä käytetyssä nimityksessäkin. X-sukupolven käsite on kanadalaista alkuperää ja se viittaa tuntemattomaan sukupolveen (Coupland 1992). Työelämän tutkimuksen näkökulmasta ei ole varaa hukata yhtäkään sukupolvea, joten X:llekin on etsittävä profiili.

X-sukupolven profiili pitää kuitenkin jäljittää täkäläisiin tarpeisiin ennemmin suomalaisen kuin amerikkalaisen yhteiskuntakehityksen perusteella. Suomea ei esimerkiksi kohdannut lama 1982, vaan kymmenisen vuotta myöhemmin. Lisäksi suomalainen hyvinvointivaltiokehitys on muokannut historiastamme ja sukupolvien kokemuksista olennaisesti amerikkalaisten kokemuksista poikkeavia. Esimerkiksi Hoikkala ja Paju (2008, 280–284) kirjoittavat suomalaisen yhteiskunnan ”hyvinvoinnin sukupolvesta” viitaten 1960-luvun puolivälissä ja hieman sen jälkeen syntyneisiin. Tämä sukupolvi on heidän mukaansa osunut Suomen historiassa kohtiin, joissa se on päässyt nauttimaan hyvinvointivaltion kehityksestä ja toisaalta välttänyt lamakausien pahimmat notkahdukset. (Mt.)

Alestalo (2007, 148) taas nimittää vuosina 1971–1975 syntyneitä lamasukupolveksi. Hänen ajatuksensa oli tutkia suomalaisen yhteiskunnan merkittäviin ajankohtiin osuvia viisivuotiskohortteja, mikä selittää sukupolven ajallisen ”lyhyden”. Alestalo (2007, 152) toteaa, että laman jälkeen kaikki vanhat yhteiskunnalliset rakenteet asetet-

tiin tavalla tai toisella kyseenalaiseksi ja lamasukupolven astuminen aikuisuuteen ja työelämään osoittautui kaikkea muuta kuin helpoksi. Hänen mukaansa aikuisuuteen siirtyminen lykkääntyi kaikilta osin. Lamasukupolvi kohtasi myös pätkätöiden maailman. (Mt.) Alestalon luokitusta on käytetty muun muassa Tilastokeskuksen sukupolvien välisiä tuloeroja koskevissa tarkasteluissa (Idman 2012).

Jo näilläkin perusteilla voidaan havaita tapscottilaisen BB-X-Y(-Z) -sukupolviuokituksen heikko soveltuvuus suomalaista yhteiskuntaa koskevaan tutkimukseen. Suuret ikäluokat syntyivät Suomessa omalla logiikallaan ja X-sukupolvi imaisee kyseisessä luokituksessa sisäänsä sekä hyvinvoinnin sukupolven että lamasukupolven. Se siis sisältää kaksi avainkokemuksiltaan tietystä mielessä vastakohtaista sukupolvea. Näiden kahden sukupolven erottaminen ”tuntemattomasta” sukupolvesta on erityisesti työelämän tutkimuksessa tarpeellista, koska kyseisten sukupolvien työelämäkokemusten voi olettaa muodostuneen hyvin erilaisiksi, jos toiset ovat kasvaneet työmarkkinoille hyvinvointivaltion nousukiidossa ja kasinotalouden kukoistuksessa, kun taas toiset ovat valinneet ammattejaan ja kamppailleet työpaikoista historiamme syvimmän nuorisotyöttömyyden aikaan.

Seuraavaksi esitämme BB-X-Y -jaottelulle vaihtoehtoisen jaottelun.

SUKUPOLVIAALTOTEORIA JA SUOMALAISEN TYÖELÄMÄN SUKUPOLVET

Anu Järvensivu ja Sannu Syrjä

Sukupolven käsite ei ole ongelmaton eikä näin ollen ole lainkaan yksiselitteistä tarjota vaihtoehtoa amerikkalaisperäiselle sukupolvijaolle, vaikka tiedostaisikin sen ongelmat. Yksi keskeiseksi tunnistettu käsitteen rajoite on, että sukupolvet eivät ole sisäisesti homogeenisia, vaan sukupolven sisään mahtuu esimerkiksi erilaisia yhteiskuntaluokkia ja naisia ja miehiä, erilaisista persoonallisuuksista puhumattakaan. Sukupolvi on onnistuneimmillaankin vain yksi näkökulma ja ryhmittelyperuste, joka joutuu haastetuksi sekä muiden mahdollisten ryhmittelyjen että ryhmittelykriitikoiden suunnasta.

Sukupolven avainkokemus on myös hankala määriteltävä. Sukupolvikäsite kytkeytyy Purhosen mukaan aina jo lähtökohtaisesti ajanhengen käsitteeseen tai johonkin muuhun poliittiseen ja kiistanalaiseen tapaan määrittää, mikä yhteiskunnassa tai kulttuurissa on keskeistä tai tärkeää. Purhonen korostaa, että sukupolvi on kamppailukäsite. Se on tulos määrittelyistä ja luokituksista käytävistä taisteluista. (Purhonen 2007, 16.) Sukupolven määrittelyperustan joutuu valitsemaan tilanteessa, jossa voisi valita myös toisin. Historiasta löytyy monenlaista avainkokemukseksi kelpaavaa.

Kun jokin tapahtuma sitten on valittu sukupolven määrittelyperustaksi, tulee vastaan se, että samakin sukupolvikokemus voi sukupolven sisällä kääntyä erilaiseksi elämänkohtaloksi. Alestalon (2007) mukaan laajojen, koko väestön kattavien sukupolvien erittely tuottaa paradoksaalisen tuloksen. Kun yhteiskunta ei muutu, ei synny kokemuksellisia sukupolvia, eli historiallisia ja sosiaalisia yksiköitä, mutta kun yhteiskunta muuttuu nopeasti, syntyneet yksiköt eivät kata koko laajaa sukupolvea. Voimakas rakennemuutos aiheuttaa hänen mukaansa tilanteen, jossa samaan sukupolveen kuuluvilla saattaa olla nuoruudessaan hyvinkin voimakas yhteinen kokemus, mutta rakennemuutoksen aikana erilaisia kokemuksia kertyy sukupolveen kuuluville erilainen määrä ja niiden vaikutukset voivat olla enemmän sukupolveen kuuluvien kohtaloita erottavia kuin yhdistäviä. (Mt., 153–155.) Näihin näkökohtiin liittyen sukupolven on todettu jakautuvan fraktioihin, jotka usein ovat toisilleen vastakkaisia (Virtanen 2001, 25–27).

Mannheimin ajatteluun vedoten Hoikkala esittää, että keskeistä sukupolven määrittelyssä on tiettyjen kokemusten tai muutosprosessien tunnistaminen. Kaikki sukupolveen kuuluvat eivät välttämättä jaa tiettyä prosessia eikä sukupolvia välttämättä yhdistä sukupolvitietoisuus, mutta sukupolveen kuuluvat pystyvät tunnistamaan sukupolvensa avainprosessit ja -tapahtumat. (Hoikkala 2008, 73.)

Näistä lähtökohdista päädyimme määrittelemään työelämän sukupolvia talouden suhdannevaihteluiden perusteella, koska ne ovat varsin kattavasti tunnistettuja ja koettuja. Erityisen ”helppo” on ottaa lähtökohdaksi taantumavaiheet, joiden alkukohta on myös yleensä kohtuullisen yksiselitteisesti asemoitavissa. Taantumia voisi luonnehtia yhteiskunnallisiksi traumaiksi, jotka tallentuvat yhteiskunnan jäsenten muistiin lähes yhtä selkeästi kuin sodat tai muut huomattavat katastrofit. Taantumien kattavuus ja sitä kautta luonne toki vaihtelee. Osa niistä on ollut paikallisempia ja osa globaalimpia.

Nousukauden ajallinen sijoittaminen on hankalampaa. On vaikea todeta, missä kohtaa tai minä vuonna laskun kääntyminen nousuksi olisi tapahtunut ja vielä kaiken lisäksi siten, että se olisi muuntanut

ajanhengen positiivisesti virittyneemmäksi. Usein laskun ja nousun väliin saattaa jäädä myös hieman tasaisemman vaiheen kausi. Näistä syistä tarkastelumme jää vääjäämättä jossain määrin karkealle tasolle.

Lähdemme liikkeelle ajatuksesta, jonka mukaan taantuma-ajan aiheuttama kireä työllisyystilanne on työelämään tulevalle sukupolvelle yhteinen kokemus, mutta se tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Toiset esimerkiksi onnistuvat työllistymään ja toiset eivät, mikä eriyttää samaan sukupolveen kuuluvien kohtaloita. Taloudellisen laskun sukupolven edustajien kohtalot voivat siis poiketa toisistaan.

Vastaavaa on tapahtunut tietenkin myös taantuma-aikaan toisenlaisissa kehitysvaiheissa olleisiin sukupolviin kuuluneille. Olennainen ero on siinä, että taantumassa nuoruuden herkkyysvaihetta eläneiden kohdalla kokemus on ollut erityisellä tavalla mielenmaisemaa muokkaava. Jotain koetusta kireän työllisyystilanteen ajanhengestä on jäänyt yhdistäväksi sukupolvikokemukseksi, vaikka onkin vaikea saada otetta siitä, mitä se oikeastaan tarkalleen ottaen on. Oletamme taantumakokemuksen myös melko kattavaksi yhdenkin sukupolven sisällä, koska taantumavaihe on yhteiskunnan eri sektoreita laaja-alaisesti koskettava ja vahvasti (etenkin nykyisin) medioiden välittämä.

Nousut ja laskut talous- ja työllisyysaallokossa

Yksi näihin päiviin asti toimivana pidetty tapa kuvata talouden nousuja ja laskuja on talouden aaltoteoria. Toisiaan seuraavien nousu- ja laskukausien varaan rakentuvaa talouden aaltoteoriaa on kehitellyt esimerkiksi Nikolai Kondratieff (1892–1938). Suomalaisessa työelämän tutkimuksessa pitkien aaltojen teorian tunnetuin soveltaja lienee Raija Julkunen (1987). Talouden aaltoteoriaa ei kuitenkaan käsityksemme mukaan ole yhdistetty mannheimilaiseen sukupolviteoriaan, vaikka näiden yhdistelmä saattaisi olla selitysvoimainen pohdittaessa työelämässä toimivien ajatuksia, kokemuksia, tunteuksia ja toimintamalleja, kuten pärjäämisstrategioita. Talouden pitkien aaltojen ja sukupol-

vien yhdistelmäteoriaa voisi myös käyttää työelämän tulevaisuuksien tutkimuksessa, sillä taloustieteen puolella aaltoteoriaa on käytetty suomalaisessakin tulevaisuuksien tutkimuksessa (Wilenius 2011).

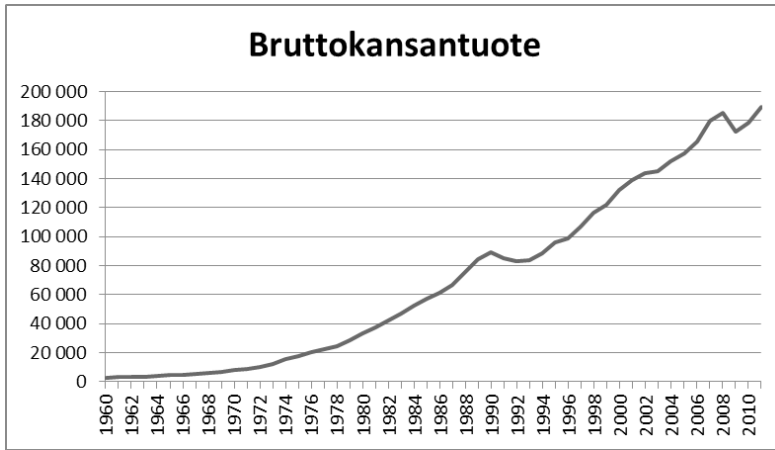
Rakennamme työelämässä toimivat sukupolvet käsittävän sukupolvijaottelun asettamalla talous- ja työllisyystilanteen aaltomaisen vaihtelun keskeiseksi sukupolven avainkokemukseksi. Emme sovelle pitkien aaltojen teoriaa, vaan valitsemme lyhyemmän suhdanneaallokun. Tässä kohdassa voisi valita myös toisin ja asemoida työelämän sukupolvet pitkien aaltojen ja teknologiakehityksen mukaisesti. Halusimme kuitenkin ottaa tarkastelumme pohjaksi talous- ja työllisyystilanteiden vaihtelut, koska ne ovat kaikista ongelmista huolimatta helpompia asettaa tiettyihin vuosilukuihin ja näin käyttää myös kvantitatiivista tutkimusaineistoa. Lisäksi koimme mielenkiintoiseksi tutkia, voisiko sukupolvista löytyä ”aallokkoa” ja toistuvuuksia, kun sukupolvitutkimukset yleensä ovat korostaneet sukupolvien erilaisuutta ja uniikkiutta. Pitkät aallot olisivat olleet liian pitkiä samankaltaisuuksien pohdiskelun kannalta.

Työelämän sukupolvijaon pohjana olevat aallot on rakennettu useiden erilaisten tilastollisten ja laadullisten mittareiden yhdistelmällä. Aallot ovat neuvottelunvarainen synteesi erilaisista mittareista. Aalto muotona hahmottelee kehityksen yleistä suuntaa. Se ei piirry eksaktien määreiden mukaan. On helpompi erottaa pitkäaikaisesta kehityksestä muutos huonompaan, sillä se on monella tapaa dramaattisempi kuin positiivinen muutos. Myös työelämän aaltojen hahmottaminen on aloitettu laskusuhdanteiden ja aallonpohjien paikantamisesta. Hyvinvoinnin aikakausia ei leimaa välttämättä jyrkkä nousu, vaan ne ovat ennemmin tasaisen kehityksen aikaa.

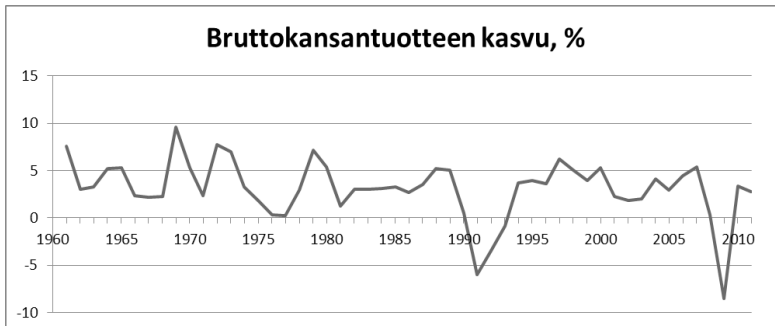
Käyttämämme mittarit kattavat erilaisia ajanjaksoja: esimerkiksi nuorisotyöttömyydestä löytyy tilastotietoa vuodesta 1988 alkaen, bruttokansantuotteen kasvusta löytyy tietoja koko tutkimaltamme ajanjaksolta. Näin ollen aalto rakentuu kunkin sukupolven kohdalla hieman erilaisista mittareista. Mittarit on valittu sen perusteella, millaiset tapahtumat ovat nousseet oman tutkimuksemme ja aiemman tutkimuksen perusteella kunakin ajankohtana merkityksellisiksi.

Bruttokansantuote, tarkemmin ottaen bruttokansantuotteen kasvuprosentti, on se mittari, jonka muodostamasta käyrästä löytyvät kaikki työelämän sukupolvet – sen avulla voidaan piirtää karkea yleiskuva yleisestä taloustilanteesta. Maailmanpankin tietokannat tarjoavat tiedot Suomen osalta vuodesta 1960 vuoteen 2011. Kuvasta 1 käy ilmi, että bruttokansantuote on kasvanut kuvattuna ajanjaksona kahta selkeää notkahdusta lukuun ottamatta. Nämä notkahdukset sijoittuvat 1990-luvun alkupuolelle ja vuosiin 2008–2009.

Kuvasta 2 puolestaan näkyy bruttokansantuotteen kasvuprosentti, jota voidaan pitää bruttokansantuotetta herkempänä mittarina talouden vaihtelulle. Bruttokansantuotteen kasvu on ollut vaihtelevaa, muutamassa kohdassa janaa miinusmerkkistäkin. Lähelle nollaa kasvu putoaa ensimmäistä kertaa 1970-luvulla. Vuoden 1973 öljykriisin eli öljyn tuotantorajoituksista seuranneen hinnan rajun nousun vaikutukset näkyivät Suomen teollisuustuotannossa merkittävänä laskuna (Tilastokeskus, Teollisuuden Toimialakatsaus I/2008). Myös bruttokansantuotteessa nähdään vuoden 1973 tietämällä useamman vuoden mittainen lasku. Laskun päättyessä BKT:n kasvu on miltei pysähtynyt eli lähellä nollaa. Uuteen nousuun BKT:n kasvu lähtee vuoden 1977 kohdalta. Myös tässä kuvassa näkyvät kaksi muuta aallonpohjaa, 1990-luvun lama ja 2008 alkanut taantuma. Piirtämämme aallonharjat sen sijaan asettuvat bruttokansantuotteen tasaisen nousun kausiin. BKT:n ennätyskasvun vuosi koettiin 1969, ja yli seitsemän prosentin nousuun päästiin myös vuonna 1972 ja 1979.



Kuva 1. Bruttokansantuote, miljoonaa euroa, 1960-2011. Lähde: World dataBank, World Development Indicators (WDI), Maailmanpankki.

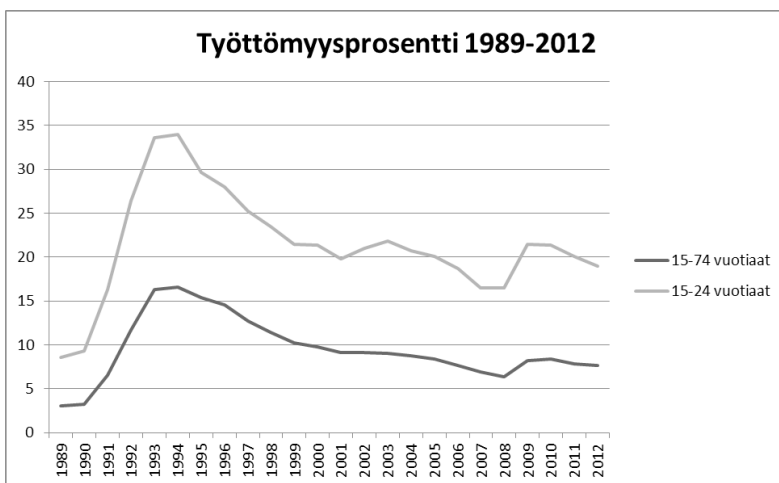


Kuva 2. Bruttokansantuotteen kasvu 1961-2011. Lähde: World dataBank, World Development Indicators (WDI), Maailmanpankki.

Työttömien osuutta työvoimasta on mahdollista seurata ILO:n työttömyyden määritelmän mukaisena vuodesta 1989 alkaen. Työttömyysprosentin ja erityisesti nuorisotyöttömyyden (alle 25-vuotiaat) vaihtelua seuraamalla voidaan kuvan 3 perusteella paikantaa merkittävä aallonpohja 1990-luvun laman kohdalle. Vuonna 1990 nuorista

työttömänä oli 9,3 prosenttia, kahta vuotta myöhemmin luku oli jo 33,6 prosenttia. Yli 25-vuotiaiden työttömyysprosentti nousi samalla aikavälillä 2,1:stä 14,1:een. Nuorisotyöttömyys laski vasta 2000-luvun puolella alle 20 prosentin.

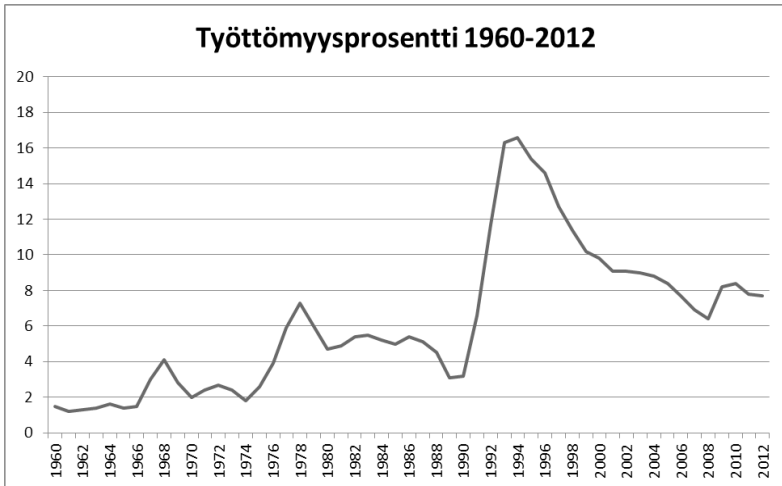
Kuten kuvasta 3 nähdään, nuorisotyöttömyydessä on 2000-luvulla kaksi piikkiä, jotka myös näkyvät kokoavassa kuvassa 4. 2000-luvun alkuvuosina koettiin Suomessa ns. IT-kuplan puhkeaminen, joka lisäsi erityisesti nuorten IT-ammattilaisten työttömyyttä. Yli 25-vuotiaiden työttömyyteen tällä ei ollut samanlaista vaikutusta. Vuosikymmenen lopulla Suomi siirtyi taantumaa maailmanlaajuisen finanssikriisin seurauksena. Tällä vuosien 2008–2009 taantumalla oli vaikutuksensa sekä nuorten että yli 25-vuotiaiden työttömyyteen. Noiden vuosien jälkeen nuorten työttömyysprosentti on laskenut selvemmin.



Kuva 3. Työttömyysprosentti, vuodet 1989-2012. Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus.

Työttömyydestä on saatavilla tietoa myös pidemmältä aikaväliltä, mutta erilaiset aikasarjat (kolme sarjaa vuosilta 1960–1969, 1970–1988 ja

1989–2012) eivät ole keskenään täysin vertailukelpoisia. Tutkimuksen toteuttamistavassa ja käytetyissä määritelmissä on tapahtunut muutoksia, ja osaa tiedoista on korjattu taannehtivasti. Kuten kuvasta 4 kuitenkin näkyy, sarjojen vaihtuessa vuosina 1970 ja 1989 ei ole nähtävissä dramaattisia muutoksia, vaan merkittävimmät piikit työttömyysprosentissa tapahtuvat yhtenäisten sarjojen sisällä. 1990-luvun laman lisäksi kuvassa nähdään öljykriisin aikaan ajoittuva nousu työttömyysprosentissa – öljykriisin aiheuttama nousu alkoi vuonna 1974 ja saavutti huippunsa vuonna 1978. Tänä aikana työttömyysaste nousi 1,8 %:sta 7,3 %:iin. Vuosien 1966–1968 lievä nousu työttömyysasteessa ajoittuu Ruotsiin suuntautuneen siirtolaisuuden aikaan (Bergholm 2012).



Kuva 4. Työttömyysprosentti 1960-2012. Lähde: Työvoimatilasto. Tietoja työllisyydestä, työttömyydestä ja työvoimasta vuosilta 1960-1991; Tilastokeskus, SVT Työmarkkinat 1993:7; Tilastokeskus, työvoimatutkimus.

Edellisistä kuvista voidaan havaita, ettei talouden laskujen ja nousujen asemoiminen tiettyihin vuosiin ole yksiselitteistä. Lisäksi talousmittarit

eivät ole suoraviivaisessa suhteessa yleiseen ilmapiiriin. Esimerkiksi 1970-luvulla on mittareiden perusteella tapahtunut monenlaista nousua ja laskua, mutta kyseisen vuosikymmenen ”taloudellista ajanhenkeä” ehkä kuvaa parhaiten käsite öljykriisi ja sitä kautta ennemmin taloudellinen pessimismi kuin optimismi.

Talous- ja työllisyysaallokko heiluttaa asenneilmastoa

Talouden suhdanteilla on joka tapauksessa todettu olevan yhteys yleiseen asenneilmastoon. EVA:ssa on tutkittu suomalaisten arvostus- ja asennekokonaisuuksien muutosta aikavälillä 1984–2011. Haavisto ja Kiljunen rakensivat tarkastelujensa pohjaksi kaksi perusulottuvuutta. ”Kovuus-pehmeys” -ulottuvuudella he viittaavat hyvinvointikäsitteissä esiintyvään kahtiajakoon, jonka perustana on ajatus, että yhteiskunnassa ovat vastakkain toisaalta tietty taloudellis-teknisiä näkökohtia ja yleensäkin hyvinvoinnin aineellista perustaa korostava ”kova” ajattelutapa ja toisaalta tietty ympäristöllis-sosiaalisia näkökohtia korostava ”pehmeä” ajattelutapa. Toisena asenteiden perusulottuvuutena tutkijat käyttivät poliittista vieraantuneisuutta vs. kiinnittymistä. (Haavisto & Kiljunen 2011, 131–135.)

Haaviston ja Kiljusen (2011, 132) tarkastelun alkupisteessä 1984 suomalaisten poliittinen vieraantuneisuus oli tutkijoiden mukaan laajamittaista ja arvostukset leimallisen pehmeitä. He toteavat kansalaismielipiteen liikkuneen pehmeys-kovuus -akselilla aikavälillä 1984–1990 verraten systemaattisesti kohti ympäristömyönteistä, kasvun kyseenalaistavaa ajattelutapaa. Lamasyksyn 1992 tutkimuksessa trendi oli kuitenkin kääntynyt ja kasvun arvot olivat saaneet enemmän hyväksyntää. Aikavälillä 1992–1994 tämä kehitys jatkui ja voimistui. Siirtymästä kohti kovia arvoja tuli koko siihenastisen seuranta-ajan suurin. (Mt.)

Tutkijoiden mukaan taloudellisten suhdanteiden kohennuttua koventumiskehitys katkesi ja arvostukset alkoivat uudelleen ”pehmentyä”. Aikavälillä 1996–2004 siirtymät olivat kuitenkin tutkijoiden mielestä

varovaisia ja tunnustelevia ja lamaa edeltäneet pehmeyspositiot pysyivät edelleen etäällä. Askel vuodesta 2006 vuoteen 2009 oli suurempi. Arvostukset pehmenivät edelleen, sillä mittaushetki osui vuoden 2009 alkuun, jolloin syksyllä 2008 alkanut taantuma ei ilmeisesti ollut vielä ehtinyt vaikuttaa ratkaisevan paljon asenteita koventavasti. Uusin siirtymä vuodesta 2009 vuoteen 2011 oli nimittäin koko seuranta-ajan mittakaavassa huomattava. Sen suunta oli kohti kovempia arvoja, mikä sopii johdonmukaisesti tutkijoiden tunnistamaan arvostusten ja asenteiden ”suhdanneriippuvuuteen”. 2011 asenneilmasto oli yhtä kova kuin aiemmassa huippuarvossaan vuonna 1994. (Mt. 132–133.)

Haaviston ja Kiljusen tutkima toinen ulottuvuus, eli poliittisen vieraantuneisuuden aste vaihteli seuranta-ajalla niin ikään suhdannevaihteluihin soviteltavissa olevilla tavoilla. Poliittinen vieraantuneisuus alkoi voimistua 1988 mittauksen jälkeen pysyen vahvana aina vuoteen 1998, jolloin näkyi ensimmäinen heikko signaali vieraantuneisuuden vähenemisestä tai kuten tutkijat ilmaisevat ”kansalaisten kriittisyyden lientymisestä ja politiikan paluusta”. Sen jälkeen vieraantuminen väheni aina vuoden 2009 tutkimukseen saakka. Vuonna 2011 poliittinen vieraantuneisuus oli voimakkaampaa kuin 2009. (Mt., 134.) Vaihteluista voisi päätellä, että poliittinen vieraantuneisuus yhdistyy taantumakausiin.

Jos tältä pohjalta arvioidaan, millaisia ajanhengen piirteitä taantumien nuorten mielenmaisemaan voisi piirtyä, heidän profiilissaan näkyisi jonkinlainen kova-arvoisuus ja poliittinen vieraantuneisuus. Tarkoittaisiko tämä hienoista melankolisuutta tai jopa kyynisyyttä suhteessa yhteiskunnan toimijoihin? Merkitsisikö se kenties oman yrittämisen ja pärjäämisen korostamista esimerkiksi yhteiskunnalta saatavissa olevan avun sijasta?

Sen sijaan nousukaudella aikuistuneiden mielenmaisema olisi edellisen valossa pehmeäarvoisempi ja poliittisen toiminnan merkitykseen uskovampi. Tarkoittaisiko tämä puolestaan eettisyyden ja ekologisuuden tiedostamista sekä luottavaisuutta ja uskoa yhteiskuntaan? Entä ilmentäisikö se toisaalta kykyä tuoda esiin epäkohtia, puolustaa oikeuksia ja toimia poliittisesti?

Haavisto ja Kiljunen kuitenkin huomauttavat, että kahta edellä mainittua ulottuvuutta yhdessä tarkastellen voidaan havaita vuoden 2011 osalta asenteiden siirtyneen sellaiseen kenttään, jossa ne eivät ole seuranta-ajalla olleet. Uusimmassa mitatussa asenneilmastossa kombinoituu vahvempi kasvuorientoituneisuus, eli kova-arvoisuus, ja vähäisempi poliittinen vieraantuneisuus kuin lähtöpisteessä 1984. (Mt.) Kenties poliittisen vieraantuneisuuden trendi on vasta alkamassa tai sitten tällä hetkellä aikuistuvista (n. vuodesta 1990–1991 eteenpäin syntyneet) on kasvamassa kova-arvoisia poliittisia toimijoita.

Naisten ja miesten osalta tutkijat toteavat kehityskulkujen olleen hyvin samankaltaisia. Toisaalta voidaan havaita sukupuolten välisissä asenne-eroissa selkeä systematiikka. Naisten arvostukset ovat olleet kaikkina mittausajankohtina selvästi pehmeämpiä kuin miesten ja naisille on ollut tyypillistä myös hieman suurempi poliittinen vieraantuneisuus. Vuoden 2000 tuloksissa naisten poliittinen vieraantuneisuus kuitenkin siirtyi miehiä vähäisemmäksi ja viimeisessä tutkimuksessa sukupuolten ero jäi olemattomaksi. (Mt., 134–134.)

Haavisto ja Kiljunen toteavat, että eri väestöryhmien väliset asenne-erot ovat säilyneet. Eri ikäryhmien yhteiskunnalliset asenteet eivät heidän mukaansa ole seuranta-ajalla lähentyneet tai loitontuneet. Tutkijat toteavat, etteivät heidän tuloksensa tue käsitystä, jonka mukaan eri väestöryhmien kannat kulkisivat kovin eri suuntiin tai asennemuutoksilla olisi selvästi erottuvia etujoukkoja. Sen sijaan suhtautumismuutoksissa oli heidän mukaansa kyse koko yhteiskuntastruktuurin läpäisseeä muutoskehityksestä eikä jonkin väestönosan kantojen muutoksesta. (Mt. 135–136.) Nousut ja laskut heiluttavat näin ollen yhteiskunnan asenneilmastoa kokonaisuudessaan. Tutkijoiden julkistamista tuloksista ei voi kuitenkaan päätellä, näkyisikö sukupolvittainen vaihtelu tuloksissa.

Talous- ja työllisyystilanne vaikuttaa luonnollisesti kaiken ikäisiin ihmisiin jollain tapaa, joten ei ole yllättävää, että yhteiskunnallinen arvo- ja asenneilmasto vaihtelee taloussuhdanteiden tahdissa. Tämä todennettu vaihtelu antaa kuitenkin hyvän perustelun väittelemme siitä, että taloussuhdanteeseen yhdistyvä ajanhenki luo erilaisen ympäristön

aikuistumiselle ja arvomaailman kehittymiselle riippuen siitä, sattuuko elämään nuoruuden herkkyyuskautensa nousu- vai laskukaudella.

Mannheimilaisen teoriaperinteen mukaisesti kiinnitämme erityishuomion noin 17 vuoden ikään. Sukupolven avainkokemuksen asemoiminen näin on mielestämme perusteltua erityisesti työelämän sukupolvia pohdittaessa, sillä ikävaihe on sama, jolloin sukupolvi on tehnyt työhönsä liittyviä nuoruusiän ratkaisuja alkaen tarkastella ja pohtia talouden ja työmarkkinoiden tilaa aiempaa enemmän. Todennäköisesti nuori sukupolvi on myös tuolloin ollut kaikkein haavoittuvaisin sukupolvi työmarkkinoilla, mikä näkyy käytännössä nuorisotyöttömyytenä. On todettu, että erityisesti taloudellisen taantuman aikana työmarkkinoille tulijat ovat yleensä vaikeimmassa asemassa, koska sosiaalisessa rakenteessa on heille vähemmän tilaa eikä heille ole ehtinyt kertyä tarvittavia pääomia, joiden varassa selviytyä (Chauvel 2008).

Erityishuomion kohdentaminen nuoruuteen, noin 17 vuoden ikään, on perusteltavissa sukupolviteorian, kehityspsykologian ja neurologian sekä työelämäratkaisujen ajoittumisen ja työmarkkinahaavoittuvuuden näkökulmista. Sukupolvien muodostuksen nuoruusiikään ankkuroimista suurempi ongelma työelämän sukupolvialtoja muodostettaessa onkin ikävuosien ja suhdannevaihteluiden yhteen nivominen vuoden tarkkuudella, eli sukupolvirajojen merkitseminen tiettyihin syntymävuosiin. Kuten edellisistä kuvista voi havaita, nousujen ja laskujen asemoiminen on tulkinnanvaraista. Vastaavasti ”mielenmaiseman rakentumisen” kannalta olennaista ikävaihetta on mahdotonta ajoittaa eksaktisti. Käytännössä olemme ajatelleet sen 16:n ja 18 ikävuoden välille.

Työelämän sukupolvijaottelu

Vanhin työelämässä toimivista sukupolvista on suuret ikäluokat, vaikka suuri osa siitä jo onkin eläkkeellä. Päädymme asettamaan ensimmäisen sukupolvirajan vuoteen 1954 ajatellen kyseisenä vuonna syntyneet vii-

meisiksi suuriin ikäluokkiin (BB) kuuluviksi. Ratkaisu ei toki ole ainoa mahdollinen ja olisi olemassa perusteita asettaa rajapyykki kauemmas historiaan, mikäli lähtökohtana olisi ensisijaisesti suurten ikäluokkien mahdollisimman osuva aseointi.

Täydellistä yksimielisyyttä suurten ikäluokkien asemoinnista tiettyihin syntymävuosiin ei Suomessa ole. Hoikkala toteaa, että pelkästään ikäluokan kokoa kriteerinä pidettäessä suuriin ikäluokkiin on toisinaan Suomessa laskettu vielä 1957 syntyneet sillä perusteella, että suurten ikäluokkien ensimmäisten kohorttien kokoa on pienentänyt suhteellisesti suuri kuolleisuus, muun muassa imeväiskuolleisuus (Hoikkala 2008).

Vuoden 1954 valintaamme on vaikuttanut ensisijaisesti se, että olemme kiinnostuneita nimenomaan työelämän sukupolvista aalto-teorian ja muutosten näkökulmasta. 1970-luvun talousnotkahdus, öljykriisi, johtaa asettamaan rajan 1950-luvun puoliväliin. Lisäksi vuonna 1954 ja sitä ennen syntyneet olivat tutkimushetkellä 2011–2012 jo hyvin lähellä eläkeikää. Mikäli olisimme esimerkiksi J. P. Roosin (1987) tavoin asettaneet rajaksi vuoden 1950, olisimme tulleet pudottaneeksi rajan niin alas, ettei suurista ikäluokista olisi enää löytynyt montakaan edustajaa. Halusimme kuitenkin erottaa muista sukupolvista eräänlaisen ”eläkkeen odottajien” sukupolven, eli sukupolven, jonka orientaatio mahdollisesti jo kohdentuu enemmän tai vähemmän pois palkkatyöstä ja joka sen vuoksi kokee, ajattelee ja toimii eri tavoin (Järvensivu 2010).

Toinen keskeinen valintamme on, että erotamme hyvinvoinnin sukupolven lamasukupolvesta, mikä ei ole ollut työelämän tutkimuksissa tyyppillistä. Päädyimme asettamaan sukupolvirajat tältä osin seuraavasti: hyvinvoinnin sukupolvi alkaa vuodesta 1965 ja loppuu vuoteen 1972. Lamasukupolvi taas alkaa vuodesta 1973 ja päättyy vuoteen 1979.

Hyvinvoinnin sukupolven alkupisteen määrittelemme vuoteen 1965 Hoikkalan ja Pajun (2008) analyysiin ja perusteluihin tukeutuen. Hyvinvoinnin sukupolvelle on ominaista, että se on osunut sopiviin kohtiin suomalaisen hyvinvointivaltion kehityksen, koulutusuudistusten ja talouden syklien ajoittumisten suhteen (mt.). Nuoruusvuotensa

se eli 1980-luvulla. Se ehti myös vielä kokea lamaa edeltävää työelämää, jonka pelisäännöissä painottuivat turvallisuus, rajat ja ennakoitavuus, kenties myös tietynlainen väljyys (Järvensivu 2010).

Hyvinvoinnin sukupolven ja sitä seuraavan lamasukupolven välisen rajapyykin piirtäminen ei ole helppo tehtävä. Ratkaisuumme vaikuttivat esimerkiksi 1990-luvun laman ajoittuminen ja erityisesti tilastot vuosittaisista nuorisotyöttömien määristä, joiden perusteella on löydettävissä muusta suomalaisesta työttömyyshistoriasta rajusti poikkeava piikki vuosien 1992–1997 väliltä (Työ- ja elinkeinoministeriö, työnvälitystilasto; Tilastokeskus, työvoimatutkimus). Niin ikään Neuvostoliiton hajoaminen ja idänkaupan tyrehtyminen olivat omiaan kääntämään asenneilmastotrendiä 80- ja 90-lukujen taitteessa optimismista pessimismiin.

Katsomme hyvinvoinninsukupolven loppuvan vuoteen 1972 ajatellen tuolloin syntyneet viimeiseksi taloudellisen vahvistumisen leimaaman 1980-luvun oloissa varttuneeksi ikäluokaksi. Sen sijaan vuonna 1973 syntyneet olivat lamakauden alkaessa vuonna 1990 juuri 17-vuotiaita, eli mannheimilaisen teorian mukaan lamasta tuli Suomessa jo tälle ikäluokalle merkittävä sukupolvikokemus. Tätä ajatusta tukien vuosi 1973 on myös esitetty aikalaisanalyysisessä kaunokirjallisuudessa ”epäonnen syntymävuodeksi” (Tontti 2007).

Niin ikään Ruostetsaari ja Borg ovat käyttäneet sukupolvijakoa, jossa yksi (heidän jaottelunsa viimeinen) sukupolvi kattaa syntymävuodet 1973–1979. Heidänkin näkemyksensä mukaansa laman ajoittuminen luo perustelun sille, miksi yksi sukupolviraja asemoituu vuosien 1972 ja 1973 väliin. (Ruostetsaari & Borg 2004, 148.) Esimerkiksi ammattioppilaitoksista vuoden 73 ikäluokka valmistui suoraan pahimman nuorisotyöttömyyden alkuvaiheeseen, joka alkoi vuodesta 1991. Vain yli 24-vuotiaaksi opintojen tai perheenperustamisen parissa tiukasti pysyneet säästyivät pahimmilta omakohtaisilta kolhuilta, mutta hekin joutuivat kokemaan ajanhengen, mikä on sukupolvitutkimuksen näkökulmasta olennaisinta.

Ennen vuotta 1973 syntyneistä kohtuullinen osa ehti työmarkkinoille ennen lamaa, mutta luonnollisesti lama kosketti syvästi myös

monia 1970-luvun alkuvuosina syntyneitä. Joka tapauksessa noin vuonna 1973 syntyneet ovat myös ensimmäinen ikäluokka, joka ei ehtinyt hankkia kokemusta lamaa edeltävästä suomalaisesta työelämästä ja sen käytännöistä, vaan astui suoraan rationalisointien ja epävarmuuden leimaamaan työelämään. Tässä mielessä kyse on, paitsi lamasukupolvesta, myös ”uuden työelämän” ensimmäisestä sukupolvesta.

Suurten ikäluokkien ja hyvinvoinnin sukupolven väliin jäävät vuosina 1955–1964 syntyneet. Tämä sukupolvi muistuttaa nuoruuden kokemuksiltaan lamasukupolvea sikäli, että senkään nuoruusvuodet ja työmarkkinoille astuminen eivät osuneet onnekkaimpaan aika-kauteen. Suuret ikäluokat olivat ennen tätä sukupolvea jo ehtineet kansoittaa työmarkkinoita varsin pitkälle ja siirtolaisuus Ruotsiin oli alkanut. Yhteiskunnallista ajanhenkeä suuresti muokannut jatkuvan kasvun ideologian kyseenalaistanut öljykriisi osui tämän sukupolven nuoruuskokemukseksi. Vuonna 1955 syntyneet olivat 17 vuoden iässä vuonna 1972 ja 1964 syntyneet vuonna 1981. 1970-luvun ensimmäisten vuosien hyvä työllisyystilanne muuttui Suomessa öljykriisin myötä jonkinlaiseksi työttömyyspiikiksi vuosikymmenen puolivälin ja lopun ajaksi (Bergholm 2012). Nimitämme 1955-1964 syntynyttä sukupolvea öljykriisin sukupolveksi.

Nuorimman työelämässä vahvasti vaikuttavan sukupolven, eli Y-sukupolven katsomme alkaneeksi vuodesta 1980. Tämä ikäluokka täytti 17 vuonna 1997, mitä voidaan pitää ennennäkemättömän nuorisotyöttömyyden päättymisvuotena. Uusi noususuhdanne ICT-kuplakehittelyineen oli alkanut jo paria vuotta aiemmin ja ilmapiiri oli toiveikas erityisesti informaatio- ja bioteknologioihin liitettyjen odotusten vuoksi. Tapscottin käyttämä Y-sukupolven raja 1977 osuu suomalaisen yhteiskunnan tapauksessa liian varhaiseen vaiheeseen, sillä tuolloin syntyneet joutuivat vielä laman, kielteisten näkymien ja nuorisotyöttömyyden kouriin ollessaan 17-vuotiaita vuonna 1994.

Myös Hoikkala ja Paju asettavat yhden sukupolvien välisen rajapyykin vuoteen 1980. Samalle aikajanelle Y-sukupolven asemoivat myös Piha ja Poussa (2012, 27). Hoikkala ja Paju nimittävät 80- ja 90-luvuilla syntyneitä Arlie Russell Hochschildia lainaten yksilöllisen

valinnan sukupolveksi. (Hoikkala & Paju 2008, 289) Tässä tutkimuksessa nimitämme Y-sukupolvea Yyn ohella diginatiiveiksi muun muassa Palfreyn ja Gasserin (2010) tavoin, sillä kyseinen sukupolvi on ensimmäinen vahvasti digijajassa varttunut sukupolvi.

Kahta nuorinta työelämän sukupolvea yhdistää niiden työelämäkokemusten sijoittuminen aikaan, jolloin joustavuutta ja kevyitä organisaatorakenteita suosiva työnantajälähtöinen ajattelu ja julkisen sektorin alasajo olivat jo saavuttaneet suomalaisen työelämän. Nämä sukupolvet eivät ehtineet sosiaalistua ”vanhaan työelämään”, vaan ovat nähneet vain ”uuden työelämän pelin” ja sen säännöt (ks. Järvensivu 2010).

Aaltoteorian perusteella olisi vielä erotettavissa aivan nuori sukupolvi, jonka avainkokemukseksi muodostui suuri globaali taantuma vuodesta 2008 alkaen. Sen edustajat olisivat teorian mukaan mielenmaisemaltaan erilaisia kuin Y-sukupolven edustajat ja muistuttaisivat enemmän lamasukupolven ja öljykriisin sukupolven edustajia. Tätä sukupolvea on työelämässä vasta kovin vähän ja meidän aineistoomme sen edustajia on niin ikään osunut niukasti. Näin ollen emme kirjassa käsittele tätä ”Z-sukupolvea” erikseen.

Kehittämämme suomalaisen työelämän sukupolvijako on siis seuraavanlainen:

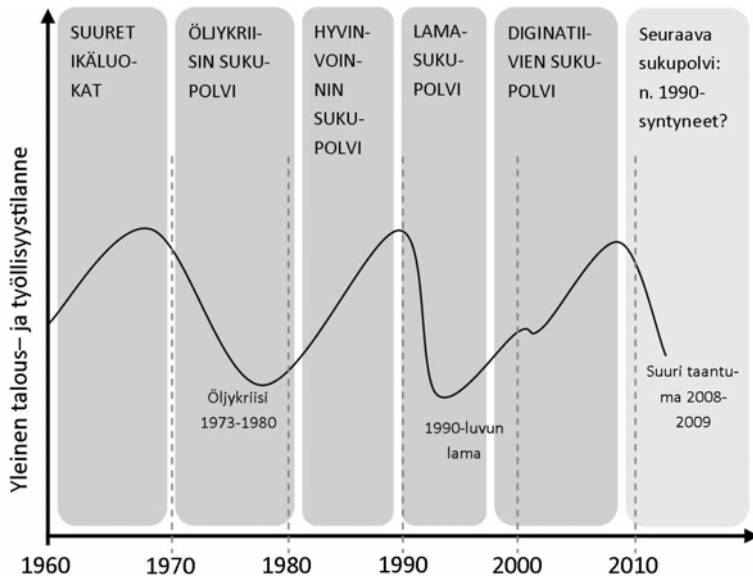
1. Suuret ikäluokat (1945–1954)
2. Öljykriisin sukupolvi (1955–1964)
3. Hyvinvoinnin sukupolvi (1965–1972)
4. Lamasukupolvi (1973–1979)
5. Y-sukupolvi, eli diginatiivit (1980–1990)
6. Z-sukupolvi, eli suuren globaalien taantumien sukupolvi (1991–)

Suomalaisen työelämän sukupolvien aaltoteoria on kiteytettynä kuvassa 5. Siinä asemoimme kunkin sukupolven nuoruuden herkkyysvaiheen suhteuttaen sen suomalaista työllisyys- ja taloustilannetta karkealla tasolla kuvaaviin aaltoihin. Aaltojen muodostamisen pohjana olemme käyttäneet edellä mainittuja talous- ja työllisyystilanteeseen liittyviä

tilastoja (avoimet työpaikat, työttömät työnhakijat, bruttokansantuotteen muutosprosentti, teollisuustuotannon muutosprosentti). Tämän ohella olemme käyttäneet myös edellisiin limittyviä laadullisempia indikaattoreita ajanhengestä, kuten öljykriisi ja kasvun kyseenalaistuminen 1970-luvulla, kasinotalouden aika 1980-luvulla, idän kaupan romahtamisen, pankkikriisin ja devalvaation aiheuttaman konkurssiaallon aika 1990-luvun alussa sekä suuren globaalien taantumien aika vuodesta 2008 eteenpäin.

Aalloissa näkyy myös it-buumi ja siihen liittyvän kuplan synty ja puhkeaminen vuosittuhannen lopussa. Silloin kyse oli kuitenkin lähinnä yhtä sektoria ja sen työntekijöitä koskevasta pudotuksesta, jonka miellämme liian lieväksi ja kapeaksi tapahtumaksi, jotta se olisi ollut mielekästä huomioida sukupolviluokituksessa.

Teoriamme mukaan edellä mainittujen tekijöiden johdosta arvot ja asenteet aaltoilevat koko (suomalaisen) yhteiskunnan läpäisten ”pehmeiden” ja ”kovien” arvojen korostumisen välillä sekä poliittisen vieraantuneisuuden asteen osalta. Tämän perusteella myös sukupolvet ”aaltoilevat” nousukaudella ja laskukaudella nuoruuden herkkyyssvaiheen eläneiden välillä siten, että joka toisessa sukupolvessa ilmenee aina jonkinasteista samankaltaisuutta arvojen ja asenteiden osalta, kun taas peräkkäiset sukupolvet poikkeavat toisistaan tässä mielessä, vaikka peräkkäisissä sukupolvissa on yhteiskuntakehityksen näkökulmasta myös keskinäistä samankaltaisuutta.



Kuva 5. Suomalaisen työelämän sukupolvien aaltoteoria. Sukupolvet muodostuvat talouden aaltojen mukaan siten, että lasku- ja nousukaudella varttuneet sukupolvet vuorottelevat.

Kun rakensimme työelämän sukupolviluokitustamme, testasimme sitä kyselyaineistossamme monin tavoin. Vertasimme esimerkiksi, millaisia tuloksia sukupolvien välisistä eroista kyselystä löytyisi Tapscottin (2009) luokitusta käyttäen ja millaisia meidän omalla luokituksellamme. Piirsimme tulosten pohjalta myös ”trendiviivoja”.

Tämän vertailun tuloksena oli, että kolmiluokkainen tapscottilainen sukupolvijako tuotti vähemmän eroja sukupolvien välille kuin viisiluokkainen jaottelumme. Toisin sanoen osa sukupolvien välisistä eroista jäi kolmiluokkaisella jaolla havaitsematta. Toinen huomio oli, että sukupolvet vaikuttivat jollain tapaa profiilittomammilta kolmiluokkaisella jaottelulla tarkasteltuna. Esimerkiksi X-sukupolvi näytti niimensä veroiselta, eli ”tuntemattomalta sukupolvelta”. Kolmas huomio, jonka teimme luokitteluja verratessamme, oli, että tulosten perusteella

piirtämämme ”trendiviivat” poikkесivat toisistaan. Kolmiluokkaisella jaolla saattoi näyttää siltä, että jokin kokemus tai pärjäämisstrategia lisääntyi tai väheni sukupolvien ketjussa, mutta viisiluokkaisella jaolla viiva muodostuikin edestakaisin sahaavaksi. Niin ikään kohti tulevaisuutta kurkottavan viivan suunta saattoi muuttua: kokemus tai strategia, joka kolmiluokkaisella jaolla näytti olevan lisääntymässä, saattoikin viisiluokkaisella jaolla kääntyä lopussa ennemminkin laskuun – tai päinvastoin.

Tehtäessä päätelmiä sukupolvien eroista tai ennakoitaessa tulevaisuutta sukupolvien perusteella ei siis ole ollenkaan yhdentekevää, millaista sukupolvijaottelua käyttää. Tutkimuksemme perusteella vaikuttaa siltä, että erityisen tärkeää on ”halkaista” X-sukupolvi kahtia suomalaista työelämää tutkittaessa. Hyvinvoinnin sukupolvi (1965–1972) ja lamasukupolvi (1973–1979) ovat lähestulkoon toistensa käänteiskuvia. Jos nämä sukupolvet niputetaan yhteen, saadaan todellakin nimensä mukainen X-sukupolvi, jonka profiili on epämääräinen. Tällainen epämääräinen X-sukupolvi taas vinouttaa osaltaan kuvaa, joka vertailussa syntyy tällä hetkellä ehkä eniten yleistä kiinnostusta herättävästä Y-sukupolvesta.

Kuten olemme tuoneet esiin, rakentamamme sukupolviluokitus peittää alleen monenlaisia valintoja ja tasapainoiluja. Koostimme luokituksen empirian ja teorioiden vuorottelun kautta. Koska yksi aineistomme osa oli kvantitatiivista metodologiaa edustava kysely, sukupolvet oli viime kädessä rajattava syntymävuosilla. Yleisesti ottaen tällainen menettely ei välttämättä ole kaikkein paras mahdollinen, sillä rajat syntymävuosiksi määriteltyinä jäävät vääjäämättä neuvottelunvaraisiksi.

SUKUPOLVI ON OSA TYÖELÄMÄNTARINAA

Anu Järvensivu

Työelämän sukupolvijako ja aaltoteoria voivat parhaimmillaan tarjota ihmiselle yhden kulttuurisen, yhteisössä jaetun kertomuksen, josta hän voi ammentaa osia omaan niin sanottuun sisäiseen tarinaansa ja parantaa tätä kautta itseymmärrystään sekä lisätä mahdollisuuksiaan ymmärtää toisia ja heidän kokemuksiaan.

Ihmiset tarvitsevat tarinoita

Sukupolven ohella toinen keskeinen näkökulmamme onkin tarina. Käytämme työelämäntarinan käsitettä viittaamaan elämäntarinan sellaiseen versioon, jossa työn merkitys ja rooli korostuvat. Työelämäntarina on työn näkökulmasta kerrottu elämäntarina. Elämäntarina taas voidaan ymmärtää sisäiseksi, kehittyväksi kognitiiviseksi rakenteeksi, joka tuo merkitystä ja tarkoitusta yksilön elämään (McAdams 2006). Tarina ei kuitenkaan sulkeudu ihmisen sisälle.

Erottelemme analyysitasoina yhteisön jakamat kulttuuriset kertomukset ja ihmisen oman sisäisen tarinan. Sisäisen tarinan käsitteen olemme omaksuneet Vilma Hänniseltä (2000). Hännisen väitöskir-

jassaan rakentama teoria edustaa niin sanottua tarinamyönteistä tapaa hahmottaa kulttuuristen tarinamallien ja yksilöllisen kokemuksen suhdetta. Tarinat ajatellaan tällaisessa lähestymistavassa eräänlaisiksi välineiksi, joita ihmiset voivat käyttää elämänsä hahmottamiseen itselleen ja toisilleen. Ihmiset koostavat enemmän tai vähemmän luovasti omaa sisäistä tarinaansa poimien siihen sopiviksi arvioimiaan asioita yhteisestä tarinavarannosta. Ihmiset eivät välttämättä omaksu ensimmäisenä tarjoutuvaa standarditarinaa kokemuksensa jäsentäjäksi, vaan aktiivisesti etsivät omaan tilanteeseensa ja kokemukseensa sopivaa jäsenystä. Tarinamyönteisessä ajattelutavassa tarinallinen muoto nähdään psyykkisesti välttämättömänä kokemuksen organisoijana, elämän merkityksen tuottajana sekä yksilön ja yhteisön yhteen liittäjänä; tarinassa yksilöllisesti koettu mielekkyys kohtaa kulttuuriset merkitykset. (Mt., 78.)

Sekä ihmisten itse kertomat työelämäntarinat että tutkijoiden kirjoittamat tarinat työelämästä muodostavat kulttuurisia kertomuksia ja yhteistä tarinavarantoa. Työelämän sukupolvet ja sukupolvialtoteoria ovat yksi tämän joukon tarinamalleista. Jo pitkään on puhuttu jonkinlaisesta tarinallisesta käänteestä ja elämän tarinallistumisesta. Puhetapojen merkitys ihmisten kokemuksille on tiedostettu ja tähän liittyen usein peräänkuulutetaan hyviä kokemuksia työelämästä kielteisten tarinoiden tasapainottajiksi.

Tekemämme kyselyn mukaan erityisesti naiset kirjoittavat itselleen aivan konkreettisesti tarinoita. Naisista 20 % ilmoitti työelämässä kohtaamissaan muutoksissa pärjätäkseen purkaneensa ajatuksiaan itsekseen kirjoittamalla. Sukupolvien mukaan tarkasteltuna erityisesti nuorin työelämän sukupolvista, Y-sukupolvi, eli diginatiivit, käyttää tätä pärjäämisstrategiaa. 21 % kyseiseen sukupolveen kuuluvista vastaajista oli jo ehtinyt purkaa ajatuksiaan kirjoittamalla.

Samainen sukupolvi erottui myös toisessa yhteiskunnan tarinallistumista ja ilmiön tunnistamista mittaavassa kysymyksessämme. 20 % diginatiiveista oli omaksunut työpaikalla johdon puhetapoja ja käyttänyt niitä itselle tai työtovereille edullisella tavalla. Ero näiden kahden kysymyksen kohdalla suhteessa muihin sukupolviin oli selvä.

Kenties tässä näkyy tarinallistumisen ja puhetapojen tiedostamisen merkityksen lisääntyminen.

Hänninen esittää väitöskirjassaan tarinallisen kiertokulun teorian, viitekehyksen, jossa yhteisön tarinat ja ihmisen oma sisäinen tarina ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Teoria kuvaa Hännisen mukaan sitä, miten ihminen suhteutuu yhtäältä sosiaalis-materiaaliseen ja toisaalta diskursiiviseen, puhetapoihin kytkeytyvään, todellisuuteen. Teorian mukaan dynamiikka näiden eri osa-alueiden kesken tapahtuu tietyssä situaatiossa, eli ihmisen elämäntilanteen kokonaisuudessa, joka antaa mahdollisuudet ja asettaa rajat. Situaatio muuttuu jatkuvasti sekä ihmisen toiminnan seurauksena että siitä riippumatta. Situaatio itsessään on Hännisen teoriassa faktinen, eli se ei muutu ajattelun, vaan ainoastaan toiminnan voimalla, mutta sille voidaan sisäisessä tarinassa antaa erilaisia tulkintoja. (Mt., 20–21).

Sisäisellä tarinalla Hänninen viittaa prosessiin, jossa yksilö tulkitsee elämänsä tapahtumia sekä situaationsa tarjoamia mahdollisuuksia ja rajoja sosiaalisesta tarinavarannosta omaksumiensa tarinallisten mallien avulla. Sisäinen tarina on yleisen ja yksittäisen, symbolisen ja aineellisen, kielellisen ja ei-kielellisen, julkisen ja yksityisen kohtaamisen prosessi, jossa muodostuu uusia merkityksiä. Se on jatkuva luova prosessi, jossa useat osatarinat kutoutuvat toisiinsa. Tulevaisuuteen suuntautuvat osatarinat ovat Hännisen käsitteistössä ”tarinallisia projekteja”. Näitä ihminen pyrkii toteuttamaan elävän elämän draamassa ohjenuoranaan oma sisäinen tarinansa. Draamassa ihminen on vain yksi toimija muiden joukossa ja siinä ovat läsnä toiminta, sen ehdot ja seuraukset. Useista mahdollisuuksista vain yksi toteutuu, mikä taas muuttaa situaatiota ja sitä kautta sisäistä tarinaa.

Kertomuksella Hänninen viittaa ihmisen itsestään toisille kertomaan tarinaan. Kertomus esittää tyypillisesti menneitä tapahtumia tulkiten niitä. Kertomus siirtyy sosiaaliseen tarinavarantoon kuulijoiden resurssiksi, jota he taas voivat käyttää hyväksi oman elämänsä tulkittamisessa. Koko tarinallisen kiertokulun prosessi ankkuroituu sosiaalisiin rakenteisiin, sekä sosiaalis-materiaalisiin (situaatio) että diskursiivisiin (sosiaalinen tarinavaranto). Nämä rakenteet puolestaan

kytkeytyvät toisiinsa, esimerkiksi sosiaalisen tarinavarannon tarjontaa muotoilevat tarinoiden tuottamisen ja jakelun materiaaliset prosessit ja yhteiskunnalliset valtarakenteet. (Mt., 21–22)

Kulttuuri ei tarjoa jokaiselle yksilölle samanlaista, järjestyksessä olevaa työkalupakkia, josta kukin voisi täysin vapaasti ja tietoisesti valita itselleen sopivimmat elämän jäsentämisen välineet. Tarinat voivat köyhdyttää ja kahlita, mutta myös vapauttaa ja rikastaa ymmärrystä. Tällaisessa kontekstissa emansipaatio on vapautumista huonoista tarinoista, epäkelvoista välineistä. Elämä on Hännisen ajattelussa enemmän kuin tarina ja tarina on enemmän kuin elämä, mikä mahdollistaa tarinallisen kiertokulun ja sen dynamiikan. (Mt., 79.)

Hänninen mainitsee, että hyvässä tarinassa, eleyssä tai kerrotussa, on sekä odotuksenmukainen, selkeä, tapahtumia yhteen kytkevä taso, joka luo turvallisuuden tunnetta ja vahvistaa ennakkokäsityksiä siitä, millaista elämä on, että salaisuuden taso. Salaisuuden taso on Hännisen mukaan jotakin, joka ei sovi kaavaan ja joka edustaa pikemminkin epäjärjestyttä ja ei-ymmärrettävyyttä ja joka sekin antaa aineksia uusille tulkinnoille. Luovuuden mahdollisuus riippuu Hännisen mukaan yhtäältä siitä, kuinka rikkaasta varannosta ihmisen on mahdollista omaksua tarinalliset mallinsa sekä siitä, miten omaksuttu tarinamalli tehdään omaksi siten, että se saa kaikupohjansa ja elinvoimansa psyyken kokemukselliselta tasolta ja integroituu osaksi omaa tarinahistoriaa. (Mt., 79–80.)

Elämän muutokset ovat Hännisen mallissa luovuutta synnyttäviä tilanteita. Erityisesti elämän luisuminen kulttuurisesti normaaliksi määritellyiltä raiteilta kutsuu etsimään elämälle uusia, totutusta poikkeavia tulkintoja ja arvoja. Ne ovat yksilöllisesti rutinoituneiden ja kulttuurisesti vallitsevien merkityksenantojen haastajia, jotka kutsuvat ihmistä etsimään omaksi kokemaansa tarinaa. Tarinalliselle uudestisyntymiselle avautuu erityinen tila silloin, kun uusi elämäntilanne pakottaa joutilaisuuteen ja irrottaa ihmisen normaalin arjen hyöriästä ja sitoumuksista. Tällainen välitila mahdollistaa sen hiljaisuuden, jossa syvällinen merkitysten uudelleenkehkeytymisen prosessi voi toteutua. Narratiivisen tutkimuksen tehtäväksi Hänninen näkee tarinallisia

malleja hyödyntävän luovan prosessin tukemisen, mikä voi tapahtua arvioimalla kriittisesti vallitsevia narratiivisia jäsennyksiä. Yhtä hyvin se voi kuitenkin tapahtua tuomalla esiin vaihtoehtoisia tarinamalleja sekä kannustamalla ihmisiä refleктоimaan omaa tarinaansa. (Mt.)

Käsitys työn tulevaisuudesta muodostuu kertomukseksi yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksessa

Konkreettiseksi esimerkiksi tarinallisesta kiertokulusta ja ihmisen oman tarinan ja kulttuurisen tarinavarannon välisestä dialektisesta jännitteestä sopii yksi kyselytuloksistamme. Toistimme kyselyssämme työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain toteuttaman työolobarometrin kysymyksen työnteon ja työhalujen muutossuunnasta, josta on ajan myötä muodostunut aina julkistamisen yhteydessä paljon keskustelua herättävä suomalaisen työelämän tilan ”yleismittari”. Mittarin kehityssuuntia on seurattu eri vuosikymmenien aikana ja tutkijoita on suuresti askarruttanut, miksi mittari painui 2000-luvulle siirryttäessä pakkaselle ja on myös sittemmin jäänyt negatiiviseksi.

Työolobarometrin kysymys kuuluu seuraavasti: ”Mihin suuntaan arvioisit työnteon mielekkyyden ja työhalujen olevan suomalaisessa työelämässä kehittymässä, parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyvätkö ne ennallaan?” Tämän kysymyksen ohella esitimme omassa tutkimuksessamme myös kysymyksen: ”Mihin suuntaan arvioisit työnteon mielekkyyden ja työhalujen olevan omalla kohdallasi kehittymässä, parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyvätkö ne ennallaan?”

Kun noin 60 % vastaajista ennakoivat työnteon mielekkyyden olevan suomalaisessa työelämässä yleisesti ottaen muuttumassa huonompaan suuntaan, vain noin 20 % arvioi näin käyvän omalla kohdalla. Ero kielteisten muutosarvioiden välillä on huikea, 40 prosenttiyksikköä.

Tarinallista lähestymistapaa soveltaen voisi ajatella vastausten erojen ilmentävän sitä, että vastaajat tunnistavat kulttuurisen ”standar-

ditarinan” suomalaisen työelämän huonontumisesta, mutta erottavat sen omasta sisäisestä tarinastaan ja tarinallisista projekteistaan.

Lähes jokainen on kuullut työhön ja työelämään liittyvistä uhkakuvista ja kielteisistä kokemuksista. Kulttuurinen kielteinen tarina tulevaisuudesta on Suomessa vahva. Se peittää alleen vaihtoehtoiset myönteiset tarinat. Tämä näkyy siinä, miten negatiivisesti tai pessimistisesti mielekkyyden ja työhalujen yleistä suuntaa koskevaan kysymykseen vastataan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ihmiset kokisivat tuon tarinan yksioikoisesti omaksi tarinakseen. He menevät siihen mukaan, vastaavat yleisentason kysymykseen ns. odotusten mukaisesti, kulttuurisesti hyväksyttäväksi arvioimallaan tavalla. Sen sijaan omakohtaista tilannettaan he arvioivat toisenlaisista lähtökohdista, omasta situaatiostaan ja omista tarinallisista projekteistaan, eli tulevaisuuden suunnitelmistaan ja odotuksistaan, käsin. He eivät omaksu mukisematta standarditarinaa, vaan uskaltavat kertoa oman, aivan erilaisen tarinansa. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunta ei yhteiskunnan tasolla näytä ollenkaan niin pahalta omakohtaisten tarinallisten projektien valossa kuin se näyttää yleisenä kulttuurisena kertomuksena.

Kun nyt luet tämän tuloksen, saat työn mielekkyyden heikkene-mistarinalle vaihtoehtoisen tarinan. Jos suurin osa kyselyyn vastanneista olettaa oman työnteon mielekkyytensä ja työhalujensa säilyvän tai paranevan, lasket, ettei silloin työhalujen kielteinen kehitys olekaan todennäköistä. Yleistä työelämän huononemista ei voi tapahtua, jos vain 20 % yksittäisten ihmisten tarinoista huononee. Tällaisten johtopäätösten jälkeen voisi muodostua uusi, jaettu kulttuurinen kertomus suomalaisen työelämän myönteisemmästä muutossuunnasta, kun vastaisitkin seuraavalla kerralla työolobarometrin kysymykseen tämän uuden tietosi varassa. Myönteisen tarinan kuultuaan yhä useampi muukin uskaltaisi vastata työolobarometriin optimistisemmin ja näin yksittäisten ihmisten tarinat tai tarinalliset projektit muuttaisivat yleistä kulttuurista kertomusta. Näin voisi tapahtua, mikäli Hännisen tarinallisen kiertokulun teoria pitää paikkansa.

AINEISTON KUVAILU

Sannu Syrjä, Risto Nikkanen, Katja Uosukainen ja Anu Järvensivu

Tässä tutkimuksessa käytetyn **kvantitatiivisen aineiston** muodostaa 18–68-vuotiaille suomalaisille kesällä 2012 osoitettu kysely. Tutkimusjoukon yläikärajaa nostettiin Tilastokeskuksen työikäisen väestön keskimääräisenä yläikärajana pitämästä 64 vuodesta, jolloin mukaan saatiin myös pitkään työelämässä olleita ja hiljattain eläkkeelle siirtyneitä vastaajia. Kyselyä varten tehtiin Väestörekisterikeskuksen aineistosta 2000 henkilön otos. Tutkimusjoukon muodostamisessa huomioitiin vastaajan asuinalue, ikä ja sukupuoli siten, että otos edustaa hyvin koko Suomea. Koska otosta ei ollut mahdollista kohdentaa ainoastaan työelämässä mukana oleville tai olleille henkilöille, mukaan valikoitui vääjäämättä myös henkilöitä, jotka eivät ole eivätkä ole olleet mukana työmarkkinoilla.

Kyselyn palautti 582 vastaajaa eli kyselyn palautusprosentti oli 29. Näistä täytettyjä tai muuten käyttökelpoisia lomakkeita oli 528 kappaletta, eli kyselyn vastausprosentti oli 26. Naisia vastaajista oli 298 (57 %) ja miehiä 221 (43 %). Yhdeksän vastaajaa ei ilmoittanut sukupuoltaan. Sukupolvitutkimusta on tehty myös varsin pienillä kyselyaineistoilla. Esimerksi Smolan ja Surtonin (2002) kyselyssä vastausprosentti oli ainoastaan kahdeksan (362 vastaajaa); tosin tämä

johtui varmasti osittain kaksivaiheisesta otannan toteutuksesta. Tämän perusteella vastaajamäärän voi sinällään katsoa tässä tutkimuksessa riittäväksi, vaikka se asettaa rajoituksia esimerkiksi usean muuttujan (kuten sukupolven ja sukupuolen) yhtäaikaiseen tarkasteluun.

Otostutkimukset kohtaavat nykyisin usein vastausprosentteihin liittyviä ongelmia, mitä selittää osaltaan yhteiskunnallinen muutos. Kyselyt ovat yleistyneet aiheuttaen vastaajissa kyllästymistä ja toisaalta vastaajien tavoittaminen on tullut vaikeammaksi. Vailla merkitystä ei ole myöskään se seikka, että moninainen yhteiskunnassa tapahtuva hajautuminen ja erilaistuminen haastavat ajatuksen edustavuudesta. Samankaltaisuutta ja keskimääräisyyttä on yhä vähemmän.

Myös kyselytutkimuksia paljon toteuttaneessa EVAssa on todettu tutkimusten vastausprosenttien pudonneen kaikilla tiedonkeruutavoilla jo pitkään ja erityisesti nuoret vastaajat ovat olleet vanhempia vähemmän aktiivisia. Esimerkiksi vuonna 2011 toteutetussa arvo- ja asennetutkimuksessa ei ilmoitettu kyselyn vastausprosenttia, vaan todettiin, että kyselyssä pyrittiin saamaan mahdollisimman paljon vastauksia lähetettyjen kyselylomakkeiden (otoskoon) määrää kasvattamalla ja lähettämällä lomaketta suhteellisesti enemmän nuorille vastaajille (Haavisto & Kiljunen 2011, 141). Vastausten jakautumista sukupolven ja sukupuolen mukaan käsitellään edempänä tarkemmin katoanalyysin yhteydessä.

Kyselylomake pyydettiin palauttamaan ainoastaan siinä tapauksessa, että vastaaja oli ollut jossain vaiheessa elämänsä työelämässä joko palkkatyössä tai toiminut yrittäjänä. Vastaajissa ei siis ole lainkaan mukana työelämän ulkopuolella koko elämänsä olleita. Selkeä enemmistö vastaajista on tällä hetkellä työssä (75 %). Yhdeksän prosenttia vastaajista oli vastaushetkellä eläkkeellä tai osa-aika-eläkkeellä ja viisi prosenttia työttömänä. Loput vastaajista olivat kyselyyn vastatessaan äitiys- tai vanhempainvapaalla (3 %), opiskelivat (4 %) tai tekivät jotain muuta (5 %).

Suurimmalla osalla vastaajista on koulu- tai opistotason tutkinto (56 %). Yliopisto- tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita on 31 prosenttia. Seitsemällä prosentilla vastaajista ei ole varsinaista ammatillista koulutusta. Naisten ja miesten välillä ei ollut suurta eroa koulutuksessa.

Vastaajat ovat olleet työelämässä keskimäärin 23 vuotta. Vastaajista noin viisi prosenttia oli ollut työelämässä alle kaksi vuotta, 19 prosenttia 3–10 vuotta ja 22 prosenttia 11–20 vuotta. Eniten vastaajissa oli niitä, jotka olivat olleet työelämässä 21–35 vuotta (33 %). Yli 36 vuotta työelämässä olleita vastaajissa oli 21 prosenttia. Miehet ovat olleet työelämässä keskimäärin hiukan naisia kauemmin.

Suurin osa vastaajista oli ollut jossain vaiheessa työelämäänsä töissä yksityisellä sektorilla (76 %). Yli puolet vastaajista (57 %) oli tehnyt töitä julkisella sektorilla. Yksityisyrittäjänä oli ollut 16 prosenttia ja kolmannella sektorilla yhdeksän prosenttia vastaajista. Useamman kuin yhden työnantajasektorin palveluksessa oli ollut 50 prosenttia vastaajista.

Vastaajista 87 prosenttia oli ollut työntekijätehtävissä. Vähän yli kolmannes oli ollut asiantuntijatehtävissä ja vähän alle kolmannes esimiestehtävissä. Noin 12 prosenttia vastaajista on toiminut johdotehtävissä. Useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon valitsi 43 prosenttia vastaajista.

Työelämässä vastaushetkellä olleista vastaajista enemmistö eli 66 prosenttia työskenteli toistaiseksi voimassa olevalla kokoaikaisella työ sopimuksella. Seuraavaksi useimmin vastaajat olivat valinneet vastausvaihtoehdon jokin muu (13 %), yrittäjä tai vastaava itsenäinen ammatinharjoittaja (7 %), toistaiseksi voimassa oleva osa-aikainen (7 %), määräaikainen kokoaikainen (6 %), määräaikainen osa-aikainen (4 %) ja useita yhtäaikaisia osa-aikaisuuksia (1 %). Useamman kuin yhden vastausvaihtoehdon valitsi viisi prosenttia vastaajista. Vastausluokka ”jokin muu” on varsin suuri sen vuoksi, että suurten ikäluokkien vastaajista moni valitsi sen, lähes neljäsosa sukupolveen kuuluvista. Suurin osa näistä vastaajista ilmoitti olevansa eläkkeellä.

Enemmistö kaikista vastaajista, 60 prosenttia, on työskennellyt uransa aikana 2–5 työnantajan palveluksessa. Seuraavaksi eniten (19 %) aineistosta on vastaajia, jotka ovat työskennelleet 6–8 työnantajan palveluksessa. Yhden työnantajan palveluksessa on työskennellyt kahdeksan prosenttia kaikista vastaajista. 13 prosenttia vastaajista ilmoitti luvuksi yhdeksän tai enemmän.

Tutkimuksessa käytetty **kvalitatiivinen aineisto** pitää sisällään 48 kirjoitusta työelämässä pärjäämisestä. Aineisto koostuu 2011–2012 erilaisia kanavia myöten levitetyllä kirjoituspyynnöllä kerätyistä kirjoituksista.

Kirjoituspyynnössä pyydettiin kertomaan työhön ja työuraan liittyviä selviytymistarinoita ja kertomuksia pienistä tai suurista voitoista työn kentällä. Kirjoittajia rohkaistiin: ”Jos sinulta löytyy tarina työstä, siellä kohtaamistasi haasteista ja kehittämistäsi ratkaisuksista, jaa se yhteiseksi hyväksi.” Lisäksi useissa ilmoituksissa annettiin erilaisia apukysymyksiä, joilla pyrittiin ohjaamaan kirjoittajia kertomaan sekä kohtaamistaan muutoksista että valinnoista, joita he olivat tehneet. Niin ikään kirjoittajia pyydettiin erittelemään olemassa olleita vaihtoehtoja ja arvioimaan jälkikäteen omia ratkaisujaan.

Tämän ohella kirjoittajia rohkaistiin myös kertomaan ”pärjäämistarinoita”, eli tuomaan esiin toimintatapoja ja strategioita, joiden avulla he olivat pärjänneet työelämässä. Tavoitteena oli saada tulokseksi ”selviytymiskertomusten” tai ”vaikeuksien kautta voittoon” -tarinoiden ohella tarinoita, jotka eivät lähtisi liikkeelle ongelmista tai haasteista. Kirjoituspyyntöjen muotoilut ovat luonnollisesti vaikuttaneet siihen, millaisia tarinoita aineistoon kertyi.

Kirjoitusten pituuksissa oli suurta vaihtelua. Osa teksteistä oli vain sivun mittaisia, kun taas pisimmät olivat kymmeniä sivuja. Naiset vastasivat kirjoituspyyntöön miehiä selvästi ahkerammin. Sukupuolensa ilmoittaneista 34 on naisia, miehiä 10. Neljän kirjoittajan kohdalla sukupuoli jää epäselväksi. Kirjoittajien keski-ikä on noin 52 vuotta. Naiskirjoittajien keski-ikä on 49 vuotta. Miehillä keski-ikä on hieman korkeampi eli 56 vuotta. Seitsemän kirjoittajaa ei ilmoittanut ikäänsä. Kolmessa kirjoituksessa sekä kirjoittajan sukupuoli että ikä jäivät mainitsematta.

Kirjoituspyyntöä lähdettiin levittämään heti tutkimuksen alkuvaiheessa keväällä 2011, mahdollisimman monipuolisia väyliä pitkin. Alkuperäistä takarajaa (elokuu 2011) kirjoitusten lähettämislle pidennettiin lopulta vuoden loppuun riittävän aineiston saamiseksi.

Kirjoituspyyntöä jaettiin ja mainostettiin koulutuksissa, konferensseissa ja muissa tapahtumissa, joihin hankkeen tutkijat osallistuivat. Hankkeelle perustettiin omat verkkosivut (<http://www.uta.fi/yky/tyojamuutos>) sekä Facebook-sivut. Kirjoituspyynnön levittämiseksi järjestettiin Facebook-mainoskampanja elokuussa 2011. Kirjoituspyyntöä välitettiin myös muutaman Internetin keskustelupalstan kautta (Kaksplus, Suomi24, SETA).

Sähköisissä ja painetuissa lehdissä kirjoituspyyntö näkyi myös. Aamulehden Työ-liitteeseen (27.9.2011) tehtiin hankkeesta juttu, jonka yhteydessä oli kirjoituspyyntö. Syksyn 2011 aikana kirjoituspyyntö julkaistiin myös PardiaNet-verkkosivuilla sekä Opettaja-lehdessä. Kampanjointi päätettiin ostetulla ilmoituksella Helsingin Sanomista (19.11.2011).

Kirjoitusten saamiseksi tutkijat käyttivät myös suoria kontaktejaan oppilaitoksiin, eri organisaatioiden työnhajajiin, ammattiliittoihin ja muihin eri alojen toimijoihin (esimerkiksi tutkijoiden kontaktit kirkossa, pelastusallalla, poliisissa). Kaiken kaikkiaan kirjoitusten kerääminen oli varsin työlästä.

Katoanalyysi

Tutkimuksemme kannalta keskeistä on suhteuttaa aineistoa laatimaamme sukupolvijaotteluun. Kyselyaineisto jakautuu sukupolvijaottelun mukaan melko tasaisesti, joskin vanhimmat sukupolvet painottuvat. Kuten taulukosta 1 nähdään, eniten vastaajia eli hiukan yli puolet kaikista vastaajista on kahdessa vanhimmassa sukupolvessa. Hyvinvoinnin sukupolven edustajia, eli vuosina 1965–1972 syntyneitä oli 19 prosenttia vastaajista, lamasukupolven kuuluvia, eli vuosina 1973–1979 syntyneitä 13 prosenttia ja vuoden 1980 jälkeen syntyneitä 16 prosenttia vastaajista. Naisten ja miesten osuudet eri sukupolvien välillä vaihtelivat siten, että naisia oli 50–66 prosenttia ja miehiä vastaavasti 34–50 prosenttia vastaajista.

Taulukko 1. Vastaajien jakautuminen eri sukupolviin sekä naisiin ja miehiin.

Syntymävuosi	Naiset, lukumäärä (%)	Miehet, lukumäärä (%)	Yhteensä, lukumäärä (%)
Suuret ikäluokat -1954	64 (50,4 %)	63 (49,6 %)	127 (24,8 %)
Öljykriisin sukupolvi 1955–1964	80 (59,3 %)	55 (40,7 %)	135 (26,8 %)
Hyvinvoinnin sukupolvi 1965–1972	58 (59,2 %)	40 (40,8 %)	98 (19,1 %)
Lamasukupolvi 1973–1979	35 (53,0 %)	31 (47,0 %)	66 (12,9 %)
Y-sukupolvi 1980–	55 (66,3 %)	28 (33,7 %)	83 (16,4 %)
Yhteensä	292 (57,4 %)	217 (42,6 %)	509 (100,0 %)

Taulukossa 2 on tarkasteltu vuoden 2011 lukuja Tilastokeskuksen tilastosta Väestö iän ja sukupuolen mukaan alueittain 1980–2011. Väestöstä 18–68 -vuotiaita oli tällöin yhteensä 3 594 926 henkeä. Kyselyyn vastanneita koko väestöön verrattaessa voidaan todeta, että öljykriisin sukupolven ja lamasukupolven kuuluvien määrät aineistossamme vastaavat koko väestöä hyvin. Suuriin ikäluokkiin ja hyvinvoinnin sukupolven kuuluvat ovat aineistossamme jossain määrin yliedustettuina. Erot viimeksi mainituissa sukupolvissa koko väestöön verrattuna ovat kuitenkin alle viisi prosenttiyksikköä. Y-sukupolven kuuluvat puolestaan ovat selvästi aliedustettuina.

Iältään 18–64-vuotiaiden ryhmässä naisten osuus oli Tilastokeskuksen tilaston mukaan 49,6 prosenttia, miesten 50,4 prosenttia. Jokaisessa ikäluokassa naisia ja miehiä on Tilastokeskuksen tietojen mukaan lähestulkoon yhtä paljon, suurimmillaan ero on lamasukupolven kohdalla (ero 2,8 prosenttiyksikköä). Aineistossamme naisia oli kaikista sukupuolensa ilmoittaneista vastaajista 57 prosenttia, miehiä 43 prosenttia. Sukupuolijakauma vastaa todellisuutta hyvin suurten ikäluokkien kohdalla, muissa ikäluokissa naiset ovat aineistoissamme jossain määrin yliedustettuja.

Aineiston edustavuuden kannalta suurin puute on nuorimman sukupolven aliedustus koko väestöön verrattuna ja naisten selvästi miehiä suurempi vastaajamäärä Y-sukupolveen kuuluvissa. On mahdollista muodostaa erilaisia painomuuttujia yhden tai useamman taustamuuttujan perusteella, mutta näiden käytöstä sekä painottamalla saatujen tulosten tarkkuudesta kyselytutkimuksissa ei olla yksimielisiä (esim. Haavisto & Kiljunen 2011). Tämän vuoksi vastausjakaumat päädyttiin kuvaamaan suoraan kerätystä aineistosta ilman painottamista, vaikka kahden taustamuuttujan (sukupolven ja sukupuolen) pohjalta tehtiinkin painomuuttuja ns. jälkiositusmenetelmää käyttäen.

Taulukko 2. Eri sukupolviin kuuluvat koko väestössä.

Syntymävuosi	Naiset, lukumäärä (% kaikista 18–68 -vuotiaista naisista)	Miehet, lukumäärä (% kaikista 18–68 -vuotiaista miehistä)	Yhteensä, lukumäärä (% kaikista 18–68 -vuotiaista)
Suuret ikäluokat -1954	373 247 (51,1 %)	355 134 (48,9 %)	728 381 (20,3 %)
Öljykriisin sukupolvi 1955–1964	452 723 (50,0 %)	452 177 (50,0 %)	904 900 (25,2 %)
Hyvinvoinnin sukupolvi 1965–1972	269 631 (49,2 %)	278 489 (50,8 %)	548 120 (15,2 %)
Lamasukupolvi 1979–1979	225 684 (48,6 %)	238 329 (51,4 %)	464 013 (12,9 %)
Y-sukupolvi 1980-	462 786 (48,7 %)	486 726 (51,3 %)	949 512 (26,4 %)
Yhteensä	1 810 855 (50,4 %)	1 784 071 (49,6 %)	3 594 926 (100,0 %)

Vertailua koko väestöön voidaan tehdä mielekkäästi myös pääasiallisen toiminnan suhteen. Kuten taulukosta 3 nähdään, aineistomme vastaa varsin hyvin todellisuutta vuoden 2010 tilanteeseen ja 18–64-vuotiaisiin suomalaisiin verrattaessa (Tilastokeskus: Väestö pääasiallisen

toiminnan mukaan). On kuitenkin syytä huomata, että kyselylomakkeessa esitetyt vastausvaihtoehdot eivät täysin vastaa Tilastokeskuksen jaottelua. Taulukkoon on kokonaiskuvan hahmottamisen helpottamiseksi koottu myös ne luokat, joilla ei ole vastinetta toisessa aineistossa. Nämä ei-vertailukelpoiset luokat on merkitty kurssiivilla.

Taulukko 3. Vastaajien pääasiallinen toiminta verrattuna koko väestöön.

Aineisto	(% kaikista vastaajista)	Tilastokeskus	(% 18–64 -vuotiaasta väestöstä v. 2010)
Työssä	74,6 %	Työlliset	68,9 %
Työtön	5,4 %	Työttömät	8,0 %
Päätoiminen opiskelija	3,5 %	Opiskelijat, koululaiset	7,0 %
Eläkkeellä tai osa-aikaeläkkeellä	8,9 %	Eläkeläiset	10,6 %
Äitiys- tai vanhempainvapaalla	3,1 %	Varusmiehet, siviilipalvelusmiehet	0,5 %
Jotain muuta	4,5 %	Muut työvoiman ulkopuolella olevat	5,0 %
Yhteensä	100,0 %	Yhteensä	100,0 %

Vastaajien koulutusasteen suhteen vastaavuuden määrittäminen on haastavampaa, sillä Tilastokeskus (15 vuotta täyttänyt väestö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2011) tarjoaa tiedot 15 vuotta täyttäneiden koulutustasosta. Omasta aineistostamme puuttuvat siis Tilastokeskuksen huomioimat molemmat ääripäät, 15–18-vuotiaat nuoret sekä yli 68-vuotiaat. Molemmat ryhmät oletettavasti kasvatavat ainoastaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuutta, mikä on hyvä huomioida vertailua tehtäessä. Lisäksi vertailua vaikeuttaa se, että käyttämämme termit eivät ole täysin yhtenevät Tilastokeskuksen käyttämien kanssa. Päädyimme omassa tutkimuksessamme käyttämään puhekielisiä määritelmiä virallisten sijaan.

Taulukkoon 4 on koottu tiedot aineistostamme ja Tilastokeskuksen tilastosta. Aineistomme on esitelty kyselyssä käytetyillä termeillä, sulkeissa on mainittu vertailun helpottamiseksi vastaava ”virallinen”

termi. Kategoria korkea-aste on saatu yhdistämällä kaksi kyselyssä esiintynyttä luokkaa.

Taulukosta 4 nähdään, että aineistossamme on huomattavan vähän vain perusasteen koulutuksen saaneita vastaajia. Tätä selittänee osaltaan edellä mainittu nuorimpien ja vanhimpien ikäryhmien jääminen tutkimuksemme ulkopuolelle. Vastaavasti tutkinnon suorittaneita on aineistossamme 86,3 prosenttia siinä missä 15 vuotta täyttäneestä väestöstä heitä on 67,7 prosenttia. Tutkinnon suorittaneet jakautuvat keskiasteen ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneisiin, joista ensin mainitut ovat aineistossamme yliedustettuja, kun taas jälkimmäisten määrä vastaa hyvin Tilastokeskuksen lukuja. Tilastokeskuksen tilaston mukaan miehiä enemmän keskiasteen tutkinnon suorittaneissa ja naisia korkea-asteen tutkinnon suorittaneissa, aineistossamme tilanne on päinvastoin. Erot sukupuolten välillä eivät silti ole suuria.

Taulukko 4. Vastaajat koulutusasteen mukaan, vertailu 15 vuotta täyttäneeseen väestöön.

Aineisto	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Ei ammatillista koulutusta (perusaste)	4,8 %	10,1 %	7,0 %
Tutkinnon suorittaneita	88,8 %	82,9 %	86,3 %
Koulu- tai opistotason tutkinto (keskiaste)	59,5 %	49,8 %	55,4 %
Ammattikorkeakoulututkinto, Yliopisto tai korkeakoulututkinto (korkea-aste)	29,3 %	33,2 %	30,9 %
Tilastokeskus			
Ei perusasteen jälkeistä tutkintoa (perusaste)	31,7 %	32,9 %	32,3 %
Tutkinnon suorittaneita	68,3 %	67,1 %	67,7 %
Keskiaste	37,0 %	42,2 %	39,5 %
Korkea-aste	31,3 %	24,9 %	28,2 %

Ylipäänsä vastaajamäärä on toki suppea. Toisaalta monimenetelmäisyys, eli kirjoitusaineiston käyttö kyselyaineiston ohella, vähentää tästä koituvia ongelmia jossain määrin.

Johtopäätösten tekemisessä ja tulosten yleistettävyydessä on kuitenkin syytä olla varovainen erityisesti nuorimman sukupolven kohdalla ja jatkotutkimukset laajemmilla kyselyaineistolla olisivat ehdottoman tarpeellisia.

Tutkimuksen aiheen kannalta huomionarvoista vinoutumaa aineistoon saattaa tuottaa edeltäviltä vertailuilta piiloon jäävä seikka. Kyselymme oli varsin pitkä paperikysely. Voidaan pitää jossain määrin todennäköisenä, että tällaiseen vastaaminen jää useammalta uuden työn kiireisessä sykkeessä elävältä kuin ihmiseltä, jonka elämää ja työelämää luonnehtivat enemmän vanhan työelämän piirteet. Tämä saattaa tuottaa aineistoomme rakenteellista vinoutumaa. Mikäli näin on käynyt, siitä aiheutuu ainakin se, että jotkin uuden työn piirteet todennäköisesti vaikuttavat tutkimuksemme perusteella harvinaisemmilta kuin ne todellisuudessa yhteiskunnassa tällä hetkellä ovat.

Kirjoituspyynnöllä kerättyyn aineistoon liittyy samankaltaisia ongelmia. Taulukosta 5 näkyy, että kirjoitukset painottuvat vanhempiin sukupolviin ja naisiin. Tosin tutkimuksemme myös ilmeni, että erityisesti nuorilla naisilla on tapana purkaa ajatuksiaan kirjoittamalla. Niin ikään markkinoimme kirjoituspyyntöä lehti-ilmoitusten ohella Facebookin kautta, jolloin pyyntö ehkä tavoitti melko moninaisen kohdejoukon. Nuorempiin sukupolviin kuuluvat naiset kirjoittivatkin jonkin verran, mutta nuoremmat miehet puuttuvat kirjoitusaineistostamme.

Tämän vuoksi emme ole sen paremmin sukupolveen kuin sukupuoleenkaan liittyvissä analyyseissämme lähteneet liikkeelle kirjoitusaineistosta, vaan olemme käyttäneet sitä kyselyaineistoon nähden täydentävästi. Kirjoitusaineistoon keskittyvät analyysit olemme tehneet yleisemmällä tasolla ja pyrkien huomioimaan tämän vinouman. Tulosten pohjalta tehtävissä johtopäätöksissä on joka tapauksessa syytä huomioida kirjoitusaineiston selkeä vinouma.

Taulukko 5. Kirjoituspyyntöön vastanneet eri sukupolvissa.

Sukupolvi	Nainen (N)	Mies (N)	Yhteensä (N)
-1954	12	5	17*
1955–1964	8	2	10
1965–1972	5	2	7
1973–1979	6	0	6
1980-	2	0	2
Ei tiedossa	1	1	2
Yhteensä (N)	34	10	44**

*Suuriin ikäluokkiin kuuluvia vastaajia oli 18, mutta yksi vastaaja ei ilmoittanut sukupuoltaan

** Vastaajia oli kaikkiaan 48, mutta neljä heistä ei ilmoittanut sukupuoltaan

Tutkimuksessa käytetyt tilastomenetelmät

Kyselyaineisto analysoitiin SPSS-tilasto-ohjelmalla. Tutkimme yleisten työelämäkokemusten ohella, eroavatko eri sukupolvien ja miesten ja naisten kokemukset toisistaan. Vastaajan taustatiedoista tehtiin suorat vastausjakaumat sekä ristiintaulukot vastaajan sukupolven ja sukupuolen mukaan. Myös kaikki lomakkeen muut kysymykset ristiintaulukoitiin sekä sukupolven että sukupuolen mukaan.

Vastaajan taustatietoja koskevassa osassa (lomakkeen osa I) oli kysymyksiä, joissa oli mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto. Näitä olivat vastaajan toiminta eri työelämäsektoreilla ja erityyppisissä tehtävissä sekä työ-/ virkasuhteen luonne. Erityyppisissä tehtävissä toimineille oli mahdollista muodostaa uusi ammattiluokitus, jolla suurin osa alkuperäiseen kysymykseen vastanneista saatiin sijoitettua yhteen ammattiluokkaan. Tätä muuttujaa käytettiin eräissä jatkoanalyyseissa, ja sen muodostaminen selitetään jäljempänä.

Työelämän tilaa ja muutosta koskevissa kysymyksissä (lomakkeen osa II) oli alun perin käytetty viisiluokkaista Likertin asteikkaa. Jatkotarkasteluissa vastausluokat ”täysin samaa mieltä” ja ”osittain

samaa mieltä” yhdistettiin luokaksi ”samaa mieltä” (muut vastausvaihtoehdot olivat ”ei samaa eikä eri mieltä”, ”osittain eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”).

Lomakkeen III osan muutostilanteissa toimimista käsittelevässä kysymysosiossa R yhdistettiin vastausvaihtoehdot ”erittäin tärkeä” ja ”melko tärkeä” vastausluokaksi ”tärkeä” (muut vastausvaihtoehdot ”en osaa sanoa”, ”ei juurikaan tärkeä” ja ”ei lainkaan tärkeä”). Muista III osan kysymysosioista (I–Q) jatkotarkasteluun otettiin ”kyllä” -vastaukset (muut vastausvaihtoehdot ”ei” ja ”en osaa sanoa”).

Vastauksia tarkasteltiin jatkossa siten, että vastausluokkien ”samaa mieltä”, ”tärkeä” tai ”kyllä” prosenttiosuuksia eri kysymyskohdissa tarkasteltiin sukupolven tai sukupuolen mukaan. Excel-ohjelmalla tehdyissä graafisissa esityksissä on kiinnitetty huomiota enemmän sukupolven mukaisesti vastauksiin. Niissä on pystyakselilla kuvattu vastausten prosenttiasetikko ja vaaka-akselilla sukupolviluokitus. Sukupolvea ja sukupuolta ei otettu yhtä aikaa tarkasteltaviksi, koska vastaajaryhmät olisivat jääneet prosenttijakaumien perusteella tehtävissä tarkasteluissa varsin pieniksi.

Korrelaatiotarkasteluja käytettiin työelämän tilaa ja muutosta koskevissa kysymyksissä (osiot A–H) sekä muutostilanteissa toimimista koskevassa kysymysosiossa R eri osioiden välisten kysymysten riippuvuussuhteiden selvittämiseksi. Myös lomakkeen lopussa olevat kaksi viisiluokkaista työelämän mielekkyyssodotuksia koskevaa kysymystä otettiin mukaan korrelaatiotarkasteluihin. Tarkastelu tehtiin käyttämällä kysymysten alkuperäistä viisiportaista luokitusta. Jo noin 0,120:n suuruiset korrelaatiot osoittautuivat analyysien perusteella tilastollisesti merkitseviksi yhden prosentin merkitsevyystasolla. Tämän suuruisia korrelaatioita voi kuitenkin pitää korkeintaan kohtalaisina, joten huomio kiinnitettiin jatkotarkasteluissa itseisarvoltaan vähintään 0,200:n suuruisiin korrelaatioihin eri kysymysten välillä.

Lisäksi menetelmänä on käytetty summamuuttujatarkasteluja. Summamuuttujat muodostettiin siten, että ne voivat saada arvoja väliltä 1–5 samoin kuin niihin kuuluvat yksittäisetkin kysymyskohdat. Niiden yhtenäisyys tarkistettiin reliabiliteettianalyysillä. Käytettyjen

summamuuttujien reliabiliteetit olivat välillä $\alpha = 0,669-0,883$, joita voi pitää riittävinä (esim. Hair ym. 2010; Metsämuuronen 2009). Summamuuttujia käytettiin kirjan loppupuolen työelämän tulevaisuutta käsittelevässä luvussa graafisissa esityksissä sekä regressioanalyseissa, joilla selitettiin mm. vastaajien työelämän mielekkyyssodotuksia tulevaisuudessa.

Laadullisten analyysien osalta selitämme tekemämme ratkaisut ja päätelmien perustelut kyseisissä luvuissa ja tekstikohdissa.

NAISTEN JA MIESTEN TYÖELÄMÄ ON ERILAISTA

Sannu Syrjä, Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen

Tässä luvussa käsitellään kyselytutkimuksen toista pääteemaa, työelämän tilaa ja muutoksia. Työelämän tila ja muutokset -osio käsitti yhteensä 111 väittämää, joiden kanssa vastaaja ilmoitti olevansa *täysin* tai *jossain määrin samaa mieltä*, *ei samaa eikä eri mieltä* tai *jossain määrin* tai *täysin eri mieltä*. Väittämiä esitettiin kahdeksassa patterissa, jotka koskivat työnteen tavoitetta, työnantajien ja työntekijöiden välisiä suhteita sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita, työaika ja työuraa, työntekijän osaamista, työn organisointia ja työnteen tapoja, työn kontrollia sekä palkitsemista ja eläkettä. Lisäksi osion lopussa esitettiin joukko yleisiä työelämää koskevia väitteitä.

Tarkastelukulmaksi on tässä luvussa valittu sukupuoli. Aineistomme perusteella miesten ja naisten erilaiset kokemukset työelämän tilasta ja muutoksista on mahdollista luokitella kolmen teeman alle. Nämä teemat ovat työn tekemisen ajat, paikat ja tavat, tasa-arvon kokemukset sekä työn merkitys, osaaminen ja arvot. Väittämien runsauden vuoksi tässä ei ole pyritty käymään läpi jokaista sukupuolenmukaista merkittävää tai tilastollisesti merkitsevää eroa, vaan esittämään synteesi, joka keskustelee ajankohtaisten työelämän tutkimuksen kiinnostuksenaiheiden kanssa.

Ensin käydään kuitenkin lyhyesti läpi sitä, miten työelämän muutosta ja sukupuolta on aiemmin tutkittu, ja miten näitä käsitteitä määritellään tässä tutkimuksessa.

Työelämän tilaa, siinä tapahtuneita muutoksia ja pysähtyneisyyksiä on viime vuosina tarkasteltu useissa tutkimuksissa ja muussa kirjallisuudessa. Osassa katsauksia korostetaan työelämän uusia haasteita, osassa otetaan neutraalimpi kanta työelämän uutuuksiin. Löytyy myös niitä työelämän tutkijoita, jotka ovat huolestuneempia työelämän muuttumattomuuksista kuin muutoksista (Alasoini 2010). Keskeisiä suomalaisia puheenvuoroja työelämän muutoksesta ja tämän päivän työelämästä ovat viime vuosina esittäneet Juha Siltala (2004), Antti Kasvio ja Johanna Tjäder (toim. 2007), Raija Julkunen (2008), Tuula Heiskanen ym. (2008), Anna-Maija Lehto ja Hanna Sutela (2008), Raimo Blom ja Ari Hautaniemi (toim. 2009), Anu Järvensivu (2010) sekä Kauppinen ym. (2013). Ulkomaisista työelämän muutosta pohittaneista tutkijoista voidaan nostaa esimerkeiksi Ulrich Beck (2000), Richard Florida (2002), Barbara Ehrenreich (2006), Francis Green (2006), Richard Sennett (2002; 2004; 2007) ja Lynda Gratton (2011).

Työelämä on viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana muuttanut monin tavoin. Voidaan puhua jopa työelämän murroksesta. Muutokset näkyvät työntekijöiden ja työnantajien välisissä sekä työntekijöiden keskinäisissä suhteissa, työajassa, työntekijöiltä odotetuissa ominaisuuksissa, työn organisoinnissa, kontrollissa, palkitsemisessa sekä koko työn teon tavoitteessa. Suurimmat muutokset voidaan löytää työn ja vapaan uudeltaisesta rajautumisesta ja rytmittymisestä. Osa muutoksista voidaan pitää työntekijöiden näkökulmasta haasteellisina, kun taas osa on mahdollista nähdä myönteisenä kehityksenä. Moni muutos voi myös näyttää niin myönteiseltä kuin kielteiseltäkin katsantokannasta riippuen. Kuitenkin laajamittainen muutos sinänsä on aiheuttanut monille kokemuksen työn teon mielekkyyden heikkenemistä. (Järvensivu 2010.)

Vaikka työelämän muutoksista tiedetään melko paljon, niitä ei ole systemaattisesti tutkittu miesten ja naisten väliset erot huomioiden. Yksittäisiin työelämän osa-alueisiin on kohdennettu sukupuolispesi-

fisti huomiota, mutta tietoa ei löydy siitä, näyttääkö työelämä ja sen muutos kokonaisuudessaan olennaisesti erilaiselta miehille ja naisille ja jos, niin millaisia erot ovat.

Tässä tutkimuksessa sukupuolta pidetään merkityksellisenä tutkimuskohteena siksi, että se vaikuttaa työelämään ja työn tekemiseen monella eri tasolla, vaikka suomalaisten naisten ja miesten osallistuminen palkkatyöhön on poikkeuksellisen tasa-arvoista. Muissa yhteiskunnissa naisten osa-aikatyö on huomattavasti yleisempää eikä ansiotyön ja palkattoman kotityön yhdistelmä muodosta naisille samankaltaista kaksoistaakkaa kuin Suomessa. Tämä kulttuurinen erityispiirre on hyvä muistaa puhuttaessa miesten ja naisten tasa-arvon toteutumisesta työnteossa.

Työelämän rakenteiden tasolla sukupuoleen liittyvät mielikuvat ja asenteet suuntaavat ihmisiä työpaikalla eri ammatteihin, eri asemiin ja eri tehtäviin. Segregaatio eli ammattien ja alojen jakautuminen naisten ja miesten alueisiin on erityisesti suomalaiselle työelämälle tyypillinen ilmiö, ja sen suhdetta työelämän tasa-arvohaasteisiin on tarkasteltu laajasti. Sukupuoleen perustuvat jaot voivat sekä kohentaa että heikentää niin naisten kuin miestenkin asemaa ja toimintakykyä. (Kinnunen & Korvajärvi 1996; Kolehmainen 1999; Blom ym. 2001; Julkunen & Nätti 2002; Kovalainen 2004; Asplund ym. 2008; Heiskanen ym. 2008; Lehto & Sutela 2008; Suoranta 2009; Julkunen 2010.)

Rakenteiden tason lisäksi sukupuoli ilmenee myös naisten ja miesten erilaisina kokemuksina työelämän ilmiöistä. Tietyt naisten ja miesten toisistaan eroavat kokemukset ovat yleisesti tunnettuja: naisten kohtaamat haasteet liittyvät usein palkkaukseen, ammattitaidon arvostukseen, uralla etenemiseen ja työpaineiden jakautumiseen. Miehet puolestaan kokevat haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa ja ylitöiden määrässä. Naisesimiesten koetaan olevan miesesimiehiä useammin hyviä tukijoita ja kannustajia, erityisesti alaisten työssä kehittymisen suhteen. (Lehto & Sutela 2008.)

Oman sukupuolen merkitys työelämässä myös tiedostetaan: naiset kokevat miehiä useammin haittaa sukupuolestaan, kun taas miehet kokevat naisia useammin hyötyä sukupuolestaan (Huhta ym. 2007;

Nieminen 2008; Autio ym. 2010) Antilan (2006) tutkimuksen mukaan naisten ja miesten kokemukset eroavat toisistaan silloin, kun proaktiivisesti toimivan työpaikan henkilöstö arvioi työn mielekkyyden muutoksen suuntaa: naiset suhtautuivat tulevaisuuteen miehiä toiveikkaammin. Moilasen (2010) mukaan naiset olivat innostuneempia työstään kuin miehet, vaikka naisten työ oli muuttunut tasa-arvon ja vaikutusmahdollisuuksien suhteen huonompaan suuntaan.

Kun työn organisointuminen, työnjakotavat ja työaikojen rajaaminen ovat yhä useammin työntekijöiden omalla vastuulla, työmäärien epätasa-arvoisen jakautumisen riski on kasvanut (Järvensivu 2010; ks. myös Antila 2005). Muutokset työn organisoinnissa ovat myös huolenaihe suomalaisilla työpaikoilla (ks. esim. Aitta 2006; Autio ym. 2010). Tässä kohtaa erityisesti naisten usein soveltama vastuuratio-naalinen toimintatapa (Julkunen 2010; Kortteinen 1992; Korvajärvi 1996) saattaa aiheuttaa tilanteen, jossa naiset omivat itselleen kestä-mättömän määrän tehtäviä. Naisille tyypilliset kokemukset syrjinnästä työmäärän jakautumisessa ja työtehtävien jaossa antavat viitteitä siitä, että nimenomaan työn organisointiin liittyvät epäkohdat kuormittavat naisia (Autio ym. 2010, Leinonen ym. 2008). Tilannetta hankaloittaa se, että erityisesti nuoret naiset ovat usein epävakaalla työuralla (Leinikki 2009; Suoranta 2009).

Kokonaisvaltaisista sukupuolinäkökulman huomioivista työelämän katsantokannoista voidaan mainita työn feminisoituminen, jossa työelämän esitetään muuttuneen miehille vieraammaksi, kun naiset taas sopivat uuden työn kanssa paremmin yhteen (Julkunen 2010). Julkunen viittaa työn feminisoitumisella muun muassa vuorovaikutustaitojen kasvaneeseen merkitykseen sekä jatkuvasti käytettävissä olemisen vaatimukseen. Uuden tilanteen voi olettaa vaikuttavan sekä naisten että miesten kokemuksiin ja myös heidän kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa selviytyä työelämässä.

Työn tekemisen ajat, paikat ja tavat: miesten työ on joustavampaa ja rajattomampaa

Tutkimuksemme perusteella työn tekemisen aika tai paikka eivät näyttäydy samanlaisina naisille ja miehille. Sen sijaan näyttää siltä, että miesten työpaikat ovat joustavampia ja rajattomampia: miehet voivat paremmin vaikuttaa siihen, missä ja milloin työtään tekevät (Taulukko 6). Kyselyn tulokset tukevat osaltaan esimerkiksi työolotutkimusten havaintoja siitä, että naisten mahdollisuudet vaikuttaa työaikaan, -tahtiin tai vaikkapa työnjakoon työtovereiden kesken ovat miehiä heikkomat (Lehto & Sutela 2008, 58–59).

Väitteellä *Merkittävä osa tärkeistä työtovereistani toimii eri työnantajan palveluksessa kuin minä* haluttiin tutkia sitä, missä määrin suomalaiset jo työskentelevät tiimeissä, joissa on usean työnantajan työntekijöitä. Kyselyyn vastanneista samaa mieltä väitteen kanssa oli melko harva, 15 prosenttia kaikista vastaajista. Kuitenkin miehet olivat väitteestä samaa mieltä (21 %) selvästi naisia (11 %) useammin.

Samana vuonna kyselymme kanssa toteutetun Työ ja terveys -haastattelututkimuksen perusteella kaksi viidestä työssäkäyvästä työskenteli tai teki yhteistyötä vähintään kerran kuukaudessa oman työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa, vajaa neljännes päivittäin. Tutkimuksen mukaan päivittäinen työskentely työpaikan ulkopuolisten tahojen kanssa oli hieman yleisempää miesten kuin naisten keskuudessa. Miehistä neljännes ja naisista viidennes työskenteli tällaisissa yhteistyösuhteissa päivittäin. Vastaavasti naiset kokivat tärkeimpien työtovereidensa olevan miehiä useammin samasta työryhmästä tai yksiköstä. (Bergbom ym. 2013.)

Edellisen kanssa sopii hyvin yhteen se, että miehet myös kertoivat kyselyssämme naisia useammin tekevänsä työtä melko usein jossain muualla kuin omalla työpaikalla (naiset 30 %, miehet 43 %) ja voitavansa itse vaikuttaa työn tekemisen paikkoihin sekä käyttävänsä tätä mahdollisuutta (naiset 28 %, miehet 35 %).

Vastaavasti Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan miehet työskentelevät naisia useammin muualla kuin päätyöpaikallaan. Työnantajan

toisessa toimipisteessä tai asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona työskenteli ainakin satunnaisesti vuonna 2009 miehistä 42 % ja naisista 28 %. Vuoden 2012 aineiston perusteella osuudet olivat miehillä 34 % ja naisilla 26 %. Vastaavankaltaiset sukupuolenmukaiset erot löytyivät kysyttäessä säännöllistä työskentelyä toisten tiloissa sekä kulkuneuvossa tai muussa julkisessa paikassa työskentelyä. (Kandolin & Tuomivaara 2013.)

Miehet näyttivät kyselymme perusteella toisaalta nauttivan enemmän työmatkoista ja työhön sisältyvästä liikkuvuudesta, sillä väitteen *Minusta on mukavaa työni puitteissa viettää aikaa eri paikoissa tai matkustaa* kanssa samaa mieltä oli 41 prosenttia naisvastaajista ja 54 prosenttia miehistä. Kuitenkin miehet kokivat naisia useammin joutuvansa matkustamaan työssään liikaakin. Kaikista vastaajista vain kahdeksan prosenttia koki näin, miehistä 11 prosenttia ja naisista viisi prosenttia. Tilannetta voi selittää siten, että miehet useammin hankkiutuvat työtehtäviin, joissa joutuu matkustamaan. Naiset joutunevat puolestaan välttämään näitä tehtäviä perhevelvoitteiden vuoksi: perheiden työn- ja vastuunjako on edelleen hyvin perinteinen, ja naiset kantavat usein päävastuun sekä arjen kotitöistä että lapsista (Kiianmaa 2012). Näin ollen työmatkat voivat kasautua tietyille työntekijöille, jolloin niiden määrä ylittää mukavuusrajan ja matkustamisesta tulee pakko ja rasite.

Suomalainen työaika selvästi joustaa hyvin tarpeen mukaan. Tätä mieltä oli 79 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista. Työaika joustaa kuitenkin helpommin miestyöntekijöillä, sillä miehet olivat joustoon jossain määrin tyytyväisempiä kuin naiset. Samoin miehet kokivat naisia useammin voivansa määritellä työn tekemisen aikatauluja pitkälti itse tai yhdessä asiakkaiden ja/tai kollegojen kanssa.

Edellisistä huomioista huolimatta ylipäänsä tiimityö, eli työskentely ryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteisiä tehtäviä ja joka voi itse suunnitella työnsä, on muiden tutkimusten mukaan yleisempää naisilla kuin miehillä. Suomalaisnaisista 71 prosenttia työskentelee tällaisissa tiimeissä, kun vastaava luku miehillä on 60 prosenttia. (Eurofound 2010.)

Taulukko 6. Työnteon yhteisöön, aikaan ja paikkaan liittyvät kokemukset. Väitteen kanssa täysin tai osittain samaa mieltä olevien prosenttiosuudet.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Merkittävä osa tärkeistä työtovereistani toimii eri työnantajan palveluksessa kuin minä	11 %	21 %	15 %
Työtä tehdään melko usein jossain muualla kuin omalla työpaikalla	30 %	43 %	35 %
Voin vaikuttaa työn tekemisen paikkoihin ja myös käytän mahdollisuutta	28 %	35 %	31 %
Minusta on mukavaa työni puitteissa viettää aikaa eri paikoissa tai matkustaa	41 %	54 %	46 %
Joudun matkustamaan työssäni liikaa	5 %	11 %	8 %
Työaikani joustaa tarpeen mukaan	76 %	83 %	79 %
Määrittelen työnteokemisen aikatalujani pitkälti itse tai yhdessä kollegojen ja asiakkaiden kanssa	55 %	68 %	61 %

Sukupuolten erilaisia kokemuksia työpaikan ja -ajan jouston suhteen selittänee osaltaan horisontaalinen segregatio, naisten ja miesten työllistyminen eri aloille. Vuonna 2012 eniten miespalkansaajia työllistivät teollisuus sekä sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto, tukku- ja vähittäiskauppa sekä rakentaminen. Naisten selvästi suurin työllistäjä oli terveys- ja sosiaalipalvelut, seuraavaksi suurimmat tukku- ja vähittäiskauppa sekä koulutus. (Tilastokeskus, työvoimatutkimus.)

On selvää, että esimerkiksi terveydenhoitoalalla työn tekemisen paikkoihin ja aikoihin on vaikea vaikuttaa. Segregaation purkamisen on edennyt hitaasti, ja vaikka sukupuolien mukainen eriytyminen joissain ammateissa onkin liehtynyt, se on toisaalla vahvistunut, ja selvä enemmistö suomalaisista työskentelee edelleen vahvasti nais- tai miesvaltaisella työpaikalla (Korvajärvi 1996, 2010).

Edellisten tulosten kanssa sopii yhteen se, että tietoteknisten välineiden käytön on todettu olevan varsin sukupuolittunutta. Mobiili tietotekniikka mahdollistaa liikkuvuuden. Naiset käyttävät miehiä yleisemmin työssään pöytätietokonetta, miehillä taas on käytössä naisia useammin kannettava tietokone, älypuhelin ja tabletti tai tau-

lutietokone. Naiset kuitenkin käyttävät työajastaan hieman enemmän tietokoneen ääressä kuin miehet. (Tuomivaara 2013; Eurofound 2010.)

Vastaajille esitettiin myös työn feminisoitumista koskeva väite. Työn feminisoitumisella tarkoitetaan toisaalta työn muutosta epävarmemmaksi (muun muassa naisille tähän saakka yleisempien epätyöllisten työsuhteiden lisääntymistä), toisaalta työn tekemisen tapojen muutosta feminiiniseen, ”naistapaisempaan” suuntaan. (Julkunen 2010). Kyselytutkimukseemme osallistuneet olivat kuitenkin jossain määrin skeptisiä ilmiön suhteen. Väite *Naiset sopivat monessa mielessä nykyiseen työelämään miehiä paremmin* herätti vastakaikua vain viidesosassa vastaajista, eikä naisten ja miesten vastauksissa ollut juurikaan eroa.

Sen sijaan vastauksissa on havaittavissa selviä eroja sukupolvien välillä. Lamasukupolven ja Y-sukupolven naisista väitteestä samaa mieltä oli vain 13–14 prosenttia, kun taas suurten ikäluokkien naisista 35 prosenttia. Samoin miehistä väitteestä samaa mieltä olivat harvimminkin lamasukupolveen kuuluvat (13 %), useimmin suuret ikäluokat (39 %). Y-sukupolven miehet olivat jonkin verran lamasukupolvea useammin väitteestä samaa mieltä (21 %). Kenties naistapaisuuden ja miestapaisuuden välinen ero on pienentymässä sukupolvien vaihtuessa. Samaan viittasi kyselyn avovastausaineiston sukupolvittainen analyysi, johon palaamme myöhemmin. Tästä huolimatta miesten ja naisten työt näyttävät edelleen eroavan toisistaan työnteon aikojen, paikkojen ja tapojen osalta.

Miehet kokevat sukupuolten ja sukupolvien välistä sekä palkkatasa-arvoa naisia enemmän

Kyselyssä selvitettiin myös vastaajien kokemusta tasa-arvon toteutumisesta työelämässä ja työpaikalla. Tasa-arvokysymyksissä eriteltiin omiksi kysymyksikseen tutkimuksen kohteena olevat sukupolvi ja sukupuoli. Näissä kysymyksissä erot naisten ja miesten välillä kävivät selvästi ilmi: kautta linjan miehet olivat naisia tyytyväisempiä tasa-ar-

von toteutumiseen. Tässä suhteessa tutkimuksemme tulokset vastaavat aiempia tutkimuksia (ks. mm. Lehto & Sutela 2008, Kiianmaa 2012).

Tasa-arvoa käsiteltiin kyselyssä seuraavanlaisin väittein:

- Eri sukupolviin kuuluvia kohdellaan samalla tavoin työelämässä
- Eri sukupolviin kuuluvien välinen tasa-arvo toteutuu työelämässä
- Niin sanottu sukupolvikonflikti on realistinen uhka työelämässä
- Naisia ja miehiä kohdellaan samalla tavoin työelämässä
- Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työelämässä
- Naiset sopivat monessa mielessä nykyiseen työelämään miehiä paremmin
- Sukupuolten välillä toteutuu työyhteisössäni palkkatasa-arvo

Kyselymme perusteella **eri sukupolvien välisessä tasa-arvossa** on vielä runsaasti työtä. Kaikista vastaajista alle puolet koki, että työelämässä toteutuu tasa-arvo eri sukupolviin kuuluvien välillä. Kuten taulukosta 7 nähdään, miehet kokevat sukupolvien välisen tasa-arvon toteutuneen paremmin kuin naisvastaajat. Naisista 43 prosenttia ja vastaavasti miehistä 53 prosenttia oli samaa mieltä väitteiden *Eri sukupolviin kuuluvia kohdellaan samalla tavoin työelämässä* ja *Eri sukupolviin kuuluvien välinen tasa-arvo toteutuu työelämässä*. Naiset puolestaan olivat useammin sitä mieltä, että *Niin sanottu sukupolvikonflikti on realistinen uhka työelämässä*.

Työterveyslaitoksen toteuttaman monimuotoisuusbarometrin 2011 (Toivanen ym. 2012) mukaan ikää pidetään merkitykseltään tärkeimpänä monimuotoisuuden ulottuvuutena työpaikalla. Sen merkityksen uskottiin myös kasvavan tulevaisuudessa. Seuraavaksi merkittävimpinä tekijöinä pidettiin osatyökykyisyyttä, kielitaustaa ja perhetilannetta. Sukupuolta pidettiin viidenneksi tärkeimpänä monimuotoisuuden ulottuvuutena. (mt, 7–8.)

Taulukko 7. Kokemukset eri sukupolviin kuuluvien välisestä tasa-arvosta. Väitteen kanssa täysin tai osittain samaa mieltä olevien prosenttiosuudet.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Eri sukupolviin kuuluvia kohdellaan samalla tavoin työelämässä	43 %	53 %	47 %
Eri sukupolviin kuuluvien välinen tasa-arvo toteutuu työelämässä	43 %	53 %	47 %
Niin sanottu sukupolvikonflikti on realistinen uhka työelämässä	39 %	28 %	34 %

Tyytyväisyydestä sukupolvien väliseen tasa-arvoon ei ole tarjolla yhdenmukaisia vertailutietoja, mutta sukupolvien välistä tasa-arvoa on käsitelty työolotutkimuksissa muun muassa kysymällä, arvostetaanko vanhempien työkokemusta, käytetään eri ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi sekä onko henkilö havainnut tai kokenut ikään perustuvaa syrjintää työpaikalla (Ks. Lehto & Sutela 2008). Kolmessa edellisessä työolotutkimuksessa (vuodet 1997, 2003 ja 2008) ei näissä kysymyksissä ole havaittavissa merkittäviä eroja sukupuolten välillä.

Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevista väitteistä (Taulukko 8) naisten ja miesten vastauksissa muodostui paikoin vieläkin selvempiä eroja kuin taulukon 7 väittämissä. Naiset uskoivat miehiä harvemmin yhtäläiseen kohteluun ja tasa-arvoisuuteen työelämässä. Naisista noin viidennes ja miehistä noin puolet koki, että naisia ja miehiä kohdellaan samalla tavoin työelämässä. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumiseen uskoi vain hieman useampi vastaaja, naisista 27 prosenttia ja miehistä 52 prosenttia.

Työolotutkimusten mukaan miesten joukossa tasa-arvon toteutumiseen tyytyväisten osuus on kasvanut selvästi enemmän kuin naisten joukossa (Lehto & Sutela 2008, 104–105). Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan miehistä 40 prosenttia ilmoitti olevansa erittäin tyytyväinen tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla, kun naisista näin koki 30 prosenttia. Vuoden 2012 tasa-arvobarometrin mukaan miehistä yli puolet mutta naisista vain kolmannes piti naisten mahdollisuuksia työelämässä yhtä hyvinä kuin miesten. Omalla työpaikallaan tasa-arvon

koki toteutuneen erittäin tai melko hyvin jopa 79 prosenttia miehistä ja 66 prosenttia naisista. Positiivisimmin tilanteen kokivat ne vastaajat, jotka työskentelivät työpaikoilla, joilla kumpikaan sukupuoli ei ollut selvänä enemmistönä. (Kiiänmaa 2012, 18, 29–30).

Palkka on konkreettisin mittari, jolla yksilö voi mitata omaa arvostustaan työnantajansa silmissä. Omaa työyhteisöään arvioidessaan kyselyyn vastanneista naisista 45 prosenttia ja miehistä 55 prosenttia koki sukupuolten välisen palkkatasa-arvon toteutuvan. Tutkimustulos on yhdenmukainen tilastojen ja aiempien tutkimustulosten kanssa. Niiden mukaan palkkatasa-arvoa ei ole yrityksistä huolimatta saavutettu, ja palkkaus on edelleen liian usein sukupuolikysymys. Tasa-arvobarometri 2012 kertoo, että naisista vajaa kolmannes kokee sukupuolestaan koituneen haittaa palkkauksessa, kun miehistä näin koki kaksi prosenttia (Kiiänmaa 2012, 31).

Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin mukaan palkkaero vuonna 2011 oli keskimäärin 17 prosenttia, yksityisellä sektorilla jopa 25 prosenttia. Ero ei myöskään ole kokonaan selitettävissä pois segregaatiolla, eli sillä että naiset ja miehet työskentelevät eri tehtävissä ja eri aloilla, sillä tilaston mukaan samalla alalla samassa tehtävässä työskentelevä nainen tienaa 10 prosenttia vähemmän kuin samaan ikäluokkaan kuuluva saman koulutustaustan omaava mies. Naisen eurosta todella puuttuu lähes viidesosa kun sitä verrataan miehen palkkseen saamaan euroon, ja tilanne on pysynyt miltei samana 1990-luvulta lähtien (Idman 2011).

Palkkatasa-arvon saavuttamiseksi toisin sanoen pitää edelleen työskennellä lujasti. Hallituksen ja työmarkkinaosapuolten yhteistyössä vuonna 2006 käynnistämää samapalkkaisuusohjelmaa jatketaan edelleen, ja sen tavoitteeksi on asetettu palkkaeron kaventaminen enintään 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Aihe on nostettu mediassa esille aivan viime aikoinakin. Sosiaali- ja terveysministeriö lanseerasi syyskuussa 2013 Puhutaan palkoista -kampanjan, jonka tarkoituksena on korostaa palkkatasa-arvon periaatetta ja nostaa esiin perusteettomia palkkaeroja. Kampanjassa kehoitetaan ”nostamaan kissa pöydälle” eli puhumaan palkoista ja palkkausperiaatteista työpaikoilla.

Taulukko 8. Kokemukset sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Väitteen kanssa täysin tai osittain samaa mieltä olevien prosenttiosuudet.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Naisia ja miehiä kohdellaan samalla tavoin työelämässä	26 %	49 %	36 %
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työelämässä	27 %	52 %	38 %
Sukupuolten välillä toteutuu työyhteisössäni palkkatasa-arvo	45 %	55 %	49 %
Naiset sopivat monessa mielessä nykyiseen työelämään miehiä paremmin	25 %	27 %	26 %

Osaava työntekijä on palkkansa ansainnut. Kuten edellä todettiin, palkka on keskeinen arvostuksen mittari. Palkkaus liittyy myös kysymyksen vallasta: kenellä on oikeus ja mahdollisuus vaikuttaa palkkaukseen? Ovatko palkkauksen periaatteet läpinäkyviä ja aina kaikille samat?

Kyselyssä esitettiin palkkausta ja palkitsemista koskevia väitteitä, joista kävi ilmi että miehet ovat naisia tyytyväisempiä palkkauksen ja palkitsemisen toteutumiseen työpaikallaan (Taulukko 9). Miehet kokivat ensinnäkin naisia useammin voivansa vaikuttaa omiin ansioihinsa. Naisista 60 prosenttia oli jossain määrin samaa mieltä väitteen *Pystyn vaikuttamaan ansioihini ainakin jollain tapaa* kanssa, miehistä 71 prosenttia. Tämä kokemus selittää osaltaan naisten kriittisempää asennetta palkkatasa-arvon toteutumiseen.

Toisaalta miehet olivat myös naisia tyytyväisempiä palkan muodostumiseen. Tehtävien vaativuuden huomiointiin palkkauksessa oli tyytyväisiä kaksi viidestä naisesta ja reilu puolet miehistä. Hieman kriittisemmin vastaajat suhtautuivat tapaan, jolla osaaminen tai suoriutuminen huomioidaan palkkauksessa. Naisista 35 prosenttia ja miehistä 46 prosenttia oli väitteen *Työyhteisössäni osaaminen tai suoriutuminen huomioidaan palkkauksessa* kanssa jossain määrin samaa mieltä.

Työolotutkimuksessa tyytyväisyyttä palkkaukseen on selvitetty kysymällä, miten oikeudenmukaisena vastaaja pitää omaa palkkaansa verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin. Vuoden 2008 tutkimukseen osallistuneista naisista 63 prosenttia ja miehistä

48 prosenttia piti palkkaansa jonkin verran tai selvästi matalampana suhteessa muihin ammatteihin. Tämän ohella miesten suurempaa tyytyväisyyttä palkkukseen selittänee se, että ”miehet paitsi saavat enemmän palkkaa ja erilaisia lisiä, myös käyvät useammin henkilökohtaisia palkkakeskusteluja esimiehen kanssa sekä ovat saaneet sen perusteella palkankorotuksen”. (Lehto & Sutela 2008, 165–167).

Taulukko 9. Palkkukseen liittyvät kokemukset. Väitteen kanssa täysin tai osittain samaa mieltä olevien prosenttiosuudet.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Pystyn vaikuttamaan ansioihini ainakin jollain tapaa	60 %	71 %	64 %
Työyhteisössäni tehtävien vaativuus huomioidaan palkkauksessa	40 %	51 %	45 %
Työyhteisössäni osaaminen tai suoriutuminen huomioidaan palkkauksessa	35 %	46 %	40 %

Miehet luottavat omaan pärjäämiseensä, naisilla painottuu eettisyys, ekologisuus ja esteettisyys

Naisten työelämäajatuksista ja työorientaatiosta löytyy miehiä enemmän eettisiä, ekologisia ja esteettisiä elementtejä. On myös todettu, että naiset kokevat oman työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi useammin kuin miehet. Sen sijaan naiset kokevat miehiä useammin, etteivät he saa tehtyä työtään päivittäin riittävän hyvin. Miehistä kokemuksen hyvin tehdystä työstä sai päivittäin 67 prosenttia ja naisista 55 prosenttia. (Järvensivu & Toivanen 2013.)

Kyselyaineistomme perusteella naiset myös odottavat työnteon mielekkyyden lisääntyvän omalla kohdallaan. Miesvastaajista vain 25 prosenttia arvioi työnteon mielekkyyden ja työhalujen kehittyvän omalta kohdaltaan tulevaisuudessa parempaan suuntaan, kun naisten vastaava osuus oli 41 prosenttia. Huonompaan suuntaan muutosta odotti miehistä 24 prosenttia ja naisista 18 prosenttia.

Kyselyn perusteella miehet kuitenkin luottavat omaan osaamiseensa ja sen varassa pärjäämiseen naisia selvästi enemmän. Lähes neljä viidestä miehestä oli samaa mieltä väitteen *Oma osaaminen on parempi turva kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde* kanssa, naisista reilu puolet. Tulosta selittänee osaltaan se, että naisille määräaikaiset työsuhteet ovat tyypillisempiä (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2012), ja siksi toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, tuon saavuttamattoman toivetailan, etuihin uskotaan. Sen sijaan tulos näyttää ristiriitaiselta kun huomioidaan se, että Suomessa naiset ovat yli 65-vuotiaiden ryhmää lukuunottamatta koulutetumpia kuin miehet (Tilastokeskus, Väestön koulutus rakenne). Tässä mielessä naisilla pitäisi olla varaa luottaa omaan osaamiseensa.

Naisten luottamus omaan osaamiseensa myös kärsii miehiä enemmän oman ammattiosaamisen tai työnkuvan ulkopuolelle jouduttaessa. Väitteen *Pelkään tekeväni virheitä työskennellessäni oman ammattiosaamiseni/työnkuvani ulkopuolisissa tehtävissä* kanssa samaa mieltä oli 42 prosenttia naisista ja 31 prosenttia miehistä. Pärjäämisstrategioita käsittelevän kyselyosion tulokset osoittivat naisten käyttäneen miehiä enemmän erilaisia pärjäämisstrategioita. Onkin mahdollista, että miesten perusorientaatio työhön ja työelämään sekä siellä pärjäämisen on luottavaisempi kuin naisten, mikä ei olisi kovinkaan yllättävää ottaen huomioon työelämän tasa-arvo-ongelmat.

Luottavainen suhtautuminen omaan pärjäämiseen on sukupuolen lisäksi yhteydessä myös vastaajan ammattiasemaan, sillä erityisesti johtoasemassa toimineet miehet olivat muita useammin samaa mieltä väitteistä *Voin itse vaikuttaa siihen, onko minulla töitä jatkossa* (90 % samaa mieltä) ja *Oma osaaminen on parempi turva kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde* (80 % samaa mieltä). Ensimmäisestä väitteestä oli samaa mieltä kaikista vastaajista 64 % (naisista 59 ja miehistä 72 prosenttia) ja jälkimmäisestä 62 % (naisista 54 ja miehistä 73 prosenttia). Ammattiaseman ja sukupuolen yhteyksiä vastaajien työelämäkokemuksiin ja muutostilanteessa käytettyihin pärjäämisstrategioihin käsitellään edempänä vielä tarkemmin.

Miehet suhtautuivat myös irtisanomisten tavanomaisuuteen realistisesti. He olivat naisia useammin sitä mieltä että irtisanomiset kuu-

luvut normaalina osana nykytyöelämään – miehistä tätä mieltä oli 51 prosenttia, naisista 37 prosenttia.

Uusi työelämä edellyttää työntekijöiltä uudenlaisten taitojen käyttämistä. Kuten taulukosta 10 nähdään, naiset antoivat miehiä enemmän painoa emootioiden, estetiikan sekä eettisyyden huomioimiselle. Ylipäätään huomionarvoista on, että kaikista vastaajista 93 prosenttia piti työn kannalta tärkeänä kykyä käyttää ja hallita tunteita. Naiset pitivät tunteidenhallintaa miehiä hieman tärkeämpänä. Vastaajista 78 prosenttia (naisista 82 %, miehistä 73 %) oli jossain määrin samaa mieltä väitteen *Työssä tärkeä osaaminen kattaa myös kyvyn harkita asioita eettiseltä ja/tai ekologiselta kannalta* kanssa.

Ulkonäöstä huolehtimista tärkeänä osaamisen osa-alueena piti joka kuudes vastaaja, naisista jo selvästi suurempi osuus (68 %) kuin miehistä (48 %). Varsin mielenkiintoinen tulos on se, että sekä naisista että miehistä vanhemmat sukupolvet pitivät ulkonäöstä huolehtimista tärkeämpänä kuin nuoremmat. Suurten ikäluokkien naisista ulkonäöstä huolehtimista piti tärkeänä lähes 90 prosenttia ja miehistä 73 prosenttia, kun taas Y-sukupolven naisista 56 prosenttia ja saman sukupolven miehistä vain 32 prosenttia. Vastaajan ammattiaseman ja sukupuolen yhteyksiä eettiseen toimintatapaan käsitellään tarkemmin kirjan luvussa Ovatko naisjohtajat erilaisia?

Taulukko 10. Osaamiseen liittyvät kokemukset. Väitteen kanssa täysin tai osittain samaa mieltä olevien prosenttiosuudet.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Oma osaaminen on parempi turva kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	54 %	73 %	62 %
Pelkään tekeväni virheitä työskennellessäni oman ammattiosaamiseni/työnkuvani ulkopuolisissa tehtävissä	42 %	31 %	38 %
Työssä tärkeä osaaminen kattaa myös kyvyn käyttää tai hallita tunteita viisaasti	96 %	90 %	93 %
Työssä tärkeä osaaminen kattaa myös kyvyn harkita asioita eettiseltä ja/tai ekologiselta kannalta	82 %	73 %	78 %
Työssä tärkeä osaaminen kattaa myös ulkonäöstä huolehtimisen	68 %	48 %	60 %
Teen työtä vain saadakseni rahaa	31 %	44 %	36 %

Vastaajien arvoja selvittävässä osiossa esitettiin myös palkkausta koskeva väite. Väite esitettiin muodossa *Teen työtä vain saadakseni rahaa*. Kaikista vastanneista miehet olivat useammin samaa mieltä väitteen kanssa: naisista 31 prosenttia ja miehistä 44 prosenttia kertoi työkentelevänsä vain rahan vuoksi. Raha motivoi siis enemmän kyselyyn vastanneita miehiä, kun taas naisten vastauksissa painottuivat erilaiset arvot – muun muassa ekologisuus.

Tasa-arvotyötä riittää tehtäväksi

Työ näyttää sekä tutkimuksen perusteella että tilastojen valossa miehille ja naisille erilaiselta. Tänä päivänä erilaisuus on sekä samanlaista että erilaista kuin muutama vuosikymmen sitten. Toimialojen mukainen segregaatio on edelleen vahvaa, samoin sijoittuminen työelämän hierarkioihin vaihtelee sukupuolen mukaan. Tasa-arvokokemukset ovat yhä naisilla heikompia kuin miehillä. Perinteiseksi erilaisuudeksi voidaan laskea myös se, että miesvaltaisen yksityisen puolen yritykset tarjoavat hyvin erilaisia työelämäkokemuksia kuin naisvaltaisen kuntapuoli. Naisvaltaisissa hyvinvointiammateissa työ koetaan yleensä mielekkääksi ja merkitykselliseksi, mutta samaan aikaan niissä koetaan resurssien vähentämiseen ja jatkuviin muutoksiin liittyviä riittämättömyyden ja ristiriitojen tunteita. (Ks. Julkunen 2010; Laine ym. 2010; Järvensivu & Toivanen 2013.)

Varovaisesti voisi kuitenkin arvioida jonkinlaista muutosta olevan tapahtumassa siinä, millä tavoin työn ja työelämän erilaisuus tai epätasa-arvo ja sitä kautta mahdollisesti erilaiset hyvinvointivaikutukset näkyvät miesten ja naisten kohdalla. Naisten ja miesten uusi työ saattaa olla jossain määrin erilaista. Miesten uusi työ on liikkuvampaa, joustavampaa, rajattomampaa ja verkostomaisempaa, kun taas naisten työ vaikuttaa paikkasidonnaisemmalta ja paikallisemmalta, tiukka-rajaisemmalta. Tämä näkyy sekä konkreettisena matkustamisena ja mobiililyönä että laitesidonnaisuutena. Siinä missä tietotekniikka sitoo naisia paikoilleen ja lähiryhmiin, se mahdollistaa mobiililaitteiden

muodossa miesten liikkumisen laajemmissa verkostoissa. Naiset ovat edelleen huoltovelvollisuuksien vuoksi sidotumpia aikaan ja paikkaan kuin miehet, kaikesta teknologian lisääntymisestä huolimatta.

Niin ikään yhä lisääntyvä projektityö on luonteeltaan erilaista miesten ja naisten tekemänä. Naisilla projektityö liittyy julkiseen sektoriin ja määräaikaisiin työsuhteisiin, kun taas miesten projektit ovat enemmän toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden puitteissa tapahtuvia verkostoituneita hankkeita, joiden puitteissa matkustetaan. Miesvaltaisilla aloilla kääntöpuolena saattaa olla suurempi altistuminen irtisanomisille. Tutkimuksemme perusteella naiset luottavatkin enemmän vakituisen työsuhteen tuomaan turvaan, miehet oman osaamisensa voimaan, vaikka tilastojen perusteella voisi olettaa päinvastaista: osaaminen on tilastoissa naisten valttikortti ja vakituiset työsuhteet miesten etu.

Vaikka perinteiset rajalinjat ”naisten töiden” ja ”miesten töiden” välillä ovatkin häviämässä kun yhä useampi ylittää ne, käsitykset ja arvostukset istuvat sitkeässä. Työelämä on edelleen ”organisoitunut naisten ja miesten paikoiksi, asemiksi ja palkoiksi”, kuten Merja Kinnunen ja Päivi Korvajärvi kirjoittivat 17 vuotta sitten (Kinnunen & Korvajärvi 1996). Tutkimuksestamme käy ilmi, että naiset painottavat edelleen perinteisiä ”feminiinisiä vahvuuksia”, joita ovat eettisyys, emotionaalisuus ja esteettisyys. Nämä arvot tyypillisesti korostuvat naisvaltaisilla aloilla eli palvelu- ja hyvinvointisektorilla. Miehiä motivoi naisia enemmän raha, ja he ovat tyytyväisempiä palkkauksen tasa-arvoisuuteen ja perusteisiin – syystäkin.

Tulevaisuuden työelämän haaste tuleekin olemaan siinä, miten purkaa suomalaiselle työelämälle tyypillisiä tasa-arvo-ongelmia (palkkaus, sukupuolenmukainen segregatio) ja varmistaa, ettei muuttuva työelämä synnytä uudenlaisia epätasa-arvon kokemuksia. On siis tärkeä pohtia, millaisia vaikutuksia esimerkiksi mobiilin työn ja projektityön lisääntymisellä on naisten ja miesten työelämäkokemuksiin, työhyvinvointiin sekä mahdollisuuksiin yhdistää työ ja vapaa-aika kullekin ihmiselle hyvällä ja elämänvaiheeseen sopivalla tavalla.

PÄRJÄÄMISSTRATEGIAT MUUTOSTEN OSANA

Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen

Tässä tutkimuksessa työelämän muutostilanteisiin reagoimisen tapoja nimitettiin pärjäämisstrategioiksi. Jokainen käytetty pärjäämisstrategia on kuitenkin myös muutosvoima. Niin ikään ihminen voi käyttää pärjäämisstrategioita ilman, että olisi juuri kohdannut haastavan tilanteen työssään. Pärjäämiseen pyrkiminen ei ole pelkkää reagointia, vaan se voi olla hyvinkin aktiivista toimintaa.

Käsitlemme seuraavaksi, millaisia pärjäämisstrategioita miehet ja naiset sekä eri sukupolviin lukeutuvat olivat käyttäneet työelämän muutostilanteita kohdatessaan. Tarkastelun taustaksi luonnehdimme vielä tarkemmin tapaamme ajatella pärjäämisstrategiat sekä työntekijöiden keinoiksi muuttaa työelämää että lisätä työnsä ja elämänsä mielekkyyttä.

Muutokset etenevät pärjäämisstrategioiden sukupolvien ketjussa

Työelämän muutos ja sukupolvien ketju etenevät yhtä jalkaa. Jokainen sukupolvi on aikansa lapsi ja tekijä. Sukupolvien ajattelemisen ketjuksi

painottaa jatkuvuutta peräkkäisten sukupolvien välillä. Kohdatuissa haasteissa on samankaltaisuuksia, samoja kokemuksia on osunut työuran varrelle.

Joissakin suhteissa esimerkiksi lamasukupolvi ja Y-sukupolvi muistuttavat paljon enemmän toisiaan kuin vaikkapa suuria ikäluokkia. Tällaisia asioita ovat muun muassa koulutustaso ja suhde digitaali-suuteen tai sosiaaliseen mediaan. Työelämän muutosten näkökulmasta keskeinen lamasukupolvea ja Y-sukupolvea yhdistävä piirre on, että kummallakaan sukupolvella ei ole kokemuksia ns. vanhasta työelämästä ja sen pelisäännöistä, joiden voi ajatella murtuneen Suomessa viimeistään 1990-luvun laman myötä.

Vastaavalla tavalla vanhempia sukupolvia yhdistää muisto siitä, millaista ”vanha työelämä” oli. 1970-luvun öljykriisi tai Ruotsin siirtolaisuus ovat vain suurten ikäluokkien ja öljykriisin sukupolven kokemuksia. Jotkut näiden sukupolvien edustajista kertoivat kokeneensa jo kolme lamaa. On selvä, että perspektiivi on tällöin täysin erilainen kuin Y-sukupolven kohdatessa ensimmäisen taantumansa vuodesta 2008 eteenpäin.

Ajatus sukupolvista yhteiskuntakehitystä myötäilevänä jatkumona tuottaa helposti mielikuvan kokemusten ja näkemysten ylös tai alas johtavasta trendistä. Harvat asiat kuitenkin noudattavat suoraa trendiä, sillä ihmiskunnan historiasta löytyy toistuvuuksia, kehiiä ja spiraaleja. Esimerkiksi kyselyaineistostamme löytyi yllättävän vähän muuttujia, jotka olisivat edenneet sukupolvittaisessa tarkastelussa aivan suoraviivaisesti trendinä. Paljon tavanomaisempaa oli jonkinlainen edestakainen liike, aaltomainen tai sahaava viiva.

Tätä taustaa vasten esimerkiksi Y-sukupolven erilaisuudesta puhuminen tuntuu hätäiseltä. Lähes jokaisen muuttujan kohdalla Y-sukupolvi muistutti jotain toisista sukupolvista: joko edeltäjänsä lamasukupolvea tai sitten toisia nousukauden nuorten sukupolvia. Tämä ei tarkoita, etteikö Y-sukupolvella olisi omia ainutlaatuisia piirteitäänkin. Jokaisella sukupolvella on ja lisäksi jokaisen sukupolven piirteiden yhdistelmä on omanlaisensa, mistä muodostuu sukupolven oma profiili.

Pärjäämisstrategioiden näkökulmasta huomionarvoista on, että sukupolvet eivät asemoidu suhteessa työelämän muutoksiin samalla tapaa, vaan kohtaavat ne eri-ikäisinä, erilaisella elämäkokemuksella ja erilaisissa elämänvaiheissa. Aiemmat kokemukset ja tulevaisuuden odotukset vaikuttavat siihen, miten muutos koetaan ja kohdataan. Ulkoapäin tuleva muutos on kuin ihmisen työelämäntarinalle asetettu kysymys, johon pitää vastata jotenkin. Vanhempien ja nuorempien sukupolvien vastausvaihtoehtojen valikoimat poikkeavat vääjäämättä toisistaan. Eri sukupolvet ammentavat episodeja ja juonia omiin tarinoihinsa erilaisesta sosiaalisesta tarinavarannosta, vaikka elävätkin samaan aikaan samoja tapahtumia. Tämä tarkoittaa myös sukupolvi-taista pärjäämisstrategioiden vaihtelevuutta, kun hieman erilaiset pärjäämisstrategiat koetaan mahdollisiksi, luonteviksi tai houkutteleviksi.

Ihmisten käyttämät pärjäämisstrategiat muuttavat sekä työelämää että yhteiskunnan sosiaalista tarinavarantoa. Seuraavalle sukupolvelle jää perinnöksi hieman erilainen työelämä ja vähän erilainen tarinavaranto. Sukupolvien ketju läpäisee tarinavarannon laittaen sen samalla yhteiskunnan muutoksenmukaiseen liikkeeseen.

Sosiaalisen tarinavarannon ja pärjäämisstrategioiden muuntuminen sukupolvien ketjussa muistuttaa Virtasen (2002) huomiota siitä, miten yhteiskunnalliset ideologiat ja ajatukset kulkeutuvat sukupolvien ketjussa perintönä ja mobilisoituvat varsinaisiksi liikkeiksi tietyllä rytmillä. Liikkeeksi mobilisoituminen edellyttää ajan kulumista, tarinavarannon muuntumista, mutta se edellyttää myös ”sukupolvien välistä perintöä” ja toistuvuutta. Toistuvuuden ajatukseen viittasimme aiemmin kollektiivisen trauman uusimisella; ilmeisesti vasta ”uusiutunut trauma” mobilisoi sukupolven aktiivisempaan toimintaan. Tässä kohtaa aktiivinen toiminta tarkoittaa sellaisten pärjäämisstrategioiden käyttöä, joiden yhteiskunnallinen muutospotentiaali on suuri.

Esimerkiksi tällä hetkellä huomattavaa aktiivisuutta ilmentäväksi työelämässä pärjäämisen strategiaksi profiloituisi työn kohtuullistaminen, downshifting, vaikka sitä voisi toisaalta luonnehtia vetäytyväksi tai työstä etäännyttäväksi strategiaksi ja tässä mielessä passiivisuutta ilmentäväksi strategiaksi. Se on eräänlaista ei-tekemistä. Kohtuullista-

minen on valitsemastamme näkökulmasta työelämän peruspelissäntöjenmukaisesta, odotuksenmukaisesta, toiminnasta kieltäytymistä ja sitä kautta aktiivista tai peräti uutta luovaa toimintaa. Ei olekaan yllättävää, että kohtuullistamisen yhteydessä viitataan toisinaan sanaan ”liike” ja toiminta yhdistetään osaksi ”degrowth-liikettä”. Toisin tekeminen ja tekemättä jättäminen ovat lähisukulaisia.

Tästä esimerkistä voi huomata, että pärjäämisstrategia on passiivinen, aktiivinen tai luova vain suhteessa johonkin yhteiskunnalliseen tilanteeseen; ei sinänsä itsessään eikä universaalisti. Vastaavasti yhden sukupolven kohdalla luova pärjäämisstrategia saattaa hyvinkin kuluja ja muuntua passiiviseksi sukupolvien ketjussa. Kenties kohtuullistaminenkaan ei ole enää muutaman vuosikymmenen kuluttua erityisen mielenkiintoinen keskustelunaihe.

Pärjäämisstrategioihin sisältyy erilaisia määriä muutosvoimaa

Vaikka tutkimme työelämän muutostilanteita, halusimme antaa pärjäämisstrategialle sellaisen sisällön, ettei strategian käyttäminen välttämättä edellytä tilannetta, johon on reagoitava. Työntekijä voi soveltaa jotain pärjäämisstrategiaa, vaikkei hänen tarinansa jatko olisikaan kyseenalaistanut. Tämän vuoksi emme valinneet esimerkiksi enemmän käytettyä selviytymiskeinon tai -strategian käsitettä. Tutkimusta tehdessämme huomasimme ihmisten kuitenkin usein assosioivan myös pärjäämisen käsitteen haasteelliseen tilanteeseen ja ylipäänsä kertovan herkemmin kohtaamistaan ongelmista kuin onnistumisista.

Lähdimme liikkeelle kirjassa ”Tapaus työelämä – ja voiko sitä muuttaa?” (Järvensivu 2010) esitetyistä pärjäämisstrategioista ja tavasta ymmärtää käsite. Kyselyä varten etsimme lisää aihetta käsittelevää kirjallisuutta. Hyödynsimme myös kirjoituspyyntöaineistoon kertyneitä ideoita pärjäämisstrategioista. Listasimme niitä kirjoituksista useampia kymmeniä, joita luokittelimme yläluokiksi ja kirjasimme lomakkeeseen. Kyselylomakkeeseen päätyneet pärjäämisstrategiat olivat siis tulosta sekä aihepiirin kirjallisuudesta että tässä tutkimuksessa jo tuotetusta empiirisestä aineistosta.

”Tapaus työelämässä” pärjäämisstrategiat määritellään työelämän kenttäpelaajien kunnialla selviytymiseen ja työn mielekkyyden parantamiseen käyttämiksi toimintatavoiksi. Pärjäämisstrategiat ymmärretään vaihtelevassa määrin toimijuutta ilmentäviksi ja reflektoiduiksi. Ne eivät välttämättä ole kovin tietoisten rationaalisten prosessien tuotetta, mutta voivat silti olla ymmärrettäviä ja mielekkäitä. On mahdollista erottaa passiiviset, aktiiviset ja luovat pärjäämisstrategiat sen mukaan, miten paljon työelämän kentän muutosvoimaa tai uuden ituja niihin sisältyy. (Järvensivu 2010, 183–190.)

Kun pärjäämisstrategia määritellään tällä tavoin, sille annetaan eri lailla painottunut sisältö kuin esimerkiksi stressi- ja coping-tutkimuksissa on tapana antaa selviytymisstrategialle tai selviytymiskeinolle. Kyseisissä tutkimuksissa pohditaan, millaisia selviytymisstrategioita ihmiset käyttävät stressaavissa työtilanteissa ja miksi sekä millaisia resursseja heillä on käytettävissään selviytymisensä tueksi. (Esim. Dewe & Cooper 2007.) Käytettyjen strategioiden laajemmat, käyttäjän ulkopuoliset, seuraukset jäävät pääsääntöisesti pohtimatta. Ihmisten soveltamien selviytymisstrategioiden yhteydet yhteiskunnalliseen muutokseen eivät ole näiden lähinnä psykologisten tutkimusten kiinnostuksen kohteena.

Tarkastelussamme aktiivinen pärjäämisstrategia ilmentää toimijuutta yhteiskuntaan päin ja luova ammentaa yhteiskunnan ja työelämän marginaaleista. Ajatus tulee lähelle sitä, miten arkipuheessa ymmärretään yhteiskunnallinen aktivismi. Yhteiskunnallisella aktivismilla taas on yhtymäkohtansa yhteiskunnallisiin liikkeisiin ja sitä kautta sukupolvikäsitteeseen. Luovien pärjäämisstrategioiden ympärille voisi muodostua yhteiskunnalliseksi liikkeiksi mobilisoituvia sukupolvia.

Pärjäämisstrategianäkökulmalla on mahdollista asemoitua yhteiskunnallisten mobilisoituneiden liikkeiden ja yksilön selviytymiskeinojen välimaastoon painottaen yksilön tekemien pientenkin valintojen ja ratkaisujen merkitystä, paitsi hänen itsensä ja lähiympäristönsä, myös yhteiskunnan kannalta lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Yksilön valinnat ja ratkaisut, niin tietoiset kuin tiedostamattomatkin tapahtuvat yhteiskunnan asettamilla reunaehdoilla, ja niillä on vastavuoroisesti niin tarkoitettuja kuin tarkoittamattomiakin seurauksia ihmiselle itselleen, hänen lähiyhteisölleen ja yhteiskunnalle.

Tarinakäsitteistöä käyttäen ihmisen oma tarina on kiinteässä vuorovaikutuksessa kulttuuristen kertomusten kanssa ja ihmisen toimijuus näkyy sekä siinä, miten aktiivinen tai peräti luova oman tarinansa kirjoittaja hän on että siinä, miten paljon hän pystyy tarinallaan vaikuttamaan kulttuuriseen kertomukseen tai tarinavarannon kokonaisuuteen. Ihminen kirjoittaa tarinaansa yhdessä toisten kanssa ja olennainen osa tarinan kirjoittamista, tai kertomista, on sen sovitteluun yhteen toisten ihmisten tarinoiden kanssa. Tarinoita sovitteluaan sukupolvien sisällä ja välillä.

Kulttuuristen kertomusten olemassa olo tarkoittaa sitä, että ihmisen ei tee valintojaan irrallaan yhteiskunnasta. Usein tiedostamattomat sosiaaliset, kulttuuriset, taloudelliset ja aineelliset edellytykset määrittävät vahvasti ihmisten valintoja ja rajoittavat mahdollisuuksia. Ihminen on erilaisten vallanmuotojen kohteena, mutta toisaalta useimmiten myös jonkinlaisen vallan käyttäjä. Toimijuus ja valta ovat yhteenkietoutuneet. (Eteläpelto ym. 2011.)

Samaan sukupolveen kuuluvilla on joiltain osin samankaltaiset tarinat ja peräkkäisten sukupolvien tarinat sisältävät samoja episodeja, jotka voivat erilaisesta elämänvaiheesta ja elämänhistoriasta johtuen saada erilaisia merkityksiä. Tarinallinen lähestymistapa, kulttuuristen kertomusten ja ihmisten omien (työelämän)tarinoiden yhteen kietoutuminen sekä sukupolvien ketjussa kulkeva ja ”kypsyvä” muutosvoima tuovat toimijuuteen ajallista ulottuvuutta, minkä on usein todettu puuttuvan ihmisten toimintaa ja aktiivisuutta koskevista tarkasteluista (Hitlin & Elder 2007; Eteläpelto ym. 2011). Tämän lisäksi lähestymistapa mahdollistaa yksilön omaan elämänsäkaareen tai elämäntarinaansa liittyvän toimijuuden tarkastelun yhdistämisen yhteiskunnallisen muutoksen tarkasteluun.

Yksilötasolla pitkäntähtäimen aktiivisuutta ilmentävän elämänsäkaaritoimijuuden on todettu liittyvän vahvasti ihmisen käsityksiin omasta pystyvyydestään, hänen suunnittelukompetenssiinsa, optimismiinsa ja kykyynsä ylläpitää useita identiteettejä (Eteläpelto ym. 2011). Emme käytä tässä kirjassa kokoavana tarkastelukulmana identiteetin käsitettä, mutta melko lähelle ajatusta useiden identiteettien hyödyllisyydestä

tulee ajatus siitä, että useiden tarinallisten projektien ylläpito auttaa pärjäämisessä (Hänninen 2000). Pärjäämisstrategioiden avulla ihminen voi työelämän muuttamisen ohella vahvistaa, muuttaa, kääntää tai vaihtaa tarinaansa ja tarinallisia projektejaan.

Ihmisten käyttämissä pärjäämisstrategioissa on eroja sen suhteen, ovatko strategiat yksilöä ja hänen toimintaansa painottavia vai yhteisöllisempiä. Konkreettisenä esimerkkinä yksilöllisistä pärjäämisstrategioista voisi mainita omien ajatusten selvittelyn kirjoittamalla tai työnteon ehtojen neuvottelemisen itselle sopiviksi. Yhteisöllisiä, kollektiivisia pärjäämisstrategioita taas ovat esimerkiksi tuen hankkiminen ammattiyhdistykseltä tai työpaikan kehittämistoimintaan osallistuminen. Selviytymisstrategianäkökulmasta tehdyissä tutkimuksissa on tuotu esiin jonkinlaista eroa siten, että yksilölliset selviytymisstrategiat ovat miestapaisempia ja yhteisölliset naistapaisempia (Hobfoll ym. 2003).

Vaikka työelämän feminisoituminen on nostettu yhdeksi muutostrendiksi, viime vuosina on puhuttu paljon myös kollektiivisten suojien murenemisestä ja jonkinlaisesta yhteisöllisyyden kulumisesta sekä vastaavasti yksilöllisyyden, henkilökohtaisuuden ja yksilön oman pärjäämisen korostumisesta (esim. Julkunen 2008). Tämän muutossuunnan voisi olettaa näkyvän myös pärjäämisstrategioiden valinnoissa. Erityisesti sen voisi ajatella piirtyvän näkyviin muutoksina pärjäämisstrategioiden painottumisessa sukupolvien ketjussa. Toisin sanoen nuoremmilla sukupolvilla pitäisi painottua yksilöllisemmät strategiat kuin vanhemmilla – kenties jonkinlaisen sukupuolieron jäädessä edelleen näkyviin.

Pärjäämisstrategiat eivät ole kovin harkittuja

Vaikka korostettaisiinkin pärjäämisstrategioiden muutosvoimaa, strategioilla on myös reaktiivinen luonteensa. Kun ihminen kohtaa työelämän muutostilanteen, hän joutuu päätöksenteko- tai valintatilanteeseen. On päätettävä, miten toimia, yrittääkö olla toimimatta tai

peräti etäännyttää itsensä. Tämä näkökulma johtaa helposti ajattelemaan pärjäämisstrategiat tarkan harkinnan tuloksiksi.

Onkin syytä huomauttaa, että vaikka puhumme pärjäämisstrategioista, emme ajattele niitä välttämättä kovin tietoisiksi tai reflektiivisiksi (Järvensivu 2010). Valinta voi pohjata harkintaan, mutta strategian käyttöön saattaa päätyä myös pohtimatta tai intuitiivisesti. Vaikka valinta pohjaisi harkintaan, sekään ei silti tarkoita, että ihminen tai ihmisyhteisö välttämättä päätyisi kovin ”järkevään” tai ”hyvään” strategiaan.

Psykologit, oppimisentutkijat, hallintotieteilijät ja muut käyttäytymistieteilijät ovat tuoneet lukuisin tutkimuksin esiin ihmisen päätöksenteon epärationaalisuutta. On lisäksi melko epätodennäköistä, että ihminen pohtisi kohtaamassaan mahdollisesti stressaavassakin työelämän muutostilanteessa ennakoivasti oman toimintansa seurauksia yhteisön tai yhteiskunnan näkökulmasta. Todennäköisemmin seurauksia mietitään oman itsen ja lähipiirin kannalta.

Ihmisen rationaalisuutta rajoittaa se, että ihminen arvioi sekä tilannetta että toimintansa seurauksia puutteellisesti. Yksi tunnetuimpia tilanteen ja siihen johtaneiden syiden puutteellista arviointia käsittelevistä teorioista lienee attribuutioteoria. Sen paljon keskustelua herättänyt teesi on, että ihmisellä on taipumus pyrkiä säilyttämään myönteinen minäkuva ja siksi hän yhdistää ikävät asiat itsensä ulkopuolelle ja myönteiset asiat itseensä. Eli huonoon tilanteeseen päättämisestä syytetään mieluummin muita tai olosuhteita kuin itseä, mutta onnistumiset ollaan valmiimpia ottamaan omiin nimiin. Mitä suurempi uhka myönteiseen minäkuvaan kohdistuu sitä enemmän ihminen lankeaa tällaiseen niin sanottuun attribuutiovirheeseen. (Campbell & Sedikides 1999.)

Vastaavasti riski virheiden tekemiseen strategiavalinnassa kasvaa suuremman kuormittuneisuuden tai stressitilanteen myötä. Psykologisissa tutkimuksissa on havaittu ihmisen taipumus ylipäänsä lyhytnäköiseen päätöksentekoon. Ihminen keskittyy usein välittömästi saatavilla olevaan informaatioon sen sijaan, että huomioisi asioita

laajemmin tai käyttäisi hyväkseen erilaisia taustatietoja. Ihmisillä on taipumus kapeaan fokusointiin, eli asioiden paikalliseen suhteuttamiseen ottamatta huomioon laajempia yhteyksiä. Esimerkiksi numeroita arvioidaan kapeasti suhteessa toisiinsa ottamatta huomioon kontekstia ja taustaoletuksia. Vastaavasti moniosaisia ja monimutkaisia päätöksiä tehdessään ihmiset harvoin ottavat yhtäaikaisesti lukuun läheskään kaikkia seurauksia, vaan keskittyvät ilmeisimmin ja välittömimmin nähtävissä oleviin seurauksiin. (Hsee ym. 2003.)

Tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota myös niin sanottujen välittävien tekijöiden maksimointiin. Näillä viitataan siihen, että ihmisellä saattaa olla taipumus maksimoida välittäviä tekijöitä ensisijaisesti suhteessa varsinaisiin päämääriin. Keinot ja välitavoitteet sumentavat näkyvistä varsinaiset tavoitteet ja niiden saavuttamisen näkökulmasta keskeiset ratkaisut. Näin päädytään esimerkiksi keskittymään epäolennaisiin tehtäviin.

Erityisesti numerot tai pisteet ovat saattaneet länsimaisessa ihmismielessä saavuttaa vahvistajan asemansa pitkän koulutushistorian aikana. Kun lapsi on saanut enemmän pisteitä kokeesta, hän on saanut enemmän kehuja ja arvostusta kotona ja koulussa. Tämän seurauksena pisteille (ja numeroille) on kehittynyt myönteinen itseisarvo, joka säilyy, vaikka varsinainen vahvistaja, kuten arvostus ja kehut, ei enää olisikaan läsnä. Markkinoijat käyttävät tätä hyväkseen esimerkiksi kehittämällä erilaisia bonusjärjestelmiä, jotka koukuttavat ihmiset keräämään bonuksia tietyistä liikkeistä. (Mt.) Työelämässä ilmeisin päämääriä näkyvistä hämärtävä tekijä on raha, muitakin löytyy, kuten koulutus ja tutkinnot, jotka asemoituvat monimutkaisin tavoin ihmisen ja työn väliseen suhteeseen.

Taipumus kiinnittää (liikaa) huomiota välittäviin tekijöihin liittyy ensinnäkin ihmiselle tyyppilliseen lyhytnäköisyyteen, mutta myös ns. objektiivisen tiedon korostamiseen ns. subjektiivisen tiedon kustannuksella. Numeroita on tapana pitää objektiivisena tietona ja ne vangitsevat helposti huomion. Lisäksi välittävien tekijöiden houkutus voi toki liittyä myös siihen, että välittävä tekijä sinänsä kiehtoo ihmistä tai tuottaa hänelle jostain toisesta näkökulmasta hyötyä tai tyydytystä.

(Mt.) Työelämän tutkimuksessa klassinen esimerkki tästä ovat erilaiset tehdaspelit, kuten urakkapelit, joiden ympärille syntyy monimutkaisia sosiaalisia rakennelmia, joiden ”järkevyyttä” ulkopuolinen pysähtyy hämmästelemään (Burawoy 1979).

Kapeasti määritelty välittävä tekijä voi luoda pettävän illuusion edusta, varmuudesta tai lineaarisuudesta suhteessa lopputulokseen. Samoin välittävä muuttuja voi luoda harhan perustavammanlaatuisesta arvosta kuin mistä lopulta on kyse. Kognitiivinen kuormittuneisuus heikentää ihmisen kykyä nähdä yli ilmeisimmän ja siksi näissä tilanteissa välittävän tekijän vaikutus korostuu. (Hsee ym. 2003.)

Yhteiskunta ja ihmiselämä ovat hyvin monimutkaisia kokonaisuuksia, jossa yhteen asiaan voivat vaikuttaa lukemattomat menneet, läsnä olevat ja tulevaisuuteen liitetyt muut asiat monin eri tavoin. Vaikka länsimaissa kenties yritetään sinnikkäästi uskoa toisin, täydellisen rationaalinen tai pelkästään rationaalinen päätöksenteko on ihmiselle lähestulkoon mahdotonta. On mahdotonta ottaa huomioon kaikkia tekijöitä tai valinnan seurauksia edes pysäytyskuvana. Tosiasiassa tilanne on vielä hankalampi, koska yhteiskunta ja siinä elävät ovat jatkuvassa vuorovaikutteisessa liikkeessä.

Edellä mainitun kapean ”numerouskon” ohella kieli ja tarinat ohjaavat omalta osaltaan ihmisen ajattelua ja tapaa jäsentää maailmaa erilaisten luokitusten ja jaotteluiden muodossa. Monimutkaisissa ongelmanratkaisutilanteissa intuition onkin toisinaan epäilty johtavan parempiin tuloksiin, koska silloin ihminen hyödyntää myös kielen ulottumattomissa olevaa ymmärrystään. On niin ikään esitetty, että tulevaisuudessa semioottisesti kyvykkäät koneet saattavat parantaa mahdollisuuksia huomioida eri tekijöitä. (Honkela 2012.) Tällaisessa tulevaisuuskuvassa robottien huolehtiessa laskemisesta ja ”järkipohdinnoista” ihmiset voisivat keskittyä pohtimaan ratkaisujen hyvyttä, eettisyyttä.

Ihmisen pärjäämisstrategian valinta ja käyttäminen on siis ensinnäkin usein heikosti tiedostettua ja reflektoitua, mutta silloinkin, kun se on pohdittua, tilanteen hahmottamista ja toimenpiteen valintaa rajoittavat monet edellä kuvatut tekijät. Hyvin usein kohdattua

muutostilannetta voidaan vieläpä luonnehtia kuormittavaksi, jolloin ihmisen päätöksenteko on erityisen epärationaalista. Edellä mainittujen lähinnä psykologisten tekijöiden ohella pärjäämisstrategioiden käyttöön ja valintaan vaikuttavat myös monet sosiaaliset ja taloudelliset tekijät.

Pärjäämisstrategiavalinnan rajoitetun rationaalisesta luonteesta huolimatta voisi kuitenkin ajatella, että ihmisellä olisi jonkinlainen pyrkimys ja intuitiivinen taipumus valita pärjäämisstrategioita, joiden hän ajattelee vahvistavan työelämäntarinansa myönteistä kulkua tai edesauttavan joidenkin laajempien tavoitteiden tai arvojen saavuttamista. Sukupuoli tai sukupolvi saattavat olla merkityksellisiä valintojen ohjaajia.

Muutoksille avataan tilaa; työn henkilökohtaista "räätälöintiä" pidetään tärkeänä

Kyselymme sisälsi hyvin erilaisia pärjäämisstrategioita johtuen edellä mainitusta ratkaisustamme kerätä lomakkeeseen strategioita sekä kirjallisuudesta että saamistamme kirjoituspyyntövastauksista. Osa strategioista oli yksilöllisiä, osa kollektiivisia, osa passiivisia, osa aktiivisia ja osa luovia. Strategiat olivat myös keskenään eritasoisia eivätkä kaikilta osin tässä mielessä yhteismitallisia sisältäen vaihtoehtoja aina herkuttelusta tai sosiaaliseen mediaan uppoutumisesta irtisanoutumiseen ja uuden alan opiskeluun. Tavoitteenamme kysymysten rakentamisessa oli laaja-alainen ja mahdollisimman paljon vapausasteita jättävä haaru-kointi. Emme varsinaisesti olleet testaamassa tiettyä teoriaa tai oletusta, vaan ennemminkin pyrimme avaamaan tilaa yllätyksille.

Kysyimme sekä sitä, millaisia strategioita vastaajat pitivät oman työelämässä pärjäämisensä kannalta tärkeinä että sitä, millaisia strategioita he olivat käyttäneet muutostilanteita kohdatessaan. Ensin mainittuja kysyimme jälkimmäisistä muodostuvien "pääluokkien" tasolla, eli huomattavasti vähäisemmän muuttujamäärän kautta. Taulukossa 11 on lueteltu ne pärjäämisstrategiat, joiden tärkeäksi kokemista lomakkeessa kysyttiin (yhteensä 16 kpl). Strategiaa tärkeänä pitäneiden

osuutta kuvaavat prosenttiluvut on esitetty erikseen nais- ja miesvastaajien sekä kaikkien vastaajien kohdalta.

Taulukko 11. Vastaajien omalta kohdaltaan tärkeinä pitämät pärjäämisstrategiat työssä (strategiaa tärkeänä pitäneiden prosenttiosuudet).

Kuinka tärkeänä vastaaja pitää seuraavia työssä selviytymisen keinoja omalla kohdallaan?	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Työn tekemisen tapojen järjestäminen itselle sopiviksi	93 %	93 %	93 %
Positiivinen ajattelu, myönteisen puolen näkeminen	95 %	91 %	93 %
Tuen saaminen perheeltä/ystäviltä/työpaikan ulkopuolelta	93 %	83 %	89 %
Muiden elämän osa-alueiden työlle tarjoama vastapaino	91 %	85 %	88 %
Työn (työmäärän tai työajan) kohtuullistaminen	90 %	83 %	87 %
Tuen saaminen työpaikalta/työtovereilta/asiakkailta	89 %	78 %	84 %
Työnteon ehtojen neuvottelemineen itselle tai omaan elämäntilanteeseen sopiviksi	78 %	80 %	79 %
Vaihtoehtojen suunnitelmien tekeminen tulevaisuutta silmällä pitäen	76 %	75 %	75 %
Työpaikan kehittämistoimintaan osallistuminen	77 %	67 %	73 %
Omien elämänarvojen pohtiminen ja ratkaisujen hakeminen tätä kautta	74 %	60 %	68 %
Lisäkoulutautuminen tai muu opiskelu	73 %	55 %	65 %
Tilanteen analysointi ja huolellinen strategian laatiminen	60 %	62 %	60 %
Avun hakeminen ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai muilta viranomaisilta	46 %	38 %	43 %
Työpaikan tai alan vaihtaminen	32 %	24 %	29 %
Avoin vastarinta yhdessä työtoverien kanssa	21 %	24 %	22 %
Työelämästä poistuminen osittain tai kokonaan	17 %	21 %	19 %

Sellaisia strategioita, joita piti tärkeänä vähintään puolet kaikista vastaajista, oli yhteensä 12. Jokseenkin mielenkiintoisena voisi pitää strategian

”työn tekemisen tapojen järjestäminen itselle sopiviksi” kohoamisen jaetulle ykköstilalle yhdessä suomalaisille ehkä hieman epätyypillisenä pidetyn positiivisen ajattelun kanssa. Sekä kansainvälisissä tutkimuksissa että suomalaisessa kirjoittelussa on esitetty, että työelämässä tulee lisääntymään paine ns. yksilöllisten diilien neuvottelemiselle (mm. Alasoini ym. 2013). Tutkimuksemme perusteella on mahdotonta sanoa, onko tarve lisääntynyt, mutta ainakin tarve työn henkilökohtaiselle räätälöinnille näyttää olevan huomattava. Nimittäin myös työnteon ehtojen neuvotteleminen itselle tai omaan elämäntilanteeseen sopiviksi nousee listalla varsin korkealle lähes 80 %:n vastaajaosuudellaan.

Taulukossa esitetyjä tuloksia tarkastellessa voidaan myös havaita, että yksilöllisiä strategioita pidetään ehkä hienoisesti tärkeämpinä kuin kollektiivisia, kun kollektiiviset rajataan työelämän sisäisiin strategioihin. Perinteiset kollektiivisen vaikuttamisen keinot jäävät vähiten tärkeiksi koettujen joukkoon eikä työpaikan kehittämistoimintaan osallistumisenkaan ole aivan pärjäämisstrategioiden kärkikastissa. Kuitenkin työpaikan sisältä saatu tuki nostetaan tärkeään asemaan.

Strategioita, joita tärkeänä piti alle puolet vastaajista, oli vain neljä. Työelämästä poistumista osittain tai kokonaan piti itselleen tärkeänä strategiana kaikkein pienin osuus: vain noin viidennes vastaajista. Suunnilleen sama määrä koki avoimen vastarinnan yhdessä työtovereiden kanssa itselleen tärkeäksi oman työelämässä pärjäämisensä kannalta.

Työoloja ja työtyytyväisyyttä selvittäviin kyselytutkimuksiin liitetään usein ns. lottokysymys, eli kysymys siitä, jatkaisiko vastaaja työntekoa, mikäli siihen ei enää olisi taloudellista pakkoa. Esimerkiksi Työ ja terveys 2012 haastattelututkimuksen mukaan noin viidennes (19 %) jatkaisi työntekoa, kuten ennenkin, ja kaksi viidestä (38 %) vähentäisi työntekoa. Alle kolmannes (27 %) lopettaisi työnteon kokonaan. Työelämästä poistuminen kiinnostaa eniten vanhimpia ikäluokkia. Tutkimuksen mukaan merkittäviä muutoksia osuuksissa ei ole tapahtunut viime vuosina. (Järvensivu & Toivanen 2013.) Sen sijaan tilastokeskuksen tutkimuksen perusteella näin mitattu työhön sitoutuminen on palkansaajien keskuudessa vähentynyt hienoisesti 30 vuoden aikana, ja noin viidennes vastaajista olisi valmis lopettamaan työnteon kokonaan (Lehto & Sutela 2008).

Voisi kuitenkin todeta, että minkäänlaista valtavaa työnteon loppamisbuumia ei ole havaittavissa. Toisaalta työaikaansa olisi valmis lottovoiton saatuaan lyhentämään olennaisesti 29 % tilastokeskuksen tutkimukseen 2008 vastanneista (mt.). Meidän kyselyssämme kohtuullistamista piti itselleen tärkeänä työelämässä pärjäämisen kannalta jopa 87 % vastaajista. Kysymisen tapa oli meillä erilainen kuin tilastokeskuksella, sillä kysyimme tärkeänä pitämistä emmekä liittäneet siihen materiaalisen selviytymisen näkökulmaa. Onkin mahdollista, että kyselyyn vastanneet ovat ajatelleet tässä jälleen lähinnä työn henkilökohtaisia räätälöintimahdollisuuksia, eli työsuhteen sisällä tapahtuvaa kohtuullistamista, joka ei vaikuta ansiotasoon.

Miesten ja naisten vastaukset poikkesivat toisistaan jonkin verran. Päälimmäisin havainto on, että moni pärjäämisstrategia oli naisille tärkeämpi kuin miehille, mutta selvästi miehille tärkeämpiä pärjäämisstrategioita ei löytynyt.

Naiset pitivät varsin selvästi miehiä useammin tärkeänä seuraavia strategioita: *Muiden elämän osa-alueiden työlle tarjoama vastapaino, Lisäkouluttautuminen tai muu opiskelu, Tuen saaminen perheeltä/ystäviltä/työpaikan ulkopuolelta, Tuen saaminen työpaikalta/työtovereilta/asiakkailta ja Työpaikan kehittämistoimintaan osallistuminen.* (Taulukko 11).

Tulos ei ole erityisen yllättävä, jos sitä suhteuttaa usein feminiinisyteen yhdistettyihin piirteisiin. Yhteisölliset pärjäämisstrategiat, eettinen orientaatio ja kouluttautuminen näyttäsivät hienoisesti painottuvan naisilla miehiin verrattaessa, kuten aiempien tutkimusten perusteella saattoi odottaa. Toisaalta työnteon räätälöintimahdollisuuksia painottivat molemmat sukupuolet.

Eri sukupolviin kuuluvat pitävät tärkeinä erilaisia pärjäämisstrategioita

Eri sukupolvet painottivat hieman erityyppisiä pärjäämisstrategioita. Suuret ikäluokat pitivät selvästi muita useammin tärkeänä *Työelämästä poistumista osittain tai kokonaan*, mikä on sukupolven elinkaaren

vaihe huomioiden ymmärrettävää. Samalla voidaan havaita iän tai elämänvaiheen selittävän varsin hyvin poistumisaikeita, sillä kolmen nuorimman sukupolven kohdalla vain kymmenisen prosenttia piti poistumismahdollisuutta tärkeänä.

Sen sijaan öljykriisin sukupolvi ei selkeästi erottunut ajattelussaan muista sukupolvista (Taulukko 12). Kolme vanhinta sukupolvea piti kuitenkin nuoria sukupolvia useammin tärkeänä *Työpaikan kehittämistoimintaan osallistumista* – joskin öljykriisin sukupolvi hieman muita pienemmässä määrin, mikä saattaa heijastaa sitä, että kollektiivisen kehittämistoiminnan kautta vaikuttaminen sopinee paremmin nousun kuin laskun sukupolvien mielenmaisemaan.

Työpaikan kehittämistoimintaan osallistumisen tärkeäksi kokemuksen väheneminen kahden nuorimman sukupolven kohdalla puolestaan selittyy työelämän pelisääntömuutoksilla, jotka ovat väljentäneet työntekijän ja työnantajan välistä kohtalonyhteyttä ja korostaneet tarvetta selviytyä oman itsensä varassa työnantajista riippumatta. Monilla työpaikoilla ”yhteinen etu” hahmottuu hankalasti, kun kehyksenä ovat toistuvat henkilöstövähennykset tai määräaikaiset työsuhteet. Työtä tekevilla on yhä suurempi tarve kerätä meriittejä ceeveehen yhteisissä tilaisuuksissa istumisen sijasta. Nuoremmat sukupolvet ovat kasvaneet sisään näihin käytäntöihin ja logiikoihin, kun taas vanhempien ajatuksia ohjaavat vielä vanhan työelämän pelisäännöt. Niiden puitteissa kehittämistoiminta oli mahdollisuus vaikuttaa.

Edellistä ajatusta tukien kolme nuorinta sukupolvea pitikin selvästi muita useammin tärkeinä sellaisia varsin aktiivisiksi luettavia strategioita kuin *Työnteon ehtojen neuvottelemisen itselle tai omaan elämäntilanteeseen sopiviksi* sekä *Työpaikan tai alan vaihtaminen*. Eri-tyisesti lamasukupolvi piti tärkeänä strategiana *Työpaikan tai alan vaihtamista*. Näiden strategioiden painottuminen nuoremmilla saattaa kertoa edellä mainituista muutuskuluista: yksilönvastuun lisääntymisestä ja työnantajasadoksen löystymisestä, vaikka luonnollisesti alan vaihtamismotivaatio myös hiipunee (työ)elämänkaaren loppupuolella.

Työpaikan tai alan vaihdon erityinen painottuminen juuri lamasukupolvella saattaa liittyä sukupolven poikkeuksellisen vahvaan

taipumukseen painottaa oman itsensä varassa pärjäämistä, mikä saattaa näkyä tietynlaisena ”irralisuutena”. Toisaalta lamasukupolvi piti hyvinvoinnin sukupolvea ja Y-sukupolvea harvemmin tärkeänä strategiaa *Lisäkouluttautuminen tai muu opiskelu*. Tämä puolestaan saattaa liittyä elämänkaarivaiheeseen. Lamasukupolvi on ehkä osaamisensa puolesta juuri nyt vahvoilla. Y-sukupolvi sen sijaan koki tutkimuksemme perusteella sukupolvista eniten epävarmuutta suhteessa omaan osaamiseensa, varsinkin jos he kokivat olevansa oman ammattiosaamisensa ulkopuolisissa tehtävissä.

Kuitenkin lomakkeen väitteeseen *Voin itse vaikuttaa siihen, onko minulla töitä jatkossa*, kolme nuorinta sukupolvea vastasivat hyvin samansuuntaisesti, sillä noin 70 prosenttia näistä kolmesta sukupolvesta olivat väitteestä samaa mieltä. Sen sijaan väitteestä *Oma osaaminen on parempi turva kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde* oli lamasukupolvesta samaa mieltä noin 70 prosenttia ja saman verran myös suurista ikäluokista, mutta Y-sukupolven vastaajista vain 52 prosenttia.

Hyvinvoinnin sukupolvi piti muita suuremmassa määrin tärkeänä *Omien elämänarvojen pohtimista ja ratkaisujen hakemista tätä kautta*, mikä sopii sukupolven varsin pohdiskelemaan ja ”pehmeäarvoiseen” profilliin. Kyseisellä sukupolvella painottui myös *Avun hakeminen ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai muilta viranomaisilta*, mikä taas on yhdistettävissä taipumukseen turvata ja luottaa yhteiskunnallisiin instituutioihin ja olemassa oleviin poliittisiin käytäntöihin ja järjestelmiin. Nuorin sukupolvi sen sijaan piti *Avun hakemista ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai muilta viranomaisilta* tärkeänä harvemmin kuin muut (Taulukko 12).

Taulukko 12. Vastaajien itselleen tärkeinä pitämät pärjäämisstrategiat eri sukupolviin kuuluvilla (strategiaa tärkeänä pitäneiden prosenttiosuudet).

Kuinka tärkeänä vastaaja pitää seuraavia työssä selviytymisen keinoja omalta kohdaltaan?	-1954 (%) N=117-120	1955-1964 (%) N=133-135	1965-1972 (%) N=92-97	1973-1979 (%) N=62-64	1980- (%) N=81-83
Työn tekemisen tapojen järjestäminen itselle sopiviksi	94 %	91 %	96 %	94 %	90 %
Positiivinen ajattelu, myönteisen puolen näkeminen	92 %	96 %	96 %	94 %	88 %
Tuen saaminen perheeltä/ystäviltä/työpaikan ulkopuolelta	85 %	90 %	93 %	88 %	89 %
Muiden elämän osa-alueiden työlle tarjoama vastapaino	86 %	87 %	90 %	91 %	89 %
Työn (työmäärän tai työajan) kohtuullistaminen	89 %	82 %	90 %	91 %	85 %
Tuen saaminen työpaikalta/työtovereilta/asiakkailta	87 %	81 %	89 %	81 %	82 %
Työnteon ehtojen neuvottelemisen itselle tai omaan elämäntilanteeseen sopiviksi	74 %	70 %	88 %	86 %	82 %
Vaihtoehtojen suunnitelmien tekeminen tulevaisuutta silmällä pitäen	77 %	72 %	79 %	72 %	77 %
Työpaikan kehittämistoimintaan osallistuminen	80 %	72 %	80 %	63 %	61 %
Omien elämänarvojen pohtiminen ja ratkaisujen hakeminen tätä kautta	63 %	69 %	77 %	69 %	64 %
Lisäkouluttautuminen tai muu opiskelu	58 %	61 %	74 %	63 %	74 %
Tilanteen analysointi ja huolellinen strategian laatiminen	67 %	59 %	59 %	63 %	55 %
Avun hakeminen ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai muilta viranomaisilta	50 %	41 %	55 %	41 %	32 %
Työpaikan tai alan vaihtaminen	17 %	24 %	35 %	41 %	35 %
Avoin vastarinta yhdessä työtovereiden kanssa	25 %	18 %	25 %	24 %	22 %
Työelämästä poistuminen osittain tai kokonaan	36 %	17 %	11 %	10 %	10 %

KÄYTETTYJEN PÄRJÄÄMISSTRATEGIOIDEN KIRJO

Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen

Edellä tarkasteltiin, millaisia pärjäämisstrategioita vastaajat pitivät tärkeinä oman työelämässä selviytymisensä kannalta. Seuraavaksi analyysi kohdennetaan siihen, millaisia strategioita vastaajat olivat käyttäneet työelämässä pärjätäkseen kohdattuun muutostilanteeseen. Sukupolven mukaisissa tarkasteluissa on hyvä huomata, että vanhempien sukupolvien työura on kestänyt nuorempia pidempään eikä tämän vaikutusta ole mahdollista poistaa tilastollisin menetelmin.

Strategioiden yhteisöllisyydessä, työkeskeisyydessä ja muutosvoimassa on eroja

Koska kyselyssä oli kysytty varsin monen, yhteensä 110 pärjäämisstrategian käytöstä (kyllä/ei-vastausvaihtoehtoin), esitämme tulokset strategiaryhminä eli luokkina. Ryhmittely on koostettu erityyppisiä selviytymistä, pärjäämistä, vaikuttamista ja vastarintaa käsitteleviä tutkimuksia hyödyntäen, mutta eniten siihen on vaikuttanut työprosessiteoreettinen tutkimusperinne (mm. Ackroyd & Thompson 2003; Thompson & Smith 2010). Luokittelu on kuitenkin nimenomaan käsillä olevan tutkimuksen tarpeita ajatellen kehitetty.

Pärjäämisstrategioiden luokitus jäsentyy ensinnäkin *yksilökeskeisyys vs. yhteisöllisyys* -ulottuvuuden mukaan. Ulottuvuus on luokituksessa jaettu kahtia siten, että on erotettu toisistaan ”kapea työyhteisöllisyys” ja yhteisöllisyys laajemmin ajateltuna. Toisena jäsentävänä ulottuvuutena toimii *työhön sitoutuminen (engagement) vs. työstä etäännyttäminen*, eli strategian ”työkeskeisyys”. Tätä ulottuvuutta on luokituksessa tarkasteltu vastaavasti kuin ensimmäistä ulottuvuutta sekä työnantaja-työntekijä –suhteen, eli työpaikan, sisällä (sitoutumisen/myötäsukaisuus/panostaminen/sopeutuminen vs. vastarinta) että laajemmin työn ja vapaan välisen rajapinnan työstämisenä työhön/työelämään panostamisena vs. kohtuullistamisena/vetäytymisenä. Kolmanneksi luokituksessa on kiinnitetty huomiota pärjäämisstrategioihin sisältyvään toimijuuteen korostaen toimijuutta yksilöstä työelämään, eli ulospäin, ja jättäen sivurooliin yksilökeskeisen, ”sisäisen aktiivisuuden” näkökulman. Tässä puhumme strategian sisältämästä *muutosvoimasta*.

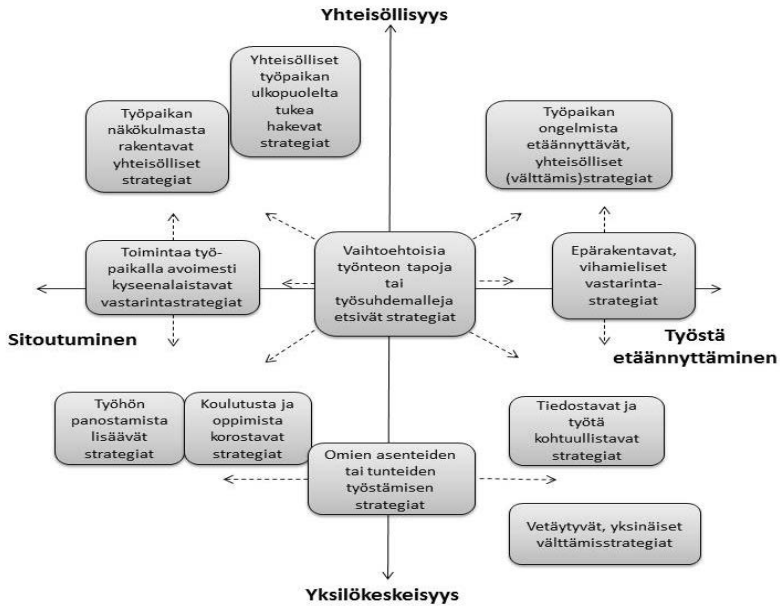
Toimijuutta tai muutosvoimaa arvioitaessa tausta-ajatuksena on, että vaikuttaminen yhden työpaikan/työyhteisön sisällä on työelämän pelisääntöjä vähäisemmin muuntavaa kuin työpaikkojen rajoja ylittävä toimijuus. Näin ollen esimerkiksi perinteinen, vanhan (palkka) työelämän pelisääntöihin olennaisesti kuulunut osallistuminen omalla työpaikalla kehittämistoimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan mielletään vähäisemmäksi aktiivisuudeksi kuin työn kohtuullistaminen, irtisanoutuminen tai yrittäjäksi ryhtyminen, vaikka muunlaisiakin näkökulmia asiaan voisi toki ottaa.

Pärjäämisstrategialuokat:

- Työpaikan näkökulmasta rakentavat yhteisölliset strategiat
 - Työyhteisöllisiä, sitoutuvia/myötäsukaisia, vähäisesti aktiivisia
- Yhteisölliset työpaikan ulkopuolelta tukea hakevat strategiat
 - Yhteisöllisiä, melko sitoutuvia, jonkin verran aktiivisia
- Työhön panostamista lisäävät strategiat (engagement)
 - Yksilöllisiä, sitoutuvia, melko vähäisesti aktiivisia
- Tiedostavat ja työtä kohtuullistavat strategiat

- Yksilöllisiä, usein etäännyttäviä (työpaikasta tai laajemmin työstä/ työelämästä), aktiivisia/luovia
- Omien asenteiden tai tunteiden työstämisen strategiat
 - Yksilöllisiä, sitoutuvia tai etäännyttäviä, passiivisia tai vähäisesti aktiivisia
- Työpaikan ongelmista etäännyttävät yhteisölliset (välttämisen)strategiat
 - Yhteisöllisyyttä sisältäviä, (omasta työstä/työpaikasta) etäännyttäviä, aktiivisuudeltaan vaihtelevia
- Vetäytyvät yksinäiset välttämisenstrategiat
 - Yksilöllisiä/yksinäisiä, etäännyttäviä, passiivisia
- Vaihtoehtoisia työnteon tapoja ja työsuhdemalleja etsivät strategiat
 - Yksilöllisiä tai yhteisöllisiä, sekä (omaan työpaikkaan nähden) etäännyttäviä että (työhön ylipäänsä) sitoutuvia, hyvin aktiivisia tai luovia
- Koulutusta ja oppimista korostavat strategiat
 - Yksilöllisiä, usein sitoutuvia, jossain määrin aktiivisia
- Toimintaa työpaikalla avoimesti kyseenalaistavat vastarintastrategiat
 - Yksilöllisiä tai työyhteisöllisiä, sitoutumista kysyviä, enemmän tai vähemmän aktiivisia
- Epärakentavat vihamieliset vastarintastrategiat
 - Yhteisöllisiä tai yksilöllisiä, etäännyttäviä, vähäisesti aktiivisia

Kuvassa 6 on sijoitettu edelliset strategialuokat yhteisöllisyys vs. yksilökeskeisyys sekä sitoutuminen vs. työstä etäännyttäminen ulottuvuuksien mukaan. Osa edellä kuvatuista strategialuokista voi olla niihin kuuluvista yksittäisistä strategioista tai niiden käyttötilanteesta riippuen sitoutuvia tai työstä etäännyttäviä (kuten omien asenteiden tai tunteiden työstämisen strategiat) ja samoin joko yhteisöllisiä tai yksilökeskeisiä (epärakentavat, vihamieliset vastarintastrategiat). Eniten mahdollista vaihtelua näillä ulottuvuuksilla voi katsoa sisältävän vaihtoehtoisiin työnteon malleihin, joten se on sijoitettu kuvassa keskelle ja siitä on piirretty nuolet eri suuntiin. Näin esitettynä kyseinen strategialuokka lunastaa paikkansa myös kolmannella ulottuvuudella, sillä sitä voidaan pitää ehkä kaikkein eniten muutosvoimaa sisältävänä strategioiden ryhmänä.



Kuva 6. Pärjäämisstrategialuokat yhteisöllisyys vs. yksilökeskeisyys sekä sitoutuminen vs. työstä etäännyttäminen ulottuvuuksien mukaan.

Naiset käyttävät miehiä enemmän pärjäämisstrategioita

Tarkasteltaessa pärjäämisstrategioita, joita vastaajat olivat muutostilanteissa pärjätäkseen käyttäneet, naisten ja miesten väliltä löytyi eroja, kuten tärkeiksi koettujen strategioidenkin tarkastelussa. Käytettyjen pärjäämisstrategioiden kohdalta löytyi itse asiassa sama piirre kuin edellä tärkeiksi mainittujen kohdalta: vaikka oli paljon strategioita, joiden käytössä ei ollut sukupuolenmukaisia eroja, moni strategia oli ollut käytössä enemmän naisilla kuin miehillä, mutta ani harva enemmän miehillä kuin naisilla. Naiset ovat siis ahkerampia pärjäämisstrategioiden käyttäjiä.

Seuraavaksi käsitellään edellisessä alaluvussa esitettyihin strategiaryhmiin tai -luokkiin kuuluvat yksittäiset strategiat sukupuolen mukaan. Taulukoihin strategiat on järjestetty siten, että ne ovat kaik-

kien vastaajien prosenttiosuuksien mukaan laskevassa järjestyksessä. Muutamia strategioita oli vaikea sijoittaa luokitukseseen. Tällaiset strategiat on taulukoissa kursivoitu.

Naiset käyttävät ahkerammin työpaikan näkökulmasta rakentavia strategioita

Työpaikan ja työyhteisön näkökulmasta rakentavien pärjäämisstrategioiden käytön yleisyys vastaajien keskuudessa on kuvattu taulukossa 13. Näiden strategioiden toimijuus ilmenee työpaikan sisällä ensisijaisesti yhteisöllisessä ja myötäsukaisessa hengessä. Monet strategioista ilmentävät rakentavuuden ohella luottamusta työyhteisön jäseniin ja työnantajaan.

Taulukko 13. Työyhteisön tai työpaikan näkökulmasta myötäsukaiset ja rakentavat pärjäämisstrategiat. Strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet.

Työpaikan näkökulmasta rakentavat yhteisölliset strategiat	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Kompromissien etsiminen ristiriitatilanteessa	78 %	78 %	78 %
Apu työtovereilta	81 %	72 %	77 %
Tietoinen positiivisuuden levittäminen työyhteisöön	74 %	60 %	68 %
Avoin kertominen omista asioista vastavuoroisuutta toivoen	72 %	60 %	67 %
Apu esimieheltä	59 %	51 %	55 %
Työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistuminen ja vaikuttaminen sitä kautta	53 %	41 %	48 %
Pidättäytyminen kielteisistä kahvipöytäkeskusteluista työpaikalla	48 %	29 %	40 %
Jaoin tehtäviä uudelleen työtovereideni tai yhteistyökumppaneideni kanssa	36 %	31 %	34 %
Palasin perhevapailta suunniteltua aiemmin tai aiemmin kun olisin halunnut, jotta työsuhteeni jatkuminen ei vaarantuisi	4 %	2 %	3 %
Suostuin työnantajan ehdottamaan paikkakunnan vaihtoon	1 %	5 %	3 %

Kompromissien etsiminen, työtovereilta hankittu apu, positiivisuuden levittäminen työyhteisöön ja avoin kertominen omista asioista vasta-

vuoroisuutta toivoen olivat kohtuullisen yleisesti käytettyjä strategioita, sillä kaikkia näitä oli käyttänyt vähintään kaksi kolmasosaa vastanneista.

Työyhteisöllisten strategioiden käytössä oli kuitenkin selkeitä sukupuolenmukaisia eroja. Esimerkiksi hyvin työyhteisöllistä strategiaa työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistuminen naiset olivat käyttäneet miehiä enemmän. Samoin positiivisuuden levittäminen työyhteisöön oli varsin selvästi naisten miehiä enemmän käyttämä strategia. Naiset olivat niin ikään miehiä useammin hakeneet apua työtovereilta tai esimieheltä sekä kertoneet avoimesti asioistaan työpaikalla.

Varsin paljon käytettyjä ryhmään kuuluvia pärjäämisstrategioita olivat myös kielteisistä kahvipöytäkeskusteluista pidättäytyminen ja tehtävien uudelleen jakaminen työtovereiden tai yhteistyökumppaneiden kanssa. Kielteisistä kahvipöytäkeskusteluista naiset olivat pidättäytyneet varsin selvästi miehiä useammin.

Huomattavasti vähemmän käytettyjä strategioita olivat perhevapailta palaaminen työsuhteen jatkumisen vaarantumisen vuoksi sekä suostuminen työnantajan ehdottamaan paikkakunnan vaihtoon. Kahta viimeksi mainittua voisi ehkä pitää enemmänkin passiivista mukautumista osoittavina kuin aktiivisina pärjäämisstrategioina, kun taas muissa strategioissa on nähtävissä vähintään jonkin verran aktiivisuutta. Kaiken kaikkiaan tämän ryhmän strategiat sijoittuvat lähemmäs aktiivisuusjatkumon passiivista kuin luovaa pätää työelämän muutosvoimaa kriteerinä pidettäessä.

Sukupuolen mukaisen tarkastelun pohjalta voisi todeta, että naiset olivat miehiä ahkerampia työyhteisöllisten, rakentavien pärjäämisstrategioiden käyttäjiä. Tulos tukee oletusta, jonka mukaan naisten pärjääminen tai selviytyminen työssä rakentuu eri tavoin kuin miesten ja yksi keskeinen ero on naisten strategioiden suurempi yhteisöllisyys (Hobfoll 2003).

Naisilla ja miehillä on pieniä eroja avun hakemisessa työpaikan ulkopuolelta

Seuraava ryhmä koostuu varsin yhtenäisestä strategianipusta, joka muodostuu pääasiassa avun tai tuen hakemisesta muutostilanteessa

eri tahoilta. Erona edelliseen luokkaan kyse on kuitenkin oman työpaikan ja työyhteisön ulkopuolelle sijoittuvista tahoista, joskin moni mainituista tahoista toimii kiinteästi työpaikan rajapinnassa.

Ryhmän strategiat ovat astetta vähemmän myötäsukaisia suhteessa työpaikkaan ja työnantajaan kuin edellisen ryhmän strategiat. Vastaavalla tavalla ryhmän strategioita voidaan pitää askeleen verran edellisiä aktiivisempina. Ryhmän strategiat on nimetty yhteisöllisiksi, työpaikan ulkopuolelta tukea hakeviksi strategioiksi (Taulukko 14).

Taulukko 14. Yhteisölliset, työpaikan ulkopuoliset strategiat. Strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet.

Yhteisölliset työpaikan ulkopuolelta tukea hakevat strategiat	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Apu omalta perheeltä	87 %	77 %	83 %
Apu ystäviltä	81 %	68 %	76 %
Apu työterveyshuollosta	38 %	34 %	36 %
Apu ammattiyhdistykseltä	27 %	32 %	29 %
Apu työvoimatoimistolta (TE-toimistolta)	24 %	23 %	24 %
Apu yhteistyötaholta/ asiakkaalta	20 %	22 %	20 %
Apu työsuojeluvaltuutetulta tai -piiriltä	14 %	12 %	13 %
Apu psykologilta / terapeutilta	15 %	8 %	12 %
Vaikuttaminen ammattiyhdistystoiminnan kautta	10 %	13 %	11 %

Vastaajat olivat hakeneet apua tai tukea työhön liittyvissä muutostilanteissa työpaikan ulkopuolisista tahoista selvästi useimmiten omalta perheeltä tai ystäviltä, ja naiset olivat tehneet näin miehiä useammin. Naiset saivat jonkin verran miehiä useammin apua myös työterveyshuollosta, terapeutilta tai psykologilta, mutta näihin tahoihin turvautuminen oli selvästi harvinaisempaa.

Sen sijaan ammattiyhdistykseltä miehet saivat tukea hieman useammin kuin naiset, samoin yhteistyötaholta tai asiakkaalta. Miehet olivat myös jonkin verran useammin pyrkineet vaikuttamaan ammattiyhdistystoiminnan kautta. Miehiä ja naisia tukevissa tahoissa on siis samankaltaisuutta, mutta myös hienoisia eroja ystävien ja oman perheen painottuessa naisilla enemmän.

Omaan perheeseen ja ystäviin turvautuminen on kuitenkin molemmilla sukupuolilla selkeästi yleisempää kuin avun hakeminen virallisia kanavia pitkin. Edelliseen strategiaryhmään verrattuna työtovereilta haettiin apua yhtä tyypillisesti kuin ystäviltäkin, mutta esimieheltä jo selvästi harvemmin, joskin useammin kuin ammattiauttajilta.

Monet lisäävät muutostilanteessa työhön panostamista

Taulukkoon 15 on koottu pärjäämisstrategioita, jotka kuvaavat vastaajan lisääntyntä panostamista työntekoon, eli työhön keskittymisen ja sitoutumisen lisäämistä. Strategiat ilmentävät vastaajan työnteon koventamista tai sopeutumista lisääntyvään työmäärään ja lisääntyviin vaatimuksiin työpaikalla, mutta mukaan mahtuu myös ajatus työn imusta. Tämän ryhmän strategioiden käyttö voi siis ilmentää vaihtelevasti pakkoa, vapaaehtoisuutta ja suoranaista intohimoa.

Taulukko 15. Työhön panostamista lisäävät strategiat. Strategiaa käyttäneiden prosentiosuudet.

Työhön panostamista lisäävät strategiat ("engagement")	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Voiman ammentaminen työn mielekkäistä osa-alueista tai seikoista	76 %	62 %	70 %
Laitoin tehtävät tärkeysjärjestykseen ja tein ensin/ainoastaan tärkeimmäksi arvioimani tehtävät	68 %	60 %	65 %
Tein töitä enemmän tai kovemmin	43 %	38 %	41 %
Jätin taukoja väliin	44 %	34 %	40 %
Ajoin loman oman työtilanteen ehdoilla	39 %	40 %	39 %
Tein ajatustyötä tai keskittymistä vaativaa työtä kotona	34 %	37 %	35 %
Tein ylimääräistä työtä iltaisin tai viikonloppuisin	34 %	34 %	34 %
Tein töitä, jotka eivät olisi minulle kuuluneet	34 %	31 %	33 %
Vahvempi omistautuminen työlle	32 %	27 %	30 %
Siirryin tekemään osittain tai kokonaan etättyötä	5 %	6 %	5 %
Palasin perhevapailta suunniteltua aiemmin tarttuakseni kiinnostavaan työtärjoukseen	6 %	0 %	3 %

Kyseiseen ryhmään on otettu mukaan myös etätöiden tekeminen sen oletuksen varassa, että etätöillä moni työntekijä pyrkii nykyisin parantamaan mahdollisuuksiaan keskittyä työhön ilman niitä häiriötekijöitä, jotka ovat työelämän muutosten myötä lisääntyneet (avokonttorit yms. tilakustannuksia vähentävät ja meluhaittoja lisäävät ratkaisut, työn keskeytykset sekä työmatkaan kuluvan hukka-ajan vähentäminen), vaikka on selvää, että etätöiden tekemisen motiivit ovat moninaiset. Ryhmään kuuluu voiman ammentaminen työn mielekkäistä osa-alueista, koska myös se kuvaa työhön sitoutumista ja tiettyä työkeskeisyyttä pärjäämisstrategioiden valinnassa.

Viimeksi mainittu oli tämän ryhmän käytetyin strategia, ja naiset olivat käyttäneet sitä varsin selvästi miehiä useammin. Erityisesti tämä strategia tulee lähelle positiivisen psykologian näkökulmia, kuten keskustelua työn ilosta ja työn imusta. Suomalaisten on todettu kokevan varsin usein työn imun tuntemuksia. Noin 90 % Työ ja terveys Suomessa 2012 -kyselyn vastaajista oli tuntenut työn imua vähintään kerran viikossa ja 40 % päivittäin, naiset hieman miehiä useammin. (Hakanen & Seppälä 2013.)

Ryhmän strategioista paljon käytetty oli myös tehtävien priorisointi, jota oli käyttänyt noin kaksi kolmasosaa vastaajista. Melko paljon käytettyjä strategioita olivat niin ikään töiden tekeminen enemmän tai kovemmin, taukojen väliin jättäminen, loman ajoittaminen oman työtilanteen ehdoilla, ajatustyötä tai keskittymistä vaativan työn tekeminen kotona, ylimääräisen työn tekeminen iltaisin tai viikonloppuisin ja itselle kuulumattomien tehtävien tekeminen. Näitä kaikkia oli käyttänyt vähintään kolmannes vastaajista.

Edellä luetelluista suurin ero vastausprosentissa sukupuolten välillä oli taukojen väliin jättämisessä, johon naisvastaajat olivat turvautuneet varsin selvästi miehiä useammin. Suurinta osaa näistä strategioista, erityisesti ylityön tekemistä, taukojen väliin jättämistä ja entistä kovemmin työskentelyä, voi pitää luonteeltaan kohtuullisen passiivisina keinoina, koska niillä ei uudisteta työelämän rakenteita tai toimintatapoja, vaan pikemminkin mukaudutaan tai sopeudutaan työpaikalla kohdattuun muutostilanteeseen. Lisäksi nämä strategiat voivat pitkään käytettyinä olla ihmiselle haitallisia.

Lähes yhtä usein käytetty strategia oli myös vahvempi omistautuminen työlle, johon naiset olivat turvautuneet miehiä useammin. Strategiaa voidaan pitää melko vähäisesti aktiivisena, kuten myös perhevapailta paluuta aiottua aiemmin kiinnostavan työtarjouksen vuoksi. Viimeksi mainittuun oli turvautunut naisista kuusi prosenttia, mutta ei yksikään mies. Sen sijaan enemmän työelämän muutosvoimaa voisi nähdä etätöiden tekemisessä. Etätöitä oli kuitenkin muutostilanteessa siirtynyt tekemään suhteellisen harva nais- ja miesvastaaja.

Kaiken kaikkiaan tämän ryhmän strategiat ovat kuitenkin melko vähäisessä määrin aktiivisia, kun näkökulmana pidetään työelämään kohdistuva muutosvoima, sillä esimerkiksi töiden lähes huomaamattomasta kulkeutumisesta kotiin tai vapaa-ajalle ei enää voi pitää erityisen tuoreena ilmiönä. Myöskään sinänsä aktiivisuutta kysyvää paneutumista tai imeytymistä työhön ei voi ajatella suureksi työelämän pelisääntöjen muutosvoimaksi, vaikka innostuneen työn kautta toki on mahdollista toteuttaa monenlaisia hankkeita ja muutoksia.

Mitä sukupuolten välisiin eroihin tulee, niin ensimmäiseksi voisi todeta, etteivät ne ole suuria. Kuitenkin työhön panostamisen pärjäämisstrategialuokka näyttäisi olevan hienoisesti enemmän naisten kuin miesten käyttämä, mikä sopii yhteen edellä havaitun naisten miehiä suuremman myötäsukaisuuden ja työyhteisöllisyyden kanssa. Myös kehittyneitä maita vertailevissa kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että naiset ovat yleensä miehiä sitoutuneempia työhön (Turunen 2012, 33).

Työtä kohtuullistetaan maltilla

Seuraavaan ryhmään kuuluu moninainen joukko strategioita, joille on ominaista omien elämänarvojen ja elämäntilanteen pohdinta työhön liittyvissä asioissa samoin kuin pyrkimys työn sekä työmäärän kohtuullistamiseen. Tämän ryhmän strategiat tulevat lähelle ajatusta kohtuullistamisesta, downshiftingistä.

Tiedostavien ja työtä kohtuullistavien strategioiden ryhmää voikin pitää jossain määrin vastakkaisena edelliseen ryhmään nähden. Mo-

lemmissä on kyse ennen muuta työn ja muun elämän tai oman itsen välisen etäisyyden säätelystä. Jos edellisen ryhmän strategiat ilmensivät olemassa olevaan työhön sitoutumista ja lähentymistä, tämän ryhmän strategiat ottavat siitä etäisyyttä. Toisaalta tämän ryhmän strategioita soveltamalla on mahdollista tuunata työtä ja työn teon tapojaan enemmän omannäköisiksi. Suurinta osaa ryhmän strategioista voisi luonnehtia aktiivisiksi tai jopa luoviksi (Taulukko 16).

Taulukko 16. Tiedostavat ja työtä kohtuullistavat strategiat. Strategiaa käyttäneiden prosentiosuudet.

Tiedostavat ja työtä kohtuullistavat strategiat	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Oman arvomaailman pohtiminen ja ratkaisujen tekeminen tämän pohjalta	67 %	60 %	65 %
Reflektointi, eli erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkka pohtiminen	58 %	47 %	53 %
Oman työn tarkempi rajaaminen ajallisesti	50 %	47 %	48 %
Työn ja vapaan aiempaa tarkempi erottaminen	43 %	41 %	42 %
Tingin kuluttamisesta	42 %	37 %	40 %
Oman työn tarkempi rajaaminen sisällöllisesti	41 %	36 %	39 %
Eettisten näkökohtien painottaminen työhön ja työuraan liittyvissä valinnoissa	33 %	23 %	29 %
Työmäärän kohtuullistaminen siitä huolimatta, että tulot laskivat	28 %	26 %	27 %
Radikaalin elämänmuutoksen tekeminen, mihin sisältyy myös pienempi panostaminen työhön	22 %	19 %	21 %
Neuvottelin työehtoja itselle sopiviksi	14 %	19 %	17 %
Osa-aikaeläkkeelle/osatyökyvyttömyyseläkkeelle /vuorotteluvapaalle/perhevapaalle jääminen	16 %	12 %	14 %
Vapaaehtoisesti "alempiin" tehtäviin siirtyminen	12 %	15 %	14 %
Purin ajatuksia itsekseen kirjoittamalla	20 %	4 %	13 %
Ekologisten näkökohtien painottaminen työhön ja työuraan liittyvissä valinnoissa	14 %	13 %	13 %
Kokoaikaisesta osa-aikatyöhön siirtyminen	15 %	8 %	12 %
Päätin jatkaa perhevapaata pidempään kuin olin alun perin suunnitellut	14 %	1 %	9 %
Työelämästä poistuminen oma-aloitteisesti ennen eläkeikää	4 %	3 %	4 %

Eniten käytetty ryhmän strategioista oli oman arvomaailman pohtiminen työelämää koskevien ratkaisujen tekemisessä, jota oli käyttänyt noin kaksi kolmesta vastaajasta, naiset jonkin verran miehiä useammin. Strategiassa voi nähdä luovuutta. Muita luoviksi ajateltavissa olevia strategioita ovat eettisten ja ekologisten näkökohtien painottaminen työhön liittyvissä valinnoissa, radikaalin elämänmuutoksen tekeminen ja ajatusten purkaminen kirjoittamalla. Näitä strategioita käyttäneiden osuudet olivat noin viidenneksen luokkaa.

Naiset olivat pohtineet eettisiä näkökohtia miehiä useammin, samoin he olivat purkaneet ajatuksiaan kirjoittamalla selvästi useammin kuin miehet, mutta ekologisten näkökohtien painottamisessa tai radikaalin elämänmuutoksen tekemisessä ei ollut suuria eroja sukupuolten välillä. Sen sijaan erilaisten vaihtoehtojen tarkkaa pohdintaa eli reflektointia naiset olivat toteuttaneet miehiä useammin.

Oman työn tarkemmassa rajaamisessa ajallisesti tai sisällöllisesti sekä työn ja vapaa-ajan tarkemmassa erottamisessa tai työmäärän kohtuullistamisessa ei ollut kovin suuria eroja sukupuolen mukaan, mutta viimeksi mainittua strategiaa oli käytetty selvästi vähemmän kuin kahta ensin mainittua. Kaikkia näitä voi pitää selkeästi aktiivisina tai jopa luovina pärjäämisstrategioina.

Työmäärän kohtuullistamiseen liittyviin strategioihin voidaan lukea myös osa-aikaeläkkeelle (tms.) siirtyminen, kokoaikaisesta osa-aikatyöhön siirtyminen, vapaaehtoisesti ”alempiin” tehtäviin siirtyminen ja perhevapaiden jatkaminen aiottua pidempään. Näitä voisi ehkä pitää jonkin verran edellisiä passiivisempina keinoina riippuen siitä, minkälaisessa elämäntilanteessa tai tarkoituksessa niitä on käytetty. Perhevapaiden aiottua pidempään jatkaminen oli naisilla melko yleistä (15 prosenttia oli tehnyt näin), ja samoin he olivat turvautuneet osa-aikaeläkkeeseen useammin kuin miehet. Aktiivisena keinona voi pitää työehtojen neuvottelemista itselle sopiviksi, jota miehet olivat käyttäneet jonkin verran naisia useammin.

Tunnetty ja positiivinen ajattelu ovat etenkin naisilla yleisiä pärjäämisstrategioita

Seuraava strategianippu muodostuu yksilön asenteiden tai tunteiden työstämisestä, tunnetyöstä. Näitä strategioita ei kyselyssä ollut montaa, mutta niiden voi katsoa muodostavan varsin selvästi oman kokonaisuutensa (Taulukko 17).

Taulukko 17. Omien asenteiden tai tunteiden työstämisen strategiat. Strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet.

Omien asenteiden tai tunteiden työstämisen strategiat	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Huumori (voi olla myös yhteisöllinen vastarintastrategia)	92 %	92 %	92 %
Ajattelun muokkaaminen tietoisesti positiivisemmaksi	73 %	57 %	66 %
Huomion kiinnittäminen onnistumisiin murheiden/ menneiden sijaan	72 %	57 %	65 %
Omien tunteiden ja työhön liittyvien tunteiden erottaminen	63 %	49 %	57 %
Asioiden katsominen läpi sormien, jotta oma työsuhde jatkuisi	11 %	9 %	11 %

Eniten vastaajat olivat turvautuneet huumorin käyttöön työpaikalla (yli 90 prosenttia naisista ja miehistä). Huumorin käyttö on vaikeasti sijoitettavissa passiivinen/ aktiivinen -ulottuvuudella. Sitä voi pitää passiivisena keinona sen vuoksi, että huumorilla tuskin toteutetaan suuria uudistuksia sen paremmin työpaikalla kuin yhteiskunnassakaan. Toisaalta taas tietyllä tavoin ja laajasti käytettynä sillä voi olla toimintatapoja työpaikalla kyseenalaistava vaikutus, jota voisi pitää yhteisöllisenä ja aktiivisena vastarinnan muotona. Usein huumoria käytetään kuitenkin vain työntekijöiden kesken, jolloin aktiivisuus on rajallista, vaikka huumorin käyttö saattaa helpottaa työntekijöiden oloa työpaikalla ainakin tilapäisesti. Esimerkiksi Koskinen–Koiviston väitöstutkimuksessa (2013) on tuotu esiin, että naisten sopeutumisessa tehdastyöhön huumorilla on ollut merkittävä osa päivittäisen raskaan työn kestämisessä.

Vähäisesti aktiivisina keinoina voi pitää ajattelun muokkaamista tietoisesti positiivisemmaksi sekä huomion kiinnittämistä onnistumisiin. Näitä oli käyttänyt noin kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista, naiset kuitenkin varsin selvästi miehiä useammin. Yhdistettyinä aiemmin esiin tuomiimme positiivisuutta ja positiivista ajattelua korostaviin strategioihin, voidaan todeta, että moninainen myönteisyyden viljely on suomalaisilla hyvin tavallinen pärjäämisstrategia – etenkin naisilla.

Myös omien tunteiden ja työhön liittyvien tunteiden erottaminen oli melko yleistä, naiset olivat pyrkineet siihen useammin kuin miehet. Harvemmin käytetty keino sen sijaan oli asioiden katsominen läpi sormien oman työsuhteen jatkumisen varmistamiseksi. Tätä voidaan pitää varsin passiivisena strategiana. Kaiken kaikkiaan tunnetyö on ulospäin melko vähäistä aktiivisuutta ilmentävää, vaikka se epäilemättä edellyttää tekijältään aktiivista otetta. Tunteiden ja asenteiden työstäminen näyttäisi olevan yleisesti ottaen naisille miehiä tyypillisempi pärjäämiskeino.

Naiset ottavat työhön etäisyyttä harrastuksin, miehet irtisanoutuvat rohkeammin

Seuraavassa ryhmässä on strategioita, jotka liittyvät etäisyyden ottamiseen työhön tai välttelevään suhtautumiseen työhön tai työyhteisöön. Osassa niistä voi nähdä myös jonkinlaista irtiottopyrkimystä. Näitä strategioita ei ole aivan helppo sijoittaa passiivinen, aktiivinen tai luova -ulottuvuuden mukaan. Osaan niistä voi liittyä, mutta ei kuitenkaan välttämättä, yhteisöllistä muutosvoimaa. Useimmissa niistä kuitenkin näkyy itsen etäännyttäminen työstä tavoilla, jotka eivät juuri muuta työelämää (Taulukko 18).

Taulukko 18. Työpaikan ongelmista etäännyttävät, potentiaalisesti yhteisölliset välttämistästrategiat. Strategiaa käyttäneiden prosentiosuudet.

Työpaikan ongelmista etäännyttävät yhteisölliset välttämistästrategiat	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Harrastuksiin keskittyminen	37 %	28 %	33 %
Aloitiin uuden harrastuksen	38 %	22 %	31 %
Alan vaihtaminen	30 %	31 %	30 %
Irtisanoutuminen	27 %	34 %	30 %
Perhe-elämään keskittyminen	34 %	22 %	29 %
Päätin, että nyt on oikea aika lasten hankkimiselle ja perhevapaalle jäämiselle	20 %	4 %	14 %
Tehtävien vaihdon/sisäisen siirron vaatiminen	11 %	11 %	11 %
Etsin uuden ihmissuhteen (työn ulkopuolelta)	10 %	9 %	10 %
Pyysin siirtoa toisenlaisiin tehtäviin	10 %	8 %	9 %
Tukeuduin uskontoon tai hengellisyysyteen	11 %	5 %	9 %
Pakeneminen sosiaaliseen mediaan työpaikalla	9 %	4 %	7 %
Työpaikkaromanssiin keskittyminen	2 %	2 %	2 %
Pyysin siirtoa toiselle paikkakunnalle	0 %	1 %	1 %

Yleisimpiä ryhmän strategioita olivat harrastuksiin keskittyminen tai uuden harrastuksen aloittaminen sekä alan vaihtaminen ja irtisanoutuminen, joita kaikkia oli käyttänyt noin kolmannes vastaajista. Harrastukseen keskittyviä strategioita miehet olivat käyttäneet naisia vähemmän, mutta miehet olivat irtisanoutuneet naisia useammin. Alan vaihdossa ei ollut eroja sukupuolten välillä.

Perhe-elämään keskittyminen ja perhevapaalle jääminen olivat tyypillisesti naisten käyttämiä strategioita, tosin perhe-elämään oli keskittynyt myös varsin moni miesvastaaja, vähän alle neljännes. Aktiivisina strategioina voi pitää myös tehtävien vaihdon/ sisäisen siirron tai toisenlaisiin tehtäviin siirron vaatimista. Näin oli tehnyt kymmenisen prosenttia kaikista vastaajista, ja sukupuolten väliset erot näiden strategioiden käytössä olivat pienet.

Melko passiivisina strategioina voi pitää uuden ihmissuhteen etsimistä, työpaikkaromanssia, tukeutumista uskontoon/ hengellisyysyteen, sosiaaliseen mediaan pakenemista työpaikalla sekä siirron vaatimista toiselle paikkakunnalle. Uuden ihmissuhteen etsimiseen ja hengellisyysyteen voi katsoa liittyvän myös yhteisöllisiä ulottuvuuksia, samoin kuin sosiaalisen median käyttöön.

Uskontoon tai hengellisyyteen tukeutumista sekä sosiaaliseen mediaan pakenemista naiset olivat käyttäneet pärjäämisstrategioinaan miehiä useammin. Ylipäänsä voidaan todeta naisten käyttäneen hienoisesti miehiä enemmän työpaikan ongelmista etäännyttäviä ja muita elämänalueita painottavia pärjäämisstrategioita.

Miehet turvautuvat muutoksissa pulloon, naiset herkkuihin

Seuraavan ryhmän strategiat ovat edellistä ryhmää selkeämmin yksinäisiä, vetäytymistä ja työhön liittyvien ongelmien välttelyä ilmentäviä strategioita. Taulukossa 19 kuvatuille strategioille on yhteistä passiivisuus ja monet niistä ovat yhteydessä riippuvuuksiin kuten alkoholin, päihteiden tai lääkkeiden käyttöön.

Taulukko 19. Vetäytyvät, yksinäiset välttämisperusteiset strategiat. Strategiaa käyttäneiden prosentiosuudet.

Vetäytyvät, yksinäiset välttämisperusteiset strategiat (liittyvät usein riippuvuuksiin)	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Olon helpottaminen herkuttelemalla	44 %	23 %	35 %
Haaveisiin tai unelmiin uppoutuminen työpaikalla	25 %	18 %	22 %
Itseensä sulkeutuminen	23 %	18 %	21 %
Omiin oloihin vetäytyminen/eristäytyminen työyhteisössä	23 %	16 %	20 %
Olon helpottaminen alkoholilla tai muilla päihteillä	12 %	30 %	19 %
Hankalien asioiden sivuuttaminen	17 %	15 %	16 %
Kulussien pitäminen pystyssä näennäisesti	16 %	12 %	15 %
Shoppailin	17 %	8 %	13 %
Työpaikalla itkeminen	19 %	3 %	12 %
Sairaslomalle hakeutuminen	14 %	11 %	12 %
Olon helpottaminen lääkkeillä	6 %	6 %	6 %
Pakeneminen tietokone- tai verkkopelaamiseen	1 %	3 %	2 %

Vetäytyvistä yksinäisistä strategioista eniten oli työelämässä kohdatussa muutoksessa turvauduttu herkuteluun. Naiset olivat herkutelleet

haasteellisissa tilanteissa varsin selvästi miehiä enemmän. Miehet puolestaan olivat turvautuneet alkoholiin naisia useammin. Jos naisista lähes puolet oli sortunut herkutteluun, miehistä melkein kolmannes oli turvautunut alkoholiin tai päihteisiin pärjätäkseen kohtaamisissaan muutoksissa. Erot sukupuolten välisessä alkoholinkäytössä näyttävät siis tästäkin näkökulmasta edelleen olevan olemassa. Sen sijaan lääkkeillä oloaan helpotti yhtä suuri osa miehistä kuin naisista ja osuus oli melko pieni.

Varsin selvästi naisten miehiä useammin käyttämiä pärjäämisstrategioita olivat haaveisiin uppoutuminen, shoppailu ja työpaikalla itkeminen, kun taas miehille tyypillisiä keinoja ei alkoholin käytön lisäksi ollut. Naiset olivat myös jonkin verran miehiä useammin sulkeutuneet itseensä tai vetäytyneet omiin oloihinsa työpaikalla sekä yrittäneet pitää kulusseja pystyssä näennäisesti. Tietokone- tai verkkopelaamiseen työpaikalla oli paennut vain harva nais- ja miesvastaaja.

Pääsääntöisesti, lähinnä alkoholin ja päihteiden käyttöä lukuun ottamatta, tähän hyvin passiivisten strategioiden ryhmään kuuluvia keinoja olivat siis käyttäneet useammin naiset kuin miehet.

Vaihtoehtoiset työnteon tavat kiinnostavat lievästi

Seuraavaan ryhmään kuuluvat vaihtoehtoisia työnteon tapoja tai työsuhdemalleja etsivät ja kehittelevät strategiat, joissa voidaan nähdä vastakohtaisuutta edellisen ryhmän strategioille. Kaikkia ryhmään lukeutuvia strategioita voidaan pitää luovina tai vähintään huomattavaa aktiivisuutta ilmentävinä (Taulukko 20).

Taulukko 20. Vaihtoehtoisia työnteon tapoja tai työsuhdemalleja etsivät strategiat. Strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet.

Vaihtoehtoisia työnteon tapoja tai työsuhdemalleja etsivät strategiat	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä jonkin uuden työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä	32 %	31 %	32 %
Yrittäjäksi ryhtyminen	11 %	20 %	14 %
Työn kehittäminen omasta harrastuksesta	11 %	15 %	13 %
Siirtyminen tekemään työtä useammalle työnantajalle	13 %	11 %	12 %
Vapaaehtoistyöhön panostaminen	13 %	7 %	11 %
Uuteen työmahdollisuuksien näkökulmasta kiinnostavaan sosiaaliseen yhteisöön hakeutuminen	11 %	9 %	10 %
Keikka- tai vuokratyöntekijäksi tms. siirtyminen	9 %	10 %	10 %
Yrittäjyydestä palkkatyöhön siirtyminen	6 %	10 %	8 %
Osuuskunnan tai harrastajayhteisön kautta työskenteleminen	4 %	3 %	3 %
Osuuskunnan tai esim. avoimen innovaatiotoiminnan yhteisön perustaminen tai sellaiseen liittyminen	3 %	4 %	3 %

Selvästi eniten käytetty strategia tästä ryhmästä oli uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä, jota oli käyttänyt lähes kolmasosa sekä naisista että miehistä. Sen sijaan varsinainen vaihtoehtoisten työnteon tapojen omaksuminen ei ollut muutostilanteessa kovin yleistä. Työn oli itselleen kehittänyt harrastuksestaan 13 prosenttia kaikista vastaajista, miehet hieman naisia useammin. Hämmäntävä yksityiskohta oli se, että tähän kysymykseen vastasi ”en osaa sanoa” peräti kolmannes miesvastaajista. Yleensä kyseisen vaihtoehdon valitsi alle viisi prosenttia vastaajista. Voiko tämä kertoa siitä, että miesvastaajista huomattava osa työskenteli tehtävissä, jotka asemoituivat jonnekin työn ja harrastuksen välimaastoon, eivätkä he tämän vuoksi osanneet sanoa, oliko työ kehitelty harrastuksesta vai ei?

Vastaajista 12 prosenttia oli muutostilanteessa siirtynyt tekemään työtä useammalle työnantajalle, naiset hieman miehiä useammin. Keikka- tai vuokratyöntekijäksi oli siirtynyt lähes yhtä moni, eikä sukupuolten välillä ollut eroa.

Yrittäjäksi oli työn muutostilanteessa ryhtynyt jopa 20 prosenttia miehistä. Tämä oli harvoja strategioita (ja käytännössä ainoa luovaksi luettava strategia), joita miehet olivat käyttäneet varsin selvästi naisia enemmän. Vapaaehtoistyöhön oli siirtynyt panostamaan 11 prosenttia kaikista vastaajista, naiset useammin kuin miehet. Yrittäjyydestä palkkatyöhön oli siirtynyt hieman harvempi kuin päinvastoin. Uuteen työmahdollisuuksien näkökulmasta kiinnostavaan sosiaaliseen yhteisöön oli hakeutunut 10 prosenttia vastaajista, naisista hieman miehiä suurempi osa. Osuuskunnan, harrastajayhteisön tai avoimen innovaatiotoiminnan yhteisön kautta työskentelemään oli siirtynyt vain harva nais- ja miesvastaaja.

Oppiminen ja koulutus ovat yhä tärkeitä pärjäämiselle

Taulukkoon 21 on koottu omaksi kokonaisuudekseen koulutukseen, työssä oppimiseen ja opiskeluun liittyvät strategiat, joita voi kaikkia pitää aktiivisina keinoina toimia muutostilanteessa. Näitä strategioita oli käytetty varsin paljon.

Taulukko 21. Koulutusta ja oppimista korostavat strategiat. Strategiaa käytäneiden prosentiosuudet.

Koulutusta ja oppimista korostavat strategiat	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Omaehtoisen lisäoppimiseen tai työssä oppimiseen panostaminen	71 %	59 %	66 %
Lisäkoulutuksen hankkiminen omalta alalta	55 %	55 %	55 %
Työkokemuksen määrätietoinen hankkiminen sopivista tehtävistä	50 %	48 %	49 %
Opiskelemaan lähteminen	43 %	27 %	36 %

Eniten käytetty koulutukseen liittyvä strategia oli omaehtoisen lisäoppimiseen tai työssä oppimiseen panostaminen, jota oli käyttänyt kaksi kolmasosaa kaikista vastaajista. Naiset olivat panostaneet lisäoppiin

varsin selvästi miehiä useammin. Kuitenkin lisäkoulutusta omalta alalta oli hakenut naisista ja miehistä yhtä suuri osa, yli puolet. Näiden kahden strategian muutosvoima on melko lievää, kyse on lähinnä sopeutumisesta.

Enemmän aktiivisuutta sisältyy kahteen seuraavaan strategiaan: Noin puolet sekä naisista että miehistä pyrki hankkimaan määrätietoisesti työkokemusta sopivista tehtävistä. Vielä suurempaa koulutukseen panostamista, eli opiskelemaan lähtemistä, oli käytännössä toteuttanut kaikista vastaajista yli kolmannes, naiset selvästi useammin kuin miehet. Myös tässä voi nähdä jo edellä havaitun piirteen: naiset ovat tyypillisemmin muutostilanteessa käyttäneet pärjäämisstrategioita, jotka painottavat jotain toista elämänaluetta. Toisin sanoen naiset liikkuvat joustavammin näiden alueiden välillä ja käyttävät niitä pärjäämisensä tueksi. Samalla ei pidä unohtaa, että myös sekä työyhteisöllisesti rakentavat että työhön panostamisstrategiat olivat naisille miehiä tyypillisempiä.

Avoin kyseenalaistaminen luontuu joka toiselta sukupuolesta riippumatta

Seuraavaan ryhmään kuuluvat ne pärjäämisstrategiat, joilla pyritään kyseenalaistamaan tai avoimesti vastustamaan tiettyjä asioita/ toimintatapoja työpaikalla. Kyse on paljolti klassisista avoimen vastarinnan strategioista. Nämä strategiat voivat olla joko yksilöllisiä tai yhteisöllisiä.

Avoimesti kyseenalaistavia strategioita olivat sekä naiset että miehet käyttäneet varsin usein. Näitä strategioita voi pitää suurelta osin aktiivisina. Ne edellyttävät käyttäjältään aktiivista toimijuutta ja niillä pyritään usein myös muutokseen. Toisaalta esimerkiksi muutosten tai toimintatapojen vastustamista sekä ei-sanan käyttämistä on mahdollista pitää tilanteesta riippuen myös melko vähäisesti aktiivisina keinoina, jos niillä yritetään pitäytyä vanhoissa toimintatavoissa ja rakenteissa (Taulukko 22). Niin ikään tämän luokan strategiat rajautuvat kaikki yhden työpaikan sisäiseen toimijuuteen. Vastarinta voikin olla monessa mielessä muutosta jarruttavaa.

Taulukko 22. Avoimesti kyseenalaistavat vastarintastrategiat. Strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet.

Toimintaa työpaikalla avoimesti kyseenalaistavat vastarintastrategiat	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Pettymyksen ilmaiseminen esimiehelle/ johdolle	57 %	57 %	57 %
Toimintatapojen avoin kyseenalaistaminen	51 %	50 %	51 %
Muutosten avoin kyseenalaistaminen	50 %	51 %	50 %
Ei-sanan käyttäminen useammin	42 %	34 %	39 %
Lisätehtävistä kieltäytyminen	39 %	37 %	38 %
Oikeuksien ajaminen voimakkaasti työpaikalla	25 %	22 %	24 %
Työyhteisön yhteiseen avoimeen vastarintaan osallistuminen	18 %	21 %	20 %

Yleisimmin käytetty avoimesti kyseenalaistava strategia oli pettymyksen ilmaiseminen esimiehelle tai johdolle, yli puolet sekä miehistä että naisista oli tehnyt näin. Puolet sekä naisista että miehistä oli myös kyseenalaistanut avoimesti sekä toimintatapoja että muutoksia omalla työpaikallaan. Sen sijaan työyhteisön yhteiseen avoimeen vastarintaan oli osallistunut huomattavasti harvempi.

Ei-sanaa oli muutostilanteen vuoksi käyttänyt aiempaa useammin 39 prosenttia kaikista vastaajista, naisista suurempi osa kuin miehistä. Lisätehtävistä kieltäytymiseen oli turvautunut lähes yhtä moni, mutta sukupuolten välillä ei tämän strategian käytössä ollut juuri eroa. Myöskään oikeuksien ajamisessa voimakkaasti työpaikalla ei ollut suurta eroa sukupuolten välillä, sillä noin neljännes naisista ja miehistä oli menetellyt näin.

Epärakentava vastarinta on harvinaista

Viimeiseen strategianippuun on koottu joukko strategioita, jotka on nimetty epärakentaviksi, vihamielisiksi vastarintastrategioiksi (Taulukko 23). Osaa niitä voi pitää hiljaisena vastarintana, mutta moniin liittyy myös epärakentava, ”purkauksenomainen” käyttäytyminen, joka kohdistuu esimerkiksi esimieheen tai työpaikan johtoon. Ryh-

män strategiat sijoittuvat aktiivisuusjatkumolla lähinnä vain lievää aktiivisuutta ilmentäviksi.

Taulukko 23. Epärakentavat, vihamieliset vastarintastrategiat. Strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet.

"Epärakentavat", vihamieliset vastarintastrategiat	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Työnantajaan sitoutumisen vähentäminen tai lopettaminen	28 %	23 %	26 %
Luvattua vähemmän tekeminen	9 %	11 %	10 %
Johdon puhetaipojen omaksuminen ja käyttäminen itselle tai työtovereille edullisella tavalla	9 %	11 %	10 %
Harmin purkaminen epärakentavaan käyttäytymiseen esimerkiksi palavereissa tai sähköposteissa	11 %	9 %	10 %
Tiedon tai osaamisen panttaaminen oman edun vuoksi	9 %	10 %	9 %
Työpaikan vaihdolla uhkaaminen	6 %	11 %	8 %
Raivokohtauksen saaminen työpaikalla	6 %	8 %	7 %
Töiden panttaaminen tai jarruttaminen	6 %	8 %	6 %
Syylisten etsiminen/syntipukkien käyttö	6 %	5 %	6 %
Mielipiteen julkinen ilmaisu (esim. sanomalehdissä)	3 %	5 %	4 %
Omien oikeuksien ajaminen ja puolustaminen jossain virallisessa instituutiossa (kuten oikeuslaitos)	2 %	6 %	4 %

Epärakentavia vastarintastrategioita kertoi käyttäneensä melko harva. Toisaalta myönteisiä vastauksia kuitenkin tuli kaikkiin kohtiin toisin kuin esimerkiksi Kumpulán (2013) vakuutusalan työtä koskevassa tutkimuksessa, jossa työn sabotoijia tai jarruttajia ei löytynyt. Selvää on, että epärakentavaa toimintaa ei välttämättä tunnusteta.

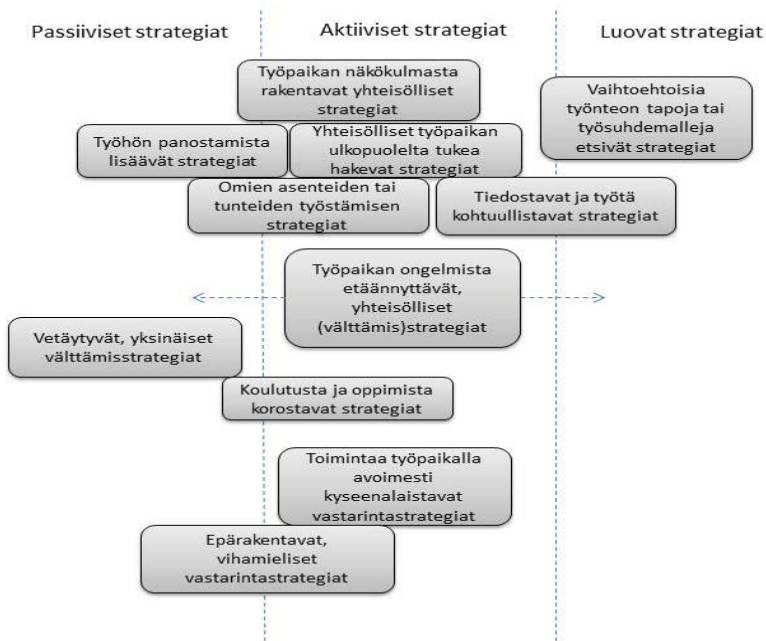
Tästä strategiajoukosta eniten käytetty oli työnantajaan sitoutumisen vähentäminen tai lopettaminen, jota oli käyttänyt noin neljännes kaikista vastaajista, naiset hieman useammin kuin miehet. Muita strategioita oli käytetty selvästi vähemmän, esimerkiksi luvattua vähemmän tekemistä, johdon puhetaipojen hyväksikäyttöä sekä epärakentavaa

käyttäytymistä oli kaikkia toteuttanut kymmenen prosenttia vastaajista, naiset ja miehet lähes yhtä usein. Muista strategioista miehet olivat käyttäneet jonkin verran naisia useammin työpaikan vaihdolla uhkaamista. Mielipiteen julkista ilmaisua tai oikeuksien ajamista virallisessa instituutiossa oli käytetty vain harvoin, tosin viimeksi mainittuun miehet olivat turvautuneet naisia useammin.

Yhteenveto erilaisten pärjäämisstrategioiden yleisyydestä sukupuoli huomioiden

Seuraavaan kuvaan on koottu yhteenvetona edellä käsitellyt 11 strategiaryhmää, ja ne on pyritty sijoittamaan passiivinen, aktiivinen tai luova -ulottuvuuden mukaan (Kuva 7). Selvästi passiivisina voi pitää vetäytyviä, yksinäisiä välttämistästrategioita, jotka ovat yhteydessä erilaisiin riippuvuuksiin. Myös työhön panostamisen lisäämiseen yhteydessä olevia strategioita voi pitää suurelta osin passiivisina, koska niillä yritetään sopeutua esimerkiksi lisääntyvään työmäärään tai vaatimukseen työpaikalla pyrkimättä muutoksiin työssä.

Sen sijaan selvästi aktiivisiksi luettavia strategiatyyppejä olivat yhteisölliset työpaikan ulkopuoliset strategiat, koulutusta ja oppimista korostavat strategiat, avoimesti kyseenalaistavat vastarintastrategiat ja suurimmaksi osaksi myös työpaikan näkökulmasta rakentavat strategiat. Työn ongelmista etäännyttävät, yhteisölliset välttämistästrategiat puolestaan sisälsivät aktiivisen toimijuuden lisäksi myös jonkin verran sekä luovia että passiivisia elementtejä (kuvassa nuolet molempiin suuntiin). Eniten luovia piirteitä sisältyy vaihtoehtoisiin tapoihin tehdä työtä sekä melko paljon myös tiedostaviin ja työtä kohtuullistaviin strategioihin.



Kuva 7. Pärjäämisstrategiatyyppien luokittelu passiivinen, aktiivinen tai luova -tyyppien mukaan.

Yhteenvedona voisi todeta, että miesten ja naisten pärjäämisstrategioiden käytössä oli varsin paljon samankaltaisuutta. Toisaalta myös systemaattisia eroja oli havaittavissa. Ensinnäkin kokonaisuudessaan miesten strategioiden käyttö oli astetta vähäisempää kuin naisten. Naiset käyttivät enemmän strategioita, mutta he myös käyttivät hyvin monenlaisia pärjäämisstrategioita. He hakivat tukea muilta ja olivat vahvoja positiivisuuden ylläpitäjiä ja levittäjiä, mutta myös kovensivat työntekoa ja tekivät kotona ylimääräisiä tehtäviä siinä kuin miehetkin. Niin ikään naiset tekivät selkeitä irtiottoja työpaikastaan tai työelämästä, mutta samalla olivat miehiä ahkerampia työkeskeisten, sitoutuvien

pärjäämisstrategioiden käyttäjiä. ”Kiltin tytön” -syndrooma ei varsinaisesti piirtynyt esiin, sillä naiset ottivat asioita myös avoimesti esiin työpaikoilla. Sen sijaan yhteisöllisyys painottui oletustenmukaisesti naisten strategioissa enemmän kuin miesten. Niin ikään naistyyppilliseltä pärjäämisstrategialta vaikutti joustava liikkuminen eri elämänosa-alueiden välillä.

Naiset käyttivätkin selvästi miehiä enemmän pärjäämisstrategioita, joilla he saattoivat työstää työelämän ja perhe-elämän rajapintaa. Niin ikään koulutuksen ja työelämän kenttien väliset siirtymät olivat tavanomaisempia naisille kuin miehille. Eri elämänalueiden tai ”kenttien” välisten rajojen ylittäminen ja pärjäämisen kokemusten vahvistaminen sitä kautta lienee naisille miehiä luontevampaa.

Ylipäänsä pärjäämisstrategioiden kirjosta voi huomata, että muutostilanteet johdattelevat ihmisiä hyvin moninaisille poluille ja käyttämään kovin erilaisia keinoja. Moniin pienempää aktiivisuutta ilmentäviin pärjäämisstrategioihin on luonnollisesti tartuttu useammin kuin suuremman aktiivisuuden strategioihin. On kohtuullisen helppoa kuitata asioita huumorilla, kuten lähes kaikki vastaajat olivat tehneet. Toisaalta puolet vastaajista oli kyseenalaistanut vastaan tulleita muutoksia ja toimintatapoja avoimesti ja työehtojakin oli neuvotellut itselle sopivammiksi lähes viidennes. Myös rajumpia strategioita oli käytetty, sillä yli neljännes vastaajista oli muutostilanteessa irtisanoutunut ja melkein sama määrä oli päättänyt tekemään työtä kohtuullistavan ratkaisun, vaikka se olisi tarkoittanut tulojen laskemista.

Niin ikään esimerkiksi monityösuhteiseksi tai yrittäjäksi ryhtyminen sekä työn kehittäminen harrastuksesta tulivat esiin vastaajien käyttäminä muutostilanteissa pärjäämisen strategioina, vaikkei niitä laajasti käytettykään. Nämä ovat muutosstrategioita, joita voi pitää varsin aktiivisina tai jopa luovina ja joihin sisältyy paljon työelämän kenttään kohdistuvaa muutosvoimaa.

Edellä tehdyn pärjäämisstrategioiden käytön yleisyyttä koskevan tarkastelun perusteella voisi hyvin varovaisesti tehdä muutamia luonnehdintoja siitä, missä määrin työelämän pelisääntöjä kyseenalaistavia tai muuntavia tai toisaalta olemassa oleviin pelisääntöihin sopeutuvia

ja sitoutuvia strategioita käytetään. Tällainen arvio on tietenkin vääjäämättä luonteeltaan erittäin karkea ja vaatisi tuekseen lisätutkimuksia. Taulukkoon 24 on koottu yhteenvedona eri strategioiden keskimääräinen käyttö naisilla ja miehillä edellä kuvatun strategialuokittelun mukaan. Strategiatyypit on järjestetty kaikkien vastaajien prosentiosuuksien mukaan laskevaan järjestykseen. Taulukkoa tarkastellessa kannattaa huomioida, että ryhmien sisällä saattoi olla hyvin suuria eroja siinä, kuinka suuri osa vastaajista oli käyttänyt strategiaa. Tämä jättää jälkensä keskiarvotarkasteluun.

Taulukko 24. Strategialuokat ja niihin kuuluvien yksittäisten strategioiden käyttömäärien keskiarvot prosentteina.

Strategialuokka	Naiset (%)	Miehet (%)	Yhteensä (%)
Omien asenteiden tai tunteiden työstämisen strategiat	62 %	53 %	58 %
Koulutusta ja oppimista korostavat strategiat	55 %	47 %	52 %
Työyhteisön näkökulmasta rakentavat ja sitoutuvat strategiat	51 %	43 %	47 %
Toimintaa työpaikalla avoimesti kyseenalaistavat vastarintastrategiat	40 %	39 %	40 %
Työhön panostamista lisäävät strategiat	38 %	34 %	36 %
Yhteisölliset työpaikan ulkopuolelta tukea hakevat strategiat	35 %	32 %	34 %
Tiedostavat ja työtä kohtuullistavat strategiat	29 %	24 %	27 %
Työpaikan ongelmista etäännyttävät, yhteisölliset välttämistästrategiat	18 %	14 %	17 %
Vetäytyvät, yksinäiset välttämistästrategiat	18 %	13 %	16 %
Vaihtoehtoisia työnteon tapoja ja työsuhdemalleja etsivät strategiat	11 %	12 %	12 %
"Epärakentavat", vihamieliset vastarintastrategiat	9 %	10 %	9 %

Yleisesti ottaen vaikuttaisi siltä, että ensinnäkin sekä yksilöllisiä että yhteisöllisiä pärjäämisstrategioita on käytössä runsaasti. Vaikka yksilön vastuu epäilemättä on lisääntymässä, yhteisöihin turvataan yhä

runsaasti sekä oman työpaikan puitteissa että laajemmin. Uudenlaista yhteisöllisyyttäkin lienee kehitymässä, joskin maltillisesti.

Mitä taas tulee akseliin työhön sitoutuminen vs. etäännyminen, voidaan todeta, että kulloisellakin hetkellä olemassa olevaan työhön ja työpaikkaan sitoudutaan (vielä?) laajasti. Sitoutumista ilmentäviä ja työpaikan ja työnantajan näkökulmasta rakentavia pärjäämisstrategioita käytetään muutostilanteissa runsaasti. Niin ikään työhön panostamisen lisääminen ja suoranainen työnteon koventaminen muutostilanteissa ei ole sekään ollenkaan harvinaista. Tämä voi liittyä myös yleiseen havaintoon, jonka mukaan muutokset työpaikalla usein tarkoittavat työmäärän lisääntymistä.

Omien asenteiden ja tunteiden työstäminen sekä positiivisuuden viljely näyttäisivät olevan yleisesti käytettyä perusosaamista, jota hyödynnetään muutoksia kohdattaessa luontevasti ja laajasti. Myötäsukainen koulutus ja oppiminen ovat niin ikään hyvin tavanomaisia muutoksiin reagoimisen tapoja.

Kyseenalaistaakin kuitenkin osataan. Noin puolet vastaajista oli noussut avoimeen vastarintaan kysymään muutosten mieltä ja mielekkyyttä. Epärakentava vastarinta oli huomattavasti harvinaisempaa.

Työn ja työpaikan ongelmista etäännyttäviä välttämistästrategioita, kuten harrastuksiin keskittymistä, käytettiin kohtuullisen paljon. Mutta myös vetäytyviä, yksinäisiä välttämistästrategioita käytettiin jonkin verran, mitä voisi pitää hieman huolestuttavana. Jos työelämässä kohdattu muutostilanne saa lähes puolet naisista herkuttelemaan ja kolmanneksen miehistä turvautumaan alkoholiin tai päihteisiin, suomalaisessa yhteiskunnassa kovin tavallisten muutostilanteiden vaikutukset kansanterveydelle voivat olla yllättävän suuria.

Verrattuna työhön panostamista lisäävien ja muiden sitoutuvien strategioiden käyttöön työn kohtuullistaminen on kohtuullista. Pohdiskelu, omien arvojen puntarointi ja työn teon rajaaminen tavalla tai toisella eivät ole harvinaisia pärjäämistästrategioita muutostilanteissa. Kohtuullistaminen tapahtuu kuitenkin useimmiten maltillisissa rajoissa; työ ja vapaa erotetaan toisistaan aiempaa tarkemmin. Toisaalta neljännes vastaajista oli kohtuullistanut työmääräänsä siitä huolimatta, että tulot

laskivat, eikä radikaalin vähäisempään työhön panostamiseen johtaneen elämänmuutoksen tekeminenkään ollut paljoa harvinaisempaa. Myös vaihtoehtoiisiin tai uudennlaisiin työnteon tapoihin päätyy muutostilanteessa pieni osa; ainakin toistaiseksi kuitenkin suhteellisen harva.

Voidaan siis todeta, että työelämässä on eri suuntiin kulkevia virtoja. Varsin paljon on nähtävissä passiivista sopeutumista tai vain lievää muutosvoimaa, mutta myös kriittisyyttä, pohdiskelua ja uuden kehittelyä on näköpiirissä.

PÄRJÄÄMISSTRATEGIOIDEN KÄYTÖSSÄ NÄKYVÄT SUKUPOLVIEN AALLOT JA KETJUT

Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen

Eri sukupolvilla painottuvat omanlaisensa pärjäämisstrategiat, vaikka pärjäämisstrategioiden käytössä on myös samankaltaisuuksia. Tässä luvussa tarkastelemme pärjäämisstrategioiden käytön eroja sekä sukupolvialtojen että sukupolviketjun näkökulmasta. Tämän jälkeen vertailemme vastaajien tärkeinä pitämiä pärjäämisstrategioita siihen, millaisia strategioita vastaajat olivat tosiasiaassa käyttäneet.

Eri sukupolvet ovat käyttäneet erilaisia strategioita

Edellä todettiin, että naiset ja miehet olivat muutostilanteissa hakeneet apua ja turvaa hieman eri tavoin. Samoin eri sukupolviin kuuluvat olivat saaneet apua jossain määrin eri tahoihin painottuen.

Apuun yhteistyötaholta tai asiakkaalta sekä työterveyshuollosta oli turvautunut eniten suurten ikäluokkien sukupolvi. Yhdessä hyvinvoinnin sukupolven kanssa se oli saanut eniten apua myös työsuojeluvaltuutetulta tai -piiriltä. Hyvinvoinnin sukupolvella korostui niin ikään ammattiyhdistys avunhankintatahona.

Työterveyshuollon painottuminen vanhimmalla ikäluokalla on luontevaa, mutta kertooko yhteistyötahoihin ja asiakkaisiin turvautuminen siitä, että omalla työpaikalla ei ymmärrystä tahdo löytyä? Vai onko kyse enemmän siitä, että pitkän uran aikana suhteet kumppaneihin ovat kehittyneet vahvoiksi?

Sen sijaan öljykriisin sukupolvi ei noussut merkittävimmäksi minkään yksittäisen avunsaannintahon kohdalla. Sen hengenheimolaissukupolvi, eli lamasukupolvi, puolestaan oli saanut muita enemmän apua omalta perheeltä, työtovereilta ja esimieheltä.

Diginatiivien auttajat olivat selvästi erilaisia. Tämä sukupolvi oli saanut muita enemmän apua ystäviltä, terapeutilta/psykologilta ja te-toimistolta.

Tuloksista voi havaita sekä suurten ikäluokkien että hyvinvoinnin sukupolven turvautuneen muita enemmän erilaisiin virallisiin ja yhteiskunnallisiin tukitahoihin. Tahot ovat lisäksi hyvin työpaikka- tai työsuohdesidonnaisia. Sen sijaan diginatiiveilla korostuvat auttajat ovat työpaikan ulkopuolelta, mutta niihinkin lukeutuu yhteiskunnallisia tahoja.

Voisi päätellä, että nousun sukupolvet ovat turvautuneet sukupolvialtoteorian mukaisesti hienoisesti laskun sukupolvia enemmän virallisiin ja yhteiskunnallisiin tukitahoihin. Kuitenkin asema sukupolvien ketjussa, eli sekä elämänvaiheiden erilaisuus että yhteiskunnan muutos näkyvät siinä, millaisiin tahoihin mikäkin nousun sukupolvista on turvautunut.

Taantuman nuorilla tukitahoja on niukemmin eikä näillä sukupolvilla painotu yksikään yhteiskunnallinen tai ns. virallinen tukitaho. Tulos voisi kertoa siitä sukupolvialtoteorian mukaisesta ajatuksesta, että öljykriisin sukupolvi ja lamasukupolvi ovat enemmän oman pärjäämisensä kuin yhteiskunnan instituutioiden varassa. Lamasukupolvi on kuitenkin saanut tukea muita enemmän työyhteisön lähimmiltä ja omalta perheeltä, kun taas öljykriisin sukupolvelta tukitahot ovat enemmän kadoksissa. Tämä ei toki tarkoita, etteivätkö nämä sukupolvet olisi hyödyntäneet eri tukimuotoja, mutta ne ovat turvautuneet niihin vähemmän kuin nousun sukupolvet.

Muitakin eroja eri sukupolvien käyttämistä pärjäämisstrategioista löytyy. Vanhimmalla sukupolvella painottuvat ymmärrettävästi työelämästä poistumiseen liittyvät strategiat. Vastaavasti sillä painottuvat myös eettis-ekologisiin näkökohtiin liittyvät strategiat.

Samankaltaisia strategiapainotuksia löytyy niin ikään hyvinvoinnin sukupolvelta. Kuitenkin sen työtä vähentävät strategiat ovat elämänvaiheesta johtuen erilaisia, kuten kohtuullistaminen, vaikka tulot laskivat, sekä perhevapaan jatkaminen pidempään kuin oli alun perin suunnitteilla. Molempien sukupolvien käyttämiä pärjäämisstrategioita voi kuitenkin pitää arvoperusteisina ja työn osuutta elämässä vähentävinä.

Sen sijaan öljykriisin sukupolvella tämänkaltaiset arvoihin tai kohtuullistamiseen liittyvät strategiat eivät vertailussa painotu. Lamasukupolven kohtuullistaminen taas on työn sisäistä kohtuullistamista eikä työn roolia elämäkokonaisuudessa vähentävää kohtuullistamista, jollaista löytyi kahdelta nousun sukupolvelta (erottelusta Järvensivu 2010). Lamasukupolvella painottuvaa toimintaa voisikin luonnehtia ennemmin työtä tai työnantajan ja työntekijän välistä vaihtoa tasapainottavien strategioiden käytöksi. Esimerkiksi työn ja vapaan tarkempi erottaminen, vapaaehtoisesti alempiin tehtäviin siirtyminen, työn tarkempi rajaaminen ajallisesti ja sisällöllisesti sekä työehtojen itselle sopiviksi neuvottelemisen korostuivat tällä sukupolvella.

Kuitenkin vähintään yhtä vahvasti lamasukupolvella painottuivat edelliselle vastakkaiset työntekoa koventavat ja työn rajojen venyttämiseen liittyvät strategiat, kuten myös avoimen kritiikin antaminen, työnantajaan sitoutumisen vähentäminen ja irtisanoutuminen. Toisaalta lamasukupolvella oli halussa ykköstila myös huumorin viljelyssä ja olon helpottamisessa alkoholilla tai muilla päihteillä sekä olon helpottamisessa lääkkeillä. Ylipäänsä kyseinen sukupolvi oli kärjessä hyvin suuressa osassa pärjäämisstrategioita, eli sen käyttämä keinovalikoima oli melko lyhyestä työurasta huolimatta laaja.

Myös öljykriisin sukupolven kohdalla painottuivat työntöön lisääminen ja yhdessä lamasukupolven kanssa ei-sanan käyttäminen, mutta sukupolven käyttämien strategioiden määrä oli selvästi vähäisempi kuin nuoremmalla hengenheimolaisellaan. Öljykriisin sukupolven poikke-

uksellisen vähäinen strategioiden käyttö saattaa selittyä sukupolven eräänlaisella nivelroolilla työelämän muutoksessa. Kyseinen sukupolvi joutui melko nuorena tilanteeseen, jossa sen oppimat vanhaan työelämään sopivat pärjäämisstrategiat menettivät relevanssiaan. Kenties sillä on ollut vaikeuksia kehittää uuteen työelämään sopivia strategioita. Toisaalta myös tarve niille on saattanut olla nuorempia sukupolvia vähäisempi vakiintuneemman työmarkkina-aseman johdosta.

Nimittäin samoin kuin lamasukupolvella myös diginatiiveilla painottuvien pärjäämisstrategioiden lista oli pitkä, eli nuoruudestaan huolimatta tämä sukupolvi oli ehtinyt käyttää monenlaisia strategioita. Voidaankin todeta, että kaksi nuorinta sukupolvea ovat käyttäneet huomattavasti enemmän ja monipuolisemmin pärjäämisstrategioita kuin edeltäjänsä, vaikka työuran pituus huomioiden tilanteen pitäisi olla pikemminkin toisinpäin. Tämä liittyy ensisijaisesti työelämän muutokseen ja 90-luvun laman jälkeisillä sukupolvilla korostuvaan tarpeeseen kehittää kaiken aikaa uusia keinoja pärjätäkseen, mutta ehkä myös koulutustason nousu näkyy tuloksessa.

Diginatiivien omaleimaisia strategiapainotuksia olivat esimerkiksi haaveisiin uppoutuminen, työpaikkaromansiin keskittyminen, työpaikalla itkeminen, sosiaaliseen mediaan uppoutuminen, herkutteleminen, harrastuksiin keskittyminen ja sairauslomalle hakeutuminen. Näiden ohella sukupolvi kuitenkin teki myös töitä, jotka eivät olisi sille kuuluneet ja jätti taukoja väliin siinä kuin lamasukupolvikin. Nämä strategiat saattavat viestiä sukupolven nuoruudesta, mutta ehkä niissä näkyy jonkinlaista passiivista vetäytymistäkin. Etäännyttävät strategiat, kuten harrastusten painottaminen, someen uppoaminen tai sairausloma eivät ole kovin kaukana vanhempien nousun sukupolvien työn merkitystä elämässä kohtuullistavista ratkaisuista.

Eri sukupolvilla painottuvista pärjäämisstrategioista voikin mielenmaiseman aaltojen ohella lukea sekä eri elämänvaiheille ominaisia ja mahdollisia toimintatapoja että työelämän muutoksia; erityisesti työelämän uusien piirteiden konkretisoitumista näkyviin nuorempien sukupolvien kohdalla. Vanhemmat sukupolvet ovat ilmeisesti pärjänneet vähemmällä strategioiden määrällä ja käytöllä.

Nousun ja laskun sukupolvien strategiapainotusten eroissa näkyy nousun sukupolvien suurempi taipumus luottavaisuuteen ja yhteiskunnan avun varaan laskemiseen. Tämä näkyy myös silloin, kun he tekevät työtä kohtuullistavia ratkaisuja. Laskun sukupolvet pitävät langat tiukemmin omissa käsissään ja tasapainottelevat kohtuullistaessaan työelämän rajojen sisäpuolella. Siinä, kun kahdella vanhimmalla nousun sukupolvella korostuvat eettiset ja työntekoa vähentävät pohdinnat ja ratkaisut, laskun sukupolvilla painottuu astetta kova-arvoisempi oma itsenäinen pärjääminen ja ”kilvoittelu”.

Sen sijaan diginatiivit ovat vielä niin nuori sukupolvi työelämässä, että sen kohdalla nousukauden mielenmaisema ei näy vastaavalla tapaa arvojen mukaisina ja työntekoa vähentävinä ratkaisuinakin kahdella vanhemmalla nousun sukupolvella. Kuitenkin haaveilu, itkeskely ja someen vetäytyminen kertonevat nousukauden nuorten pehmeästä mielenmaisemasta. On myös huomattavissa, että diginatiivit turvautuvat yhteiskunnan järjestämään apuun samoin kuin muut nousun sukupolvet, joskin selkeästi erilaisiin avunmuotoihin. Yksilöllisten pärjäämisstrategioiden käyttö on ohittanut perinteisempien työelämän kollektiivisten suojien käytön tämän sukupolven kohdalla.

Kokonaisuudessaan sukupolvittainen pärjäämisstrategioiden vertailu tuottaa tuloksen, joka tukee ajatusta siitä, että sukupolvet muodostavat talouden aaltojen mukaisia sukupolvialtoja, mutta samalla myös yhteiskunnan muutokseen limittyvän sukupolviketjun, jota tarkasteltaessa on yhteiskunnan muutoksen ohella huomioitava sukupolven elämän- ja ikävaihe. Näistä tekijöistä muodostuvat myös sukupolvien omat profilit.

Edellisen tarkastelun perusteella eroja voi nähdä sekä eri sukupolvien käyttämissä strategiatyypeissä että käytön määrissä. Kuvassa 8 on esitetty pelkistetyksi eri sukupolvia tyypillisimmin luonnehtivat strategiatyypit. Lamasukupolvi oli käyttänyt sekä eri strategiatyyppejä että yksittäisiä pärjäämisstrategioita muita sukupolvia monipuolisemmin ja myös diginatiivit sekä hyvinvoinnin sukupolvi varsin monipuolisesti.

Diginatiivit olivat turvautuneen passiivista välttelyä ilmaiseviin strategioihin muita enemmän, vaikka se oli käyttänyt monipuolisesti

myös muunlaisia strategioita. Näin ajatellen sen käyttämät pärjäämisstrategiat ovat lähempänä lamasukupolvea kuin kahta muuta taloudellisen nousun sukupolvea.

Kahdella taloudellisen nousun sukupolvella, suurilla ikäluokilla ja hyvinvoinnin sukupolvella, korostuivat työtä kohtuullistavat strategiat. Erona oli kuitenkin se, että suurilla ikäluokilla painottuivat (varsin luonnollisesti) työelämästä poistuminen ennen eläkeikää sekä osa-aikatyöhön tai osa-aikaeläkkeelle siirtyminen.

Öljykriisin sukupolvi erottui muista lähinnä siten, että sillä oli selvästi muita sukupolvia vähemmän sellaisia pärjäämisstrategioita, joita se oli käyttänyt muita enemmän. Se ei myöskään ollut käyttänyt muita enemmän yhtäkään ”kohtuullistavaa” strategiaa.



Kuva 8. Eri sukupolvia tyypillisimmin luonnehtivia strategiatyyppejä.

Piilossa kytevä muutosvoima;
tärkeiksi koetut mutta vähän käytetyt strategiat

Tässä aluvuossa tarkastellaan vastaajan tärkeinä pitämien pärjäämisstrategioiden suhdetta vastaajan todella käyttämiin strategiioihin.

Vastaajan tärkeinä pitämässä strategioissa vastausvaihtoehdot *erittäin tärkeä* ja *melko tärkeä* on yhdistetty vastausluokaksi *tärkeä*. Tämän vastausluokan prosenttiosuuksia verrattiin vastaajan todella käyttämiin pärjäämisstrategioihin (kyllä-vastausten prosenttiosuudet käytetyissä pärjäämisstrategioissa).

Varsin monessa kysymyskohdassa yhtä omakohtaisesti tärkeänä pidettyä strategiaa vastasi useampi kuin yksi vastaajan mahdollisesti käyttämä strategia, koska tärkeinä pidettyjen patteriin oli edellä mainitulla tavalla valittu strategiavaihtoehtoja vain pääluokkien tasolla. Strategioita, joiden tärkeyttä vastaajilta kysyttiin, oli yhteensä 16.

Tarkastelusta on poistettu ensimmäinen kysymyskohta *Työn tekemisen tapojen järjestäminen itselle sopiviksi*, koska sitä yksiselitteisesti vastaavaa kysymystä ei ollut vastaajan käyttämiä strategioita kartoittavassa osiossa. Myöskään kahta viimeistä kysymyskohtaa (*Vaihtoehtoisten suunnitelmien tekeminen tulevaisuutta silmällä pitäen* ja *Tilanteen analysointi ja huolellinen strategian laatiminen*) vastaavat jatkotarkasteluun valitut käytetyt strategiat eivät täysin vastaa sisällöltään näitä kahta kysymystä.

Vastaajan mahdollisesti käyttämistä strategioista jatkotarkasteluun valittiin yhteensä 28 eri pärjäämisstrategiaa. Omakohtaisesti tärkeänä pidetyt ja jatkotarkasteluun valitut, niitä lähinnä vastaavat käytetyt strategiat on kuvattu taulukossa 25.

Vastaajien tärkeinä pitämät pärjäämisstrategiat voi tehdyn tarkastelun perusteella jakaa kolmeen ryhmään: 1) niihin, joita oli usein pidetty omalla kohdalla tärkeinä ja joita vastaavia strategioita oli usein myös käytetty, 2) niihin, joita oli pidetty tärkeinä ainakin melko usein, mutta käytetty huomattavasti harvemmin ja 3) niihin, joita oli pidetty tärkeinä suhteellisen harvoin, mutta joita oli käytännössä toteuttanut lähes yhtä suuri osa vastaajista kuin oli pitänyt niitä tärkeinä.

Taulukko 25. Tärkeinä pidetyt ja niitä lähinnä vastaavat käytetyt pärjäämisstrategiat.

Omaakohtaisesti tärkeinä pidetyt pärjäämisstrategiat (yhteensä 15)	Käytetyt pärjäämisstrategiat (yhteensä 28)
Työnteon ehtojen neuvotteleminen itselle tai omaan elämäntilanteeseen sopiviksi	Neuvottelin työehtoja itselle sopiviksi
Työn (työmäärän tai työajan) kohtuullistaminen	Työmäärän kohtuullistaminen siitä huolimatta, että tulot laskivat
Muiden elämän osa-alueiden työlle tarjoama vastapaino	Osa-aikaeläkkeelle/osatyökyvyttömyyseläkkeelle /vuorotteluvapaalle/perhevapaalle jääminen, Perhe-elämään keskittyminen, Työn ja vapaan aiempaa tarkempi erottaminen, Harrastuksiin keskittyminen
Työpaikan tai alan vaihtaminen	Alan vaihtaminen
Työelämästä poistuminen osittain tai kokonaan	Työelämästä poistuminen oma-aloitteisesti ennen eläkeikää
Lisäkouluttautuminen tai muu opiskelu	Opiskelemaan lähteminen, Omaehtoiseen lisäoppimiseen tai työssä oppimiseen panostaminen, Lisäkoulutuksen hankkiminen omalta alalta
Tuen saaminen perheeltä/ystäviltä/työpaikan ulkopuolelta	Tuki omalta perheeltä, Tuki ystäviltä
Tuen saaminen työpaikalta/työtovereilta/asiakkailta	Tuki työtovereilta, Tuki esimieheltä, Tuki yhteistyötohalta tai asiakkaalta
Työpaikan kehittämistoimintaan osallistuminen	Työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistuminen ja vaikuttaminen siitä kautta
Avoim vastarinta yhdessä työtovereiden kanssa	Työyhteisön yhteiseen avoimeen vastarintaan osallistuminen
Avun hakeminen ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai muilta viranomaisilta	Apu ammattiyhdistykseltä, Apu työsuojeluvaltuutetulta/-piiriltä, Apu työterveyshuollosta, Apu TE-toimistosta
Omien elämänarvojen pohtiminen ja ratkaisujen hakeminen tätä kautta	Oman arvomaailman pohtiminen ja ratkaisujen tekeminen tämän pohjalta
Positiivinen ajattelu, myönteisen puolen näkeminen	Huomion kiinnittäminen onnistumisiin murheiden/menneiden sijaan, Tietoinen positiivisuuden levittäminen työyhteisöön, Ajattelun muokkaaminen tietoisesti positiivisemmaksi
Vaihtoehtoisten suunnitelmien tekeminen tulevaisuutta silmällä pitäen	Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä jonkin uuden työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä
Tilanteen analysointi ja huolellinen strategian laatiminen	Reflektointi, eli erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkka pohdittaminen

Ensimmäiseen ryhmään voidaan sijoittaa seuraavat yhdeksän strategiaa: Muiden elämän osa-alueiden työlle tarjoama vastapaino, Lisäkouluttautuminen tai muu opiskelu, Tuen saaminen perheeltä/ystäviltä/työpaikan ulkopuolelta, Tuen saaminen työpaikalta/työtovereilta/asiakkailta, Työpaikan kehittämistoimintaan osallistuminen, Avun hakeminen ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai muilta viranomaisilta, Omien elämänarvojen pohtiminen ja ratkaisujen hakeminen tätä kautta, Positiivinen ajattelu/ myönteisen puolen näkeminen sekä Tilanteen analysointi ja huolellinen strategian laatiminen.

Toiseen ryhmään kuuluvat seuraavat neljä strategiaa: Työnteon ehtojen neuvottelemineen itselle tai omaan elämäntilanteeseen sopiviksi, Työn (työmäärän tai työajan) kohtuullistaminen, Työelämästä poistuminen osittain tai kokonaan sekä Vaihtoehtoisten suunnitelmien tekeminen tulevaisuutta silmällä pitäen.

Kolmanteen ryhmään kuuluvat tehdyn vertailun perusteella strategiat Työpaikan tai alan vaihtaminen sekä Avoin vastarinta yhdessä työtovereiden kanssa.

Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat strategiat, joita on selvästi eniten, eivät ehkä ole kovin mielenkiintoisia, koska ne on koettu varsin usein tärkeiksi ja niitä on myös käytetty usein. Samantyyppisiä ovat kolmannen ryhmän kaksi strategiaa sillä erotuksella, että niitä oli pidetty tärkeinä melko harvoin ja samoin käytetty melko vähän. Näiden ryhmien strategioita olivat pitäneet tärkeinä suunnilleen yhtä monet kuin niitä olivat käyttäneetkin.

Sen sijaan mielenkiintoisilta vaikuttavat strategiat, joita pidettiin tärkeinä, mutta ei niinkään käytetty. Niihin voisi ajatella sisältyvän eniten potentiaalista muutosvoimaa. Ryhmään kuuluvat strategiat ovat luonteeltaan aktiivisia. Vaihtoehtoisten suunnitelmien tekemistä tulevaisuutta silmällä pitäen voidaan pitää myös luovana pärjäämisstrategiana.

Taulukkoon 26 on koottu näitä neljää tärkeänä pidettyä strategiaa vastaavien käytettyjen pärjäämisstrategioiden yleisyys eri sukupolviin kuuluvilla vastaajilla. Vastaajien tärkeänä pitämien strategioiden prosentiosuudet eri sukupolviin kuuluvilla on esitetty aiemmin taulukossa 12.

Taulukko 26. Pärjäämisstrategiatstrategiat, joita oli pidetty melko usein tärkeinä, mutta käytetty huomattavasti vähemmän (strategiaa käyttäneiden prosentiosuudet eri sukupolviin kuuluvilla).

Tärkeäksi koettua strategiaa vastaa-va, muutostilanteessa käytetty strategia	-1954 (%) N=113-121	1955-1964 (%) N=134-136	1965-1972 (%) N=95-96	1973-1979 (%) N=64-65	1980- (%) N=81-84
Työnteon ehtojen neuvottelemineen itselle sopiviksi	15 %	12 %	22 %	23 %	14 %
Työn kohtuullistaminen siitä huolimatta, että tulot laskivat	31 %	23 %	35 %	26 %	20 %
Työelämästä poistuminen oma-aloitteisesti ennen eläkeikää	11 %	3 %	0 %	0 %	1 %
Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä jonkin uuden työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä	22 %	25 %	41 %	38 %	45 %

Strategiaa *Työnteon ehtojen neuvottelemineen itselle sopiviksi* oli käyttänyt vain 17 prosenttia kaikista vastaajista, miehet jonkin verran useammin kuin naiset. Tärkeänä strategiaa piti kuitenkin 79 prosenttia kaikista vastaajista. Sukupolvista useimmin tätä strategiaa olivat käytännössä toteuttaneet hyvinvoinnin sukupolven ja lamasukupolven kuuluvat (vähän alle neljännes), muut sukupolvet melko selvästi vähemmän. Koska strategiaa tärkeinä pitäneitä oli paljon, on selvää, että vastaavaa strategiaa toteuttaneista suurin osa (jopa 95 prosenttia) oli pitänyt sitä myös tärkeänä.

Samoin *Työmäärän kohtuullistamista* oli käyttänyt vain runsas neljännes kaikista vastaajista, vaikka sitä piti tärkeänä huomattavan suuri

osa eli 87 prosenttia. Eniten työn kohtuullistamista olivat toteuttaneet hyvinvoinnin sukupolvi ja suuret ikäluokat (noin kolmannes) ja vähiten diginatiivit (20 prosenttia) Naisten ja miesten välillä ei ollut tämän strategian käytön yleisyydessä suuria eroja. Koska strategiaa tärkeänä pitäneitä oli paljon, myös työmäärän kohtuullistamista käytännössä toteuttaneista suurin osa (90 prosenttia) oli niitä, jotka olivat pitäneet strategiaa tärkeänä.

Työelämästä poistumista osittain tai kokonaan oli pitänyt tärkeänä 19 prosenttia kaikista vastaajista, mutta käytännössä strategiaa *Työelämästä poistuminen oma-aloitteisesti ennen eläkeikää* oli käyttänyt vain neljä prosenttia, joten tämän perusteella strategian voi sijoittaa kakkosryhmään. Työelämästä olivat poistuneet eniten suuret ikäluokat (11 prosenttia), suurten ikäluokkien naiset olivat tehneet näin varsin selvästi useammin kuin miehet (naisista 15 ja miehistä 7 prosenttia). On luonnollista, että strategiaa käyttäneistä (ainoastaan 18 vastaajaa) oli suurin osa (yhteensä 15) niitä, jotka olivat pitäneet sitä myös tärkeänä.

Strategiaa *Vaihtoehtoisten suunnitelmien tekeminen tulevaisuutta silmällä pitäen* piti tärkeänä 75 prosenttia kaikista vastaajista. Sitä lähinnä vastaavaksi käytetyksi strategiaksi valittiin *Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä jonkin uuden työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä*. Tätä strategiaa oli toteuttanut 32 prosenttia kaikista vastaajista, eikä sukupuolten välillä ollut eroja. Sukupolvista suuret ikäluokat ja öljykriisin sukupolvi olivat käyttäneet strategiaa harvemmin (noin neljännes) kuin muut sukupolvet, joista sitä oli käyttänyt selvästi useampi, esimerkiksi diginatiiveista 45 prosenttia. Strategiaa toteuttaneista lähes puolet (47 prosenttia) oli pitänyt lähinnä vastaavaa strategiaa myös tärkeänä eli suhteellisesti suurempi osa kuin kaikista vastaajista.

Edellisistä neljästä strategiasta erityisesti työmäärän kohtuullistaminen ja työehtojen neuvottelemineen itselle tai omaan elämäntilanteeseen sopiviksi olivat sellaisia, joihin voi katsoa sisältyvän potentiaalista muutosvoimaa, koska niitä tärkeinä pitäneitä vastaajia oli selvä enemmistö, mutta käytännössä toteuttaneita huomattavasti vähemmän. Lisäksi strategioita käyttäneistä suurin osa (90–95 prosenttia)

oli pitänyt niitä myös tärkeinä. Tämä merkitsee sitä, että strategioita tärkeinä pitäneissä on hyvin suuri joukko vastaajia, joilla ei ole ollut mahdollisuuksia näiden strategioiden toteuttamiseen käytännössä. Strategioiden voi katsoa myös olevan yhteydessä toisiinsa, sillä työnteon ehtojen neuvottelemiseen itselle tai elämäntilanteeseen sopiviksi voi hyvin katsoa liittyvän työn kohtuullistaminen esimerkiksi perhesyiden vuoksi. Edellä käytetyn strategialuokituksen mukaan molemmat kuuluvat tiedostaviin ja työtä kohtuullistaviin strategioihin, joita voi pitää aktiivisina keinoina toimia muutostilanteessa.

Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä oli käytännössä toteuttanut hieman suurempi osa vastaajista, noin kolmannes. Kuitenkin myös vaihtoehtoisten tulevaisuuden suunnitelmien tekemistä tärkeänä pitäneitä oli paljon (75 prosenttia), mikä viittaisi siihen, että vastaajat ovat varautuneet muutoksiin epävarmassa taloustilanteessa ja pohtivat erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja esimerkiksi mahdollisten lomautusten tai irtisanomisten varalta.

Seuraavassa luvussa käsitellään tarkemmin erilaisia vaihtoehtoisia työnteon tapoja ja niiden yleisyyttä, työsuhteiden moninaistumista ja moniroolisuutta työelämässä sekä sitä, miten yhdessä vs. useammassa eri asemassa tai tehtävätyypeissä toimiminen on yhteydessä vastaajien työelämäkokemuksiin sekä heidän käyttämiinsä pärjäämisstrategioihin.

MONITYÖSUHTEISUUS JA MONIROOLISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Risto Nikkanen, Anu Järvensivu ja Sannu Syrjä

Kyselymme perusteella on mahdollista analysoida, millaisissa työsuhde-
muodoissa ja tehtävissä vastaajat olivat työuransa aikana työskennelleet
ja millainen merkitys moniroolisuudella oli vastaajien työelämäkoke-
muksille ja pärjäämisstrategioille.

Kysyimme ensinnäkin, monenko työnantajan palveluksessa vas-
taaja oli työuransa aikana toiminut. Niin ikään kysyimme, millaisilla
sektoreilla hän oli toiminut sekä millaisissa asemissa hän oli työpai-
kalla ollut. Kehotimme vastaajia rastittamaan tarvittaessa useampia
vaihtoehtoja.

Työnantajamäärä kasvaa erityisesti naisilla

Valitettavasti aineistomme ei mahdollista sen tarkastelemista, monessa-
ko roolissa tai työsuhhteessa ihminen oli vastaushetkellä. Suomalaisten
työsuhdemallien moninaisuudesta ja vaihtuvuudesta saa kuitenkin
jonkinlaisen käsityksen tarkastelemalla sitä, kuinka moni oli muu-
tostilanteen kohdatessaan käyttänyt sellaista pärjäämisstrategiaa, jolla
hän työsuhdemuotonsa vaihtui toiseksi.

Muutostilanteen kohdatessaan kyselyyn vastanneista:

- 12 % oli siirtynyt tekemään työtä useammalle työnantajalle (13 % naisista, 11 % miehistä),
- 10 % oli siirtynyt keikka- tai vuokratyöntekijäksi (9 % naisista, 10 % miehistä),
- 13 % oli kehittänyt työn omasta harrastuksesta (11 % naisista, 15 % miehistä)
- 14 % oli ryhtynyt yrittäjäksi (11 % naisista, 20 % miehistä),
- 11 % oli alkanut panostaa vapaaehtoistyöhön (13 % naisista, 7 % miehistä),
- 8 % oli siirtynyt yrittäjyydestä palkkatyöhön (6 % naisista, 10 % miehistä),
- 10 % oli siirtynyt uuteen työmahdollisuuksien näkökulmasta kiinnostavaan sosiaaliseen yhteisöön (11 % naisista, 9 % miehistä) ja
- 3 % oli siirtynyt työskentelemään osuuskunnan, avoimen innovaatiotoiminnan yhteisön tai harrastajayhteisön kautta (3 % naisista, 4 % miehistä)

Vaikka luvut eivät sinänsä ole suuria, niistä voi havaita monenlaista liikettä tapahtuvan työsuhdemuodoissa. Esimerkiksi 12 % vastaajista oli alkanut työskennellä useammalle työnantajalle muutostilanteen kohdattuaan ja lähes sama määrä oli etsiytynyt työmahdollisuuksien näkökulmasta kiinnostavaan sosiaaliseen yhteisöön. Näitä molempia voidaan pitää uudenaikaisina työn teon tapoina. Ensimmäinen mainittu on esimerkki liikkeestä kohti monityösuhteisuutta, eli tilannetta, jossa ihmisellä on useita mahdollisesti erityyppisiä työsuhteita tai työn teon rooleja samanaikaisesti tai limittäin.

Toisen taas voisi ajatella ainakin jossain määrin ilmentävän erilaisten merkitys- tai arvoyhteisöjen osuuden kasvua mahdollisina työnteon kehyksinä. Viimeaikaisessa tutkimuksessa on tuotu esiin se, että yrittäjyyteen tai yrittäjyyden tapaiseen työssä käymiseen siirrytään myös esimerkiksi yritysten ulkoistamistoimintojen sekä vuokratyön yleistymisen vuoksi. Toisaalta yhteiskunta edellyttää entistä suurempaa

aktiivisuutta ja yrittäjämäistä otetta nykyisin myös palkansaajilta (esim. Ikonen 2013). Moni palkkatyösuhteessa elävä joutuu miettimään itsensä työllistämistä yhtenä vaihtoehtona ehkä enemmän kuin aiemmin.

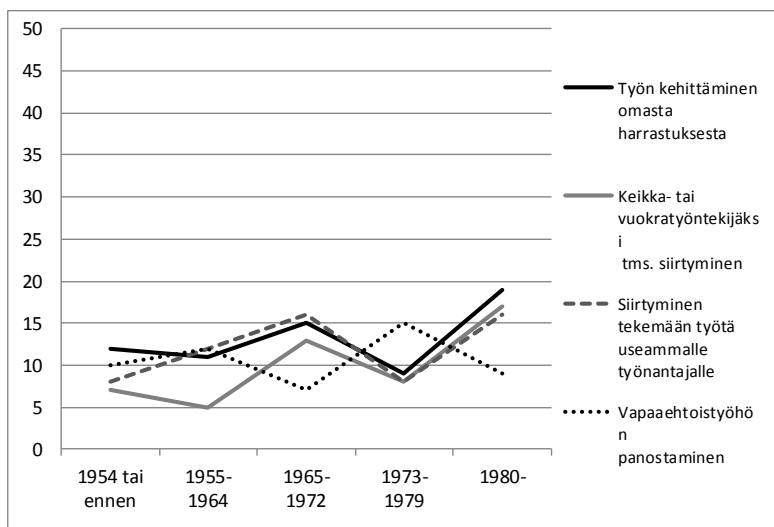
Työpaikka- ja ammattialaliikkuvuuden on todettu olevan suu-
rempaa talouden nousu- kuin laskukausina. Esimerkiksi vuosittaisessa tarkastelussa 2003–2007 työpaikkaa vaihtaneiden osuus työvoimasta kasvoi 12 prosentista yli 14 prosenttiin ja työpaikan lisäksi ammattitai toimialaa vaihtaneiden osuus lievemmin seitsemästä prosentista kahdeksaan prosenttiin (Aho & Mäkiäho 2012). Lisäksi haastatteluihin perustuvassa ammattialoitteisessa liikkuvuustarkastelussa, joka koski vuosia 2006 ja 2007, pienyritysten johtajista ja työnantajayrittäjistä siirtyi 8 prosenttia palkkatyöaloille ja vastaavasti alalle tuli uusia 9 prosenttia. Liikkuvuustutkimuksesta eivät selviä palkkatyöstä yksityisyrittäjäksi ryhtyneiden tai yksityisyrittäjästä palkkatyöhön siirtyneiden määrät, koska tarkastelu koski palkkatyöaloja (Aho & Virjo & Koponen 2009).

Sukupuolviaaltoteorian näkökulmasta on kiinnostavaa, näkykö edellä mainituissa työsuhdemuotoa muuttavissa strategioissa eroja nousun ja laskun sukupolvien välillä. Seuraavaan kuvaan on koottu strategiat, joiden käytössä oli sukupolvieroja. Työn kehittäminen omasta harrastuksesta sekä keikka- tai vuokratyöntekijäksi siirtyminen ovat olleet tyypillisimmin talouden nousukauden sukupolvien, erityisesti hyvinvoinnin sukupolven ja Y-sukupolven käyttämiä pärjäämisstrategioita. Myös työn tekeminen useammalle työnantajalle on tyypillisesti näiden kahden sukupolven käyttämä strategia.

Lamasukupolvi on käyttänyt edellä mainittuja strategioita vähemmän kuin sitä edeltävä ja seuraava nousukauden sukupolvi, samoin öljykriisin sukupolvi. Sen sijaan lamasukupolvi ja öljykriisin sukupolvi ovat panostaneet vapaaehtoistyöhön muita sukupolvia enemmän (Kuva 9).

Edellisen perusteella vaikuttaa siltä, että nousukausilla nuoruuden herkkyysvaihetta eläneillä on hienoisesti enemmän rohkeutta kehitellä muutostilanteessa luovia, työjärjestelmää muuttavia työllistymisratkaisuja. Toisaalta kysymykseksi nousee ratkaisujen vapaaehtoisuuden aste.

Esimerkiksi matalapalkka-aloilla toimiva saattaa joutua työskentelemään usealle työnantajalle turvatakseen elantonsa. Voisiko olla niin, että pärjäämisorientoituneemmat laskun sukupolvet olisivat pystyneet välttämään pehmeäarvoisempia nousun sukupolvia paremmin vasentahtoista keikkatyötä tai useammalle työnantajalle työskentelyä? Kysymys ratkaisujen vapaaehtoisuuden asteesta jää tässä tutkimuksessa vaille vastausta.



Kuva 9. Eri sukupolvien käyttämiä työelämässä selviytymisen keinoja. Strategiaa käyttäneiden osuudet prosentteina (N=497–506).

Jos tarkastellaan työuranaikaisten työsuhteiden lukumääriä, voidaan havaita, että suurin osa nais- ja miesvastaajista oli ollut työssä 2–5 työnantajan palveluksessa (60 prosenttia). Vastaajista 19 prosenttia oli ollut 6–8 työnantajan palveluksessa ja useamman kuin kahdeksan työnantajan palveluksessa oli toiminut 13 prosenttia vastaajista. Ainoastaan yhden työnantajan palveluksessa vastaajista oli toiminut

vain kahdeksan prosenttia. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna prosenttiosuudet olivat lähellä toisiaan.

Sukupolvittain tarkasteltaessa työnantajien määrästä sen sijaan löytyy mielenkiintoisia piirteitä. Alla olevassa taulukossa on luokiteltu ja eritelty vastaajien työnantajien lukumäärät sukupolven mukaan. Suuria eroja ei ole, mikäli lukuja tarkastellaan kiinnittämättä huomiota sukupolvien tähänastisten työurien pituuteen. Ainoastaan yhden työnantajan palveluksessa on toiminut 6–10 prosenttia eri sukupolvien vastaajista. Nuorin sukupolvi on toiminut muita useammin 2–5 työnantajan palveluksessa, mutta harvemmin useamman kuin viiden työnantajan palveluksessa (Taulukko 27).

Sen sijaan jos taulukkoa lukee ottaen huomioon sukupolvien erimittaiset työurat, muutostrendit nousevat näkyviin. Jos tällä hetkellä esimerkiksi Y-sukupolvesta yhtä suuri osa kuin suurista ikäluokista on ollut vain yhden työnantajan palveluksessa, voi arvioida, että Y-sukupolven lähestyessä eläkeikää vain yhdelle työnantajalle työskennelleitä ei sukupolvesta enää juuri löydy. Vastaavasti esimerkiksi hyvinvoinnin sukupolven työnantajien määrä on jo tällä hetkellä ohittanut kahden sitä vanhemman sukupolven työsuhteiden määrät eikä lamasukupolvikaan ole näistä määristä kaukana. Yli viisi työnantajaa on ollut 32 %:lla suurista ikäluokista, 35 %:lla öljykriisin sukupolvesta, 44 %:lla hyvinvoinnin sukupolvesta, 33 %:lla lamasukupolvesta sekä 16 %:lla Y-sukupolvesta.

Toisin sanoen, kun huomioidaan sukupolvien erilaiset elinkaaren vaiheet, voidaan päätellä, että työuranaikaisten työnantajien tai työsuhteiden määrä on kasvamassa.

Taulukko 27. Vastaajien työnantajien lukumäärät sukupolven mukaan.

	-1954 % (N)	1955– 1964 % (N)	1965– 1972 % (N)	1973– 1979 % (N)	1980– % (N)	Yhteen- sä % (N)
1 työnantaja	6 % (8)	10 % (13)	7 % (7)	8 % (5)	7 % (6)	8 % (39)
2–5 työnantajaa	62 % (77)	55 % (72)	49 % (48)	59 % (39)	77 % (64)	60 % (300)
6–8 työnantajaa	16 % (20)	21 % (27)	27 % (26)	23 % (15)	10 % (8)	19 % (96)
9 työn- antajaa tai enemmän	16 % (20)	14 % (19)	17 % (17)	10 % (7)	6 % (5)	13 % (68)
Yhteensä	100 % (125)	100 % (131)	100 % (98)	100 % (66)	100 % (83)	100 % (503)

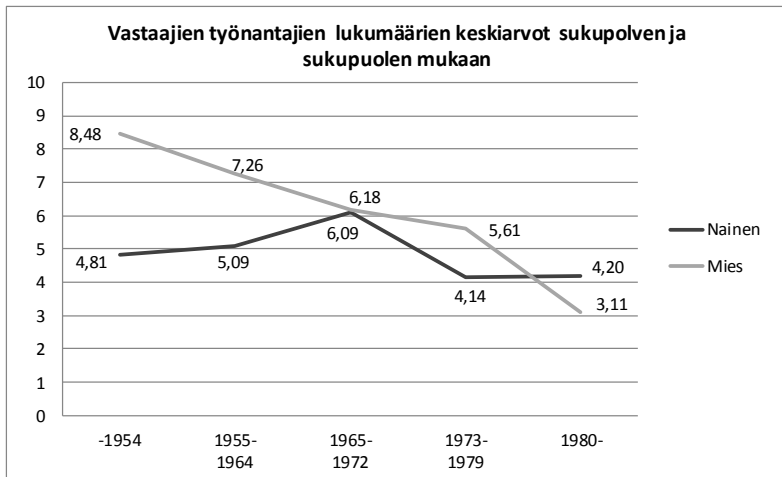
Työnantajamäärän lisääntymistä voidaan aineistossamme tarkastella myös suoraan suhteessa vastaajan työuran pituuteen. Taulukosta 28 nähdään ensinnäkin, että vastaajissa on selvästi vähiten 0–2 vuotta työskennelleitä ja eniten 21–35 vuotta työssä olleita. Muihin luokkiin kuuluu kuhunkin noin 100 vastaajaa. Lyhimmän työuran tehneet ovat tyypillisesti olleet 2–5 työnantajan palveluksessa. Suurin osa lyhimmän työuran tehneistä kuuluu Y-sukupolven, josta 29 prosenttia oli ollut työssä 0–2 vuotta ja 68 prosenttia 3–10 vuotta. Taulukosta nähdään myös, että seuraavasta vastausluokasta (3–10 vuotta työelämässä) eteenpäin erot eivät ole kovin suuria. Esimerkiksi 2–5 työnantajan palveluksessa olleita on yhtä suuri osuus 3–10 vuotta työskennelleistä kuin yli 36 vuotta työelämässä mukana olleista. Lisäksi yhdeksän tai useamman työnantajan palveluksessa olleita on eniten 11–20 vuotta työskennelleissä.

Taulukko 28. Vastaajien työnantajien lukumäärät työssäolovuosien mukaan.

	0–2 vuotta % (N)	3–10 vuotta % (N)	11–20 vuotta % (N)	21–35 vuotta % (N)	36- vuotta % (N)	Yhteensä % (N)
1 työnantaja	4 % (1)	9 % (9)	3 % (3)	11 % (19)	7 % (7)	8 % (39)
2–5 työnantajaa	88 % (23)	65 % (64)	55 % (60)	52 % (87)	65 % (67)	60 % (301)
6–8 työnantajaa	8 % (2)	16 % (16)	24 % (27)	21 % (34)	15 % (16)	19 % (95)
9 työnantajaa tai enemmän	0 % (0)	10 % (10)	18 % (20)	16 % (26)	13 % (13)	13 % (69)
Yhteensä	100 % (26)	100 % (99)	100 % (110)	100 % (166)	100 % (103)	100 % (504)

Naisilla työnantajia on ollut miehiä vähemmän. Lisäksi eri sukupolviin kuuluvien naisten työnantajamäärät ovat lähempänä toisiaan kuin eri sukupolvien miesten työnantajamäärät. Kuvasta 10 näkyy, kuinka monen työnantajan palveluksessa eri sukupolviin kuuluvat nais- ja miesvastaajat ovat keskimäärin toimineet. Kaikista vastaajista suuret ikäluokat ovat toimineet keskimäärin seitsemän työnantajan, öljykriisin sukupolvi samoin kuin hyvinvoinnin sukupolvi kuuden, lamasukupolvi viiden ja Y-sukupolvi neljän työnantajan palveluksessa (luvut on pyöristetty lähimpään kokonaislukuun).

Toisin kuin naisilla, miehillä työnantajien lukumäärä laskee varsin tasaisesti siirryttäessä kohti nuorempia sukupolvia. Tosin Y-sukupolven miehet ovat olleet keskimäärin vain kolmen työnantajan palveluksessa eli se on ainoa sukupolvi, jossa miesten työnantajien lukumäärän keskiarvo on alempi kuin naisilla. Kuvioista voisi päätellä, että työnantajamäärän kasvu sukupolvien ketjussa on tapahtumassa erityisesti naisten kohdalla, mikä saattaa osaltaan selittyä julkisen sektorin supistamistoimilla sekä määräaikaisten työsuhteiden kohdentumisella nuoriin naisiin.



Kuva 10. Vastaajien työnantajien lukumääräkeskiarvot sukupolven ja sukupuolen mukaan (N=500).

Työ- tai virkasuhteen luonnetta koskevassa kysymyksessä oli mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto, mikäli vastaajalla oli kyselyhetkellä useammantyyppisiä työsuhteita yhtä aikaa. Useamman kuin yhden vaihtoehdon valitsi viisi prosenttia vastaajista (25 vastaajaa, joista naisia 14 ja miehiä 11).

Selvästi suurin osa vastaajista, kaksi kolmasosaa sekä nais- että miesvastaajista, toimi toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa koko-aikatyössä, sukupolvista kuitenkin suuret ikäluokat ja Y-sukupolvi muita harvemmin (49 prosenttia molemmista sukupolvista). Suuret ikäluokat työskentelivät muita useammin toistaiseksi voimassa olevassa osa-aikaisessa työssä (12 prosenttia) ja Y-sukupolvi määräaikaisessa koko-aikaisessa työssä (22 prosenttia, muista sukupolvista vain 2–7 prosenttia).

Sekä osa-aikatyö että määräaikainen työ olivat aineistossamme tyypillisempiä naisilla kuin miehillä, mikä vastaa Työvoimatutkimuksen tilastotietoja. Vuonna 2012 määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä palkansaajista 60 prosenttia oli naisia, osa-aikaisissa työsuhteissa

työskentelevistä 67 prosenttia (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus). Aineistossamme naisista yhdeksän prosenttia toimi toistaiseksi voimassa olevassa osa-aikaisessa työssä ja kahdeksan prosenttia määräaikaisessa kokoaikaisessa työssä (miehistä kummankin luonteinen työ-/virkasuhde oli neljällä prosentilla).

Yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana toimi kahdeksan prosenttia vastaajista, nuorimmasta sukupolvesta kuitenkin vain neljä prosenttia. Lisäksi 13 prosenttia vastaajista valitsi kohdan ”Muu”, suurista ikäluokista lähes neljännes. Tähän joukkoon kuuluvista suurten ikäluokkien vastaajista suurin osa ilmoitti olevansa eläkkeellä.

Muuttuvat ja moninaiset roolit ja tehtävät ovat tavallisia mutta sukupuolittuneita

Aineistomme valossa suomalaisten luokittelu yksiselitteisesti joko yksityisellä tai julkisella sektorilla työskenteleviin tai yrittäjänä toimiviin ei tavoita todellisuutta ihmisten kokemukset ja elinkaari huomioiden. Tarkasteltaessa, millä työnantajasektoreilla vastaajat olivat työuransa aikana toimineet, huomataan, että ainoastaan yhden työnantajasektorin palveluksessa oli toiminut sekä nais- että miesvastaajista puolet.

Pelkästään yksityisen sektorin palveluksessa vastaajista oli työskennellyt 30 prosenttia (145 vastaajaa, joista naisia 56 ja miehiä 89). Vain julkisella sektorilla oli puolestaan työskennellyt 17 prosenttia vastaajista (86 vastaajaa, joista naisia 62 ja miehiä 24). Näin ollen yhden sektorin palveluksessa työskennelleistä miehet ovat tyypillisesti työskennelleet yksityisellä ja naiset julkisella sektorilla.

Yli kolmannes (37 %) vastaajista oli kuitenkin toiminut sekä julkisen että yksityisen sektorin palveluksessa (183 vastaajaa, joista naisia 131 ja miehiä 52). Naisilla työnantajasektorin vaihto julkisen ja yksityisen välillä on ollut selvästi yleisempää kuin miehillä.

Yrittäjyyksään ei näytä aineistomme valossa elinikäiseltä. Yksityisyrittäjänä toimineista (16 prosenttia kaikista vastaajista) suurin osa (65 vastaajaa 79:stä) oli ollut työssä myös yksityisellä sektorilla. Lisäksi

yrittäjänä toimineista 79 henkilöstä 30 oli toiminut sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Yksityisyrittäjänä toimineista naisia oli 33 ja miehiä 46.

Vastaavalla tapaa monet suomalaiset toimivat työuransa aikana erilaisissa tehtävissä. Heille kertyy kokemuksia niin työntekijä-, asiantuntija- kuin esimiesrooleistakin. Kaikista vastaajista vain työntekijätehtävissä toimineita oli 49 prosenttia, joista huomattava enemmistö oli naisia (253 vastaajaa, joista naisia oli 171 ja miehiä 82). Työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä ja/tai johtotehtävissä oli työskennellyt 30 prosenttia kaikista vastaajista (153 vastaajaa, joista naisia 70 ja miehiä 83).

Ainoastaan esimies-, asiantuntija- tai johtotehtävissä toimineita oli vain 8 prosenttia (44 vastaajaa, joista naisia oli 23 ja miehiä 21), muut näissä tehtävissä toimineista olivat toimineet myös työntekijäasemassa. Pelkästään johtotehtävissä oli toiminut vain viisi vastaajaa.

Taulukosta 29 näkyy miesvastaajien huomattavasti naisia suurempi kokemus asiantuntija-, esimies- ja johtotehtävistä. Naisvastaajista 22 prosenttia oli toiminut esimiestehtävissä, johtotehtävissä ainoastaan kuusi prosenttia. Miesvastaajien vastaavat luvut olivat 44 prosenttia ja 20 prosenttia.

Tulos kuvaa yhtä suomalaisen työelämän keskeistä tasa-arvo-ongelmaa, vertikaalista segregatiota eli työtehtävien hierarkkista eriytymistä (ks. esim. Väänänen ym. 2013). Työolobarometrin 2012 mukaan esimies- ja työnjohtotehtävissä toimi 27 prosenttia miehistä ja 15 prosenttia naisista (Työolobarometri – Syksy 2012, 40).

Tuore kansainvälinen tutkimus (Grant Thornton International Business Report 2013), jossa selvitettiin naisten määrää yritysten ylimmässä johdossa, tukee käsitystä siitä, että Suomi ei tässä suhteessa ole tasa-arvon mallimaita: Suomi sijoittui 44 maan joukossa sijalle 26. Tutkimuksen mukaan Suomessa ylimmän johdon työntekijöistä 24 prosenttia on naisia. Tutkimuksen mukaan eniten naisia työskentelee johtotehtävissä Kiinassa (51 %), Puolassa (43 %) ja Latviassa (43 %), vähiten Japanissa (7 %). (Mt.)

Taulukko 29. Erilaisissa tehtävissä toimineiden osuudet sukupuolen mukaan.

	nainen (N=298)	mies (N=221)	yht. (N=519)
Työntekijätehtävissä	90 %	83 %	87 %
Asiantuntijatehtävissä	29 %	44 %	35 %
Esimiestehtävissä	22 %	44 %	31 %
Johtotehtävissä	6 %	20 %	12 %

Kokemukset erilaisista tehtävistä vaihtelevat sukupolvittain. Taulukosta 30 näkyy esimerkiksi Y-sukupolven kokemusten painottuminen työntekijätehtäviin. Toiseksi nuorimman sukupolven, eli lamasukupolven, edustajien voisi kuitenkin tulkita päätyneen asiantuntija-, esimies- ja johtotehtäviin työuran pituus huomioiden suhteellisen suuressa määrin. Tämä voi liittyä lamasukupolven profiiliin, jossa korostuu kova työnteko ja oman itsen varassa pärjääminen erityisesti suhteessa pehmeäarvoisempaan hyvinvoinnin sukupolveen, mutta siinä voi näkyä myös erilaisten tehtävävaihtojen lisääntyminen työelämässä.

Taulukko 30. Erilaisissa tehtävissä toimiminen sukupolven mukaan.

	-1954 (N=127)	1955– 1964 (N=137)	1965–1972 (N=98)	1973–1979 (N=66)	1980- (N=84)
Työntekijätehtävissä	79 %	90 %	90 %	86 %	92 %
Asiantuntijatehtävissä	36 %	33 %	42 %	47 %	24 %
Esimiestehtävissä	41 %	31 %	32 %	36 %	11 %
Johtotehtävissä	17 %	12 %	9 %	12 %	6 %

Vain yhdentyypisissä tehtävissä (joko työntekijä-, asiantuntija-, esimies- tai johtotehtävissä) oli toiminut 57 prosenttia vastaajista (naisista 65 ja miehistä 47 prosenttia) ja useamman kuin yhdentyypisissä tehtävissä 43 prosenttia (naisista 35 ja miehistä 53 prosenttia). Vastaajat tehtävätyyppien lukumäärän ja sukupolven mukaan on kuvattu taulukossa 31.

Taulukko 31. Vastaajat tehtävätyyppien lukumäärän ja sukupolven mukaan.

	-1954 % (N)	1955-1964 % (N)	1965-1972 % (N)	1973-1979 % (N)	1980- % (N)	Yhteen- sä % (N)
Toiminut vain yhden- tyypisissä tehtävissä	52 % (66)	61 % (83)	51 % (50)	46 % (30)	74 % (62)	57 % (291)
Toiminut useamman- tyypisissä tehtävissä	48 % (61)	39 % (54)	49 % (48)	55 % (36)	26 % (22)	43 % (221)
Yhteensä	100 % (127)	100 % (137)	100 % (98)	100 % (66)	100 % (84)	100 % (512)

Selvästi useimmin ainoastaan yhdentyypisissä tehtävissä oli työskennellyt Y-sukupolvi eli diginatiivit (74 prosenttia) ja jonkin verran muita useammin öljykriisin sukupolvi (61 prosenttia). Lamasukupolven kuuluvat sen sijaan olivat toimineet muita sukupolvia enemmän useamman kuin yhdentyypisissä tehtävissä (55 prosenttia). Tästä taulukosta voisi niin ikään päätellä uranaikaisten tehtävätyyppien olevan moninaistumassa.

Seuraavaksi vertailemme, eroavatko vain yhdentyypisissä tehtävissä toimineiden työelämäkokemukset ja heidän käyttämänsä pärjäämisstrategiat useammanlaisissa tehtävissä toimineiden kokemuksesta ja pärjäämisstrategioista. Lisäksi käsittelemme huomattavimpia sukupuolten välisiä eroja. Sukupolvenmukaista tarkastelua ei tehdä,

koska vastaajamäärät jäävät erityisesti kahden nuorimman sukupolven kohdalla varsin pieniksi.

Yhden- ja useammantyyppisissä tehtävissä toimineiden työelämäkokemukset eroavat toisistaan

Edellisestä tarkastelusta kävi ilmi, että ainoastaan yhdentyyppisissä tehtävissä toimineista useimmat olivat toimineet vain työntekijätehtävissä. Useammantyyppisissä tehtävissä toimineissa on vastaajia, jotka ovat olleet työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä. Lisäksi ryhmään kuuluu johtotehtävissä toimineita, joista suuri osa on toiminut myös asiantuntija- tai esimiestehtävissä.

Seuraavaan tarkasteluun on otettu ne työelämän tilaa ja muutosta koskevat väitteet, joissa yhden- ja useammantyyppisissä tehtävissä toimineiden välillä oli vähintään 10 prosentin ero. Tarkasteluun tuli tälläkin rajauksella mukaan yhteensä 30 muuttujaa. Liiteosan kahteen taulukkoon on koottu keskeisimmät erot vastaajien työelämäkokemuksissa sen mukaan, ovatko he toimineet yhden- vai useammantyyppisissä tehtävissä. Lisäksi on tarkasteltu keskeisimpiä sukupuolten välisiä eroja vastauksissa (Liitetaulukot 1 ja 2).

Seuraavaksi kuvaamme ensin keskeisimmät erot vastaajaryhmien välillä ja sen jälkeen keskeisimmät erot molemmissa ryhmissä sukupuolen mukaan. Useammantyyppisissä työtehtävissä toimineet kokivat muita tyyppillisemmin työssään olevan rasittavia tai turhauttavia piirteitä. He tunsivat työmääränsä liian suureksi, minkä lisäksi he olivat vain yhdentyyppisissä tehtävissä toimineita useammin samaa mieltä seuraavista väitteistä: *Työhöni kohdistuu keskenään ristiriitaisia odotuksia, Minun on vaikea keskittyä työhöni jatkuvien keskeytysten takia, Minun on vaikea tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin, Minun on vaikea vetää työlleni rajoja ja työasiat pyörivät mielessä myös vapaa-ajalla, Minulla on liikaa työtehtäviä, Työtehtäviini kuuluu sellaisia hallinnointitehtäviä, joiden en koe kuuluvan minulle ja Työn rakentaminen projektimuotoon on yksi työn kontrollointia lisäävä piirre* (Liitetaulukko 1).

Työn turhauttavista piirteistä huolimatta useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleet kokivat työn sisältöön ja työn aikatauluihin/ jaksotukseen yhteydessä olevia myönteisiä asioita. He olivat vain yhdentyyppisissä tehtävissä toimineita useammin samaa mieltä väitteistä *Työaikani joustaa tarpeen mukaan, Määrittelen työn tekemisen aika- taulujani pitkälti itse tai yhdessä kollegojen ja asiakkaiden kanssa, Työn sisältö on työsuhdemuotoa tärkeämpi asia, Minulle on tärkeää, että voin rytmittää työn tekemiseen käyttämäni aikaa itse pitkällä aikavälillä, jotta voin tarvittaessa keskittyä muihin elämän osa-alueisiin, Haluan vaikuttaa työnteon paikkoihin, eli siihen, missä teen työtä ja Voin vaikuttaa työn tekemisen paikkoihin ja myös käytän mahdollisuutta*. Lisäksi useam- mantyyppisissä tehtävissä toimineet olivat muita vähemmän samaa mieltä väitteestä *Työaikaani kontrolloidaan liikaa*. (Liitetaulukko 1).

Useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleet olivat myös muita useammin samaa mieltä väitteistä *Asioin työtä tehdessäni jopa enem- män oman työpaikan ulkopuolisten kuin samaan työyhteisöön kuuluvien kanssa, Minusta on mukavaa työni puitteissa viettää aikaa eri paikoissa tai matkustaa ja Työtä tehdään melko usein jossain muualla kuin omalla työpaikalla* (Liitetaulukko 2).

Runsas sähköinen viestintä on varsin tyyppilinen piirre useam- mantyyppisissä tehtävissä toimineille. Verrattuna vain yhdentyyppi- sissä tehtävissä toimineisiin he olivat selvästi useammin samaa mieltä väitteistä *Toimin työssäni paljon virtuaalitiimeissä tai muuten sähköisen tiedonsiirron varaan rakentuvissa yhteistyösuhteissa ja Työni rytmittyy suurelta osin yhteistyötahoilta ja työtovereilta tulevien reagointia edellyt- tävien ”impulssien”, kuten sähköpostiviestien perusteella*. Jälkimmäisestä väitteestä oli samaa mieltä yli puolet useammantyyppisissä tehtävissä toimineista ja 22 prosenttia vain yhdentyyppisissä tehtävissä toimineista (Liitetaulukko 2).

Useammantyyppisissä tehtävissä toimineet luottivat omaan osaa- miseensa ja olivat myös valmiit vaihtamaan työpaikkaa. He olivat vain yhdentyyppisissä tehtävissä työskennelleitä useammin samaa mieltä väitteistä *Voin itse vaikuttaa siihen, onko minulla töitä jatkossa, Voi- dakseni keskittyä paremmin ammattitehtäviini olen valmis vaihtamaan*

työpaikkaa, Voidakseni oppia uutta, olen valmis vaihtamaan työpaikkaa ja Oma osaaminen on parempi turva kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Lisäksi he olivat muita vähemmän samaa mieltä väitteestä *Haluaisin olla yhdessä työpaikassa koko työurani ajan* (Liitetaulukko 2).

Palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvissä kysymyksissä useammantyyppisissä tehtävissä toimineet olivat muita enemmän samaa mieltä väitteistä *Työyhteisössäni tehtävien vaativuus huomioidaan palkkauksessa* ja *Työyhteisössäni osaaminen tai suoriutuminen huomioidaan palkkauksessa*. Vaikka useammantyyppisissä tehtävissä toimineista noin puolet oli sitä mieltä, että osaaminen ja tehtävien vaativuus huomioidaan palkkauksessa, niin yli kaksi kolmasosaa heistä oli samaa mieltä väitteestä *Haluaisin vaikuttaa nykyistä enemmän palkitsemisen perusteisiin*. (Liitetaulukko 2).

Edellä käsiteltyjen kysymysten lisäksi useammantyyppisissä tehtävissä toimineet olivat yhdentyyppisissä tehtävissä toimineita enemmän samaa mieltä väitteistä *Työlläni on yhtä aikaa useita tavoitteita* ja *Asiantuntijatehtävät sopivat johtotehtäviä paremmin eläkeiän kynnyksellä oleville*. Sen sijaan ainoastaan yhdentyyppisissä tehtävissä toimineet olivat muita useammin samaa mieltä väitteestä *Teen työtä vain saadakseni rahaa* (Liitetaulukko 2).

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna useammantyyppisissä työtehtävissä työskennelleet miehet ovat selvästi muita miesvastaajia useammin kokeneet, että heidän työhönsä kohdistuu ristiriitaisia odotuksia. Samoin he ovat kokeneet jatkuvien keskeytysten häiritsevän työtänsä ja haluaisivat tehdä työnsä paremmin, jos se olisi mahdollista. Myös työtehtäviä katsotaan olevan liikaa ja työasiat pyörivät mielessä vapaa-ajalla. Niin ikään useammantyyppisissä tehtävissä toimineet naiset ovat kokeneet näin. Useammantyyppisissä tehtävissä toimineet miehet ovat muita useammin sitä mieltä, että heidän työhönsä on lisätty turhia hallinnointitehtäviä ja että työn projektimuotoisuus on työnteon kontrollia lisäävä piirre.

Työn sisältö, aikataulujen määrittäminen itse sekä työn sopiva rytmittäminen, työnteon paikkoihin vaikuttaminen ja asioiminen työpaikan ulkopuolisten kanssa ovat myös tyyppillisesti useammantyyppisissä tehtävissä toimineita miehiä luonnehtivia työelämäkokemuksia.

Virtuaali-tiimeissä toimivat sen sijaan muita enemmän useammantyyppisissä tehtävissä toimineet naiset. Useammantyyppisissä tehtävissä toimineet naiset ovat myös muita vähemmän sitä mieltä, että haluaisivat olla samassa työpaikassa koko uransa ajan.

Miehet olivat sekä yhden- että useammantyyppisissä tehtävissä naisia useammin sitä mieltä, että oma osaaminen on parempi turva kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhte. Samoin miehet olivat molemmissa ryhmissä naisia luottavaisempia sen suhteen, että voivat itse vaikuttaa siihen, onko heillä töitä jatkossa. Vain yhdentyypisissä tehtävissä toimineet miehet vastasivat muita useammin, että tekevät työtä vain saadakseen rahaa, eli heidän suhtautumisensa työhön oli välineellisempi kuin muilla vastaajilla.

Monia edellä mainittuja kokemusten eroja selittänee se, että todennäköisesti huomattava osa useammantyyppisissä tehtävissä toimineista toimii muussa kuin työntekijäasemassa, kun taas yhdentyypisissä tehtävissä toimineista valtaosa oli työntekijäasemassa. Erot kuvannevat siis myös eroja työntekijäasemassa ja asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimivien välillä.

Useammantyyppisissä tehtävissä toimineiden pärjäämisstrategiat ovat aktiivisempia

Seuraavaksi tarkastelemme eroja pärjäämisstrategioiden käytössä ja tärkeänä pitämisessä. Samoin kuin edellä, tässä tarkastelussa on otettu mukaan ne pärjäämisstrategiat, joissa vain yhdentyypisissä tehtävissä toimineilla ja useammantyyppisissä tehtävissä toimineilla oli vähintään 10 prosentin ero. Tarkasteluun tuli mukaan 24 pärjäämisstrategiaa (Taulukko 32).

Taulukko 32. Yhden- ja useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleiden käyttämiä pärjäämisstrategioita vastaajan sukupuolen mukaan (strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet).

Vastaajan käyttämä pärjäämisstrategia	Yhdentyyppi-sissä tehtävissä työskennelleet (%)		Useamman-tyyppisissä tehtävissä työskennelleet (%)		Kaikki vastanneet (%)
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	
Irtisanoutuminen	20 %	27 %	41 %	41 %	30 %
Alan vaihtaminen	27 %	24 %	37 %	37 %	30 %
Vapaaehtoisesti "alempiin" tehtäviin siirtyminen	8 %	8 %	21 %	21 %	14 %
Radikaalin elämänmuutoksen tekeminen	15 %	19 %	34 %	19 %	21 %
Toimintatapojen avoin kyseenalaistaminen	45 %	45 %	64 %	56 %	51 %
Muutosten avoin kyseenalaistaminen	45 %	47 %	59 %	54 %	50 %
Kompromissien etsiminen ristiriitatilanteissa	77 %	68 %	77 %	88 %	78 %
Työn ja vapaa-ajan tarkempi erottaminen	38 %	30 %	53 %	52 %	42 %
Oman työn tarkempi rajaaminen ajallisesti	44 %	34 %	60 %	58 %	48 %
Oman työn tarkempi rajaaminen sisällöllisesti	36 %	27 %	50 %	44 %	39 %
Jaoin tehtäviä uudelleen työtovereideni tai yhteistyökumppanieni kanssa	33 %	22 %	41 %	39 %	34 %
Jätin taukoja väliin	38 %	27 %	55 %	39 %	40 %
Tein ylimääräistä työtä iltaisin tai viikonloppuisin	24 %	22 %	51 %	44 %	34 %
Ajoitin loman työtilanteen ehdoilla	30 %	27 %	54 %	51 %	39 %
Neuvottelin työehtoja itselle sopiviksi	11 %	13 %	20 %	25 %	17 %
Tein ajatustyötä tai keskittymistä vaativaa työtä kotona	23 %	21 %	54 %	51 %	35 %
Lisäkoulutuksen hankkiminen omalta alalta	48 %	50 %	69 %	59 %	55 %
Yrittäjäksi ryhtyminen	8 %	13 %	17 %	26 %	14 %
Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä jonkin uuden työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä	25 %	30 %	47 %	33 %	32 %
Reflektointi, eli erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkka pohtiminen	54 %	40 %	65 %	54 %	53 %

Vastaajien käyttämiä pärjäämisstrategioita tarkasteltaessa huomataan, että useammantyyppisissä tehtävissä toimineet ovat käyttäneet yhdentyyppisissä tehtävissä työskennelleitä useammin pärjäämisstrategioita, jotka sisältävät melko paljon työelämän muutosvoimaa ja joita voisi sikäli luonnehtia aktiivisiksi ja luoviksi strategioiksi.

Useantyyppisissä tehtävissä toimineet olivat käyttäneet useammin seuraavia radikaaleja tai ”irtiottavia” pärjäämisstrategioita: *Irtisanoutuminen, Alan vaihtaminen, Vapaaehtoisesti ”alempiin” tehtäviin siirtyminen, Radikaalin elämänmuutoksen tekeminen, Yrittäjäksi ryhtyminen* sekä *Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä jonkin uuden työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä*. Tämänkaltaisten strategioiden käyttö mahdollistaa todennäköisesti tehtävävaihtoja. Voisi myös todeta niinpäin, että ellei käytä tämänkaltaisia strategioita, tiettyyn tehtävään ”jumittuminen” on todennäköisempää.

Vastaavasti useammanlaisissa tehtävissä toimineet olivat käyttäneet myös kyseenalaistavia strategioita enemmän kuin vain yhdenlaisissa tehtävissä toimineet. *Toimintatapojen avoin kyseenalaistaminen ja Muutosten avoin kyseenalaistaminen* lukeutuivat strategioihin, joita useammantyyppisissä tehtävissä toimineet valitsivat useammin kuin yhdentyyppisissä tehtävissä toimineet. Saattaa olla, että asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimivien on helpompi kyseenalaistaa toimintatapoja. Yhtä mahdollinen aineistomme perusteella on myös tulkinta, jonka mukaan kyseenalaistava toimintatapa edesauttaa tehtävävaihtoja ja kenties uralla etenemistäkin.

Useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleet ovat myös pyrkineet rajaamaan omaa työtään useammin kuin vain yhdentyyppisissä tehtävissä toimineet. He ovat valinneet useammin strategiat *Työn ja vapaa-ajan tarkempi erottaminen, Oman työn tarkempi rajaaminen ajallisesti, Oman työn tarkempi rajaaminen sisällöllisesti* sekä *Jaoin tehtäviä uudelleen työtovereideni tai yhteistyökumppaneideni kanssa*. Myös näiden strategioiden käytön voi tulkita kertovan vastuullisen aseman mukanaan tuomista työn rajaamisen haasteista, mutta toisaalta niin ikään mahdollisuuksista tehdä rajauksia ja neuvotella tehtäväjaosta.

Huolimatta pyrkimyksistä oman työnsä rajaamiseen useammantyyppisissä tehtävissä toimineet olivat käyttäneet yhdentyyppisissä tehtävissä työskennelleitä useammin myös seuraavia työtä muun elämän rajan yli venyttäviä strategioita: *Jätin taukoja väliin, Tein ylimääräistä työtä iltaisin tai viikonloppuisin, Ajoitin loman työtilanteen ehdoilla ja Tein ajatustyötä tai keskittymistä vaativaa työtä kotona*. Näitä keinoja oli käyttänyt keskimäärin noin puolet useammantyyppisiä tehtäviä tehneistä, kun vain yhdentyyppisissä tehtävissä toimineista näin oli tehnyt keskimäärin vähän yli neljäsosa. Niin ikään lisäpätevyyttä antavaan koulutukseen osallistuminen oli tyypillisempää useammanlaisissa tehtävissä toimineille, sillä heistä suurempi osa oli käyttänyt pärjäämisstrategiaa *Lisäkoulutuksen hankkiminen omalta alalta*.

Myös eräissä vastaajan tärkeänä pitämässä, muttei silti välttämättä käyttämässä, pärjäämisstrategioissa oli jonkin verran eroja sen mukaan, onko vastaaja toiminut yhden- tai useammantyyppisissä tehtävissä. Useammantyyppisissä tehtävissä toimineiden aktiivisuus näkyi myös näissä. He pitivät muita useammin tärkeänä strategiaa *Työnteon ehtojen neuvottelemista itselle sopiviksi*. Ero näkyi myös strategiassa *Neuvottelin työehtoja itselleni sopiviksi*, johon oli turvautunut vähän alle neljäsosa useammantyyppisissä tehtävissä toimineista (Taulukko 33).

Yhdentyyppisissä tehtävissä toimineet pitivät muita useammin tärkeänä strategiaa *Avun hakeminen ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai muilta viranomaisilta* ja strategiaa *Avoin vastarinta yhdessä työtovereiden kanssa*. He eivät kuitenkaan olleet käyttäneet näitä strategioita muita vastaajia enempää.

Reflektointi ja strateginen pohdiskelu korostuivat useammanlaisissa tehtävissä toimineilla yhdenlaisissa tehtävissä toimineita enemmän. Monenlaisissa tehtävissä toimineet pitivät useammin tärkeänä strategiaa *Tilanteen huolellinen analysointi ja huolellinen strategian laatiminen*. He olivat myös käyttäneet vastaavaa strategiaa hieman muita useammin: strategiaan *Reflektointi, eli erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkka pohtiminen* oli turvautunut yhdentyyppisissä tehtävissä toimineista 50 prosenttia ja useammantyyppisissä tehtävissä toimineista 58 prosenttia.

Edellä kuvatut strategiat on koottu taulukoihin 32 ja 33, joista nähdään keskeisimmät erot myös sukupuolen mukaan yhden- ja useammantyyppisissä tehtävissä toimineilla. Prosenttilukuja on verrattu kaikkiin vastaajiin. Nähdään, että vaikka tiettyjä strategioita ovat useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleet käyttäneet enemmän kuin yhdentyyppisissä tehtävissä työskennelleet, eivät sukupuolten väliset erot kummassakaan ryhmässä aina ole kovin suuria. Tällaisia strategioita ovat esimerkiksi ensimmäiset kolme ”irtiottavaa” strategiaa sekä työn ja vapaan tarkempi erottaminen, työehtojen neuvottelemisen itselle sopiviksi, ylimääräisen työn tekeminen ja loman ajoittaminen työn ehdoilla. Vastaajan tärkeänä pitämistä strategioista näihin voi lukea työnteon ehtojen neuvottelemisen itselle sopiviksi sekä tilanteen huolellisen analysoinnin ja strategian laatimisen (Taulukko 33).

Taulukko 33. Yhden- ja useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleiden tärkeinä pitämiä pärjäämisstrategioita vastaajan sukupuolen mukaan (strategiaa tärkeänä pitäneiden prosenttiosuudet).

Vastaajan tärkeänä pitämä pärjäämisstrategia	Yhdentyyppi-sissä tehtävissä työskennelleet (%)		Useamman- tyyppisissä tehtävissä työskennelleet (%)		Kaikkivas- tanheet (%)
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	
Työnteon ehtojen neuvottelemisen itselle sopiviksi	74 %	75 %	84 %	84 %	79 %
Avun hakeminen ammattiyhdistykseltä, työterveydel- tältä tai muilta viranomaisilta	49 %	44 %	42 %	34 %	43 %
Avoin vastarinta yhdessä työtovereiden kanssa	23 %	35 %	17 %	14 %	22 %
Tilanteen huolellinen analysointi ja huolellinen strategian laatiminen	55 %	59 %	68 %	65 %	60 %

Toiseksi ryhmäksi voidaan erottaa sellaiset strategiat, joita useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleet ovat käyttäneet enemmän kuin yhdentyyppisissä tehtävissä työskennelleet ja joita useammantyyppisissä

tehtävissä työskennelleistä vastaajista naiset ovat käyttäneet enemmän kuin miehet. Näitä ovat esimerkiksi taukojen väliin jättäminen, lisäkoulutuksen hankkiminen omalta alalta, uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä sekä erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkka pohtiminen. Toisaalta taas sellaisia strategioita, joita useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleet ovat käyttäneet muita enemmän ja joita useammantyyppisissä tehtävissä toimineista miehet olisivat käyttäneet naisia enemmän, ei ole kuin yrittäjäksi ryhtyminen. Kompromissien etsiminen puolestaan on strategia, jota useammantyyppisissä tehtävissä toimineet miehet ovat käyttäneet jonkin verran muita useammin ja toimintatapojen avoin kyseenalaistaminen strategia, jota useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleet naiset ovat käyttäneet muita useammin.

Vain yhdentyypisissä tehtävissä toimineista naiset ovat käyttäneet varsin selvästi miehiä useammin oman työn rajaamiseen ja töiden jakamiseen liittyviä strategioita, kompromissien etsimistä ristiriitaisissa tilanteissa, taukojen väliin jättämistä sekä erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkkaa pohtimista.

On huomattava, että sukupuolten välisiä eroja yhden- ja useammantyyppisissä tehtävissä työskentelevillä oli muissakin kuin edelliseen tarkasteluun otetuissa kohdissa, koska mukaan valittiin ne strategiat, joissa erot kaikilla vastaajilla olivat noin kymmenen prosenttiyksikköä näiden kahden ryhmän välillä, jolloin osa vastauseroista sukupuolten välillä jäi ”piiloon”. Taulukkoon 34 on koottu vielä eräitä strategioita, joissa oli varsin suuria eroja sukupuolten välisissä vastauksissa.

Taulukko 34. Yhden- ja useammantyyppisissä tehtävissä työskennelleiden käyttämiä pärjäämisstrategioita, joissa on eroja vastaajan sukupuolen mukaan (strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet).

Vastaajan käyttämä pärjäämisstrategia	Yhdentyyppi-sissä tehtävissä työskennelleet (%)		Useamman-tyypisissä tehtävissä työskennelleet (%)		Kaikki vastaaneet (%)
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	
Apu omalta perheeltä	86 %	73 %	89 %	80 %	83 %
Apu ystäviltä	78 %	62 %	87 %	75 %	76 %
Apu työtovereilta	78 %	67 %	88 %	76 %	77 %
Perhe-elämään keskittyminen	32 %	17 %	38 %	26 %	29 %
Opiskelemaan lähteminen	41 %	20 %	47 %	32 %	36 %
Työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistuminen	50 %	39 %	58 %	42 %	48 %
Omaehtoinen lisäoppiminen tai työssä oppiminen	67 %	56 %	79 %	62 %	66 %
Eettisten näkökohtien painottaminen työssä	33 %	20 %	33 %	25 %	29 %
Vapaaehtoistyöhön panostaminen	10 %	8 %	19 %	7 %	11 %

Lähes kaikki strategiat ovat sellaisia, joita useammantyyppisissä tehtävissä toimineista sekä naiset että miehet ovat käyttäneet yhdentyyppisissä tehtävissä toimineita naisia ja miehiä enemmän. Eettisiä näkökohtia naiset ovat painottaneet työssään miehiä enemmän kummassakin vastaajaryhmässä, mutta eroja naisten prosenttiosuuksissa eri vastaajaryhmissä ei ole. Vapaaehtoistyöhön ovat panostaneet varsin selvästi muita enemmän useammantyyppisissä tehtävissä toimineet naiset muiden vastaajien prosenttiosuuksien ollessa lähellä toisiaan.

TYÖELÄMÄN SUKUPOLVIEN TÄRKEIMMÄT MUUTOSKOKEMUKSET JA PÄRJÄÄMISSTRATEGIAT

Anu Järvensivu, Risto Nikkanen

Edellisten lukujen analyysit pohjautuivat kvantitatiiviseen kyselyaineistoon. Seuraavaksi käsittelemme työelämän sukupolvien avainmuutoskokemuksia ja pärjäämisstrategioita kyselyn avovastausaineiston valossa. Tätä kautta mahdollistuu tiettyjen muutoskokemusten ja niissä sovellettujen strategioiden yhteyden tarkastelu. Peilaamme avovastausaineistoon soveltuvin osin myös kyselytuloksia sekä työelämäntarinakirjoituksia.

Kyselyssämme oli kaksi avokysymystä, joista etenkin toinen tuotti rikkaan ja tasaisesti sekä eri sukupolvien että miesten ja naisten vastauksia edustavan aineiston; yli sata vastausta. Kysymys kuului: ”Mikä on omasta mielestäsi merkittävin työelämän muutos, johon olet törmännyt, ja miten toimit tilanteessa?” Tähän kysymykseen annettujen vastausten kautta voidaan edellä mainitun yhteyden ohella selvittää, minkä muutoskokemuksen sukupolvet itse nostivat merkittäväksi ja mikä tässä mielessä on kunkin sukupolven ”avainkokemus”, eli työelämän muutosavainkokemus.

Jaottelimme edellä mainitun kysymyksen tuottaman avovastausaineiston sukupolvien ja sukupuolten mukaan. Sen jälkeen analysoimme,

millaisia muutoskokemuksia ja pärjäämisstrategioita eri sukupolvet ja niihin kuuluvat miehet ja naiset olivat nimenneet.

Yleisesti on todettava, että eri sukupolvien muutoskokemuksissa oli paljon samankaltaisuuksia. Organisatoriset muutokset, henkilöstövähennykset, työttömäksi jääminen ja työperäiset sairaudet mainittiin monissa vastauksissa sukupolvesta tai sukupuolesta riippumatta. Vastaavasti eteen tulleissa tilanteissa oli toimittu samoillakin tavoilla. Oli sopeuduttu, opiskeltu, etsitty uusi ammatti tai työpaikka tai siirrytty yrittäjäksi.

Miesten ja naisten vastausten osalta päällimmäisin huomio oli, että kahden vanhimman sukupolven kohdalla miesten ja naisten vastaukset poikkesivat toisistaan enemmän kuin kolmen ja etenkin kahden nuorimman sukupolven kohdalla. Vastausten tyyli ja sisältö olivat erilaisempia vanhempien sukupolvien miehillä ja naisilla kuin nuorempien. Lamasukupolven kohdalla oli jo melko mahdotonta nimetä eroja. Ainoastaan määräaikaisuudet toistuivat kahden nuorimman sukupolven naisten vastauksissa selvästi miesten vastauksia useammin. Määräaikainen työ onkin enemmän naisten kuin miesten osa (Lehto & Sutela 2008, 33).

Tämä vastausten samankaltaistuminen sai miettimään, ovatko sukupuolten työelämäkokemukset ja toimintatavat ainakin jossain määrin samankaltaistuneet melko lyhyellä aikavälillä. Kyselyn kvantitatiivisen osion kautta tästä ei saa pitävää kuvaa vastaajamäärien vähäisyydestä johtuen, vaikka samankaltaisia ajatuksia siitäkkin nousi.

Tulos olisi järkeenkäypä ottaen huomioon Suomen yhteiskuntakehityksen, eli naisten vahvan ja varhaisen osallistumisen kokopäiväisesti palkkatyöhön (Bergholm 2012). Sukupolvien työelämää koskevat avainkokemukset ja niihin liittyvät toiminnan mahdollisuudet ovat yhä enemmän samoja, vaikka pintatason alapuolelta eroja miesten ja naisten työelämästä löytyykin, kuten olemme tuoneet esiin.

Avovastausaineisto tuottikin enemmän tietoa sukupolvien välisistä kuin sukupuolten välisistä eroista. Eri sukupolvien työelämän muutoksiin liittyvät avainkokemukset hahmottuivat aineistosta hiljalleen monen läpilukukerran ja erilaisten tiivistysten tekemisen jälkeen.

Mikään työelämän muutos tai työelämäkokemus ei tietenkään rajaudu vain yhden sukupolven kokemukseksi, mutta maininnat tietystä kokemuksesta ikään kuin tihentyvät tietyn sukupolven kohdalla. Ehkä voisi sanoa niin päin, että jokin sukupolvi ottaa toisia enemmän omakseen tai ”henkilökohtaisemmin” jonkin tapahtuman tai muutoksen. Kokemus osuu johonkin sukupolveen laajemmin, vaikuttavammin, terävämmin, pitkäkestoisemmin tai kipeämmin kuin toisiin. Se sopii sukupolven omaan tarinaan.

Erittäin selvä esimerkki tällaisesta on suurten ikäluokkien kokemus tietotekniikan ja laajamittaisen automaation tulo työpaikoille 1980–1990-lukujen taitteessa, jolloin nämä ikäluokat olivat kutakuinkin työuransa puolivälissä. Heillä oli vahva ja pitkä kokemus työelämästä ennen tietokoneita, mutta yhtä lailla oli selvää, että heidän oli hyväksyttävä uudet työvälineet ja jopa uusi tapa tehdä työtä. Työuraa oli vielä jäljellä vuosikymmeniä ja se tuli kulumaan hyvin erilaisten työnteon tapojen vallitessa.

Suurten ikäluokkien avovastauksissa tietotekniikan tulo työpaikoille mainitaankin lähes säännönmukaisesti merkittävimmäksi työelämässä kohdatuksi muutokseksi. Seuraavan sukupolven vastauksissakin se vielä esiintyy, mutta ei enää samalla tapaa erottuvana. Kuvaan alkavat nousta uudet muutostokemukset: organisatoriset muutokset, kiusaaminen ja kärsimys. Vastaavalla tapaa muutostilanteissa toimiminen, tai ainakin se, mitä ja miten asiasta kerrottiin, muuntui sukupolvien kuluessa hiljalleen saaden uusia piirteitä tai painotuksia.

Kun sukupolvien avainmuutostokemukset ja pärjäämisstrategiat lopulta olivat empiirisesti koostettuina valmiina, ne tuntuivat osuvilta myös suhteutettuna työelämän muutoksiin ja niistä tehtyihin tutkimuksiin. Tietyn työelämän tapahtumat olivat historian kuluessa muotoutuneet erityisesti jonkin sukupolven muutostokemuksiksi, vaikka muutkin sukupolvet olivat muutoksista tietoisia tai osallisia niihin. Oli myös nähtävissä Virtasen (2002) ajattelun mukaisesti jonkinlaista asioiden ”kypsymistä” sukupolvien ketjussa.

Kypsytminen näkyy esimerkiksi siinä, että suuret ikäluokat kokivat organisatorisia muutoksia ja yrittivät sopeutua niihin, mutta öljykriisin

sukupolvi reagoi jo vahvemmin. Se muodosti organisaatiouudistuksista vahvan kielteisen mielipiteen pitäen niitä turhina, haitallisina ja inhimillistä ja sosiaalista kärsimystä aiheuttavina. Seuraava sukupolvi, hyvinvoinnin sukupolvi, vei analyysin loppuun ja otti vahvan toimijaroolin. Se totesi työelämän ”mielettömyyden”, arvoristiriidat ja arvomaailman kovenemisen ja vastasi samalla mitalla: kohtuullistamalla ja ottamalla etäisyyttä.

Lamasukupolven kohdalla ketju katkesi. Tämä sukupolvi ei ollut kokenut työelämää ilman tai ennen jatkuvia 90-luvun lamassa kiihtyneitä rationalisointeja ja organisatorisia muutoksia, joten sen suhtautumistapa oli erilainen. Se yritti pärjätä, mutta samalla se oli itseään kohtaan armottomampi kuin edeltävät sukupolvet. Lamasukupolvi ei puhunut 90-luvun lamasta, toisin kuin sen edeltäjät. Lama oli lamasukupolvelle nuoruuden avainkokemus, jonka merkitys jäi sille itselleen melko heikosti tiedostetuksi. Vastaavalla tavalla öljykriisi ei juuri puhuttanut nimikkosukupolveaan eikä hyvinvoinninsukupolvi pohdiskellut nuoruusikään osuneen nousukauden hyvinvointikokemuksiaan.

Lamasukupolven itse nimeämä työelämän avainmuutoskokemus oli sen sijaan globalisaation kehittyminen 2000-luvun taitteessa mittoihin, joissa se alkoi koskettaa voimakkaasti suomalaista työelämää. Töiden siirtyminen edullisempien tuotanto- ja logistiikkakustannusten maihin huolestutti. Tiedotusvälineet pursusivat vuosituhannen vaihteessa uutisia jatkuvista yt-neuvotteluista, irtisanomisten tavanomaistumisesta, rakennemuutosaloista ja suomalaisen teollisuuden lähtölaskennasta. Samaan aikaan työttömyyden pelon ahdistassa ihmisiä mediasta saattoi lukea, miten kipeästi Suomi tarvitsi työperäistä maahanmuuttoa. Pienten syrjäseutujen metallipajoihinkin haettiin työvoimaa Kiinasta tai Venäjältä. Oli alkanut globaali kamppailu työstä.

Voisi hieman kärjistäen todeta, että globaalin työpaikkakilpailun rinnalla jatkuvat järjettömät organisatoriset muutokset olivat enää lamasukupolven eliitin ongelma. Sukupolven toinen osa taisteli työstä ulkomaalaisten kanssa yhtä armottomassa tilanteessa ja polarisaationhan edessä kuin se oli taistellut jo 1990-luvun laman aiheuttamassa

nuorisotyöttömyyspiikissä, tosin tuolloin enemmänkin kotimaisia kilpakumppaneita vastaan. Lamasukupolven nuoruusvuosien ”taantumatrauma” polarisaatiouhkineen uhkasi uusiutua.

Samalla uusi sukupolvikokemusten ketju oli alkanut. Se sai jatkoa Y-sukupolven, eli diginatiivien kokemuksissa. Vanhat kollektiiviset suojat oli purettu (Julkunen 2008). Vanha työnantajan ja työntekijän välistä vaihtosuhdetta kehystävä paternalistinen psykologinen sopimus (Rousseau 1995) oli murrettu. Työtä tehtiin verkostoissa ja sitä organisoitiin ja johdettiin itse lennossa. Työ oli enemmän tai vähemmän menettänyt ajalliset, maantieteelliset, kulttuuriset, sosiaaliset, sukupuoleen liittyvät, organisatoriset ja valtaan liittyvät kehyksensä tai rajansa. Polarisoitumiskehitys piirtyi vahvana keskiluokan kuluessa palkkarakenneilastoissa. Globaaliin kaaokseen jäljelle jäi vain työntekijä, työtä tekevä tai ainakin työhaluinen ihminen. Y oli yksin.

Vielä enemmän yksinäisyyttä Y tunsi, koska sitä muistutettiin mediassa siitä, että se oli erilainen sukupolvi, poikkeava, outo ja epäilyttävä. Sen pitäisi korjata kestävyysvaje, varmistaa kantokyky ja hoitaa huoltosuhde ja siinä sivussa pelastaa edellisten sukupolvien tuhon tielle ajama maapallo. Ei ihme, että diginatiivit kertoivat keinottomuudesta ja kaoottisuudesta, jossa he yrittivät ”vaan heilua mukana” ja ”myivät selviytyäkseen vaikka sielunsa”. Kuvaan sopii se, että nuoret ennakoivat vuonna 2012 työolobarometrissa työntönteon mielekkyyden kehityssuuntaa aiempaa pessimistisemmin (Lyly-Yrjänäinen 2013).

Käymme seuraavaksi tarkemmin läpi kunkin sukupolven merkittävimpiä työelämän muutkokokemuksia, eli työelämän sukupolvien avainkokemuksia, sekä muutostilanteissa käytettyjä pärjäämisstrategioita. Kokemuksista muodostuu osioita työelämää ja sen muutoksia koskevaan tarinavarantoon, johon kukin sukupolvi tuo vuorollaan oman lisänsä.

Suuret ikäluokat (s. 1945–1954) tietotekniikan opettelijoina

Suurten ikäluokkien työelämään liittyviä avainkokemuksia erottui avovastausaineistosta kaksi. Tietotekniikan tulo työelämään oli vastauksissa vahvasti esillä. Sen oli koettu muuttaneen työn luonnetta ja sisältöjä olennaisin tavoin. Tietotekniikan tulosta esiintyi jonkin verran mainintoja vielä seuraavalla sukupolvella, öljykriisin sukupolvella, mutta sen jälkeen ne katosivat.

Tietotekniikan tulo työelämään oli kahden sukupolven kokemus ainakin, kun mukaan lasketaan vain ne sukupolvet, joiden edustajia edelleen on työelämässä. Myöhemmillä sukupolvilla tietotekniikkaan tai ICT:hen liittyviä mainintoja esiintyi enää siinä muodossa, jossa harmiteltiin erilaisten sähköisten järjestelmien heikkoa toimivuutta ja kaikkinaisen kirjaamisen ja dokumentoinnin turhuutta itse työn näkökulmasta. Tämän ilmiön harmittelu oli kyselyaineistoa läpileikkaava, sillä kaikista vastaajista 59 %:n mielestä työn dokumentoinnissa ja raportoinneissa oli menty liiallisuuksiin. Miehistä väitteen allekirjoitti 63 % ja naisista 55 %.

Avovastausten perusteella suurten ikäluokkien sähköiseen tiedon käsittelyyn liittämät pärjäämisstrategiat olivat sopeutuvia. Käyttöä oli opeteltu joko koulutuksissa tai työn kautta. Muutoskokemuksena tietotekniikan tuleminen oli kuitenkin ollut merkittävä ja mieleenpainuva. Muutoskokemuksen merkittävyys saattaa hyvin olla selitettävissä yksinkertaisesti tietotekniikan suuresti työtä muuttavalla luonteella. Toisaalta suomalaiset suuret ikäluokat on myös aivan työuransa alussa nähnyt koneellistumisen ja automaation ensimmäisiä aaltoja elässään nuoruuttaan voimakkaan rakennemuutoksen ja kehitysuskon aikaan. Ehkä nämä tekijät ovat vaikuttaneet suurten ikäluokkien mielenmaisemaan siten, että teknologian merkitystä korostetaan ja siihen suhtaudutaan myönteisesti.

Toinen kutakuinkin yhtä vahvasti vastauksissa esiintyvä muutoskokemus olivat erilaiset organisatoriset muutokset. Näiden rinnalla esiintyivät ja näihin limittyivät kokemukset henkilöstövähennyksistä ja niiden aiheuttamasta huomattavasta työmäärän lisääntymisestä ja kiireestä.

Suuret ikäluokat eivät vastauksissaan pohdiskelleet kovin pitkälle organisatorisia muutoksia, harmittelivat niitä kylläkin. Vaikutti siltä, että muutostilanteissa oli käytetty varsin passiivisia ja sopeutuvia pärjäämisstrategioita, vaikka jotkut olivat myös etsiytyneet uusiin työpaikkoihin. Enimmäkseen uusia tehtäviä oli yritetty opetella ja eteen tulleista tehtävistä oli pyritty selviytymään. Pärjäämisstrategiat olivat samankaltaisia kuin tietotekniikan tapauksessakin.

Toisaalta erityisesti naisten vastauksissa mainittiin myös etäännyttäviä tai työn ja muun elämän rajapintoja hyödyntäviä strategioita. Työ oli rajattu tiukemmin vapaa-ajasta tai oli pyritty keskittymään ydintyöhön kaaosta lisääviksi koettujen kehittämishankkeiden sijasta.

Parissa vastauksessa oli mainittu pärjäämisstrategiana aktiivinen kehittämiseen osallistuminen, joka mtös kyselyn pärjäämisstrategia-osiossa painottui erityisesti suurten ikäluokkien strategiana. Kuten edellä todettiin, kehittämistoimintaan osallistuminen on työyhteisölinen ”myötäsukainen” pärjäämisstrategia.

Työelämän vanhimmalla sukupolvella esiintyi myös kokemuksia ikäsyrjinnästä. Työpaikka oli menetetty henkilöstövähennyksessä iästä johtuen eikä uutta ollut mahdollista saada iän vuoksi. Muutama mainitsi tästä seuraavan tarpeettomuuden kokemuksia ja voimattomuuden tunnetta.

Jos suurten ikäluokkien naisten ja miesten vastauksia vertaa toisiinsa, edellä mainitun naisille tyypillisemmän itsen työn alueesta kohti muita elämänalueita etäännyttämisen ohella löytyi muitakin eroja. Naisten vastauksissa korostuivat maininnat kiireestä, kiltteydestä ja kiusaamisesta enemmän kuin miehillä. Niin ikään kovan tulosta-voitteisuuden ja liike-elämän logiikoiden tunkeutuminen julkisen sektorin töihin, yhteisöllisen alueelle, oli erityisesti naisten kokemus, joka tuotiin esiin kielteisessä valossa. Samoin määräaikaiset työsuhteet olivat naisille tyypillisiä kokemuksia. Vastaavanlaisia mainintoja löytyy myös seuraavilta sukupolvilta ja erityisesti naisilta, joskin hyvinvoinnin sukupolven kohdalla tämäntyyppiset kokemukset leviävät tasaisemmin myös miesten osalle.

Suurten ikäluokkien miehillä taas korostuivat avovastauksissa naisia enemmän kokemukset aiemman aseman tai etujen heikkenemisestä sekä fyysisistä ja henkisistä sairauksista. Siinä, kun naiset olivat ”työelämän koventumisen” myötä menettäneet itselleen tärkeitä yhteisöllisiä arvoja, miehet olivat kokeneet menettäneensä lähinnä materiaalisia etuja ja arvostusta. Syy oli molempien sukupuolten mielestä sama, mutta menetyksen kokemus kohdentui eri tavoin.

Vaikka tämänkin sukupolven sisällä jotkut ovat toimineet aktiivisesti tai luovasti, kuten irtisanoutuneet ja vaihtaneet työpaikkaa tai ryhtyneet yrittäjiksi, suurten ikäluokkien pärjäämisstrategioista jää passiivinen vaikutelma verrattuna myöhempisiin sukupolviin. Muutos-tilanteissa oli sopeuduttu ja opeteltu. Ikäsyrynnän edessä oli alistuttu. Tätä saattaa selittää se, että vastentahtoinenkaan eläköityminen ei kuitenkaan ole ollut tälle sukupolvelle pelkästään ikävä kokemus. Kovenevan työelämän kiireistä etäännyttämisessä oli puolensa.

Suurten ikäluokkien tarinasta voidaan löytää kaksi silmiin pistävää ikävää kokemusta. Ensimmäinen näistä on paljon sukupolveen liitettyissä keskusteluissa esiintyvä ”liikaa joka paikassa”, eli tietynlainen ahtaus. Toinen merkittävä ikävä kokemus on edellä mainittu ikäsyryntä ja vastentahtoinen työelämän jättäminen.

Nämä kokemukset voidaan nähdä kertaantumisena. Suuret ikäluokat olivat ”liikaa” lapsina ja nuorina, joskaan voimakkaan kasvun kaudella tästä ei koitunut aivan ylitsepääsemättömiä vaikeuksia. Luokkia lisättiin ja työelämä veti kohtuullisesti. Nyt jatkuvien yt-neuvotteluiden ja huoltosuhdehuolien kaudella sukupolvi on jälleen ”liikaa”. Tällä kertaa liikaa oleminen näyttäytyy vain eri tavoin, suhteessa nuorempiin. Mikäli suurille ikäluokille haluaisi esittää uusiutuvan ja vahvistuvan kollektiivisen trauman, se saattaisi olla tämä kokemus.

Sukupolvialtoteoriassamme suuret ikäluokat edustavat kuitenkin mielenmaisemaltaan nousun sukupolvea. Tässä mielessä kyseinen sukupolvi on elänyt eräänlaista ”triumfen uraa”. Tähän sopinee myös täsukainen ja luottavainen ajattelu ja toiminta. Sukupolven avainmuutoskokemus oli otettu vastaan tynnosti; tietokoneiden käyttö oli opeteltu. Organisatoriset muutokset olivat kovempi kokemus, mutta kehittämishankkeisiin oli lähdetty mukaan.

Kenties tällaisen uran lopulle sopii vähäeleinen etäännyminen työelämästä, jonka arvomaailman oli koettu viimeisinä vuosina koventuneen. Sukupolvi siirtyy vähin äänin ikäsyrijintään sopeutuen nauttimaan työnsä tuloksista rakentamansa eläkejärjestelmän hoiviin. Leikkurit eivät käänne triumfin uraa vielä heidän kohdallaan.

Suurten ikäluokkien edustajien kyselyn avovastausten yhteenvedona esitämme työelämää ja sen muutosta kuvaavia ajatuksia tai fraaseja, eli työelämää koskevien kulttuuristen kertomusten osia, jotka syntyvät tämän sukupolven kokemusten ja tarinoiden kautta:

- ”Tietotekninen vallankumous”
- ”Jatkuvat muutokset”
- ”Väki vähenee, työt lisääntyvät”
- ”Kiire vie kaiken hyvän mennessään”
- ”Miehet menettävät markkinavoimille saavutetut etunsa”
- ”Naiset menettävät markkinavoimille yhteisöllisen ja julkisen edun”
- ”Kiltit naiset sopeutuvat”
- ”Tahtomattaan poisotkittu, tarpeeton, ikäänäytynyt ja työuran pidentämissä syyllistetty ikäänäytynyt”

Nämä teemat ja kulttuurisen tarinan osat jäävät elämään ja siirtyvät myös myöhemmille sukupolville, jotka voivat suhteuttaa omia kokemuksiaan niihin. Tällä emme toki tarkoita, että tietty tarina olisi ainoastaan yhden sukupolven kehittämä. Tarkastelumme lähtökohtana on pyrkimys löytää sekä tietyn tai tiettyjen sukupolvien kokemuksia että sukupolvet läpileikkaavia kokemuksia.

Öljykriisin sukupolvi (s.1955–1964) organisatoristen muutosten ja kiusaamisen todistajana

Öljykriisin sukupolvi ei korostanut tietoteknistä vallankumousta yhtä vahvasti kuin edeltäjänsä, suurten ikäluokkien sukupolvi. Sen sijaan se toi edeltäjänsä korostuneemmin esiin organisatoristen muutosten kokemuksia.

Organisatoriset muutokset esitettiin kyselyn avovastauksissa turhina ja haitallisina. Ne yhdistettiin kiireeseen, jota pahensivat henkilöstövähennykset ja niiden kautta tapahtunut työmäärän lisääntyminen. Rasittavia jatkuvia organisatorisia muutoksia voi pitää toisena öljykriisin sukupolven avainkokemuksista.

Kuitenkin nimenomaan tämän sukupolven vastauksissa korostuivat – toisinaan organisatorisiin muutoksiin yhdistettynä – lisääntyneet ongelmat työpaikan sosiaalisissa suhteissa. Tämä oli erityisesti öljykriisin sukupolven naisten kokemus, miehiltä mainintoja löytyi muutama. Naisten kokemus liittyi kuitenkin miehiin siten, että naiset toivat usein esiin nimenomaan miehet kiusaajina työpaikoilla ja laajemmin yhteiskunnassa. Toki ilmapiiriongelmia esitettiin myös irrallaan miehiin kohdistetusta kritiikistä: esimiesten taholta oli koettu kiusaamista ja yhteisöllisyys ja yhteishenki todettiin olemattomaksi. Erilaisten ”ongelmatapausten”, kuten persoonallisuushäiriöisten, koettiin lisääntyneen työpaikoilla. Suurten ikäluokkien naisten pelot yhteisöllisyyden menettämisestä realisoituivat öljykriisin sukupolven kokemuksissa.

Samalla myös monenlaiset sairaudet ja jaksamisongelmat nousivat kuvaan mukaan. Muutosten edessä koettiin voimattomuutta ja masennusta. Nyt naisetkin alkoivat sairastella muutosten johdosta, kun edellisen sukupolven kohdalla työperäiset sairaudet olivat erityisesti miesten kokemia.

Öljykriisin sukupolven kohdalla esiintyi myös joitakin mainintoja ns. turhista töistä ja oman työn kärsimisestä turhien tehtävien ja palaverien vuoksi. Nämä maininnat vahvistuvat seuraavilla sukupolvilla. Saman voi havaita epävarmuuden osalta. Esimerkiksi määräaikaisuuksista tämä sukupolvi puhuu melko vähän. Vastaavalla tavalla kuin suurilla ikäluokilla kyse on yksittäisistä naisten kokemuksista. Miehet tuovat esiin epämääräisempää epävarmuutta, uhan kokemusta ja epäluottamusta.

Vaikka öljykriisin sukupolven käyttämät pärjäämisstrategiat ovat hyvin pitkälti samankaltaisia kuin edeltäjänsä, niistä voi havaita suurempaa toiminnallisuutta. Edelleen vastauksista kuvastuu sopeutuva

asenne, jossa silmät suljetaan, eletään päivä kerrallaan ja tehdään lujasti töitä. Sen oheen nousee kuitenkin erityisesti naisten vahva koulutus-painotteisuus. Vain hieman liioitellen voisi sanoa, että oli pa kohdattu muutos ollut mikä tahansa, öljykriisin sukupolven naiset reagoivat tai valmistautuivat siihen kouluttautumalla ja opiskelemalla. Kenties he ovat vahvaksi todetun suomalaisen koulutususkon kannatinkivi. Muina tämän ryhmän avovastauksissa painottuvina pärjäämisstrategioina voidaan mainita työn ja vapaan tiukka erottaminen ja tehtävien priorisointi.

Öljykriisin sukupolven miehet kertovat melko usein käyttäneensä muutostilanteessa pärjäämisstrategianaan työpaikan vaihtoa, koulut-tautumista ja sopeutumista jonkinlaisena hämmentyneenä odotteluna. Toisaalta myös entistä kovempi työn tekeminen mainitaan useampia kertoja.

Jos suuret ikäluokat olivat sukupolvena jonkinlaisella triumfien uralla, öljykriisin sukupolvi ajautui nuoruudessaan traumojen uralle. Näkyykö tämä 90-luvun laman jälkeen voimistuneiden organisa-toristen muutosten kovin kielteisenä kokemisena ja toisaalta edeltävää sukupolvea hieman suurempana toiminnallisuutena, pärjäämisstrate-gioiden aktiivisuutena? Aktiivisuutta voi toki selittää myös hiljalleen kohonnut koulutustaso.

Mutta mihin liittyvät sukupolvella korostuvat henkilöiden väliset ristiriidat ja kokemukset vaikeiden persoonallisuuksien lisääntymisestä työelämässä? Näkyykö siinä mielenmaisemaan integroituneena lasku-kauden ajanhengen kovuus ja nuoruusvuosina käyty taistelu paikasta työelämässä? Kenties kollegat tulkitaan ensisijaisesti haastajiksi, joiden kanssa on otettu mittaa jo kolmessa taantumassa.

Aiheuttavatko nuoremmat sukupolvet erityisiä uhan ja epävarmuuden kokemuksia tälle sukupolvelle, joka näkee eläkeiän pakenevan edellä aivan muutaman vuoden etumatkan turvin ja toisaalta kokee ikäsyrrjinnän uhan lähestyvän vuosi vuodelta? Vai asemoituuko öljykrii-sin sukupolvi työelämän muutoksen siihen kohtaan, jossa palkkatyön-tekijöiden kollektiivisen toiminnan ja yhteisöllisten suojarakenteiden murtuminen näkyy erityisen selkeästi?

Yhteisöt hajosivat ja toverit pettivät. Kerran niin selkeät organisaatiot muuttuivat turhauttavaksi myllerrykseksi ja käsittämättömiksi pelikentiksi. Samalla tajuntaan iski se, että oikein mikään öljykriisin sukupolven oppimista pärjäämisstrategioista ei toiminut. Apua haettiin koulutuksesta.

Joka tapauksessa työstä ja työelämästä haluttiin vielä selvästi pitää kiinni, vaikka kokemukset olivat julmiakin. Työelämä oli kovaa, mutta oli pakko pärjätä (ks. Kortteinen 1992). Taloudellisen laskun sukupolvi ei aio antaa periksi, vaikka pärjäämisstrategioita löytyy niukasti ja epävarmuus vaivaa.

Öljykriisin sukupolven vastauksista voidaan työelämän muutoksia koskevaan tarinavarantoon lisätä seuraavanlaisia ajatuksia:

- ”Järjettömät organisatoriset uudistukset, uudistukset niiden itsensä vuoksi, uudistukset, jotka eivät tartu käytäntöön tai ovat suuri haitta työnteolle”
- ”Työyhteisön ristiriidat”
- ”Työpaikkakiusaaminen”
- ”Mielivaltaiset esimiehet ja johtajat”
- ”Kiusattu nainen”
- ”Epävarma mies”
- ”Mihinkään ei voi enää luottaa”
- ”Koulutus auttaa aina”
- ”Työyhteisön ja olosuhteiden aiheuttama masennus ja voimattomuus”

Hyvinvoinnin sukupolvi (s. 1965–1972) vastaa kohtuuttomuuksiin kohtuullistamalla

Hyvinvoinnin sukupolven kyselyssä antamat avovastaukset eroavat erittäin selvästi kahden aiemman sukupolven vastauksista, mutta siitä huolimatta ne on mahdollista nähdä luontaisena jatkumona edellisten sukupolvien kokemuksille. Hyvinvoinnin sukupolvi pohtii ja ikään

kuin kontekstot ja selittää kokemukset, jotka suuret ikäluokat havaitsivat ja joita öljykriisin sukupolvi hämmentyneenä tuskaili.

Hyvinvoinnin sukupolven avainkokemukseksi voisi nostaa työelämän mielettömyyden ja kova-arvoisuuden. Turhiksi ja haitallisiksi mielletyt organisatoriset muutokset, tyhjänpäiväiset työtehtävät (raportit ja selvitykset) ja toimimattomat tekniset järjestelmät tulkitaan hyvinvoinnin sukupolven vastauksissa mielettömyyksiksi tai johdon hapuiluksi, mutta aivan erityisesti ne selitetään yhdessä henkilöiden välisten ristiriitojen kanssa merkeiksi muutoksista asenteissa ja arvoissa. Kielteiset kokemukset yhdistetään erittäin selvästi itsen ulkopuolelle, ikään kuin itsen kohdistuviksi perustavanlaatuisiksi loukkauksiksi.

Hyvinvoinnin sukupolven vastauksissa esiintyy paljon arvomaailmaan ja syviin kokemuksiin liittyviä ilmauksia ja sanoja, joita aiempien sukupolvien vastauksissa ei näy. Puhutaan työelämässä esiintyvistä oman edun tavoittelusta, itserakkaudesta, oikeudenmukaisuuden puutteista, kärsimyksistä, nopeiden voittojen tavoittelusta, osaamisen ja ammatillisuuden kyseenalaistamisesta, kunnioituksen puutteesta, työn heikentyneestä arvostuksesta, itsetunto-ongelmista, johdon toimimisesta omia arvojaan vastaan, ihmisyyden sivuuttamisesta, eriarvoisuudesta, väsymyksestä ja itkemisestä.

Toisaalta öljykriisin sukupolven korostamien kiusaavien esimiesten ja persoonallisuushäiriöisten johtajien rinnalle nostetaan myönteisiä esimieskokemuksia. ”Hyvä pomo” oli tehnyt itse pitkää päivää. Vastaavasti esimiehenä itse toimineilla esiintyi kommentteja alaisten moninaisten murheiden kuuntelemisen raskaudesta. Pohdiskeleva ”pehmeä” sukupolvi alkoi nähdä esimiehenkin ihmisenä ja inhimillisesti raskasta työtä tekevänä.

Edellä mainittuja asioita käsittelevät vastauksissaan naiset, mutta myös miehet. Hyvinvoinnin sukupolven miehet puhuvat inhimillisistä kärsimyksistä, joita kiristäminen aiheuttaa. Tämänkaltaisia luonnehdintoja ei löytynyt kahden vanhemman sukupolven miesten vastauksista. Hyvinvoinnin sukupolven miehet ja naiset ovat niin ikään soveltaneet samankaltaisia pärjäämisstrategioita. Niitä voisi luonnehtia työn kohuullistamista painottaviksi.

Hyvinvoinnin sukupolven päättelyketju oli selkeä. Työelämästä oli tullut kova-arvoista, mieleltöntä ja kohtuutonta, joten siihen oli hyvä ottaa etäisyyttä. Oli siirrytty tehtäviin, joissa oli alempi palkka. Työttömäksi joutumisesta oli iloittu. Omista kohtuullistavista valinnoista oli nautittu. Erityisesti miehillä esiintyi mainintoja nuoruusvuosien liian innokkaasta työnteosta, jonka he olivat lopettaneet. Toki tämänkin sukupolven sisällä esiintyi pärjäämisstrategioiden kirjoa: sopeutumista, opiskelua, työpaikan vaihtoja ja löytyipä maininta kehittämiseen osallistumisestakin. Tuskastuneet tai jopa vihaiset irtiotot olivat kuitenkin hyvinvoinnin sukupolven vahva erityispiirre.

Havainto hyvinvoinnin sukupolven kohtuullistavasta otteesta sai vahvistusta kyselyn kvantitatiivisesta osasta. Kyselyssämme oli useita kohtuullistamista, downshiftausta, mittaavia kysymyksiä. Palkkatyöhön etäisyyttä ottavia kohtuullistavia valintoja olivat tehneet eniten suuret ikäluokat ja hyvinvoinninsukupolvi. Suurten ikäluokkien kohdalla kyse oli työelämän vähittäisestä jättämisestä, mutta hyvinvoinnin sukupolvella jostain muusta. On hyvä huomata, että näiden sukupolvien välissä on öljykriisin sukupolvi, joka erottuu suhteessa kohtuullistamiseen täysin toisenlaisena muistuttaen lamasukupolvea ja diginatiiveja, joita kohtuullistavat strategiat eivät niinkään kiehtoneet.

Työmääräänsä oli kohtuullistanut tulojen laskemisesta huolimatta 35 % hyvinvoinnin sukupolven edustajista, kun edellä mainittujen sukupolvien kohdalla prosentit vaihtelivat 20:n ja 26:n välillä. Suurten ikäluokkien kohtuullistamisprosentti oli 31.

Kutakuinkin kohtuullistamiselle päinvastaista pärjäämisstrategiaa eli töiden tekemistä enemmän tai kovemmin eri sukupolvet olivat käyttäneet samankaltaisella profiililla. Sukupolvet jakautuivat tässäkin kahteen ryhmään. Kärkitilan työnteon koventamisessa ottivat diginatiivit (51 %), välittömässä kannassaan lamasukupolvi (49 %) ja öljykriisin sukupolvi (47 %), kun taas vähiten työtekoa koventaneita löytyi vähemmän suurista ikäluokista (28 %) ja hyvinvoinnin sukupolvesta (34 %).

Hyvinvoinnin sukupolvea voi pitää tietyssä mielessä ”mobiilisoituneena”, ymmärtäen mobilisoituminen tässä kohtaa yksilöllisiksi

irttiotoiksi kova-arvoiseksi koetusta työelämästä. Toisaalta kyse ei ole pelkästään yksilöinä toteutettavasta kohtuullistamisesta, vaan myös laajemmin ajatellen degrowth-liikkeeseen tarttumisesta. Onko tuo liike ja arvotietoinen kohtuullistava toiminta erityisesti hyvinvoinninsukupolven masinoimaa?

Sukupolvიაaltoteorian mukaan hyvinvoinnin sukupolven mielenmaisema on syntynyt nousukaudella, minkä perusteella sitä voisi pitää ”triumfien sukupolvena”. Tätä tulkintalinjaa noudattaen voisi ajatella sukupolven jonkinlaisen mobilisoitumisen johtuvan sen tämänhetkisestä suhteellisesta hyväosaaisuudesta, mikä mahdollistaa mielenmaisemassa olennaisen pehmeäarvoisuuden konkretisoitumisen toiminnaksi. Sukupolvi saattaa olla siinä elämänvaiheessa, että kohtuullistavat ratkaisut ovat tulleet sille mahdollisiksi.

Voisi ajatella, että 90-luvun lama seurauksineen oli hyvinvoinnin sukupolvelle erityisen kova kokemus siinä mielessä, että siihen asti sukupolvi oli onnistunut olemaan ns. oikeassa paikassa oikeaan aikaan, ennen muuta julkisen sektorin kannattelemana. Se oli oppinut luottamaan yhteiskuntaan ja turvaamaan oikeuksiinsa. Tulkitsiko sukupolvi jo 90-luvun laman petetyiksi lupauksiksi, mutta avautuuko sen toiminnan tila kuitenkin vasta nyt?

Kohtuullistaminenkin on työelämästä etäännyttämistä, osin samankaltaista kuin suurten ikäluokkien hiljaa hyväksymä vain puollittaisesti vastentahtoinen eläköityminen. Hyvinvoinnin sukupolven edustajien asema työmarkkinoilla on myös melko hyvä verrattuna esimerkiksi sitä vanhempiin ikärynnästä kärsiviin sukupolviin tai sitä nuorempiin työmarkkina-asetaan vielä taistelemaan joutuviin. Kenties juuri tällainen ”toisen aallon triumfi” on saanut hyvinvoinnin sukupolven liikekannalle, jota se toteuttaa pehmeän arvomaailmansa varassa lujasti oikeuksiaan peräten, koska se edelleen uskoo yhteiskuntaan ja poliittiseen toimintaan.

Hyvinvoinnin sukupolvi on pohtiva sukupolvi. Sille organisatoriset muutokset tai työyhteisön ongelmat eivät ole vain tilanteita, joihin pitää reagoida, vaan asioita, joille on loogiset syyt ja selitykset, mutta yhtä lailla myös seuraukset omien ratkaisujen muodossa. Itse

tehtyihiin ratkaisuihin, ”onnistuneisiin oikeuksien puolustamisiin”, oltiin myös tyytyväisiä.

Irtisanomisista oli tällä sukupolvella vain joitakin mainintoja, tietotekniikka otettiin jo itsestäänselvyytenä. Tähän sukupolveen lukeutuvat myös kansainvälistä mainetta niittäneet suomalaiset ”super-nörtit”. Kiireestä ei enää puhuttu hallitsemattomana möykkynä, vaan asiana, jolle oli laitettu piste. Pätkätyöt tai jatkuvuuspohdinnatkin olivat harvinaisia. Hyvinvoinnin sukupolvi voi hyvin.

Hyvinvoinnin sukupolvi tuo työelämän tarinavarantoon aivan omanlaisiaan lisäyksiä:

- ”Mieleton työ ja työelämä”
- ”Katoava ammatillisuuden, kokemuksen ja osaamisen arvostus”
- ”Väärien asioiden tekeminen”
- ”Kohtuullistaminen”
- ”Ei pidä kituuttaa, vaan uskaltaa”
- ”Reflektoidut kokemukset ja irtiöt”
- ”Kärsivä ja pohtiva mies”
- ”Rohkea nainen, joka ei jää kiusattavaksi”

Lamasukupolvi (s. 1973–1979) pyrkii pärjäämään globaalissa kilpailussa

Kun siirrytään hyvinvoinnin sukupolven jälkeen tarkastelemaan lamasukupolven ajatuksia työelämän muutoksista ja pärjäämisstrategioista, avovastausten kerronta muuttuu kuin veitsellä leikaten. Arvopohdinnat ja reflektiivisyys katoavat ja tilalle tulee huolestunut suorittaminen. Kohtuullistavia valintoja esiintyi tällä sukupolvella avovastauksissa hyvin vähän.

Lamasukupolven vastaukset voi kuitenkin jälleen nähdä sukupolvien ketjun loogisena seuraavana vaiheena. Kyseistä sukupolvea voidaan pitää ensimmäisenä uuden työelämän sukupolvena, eräänlaisena pioneerisukupolvena, joka ei ole itse kokenut 1990-lukua edeltänyttä

työelämää. Näin ollen sukupolviketjussa tapahtuva kokemuksellinen katkos ei ole yllättävä.

Lamasukupolvi ei tunne samanlaista kaihoa menneisyyteen eikä ihmetystä uuden edessä kuin edeltäjänsä. Sille työelämää ennen lamaa ei ole, ei edes itse lamaa siinä mielessä, että siitä olisi kerrottu avovastauksissa tai kirjoituksissa. Lamasukupolven nimikkotaantuma on saattanut jäädä sille vaietuksi kokemukseksi, kenties samalla myös tiedostamattomaksi traumaksi, josta sen edustajat eivät osaa puhua ja jonka merkitystä itselle ei myöskään kyetä täysin ymmärtämään.

Lamasukupolven avainmuutoskokemuksen hahmottaminen oli vaikeampaa kuin sen edeltäjien. Pällimmäisin havainto oli, että lamasukupolven vastauksille oli luonteenomaista poikkeava tarkkuus ja eksaktius. Niissä esitettiin muutoskokemus ja kerrottiin, miten oli toimittu. Jonkinlaiseksi karikatyyriksi voidaan nostaa vastaus, jossa kerrottiin työnantajan systemaattisesta epäasiallisesta käytöksestä ja työntekijää suojelevien lakien rikkomisesta.

Vastaaja kertoi reagoineensa tilanteeseen seuraavasti: yritti saada työnantajaa ymmärtämään tilanteen, otti yhteyttä liittoon ja työsuojeluun, haki muita töitä, päätti hakeutua muille sektoreille, lisäkoulutautua ja auttaa muita vastaavanlaisissa tilanteissa olevia. Vastauksen loppuun oli vielä merkitty ”yms.” ikään kuin anteeksipyyntönä siitä, että jokin käytössä ollut strategia oli saattanut luettelosta unohtua.

Lamasukupolven vastauksista näki, että muutostilanne oli otettu haltuun, analysoitu ja tehty toimintasuunnitelma. Selkeänä strategiana oli selviytyä ja pelastaa siinä ohessa muutkin. Eroa hyvinvoinnin sukupolven pohdiskeleviin ja jonkinlaista loukkaantuneisuutta ja omien oikeuksien peräämistä henkiviin vastauksiin oli kuin yöllä ja päivällä. Pehmeys ja poliittisuus vaihtui kovuudeksi ja itsensä varaan jättäytymiseksi.

Tämän sukupolven kohdalla myös katosi (väliaikaisesti) kaikkien muiden sukupolvien toistuvasti esiin tuoma ”väki vähenee, työt lisääntyvät” -fraasi. Joitakin mainintoja yt-tilanteista tai irtisanomisista löytyi, mutta niitä ei yhdistetty suureen työmäärään. Sen sijaan irtisanotuksi joutuminen yhdistettiin heikkoon pärjämiseen.

Vastaajat olivat itse yrittäneet tehdä kovasti töitä, koska ”huonosti pärjäävät irtisanotaan”, kuten yhdessä vastauksessa luki. Toinen vastaaja kertoi tullessa irtisanotuksi ja hän luonnehti kokemustaan ”lannistavaksi” ja ”ihmisarvon tunnetta laskevaksi”. Vastaavanlaisia luonnehdintoja ei löytynyt minkään toisen sukupolven vastauksista, vaan niissä irtisanomiset esitettiin enemmänkin työntekijöille epäoikeudenmukaisina ja raskaina tilanteina, joilla oli ikäviä seurauksia työyhteisölle ja työnteolle pitkälläkin aikavälillä. Niitä, saati niiden syitä, ei attribuoitu, yhdistetty, itseen, kuten lamasukupolven edustajat tekivät, vaan syiden nähtiin olleen muualla.

Lamasukupolvi on tottunut kovaan työtä koskevaan taisteluun raivattessaan tietä työelämään historiallisesti poikkeavan rajun nuoriso-työttömyyden oloissa. Sen mielenmaisema on kenties vielä lähempänä jo kuolleeksi julistettua suomalaista pärjäämisen eetosta ja luterilaista työmoraalia kuin öljykriisin sukupolven mielenmaisema (Kortteinen 1992). Lamasukupolvi on myös kasvanut sisään jatkuviin rationaalisointeihin ja tasaisesti toistuviin yt-neuvotteluihin sekä aiempaa kiireisempään työtahtiin. Sillä ei ole muunlaista vertailupohjaa, joten sille irtisanomiset ja suuri työmäärä ovat normaali osa työelämää. Taantuma-ajan nuoret, eli lamasukupolven ja öljykriisin sukupolven edustajat olivatkin muita tyyppillisemmin sitä mieltä, että irtisanomiset kuuluvat nykytyöelämään sen normaalina osana.

Kuten edellä mainitsimme, aivan uusi työn jatkuvuuteen liittyvä huoli nousi kuitenkin erityisesti lamasukupolven avovastauksissa esiin. Sen voisi nimetä lamasukupolven selkeimmäksi avainmuutoskokemukseksi. Kyseessä on työn siirtyminen edullisemman tuotannon maihin ja tähän liittyvät uhan kokemukset. Määräaikaisuudet ja niiden ketjut olivat myös tämän sukupolven kokemustaustaa. Kiusaaminen ja huonot esimiehetkin säilyivät kuvassa, kuten organisaatiomuutokset, mutta ne eivät erityisesti korostuneet. Naisten ja miesten kokemukset ja kertomukset muistuttivat hyvin paljon toisiaan eikä erottelevia tekijöitä enää tahtonut löytyä.

Siinä, kun hyvinvoinnin sukupolvea leimasi pohdinta, lamasukupolvea luonnehti toiminta. Pärjäämisstrategioiden valikoima oli mo-

nipuolinen kattaen passiivisia, aktiivisia ja luovia strategioita. Mukaan tuli myös uudenlaisia strategioita, kuten henkilökohtaisten brändien rakentaminen, verkostoituminen sekä pyrkimys päästä kipuamaan alan parhaimmiston työmahdollisuuksien turvaamiseksi. Polarisaation uhka väijyi taustalla. Toisaalta strategiavalikoimaan mahtui joitakin kohtuullistaviakin strategioita ja varsin paljon työpaikan vaihtoja.

Kyselymme perusteella reflektointi, eli erilasiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkka laskeminen näytti lisääntyvän sukupolvien edetessä. Diginatiiveista näin ilmoitti toimivansa 70 %, lamasukupolvesta 63 %, hyvinvoinnin sukupolvesta 56 %, mutta öljykriisin sukupolvesta ja suurista ikäluokista enää vain 44 %. Tilanteen analysointi ja huolellinen strategian laatiminen taas näyttivät olevan suurten ikäluokkien (67 %) ja lamasukupolven (63 %) heiniä, eli lamasukupolvi nousi esiin molempien kysymysten kohdalla.

Jos hyvinvoinnin sukupolven ajattelisi mobilisoituneen kohtuullistavaan toimintaan sukupolvelle kertyneiden petetyksi tai loukatuksi tulemisen kokemusten pohjalta otollisen elämänvaiheen aikaansaamassa ”toisen aallon triumfissa”, samalla logiikalla lamasukupolven kohdalla voisi suuren taantumän entisestään terävöittämän globaalin kilpailun työstä ajatella toisen aallon traumaksi. Näyttäisi kuitenkin siltä, että lamasukupolven mobilisoituminen, sen antama vastaus, on hyvinvoinnin sukupolveen nähden päinvastainen.

Siinä kun toisen aallon triumfi työelämässä sai kohtuullistamaan, eli etäännyttämään ja päästämään irti, toisen aallon trauma sai kiristämään otetta entisestään, sinnittelemään ja yrittämään. Tämänkaltaisen toiminta ei synnytä vastaavaa yhteiskunnallista liikettä kuin degrowth ja kohtuullistaminen. Vailla työelämän muutosvoimaa lamasukupolven toimintakaan ei ole. Esimerkiksi tiheät työpaikan vaihdot tai pienyrittäjyys saattavat jatkossa aiheuttaa työelämänrakenteisiin liikettä.

Pärjäämistä korostavia strategiavalintoja epäilemättä siivitti se tosi-asia, että lamasukupolvi viettää parhaillaan asuntolainalla kuorutettuja elämän ruuhkavuosia. Viimeksi mainittuun lamasukupolven toiminta ei kuitenkaan tyhjene, sillä siinä määrin hengeltään omanlaisiaan kyseisen sukupolven avovastaukset olivat. Ehkä lamasukupolvi elää

jonkinlaisella traumojen uralla, jolla se linkittää omaan työelämän-tarinaansa erityisesti kovia kokemuksia ja ponnekasta pärjäämisen yrittämistä – samaan tapaan kuin toinen ”traumojen uralla” etenevä työelämän sukupolvi, eli öljykriisin sukupolvi, joka harmitteli organisatorisia muutoksia ja kiusaamista, muttei aikonut paeta niitä työelämän ulkopuolelle.

Lamasukupolven vastausten myötä työelämän sosiaalinen tarina-varanto saa seuraavanlaisia lisä:

- ”Työt siirtyvät ulkomaille”
- ”Globaali työpaikkakilpailu”
- ”Pärjäämisen eetoksen elvyttäminen”
 - ”Tiukka analyysi, fiksut siirrot ja kova työ takaavat pärjäämisen”
- ”Hyvät työntekijät pärjäävät, huonot syrjäytyvät”
- ”Henkilökohtaiset verkostot ja hyvä maine luovat turvaa”
- ”Miksi sitoutua, jos työnantaja ei sitoudu?”

Diginatiivit (s. 1980–1990) työssään yksinäisten sukupolvi?

Y-sukupolvi tai toisin ilmaisten diginatiivit ovat nuorin työelämän sukupolvista. Aineistossamme on joitakin ”Zetoja”, eli vuoden 1990-jälkeen syntyneitä. Näitä on kuitenkin niin vähän, että yhdistimme ne diginatiiveihin, sillä niiden avovastaukset olivat hyvin samankaltaisia diginatiivien vastausten kanssa.

Diginatiivien osalta voisi todeta, että heidän käytössään on koko edeltävien sukupolvien kokemuksellinen tarinavaranto, mutta niukasti omakohtaisia työelämäkokemuksia. Jollain tapaa se ehkä näkyikin vastauksien monipuolisuutena. Kyse ei myöskään ole yhtenäisestä sukupolvesta.

Diginatiivien vastaukset eroavat kuitenkin muiden sukupolvien vastauksista siten, että niissä näkyy ulkopuolisuutta, keinottomuutta, kaoottisuuden tunnetta ja yksinäisyyden ilmauksia toisin kuin muiden sukupolvien vastauksissa. ”Yksityöskentely pitäisi kieltää lailla”, todet-

tiin yhdessä vastauksessa. ”Yhteiskunnallisia muutoksia on paljon ja ne järkyttävät, nuoret eivät saa töitä? Odotetaan liikaa?”, tuskailiaan toisessa.

Sana yksinäisyys esiintyi useammassa diginatiivien vastauksista, mutta ei muiden sukupolvien vastauksissa. Työelämään liittyväksi diginatiivien avainkokemukseksi saattaakin kaikesta verkostoitumisesta ja virtuaalisesta konnektiivisuudesta huolimatta nousta jonkinlainen yksinäisyys. Yksinäisyyden esiin nouseminen on loogista, kun sen rinnastaa työelämän muuttumiseen ja globalisaation etenemiseen. Kollektiiviset tukirakenteet ovat jo pitkälti kadonneet. Jopa työn tekemisen paikan ja työyhteisön määrittely on tullut vaikeaksi, koska niitä on monilla jo yhtä aikaa useita ja ne vaihtuvat päivän ja viikon sisällä.

Monenlaisten sidonnaisuuksien ja esimiehisyysuhteiden viidakossa työtä tekevä on viime kädessä enemmän yksin kuin ehkä koskaan ennen palkkatyöyhteiskunnan ajalla. Hänen työnsä on etäsidoksellista, eli siihen vaikuttavat ja siihen luovat stressitekijöitä hyvin monenlaiset eri tahot, joihin työtä tekevällä ei ole suoraa kontaktipintaa tai vaikuttamisen mahdollisuutta. Diginatiivit ovat ensimmäinen tässä uudessa verkostomaisessa työn itseorganisoinnin tilanteessa työhön tulleista sukupolvista. Se on ensimmäinen puhtaasti nopeiden pinnalisten päätösten, eli ”nettilogiikan” työelämässä taivaltava sukupolvi. Vastauksista kuultava hämmennys, kaoottisuuden kokemukset ja yksinäisyys eivät tätä taustaa vasten yllätä.

Diginatiivien vastauksista näkyy kuitenkin myös vanhoja tuttuja asioita. Väen väheneminen ja töiden lisääntyminen –mantra nousee uudelleen esiin oltuaan uppeluksissa lamasukupolven ajan. Niin ikään diginatiivit tuskailivat kova-arvoisuutta siinä kuin lamasukupolvea edeltäneet sukupolvetkin, mutta eivät sen enempää eivätkä vähempää.

Moraaliristiriidat käsitteellistetään vastauksissa kuitenkin hieman eri tavoin kuin hyvinvoinnin sukupolvi teki. Diginatiivit kertovat ”myyvänsä sielunsa” siinä, kun hyvinvoinnin sukupolvi ei tällaiseen suostunut. Huonoja esimiehiä ja kiusaamiskokemuksia on myös diginatiiveilla.

Määräaikaisuudet, pätkätyöt ja omallekin kohdalle osuneet irtisanomiset tuodaan esiin. Toisaalta työsuhdemuotojen kirjo kasvaa. Kerrotaan hakeutumisesta free lanceriksi, kolmannelle sektorille ja osuuskuntiin. Melko yksinäisiä työnteen tapoja nämäkin ovat, mikäli niitä vertaa teollisen ajan palkkatyöhön.

Diginatiivien vastauksista löytyy monenlaisia pärjäämisstrategioita passiivisesta sopeutumisesta ja etäännyttämisestä työpaikan vaihtoihin. Erityisesti miehet vaikuttavat aktiivisilta ja uskaltavat lähteä työpaikasta, joka ei vastaa odotuksia. On kuitenkin hyvä huomata, että näin tekevät myös lamasukupolven ja hyvinvoinnin sukupolven edustajat. Niin ikään aktiivisten ja luovien strategioiden vastapainona diginatiivien vastauksissa esiintyy paljon työstä etäännyttämistä ja keinottomuutta sekä kerrontaa, jossa diginatiiveille vain tapahtuu asioita ja he yrittävät ”heilua” mukana ilman isompaa tilanteen hallintaa.

Diginatiivinaiset löytävät itsensä helposti kiltin tytön, kuorman jakajan ja työyhteisön sovittelijan rooleista. Suhteessa edeltävän lamasukupolven pärjäämisajatteluun ja oman elämän poikkeuksellisen hyvään hallintaan kaoottisuutta ja yksinäisyyttä kokevat diginatiivit ovat kovin erilaisia. Mielenmaisemassa on samankaltaisuutta suhteessa suuriin ikäluokkiin ja hyvinvoinnin sukupolveen, mutta elämänvaihe on olennaisesti erilainen, niin myös yhteiskunta, johon diginatiivit ovat kasvaneet.

Moni tekemämme kyselyn tuloksista vahvistaa vaikutelmaa diginatiivien yksinäisyydestä ja hukassa olemisesta. Kuten todettiin, terapeutin tai psykologin apuun tämä sukupolvi oli ehtinyt jo turvautua muita sukupolvia laajemmassa määrin, vaikka erot eivät suuria olekaan. Vähiten psykologin palveluja käyttäneitä löytyi hyvinvoinnin sukupolvesta (8 %) ja eniten diginatiiveista (16 %). Tämä ei toki sikäli yllätä, että neljännes ennenaikaisen eläköitymisen vuoksi menetettäviksi lasketuista työvuosista on seurausta alle 35-vuotiaiden eläköitymisistä, joiden pääasiallisena syynä ovat mielenterveyden häiriöt (Työterveyslaitos 2013).

Samoin diginatiiveista löytyi eniten te-toimiston palveluihin turvautuneita (33 %). Sen sijaan kollektiivista apua tarjoavalta ammatti-

yhdistykseltä tukea olivat hakeneet eniten hyvinvoinnin sukupolven edustajat (44 %) ja vähiten diginatiiviit (12 %). Työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistumisen merkitystä pärjäämiskeinona korostivat niin ikään vanhemmat sukupolvet trendin laskiessa kohti nuoria. Työpaikan kehittämisen mielekkyys ymmärrettävästi kuluu sitä mukaa, kun sidos työnantajaan tai tiettyyn työpaikkaan tai työyhteisöön heikkenee muutuskulkujen myötä.

Sen sijaan herkuttelu oli kahden nuorimman sukupolven pärjäämiskeino, samoin kuin omiin oloihin vetäytyminen, työyhteisöstä eristäytyminen, itkeminen, itseensä sulkeutuminen ja kulissien näennäinen pystyssä pitäminenkin. Toisaalta kaksi nuorinta sukupolvea olivat useimmin yrittäneet kertoa omista asioistaan avoimesti toivoen saavansa sitä kautta vastavuoroisuutta. Mistään lähtökohtaisesti eristäytymään pyrkivästä sukupolvesta diginatiiveissa ei siis todennäköisesti ole kyse, vaan ennemminkin jollain tapaa yksinäisyyteen jääneistä tai jopa jätetyistä nuorista.

Niin ikään on huomioitava, että sama piirre näkyy hieman jo lamasukupolvessakin, eli kyse lienee muuttuneeseen työelämään ”muokautumisesta”. Y-sukupolvi on toisaalta myös sukupolvi, jota toiset määrittelevät ulkoapäin tällä hetkellä hyvin innokkaasti, mikä saattaa lisätä ulkopuolisuuden kokemuksia.

Sukupolviaalutoteorian mukaan diginatiivit ovat mielenmaiseltaan nousukauden sukupolvi, eli jonkinlaiselle triumfin uralle nuorena päässyt sukupolvi. Mielenmaisema kuulaa hienoisesti diginatiivien vastauksissa. Arvoista saatetaan puhua ja työelämän kovuutta tuskailta, mutta omat valinnat on täytynyt tehdä toisilla perusteilla. Tällöin valitettavasti nousukauden mielenmaisema näkyikin nuorten avovastauksissa ehkä parhaiten sinnikkään yrittämisen poissaolona. Traumojen uraa elävillä öljykriisin sukupolvella ja lamasukupolvella pärjäämisasenne on aivan toinen. Sen sijaan suuret ikäluokat ja hyvinvoinnin sukupolvi ovat tässä suhteessa lähempänä diginatiiveja, mutta diginatiiveilta puuttuvat mahdollisuudet ilmentää pehmeyttään edeltäjiensä tavoin.

Vaikka diginatiivit ovat nousun nuoria, ne ovat kuitenkin suurelta osin olleet kamppailemassa tietään työmarkkina-asemiin taantumassa. Kohonnut koulutustaso ja sitä kautta pitkälle siirtynyt työmarkkinoille tuleminen yhdessä globaalien kilpailun kukkaan puhkeamisen kanssa on huojuttanut vahvasti diginatiivien voittokulkua siirtäen monen työmarkkinoille pyrkimishetken globaalien taantumien alkuun. Tilannetta ei pelasta edes sukupolven ”diginatiivius”, minkä yhteensopivuus digitalouteen ja nettilogiikalla toimivaan työelämään ja yhteiskuntaan on ilmeinen.

Voisiko olla niin, että nousun sukupolven mielenmaisema yhdistettynä vaikeaan tilanteeseen ja kovaa yrittämistä vaativiin olosuhteisiin on diginatiivien perimmäisin dilemma? Siinä kun heidän osaamisensa vastaisi työelämän tarpeita, heidän mielenlaatunsa sopii heikosti siihen, mitä kova-arvoinen työelämä ja työmarkkinatilanne vaatisi? Kenties hyvinvoinnin sukupolvi on aikoinaan kohdannut jotain vastaavaa ja saanut sitten nopeasti haastajakseen taantumassa aikuistuneen pärjäämisorientoituneen lamasukupolven. Kun työpaikoilla kuulee puhuttavan työpaikalta ”puuttuvasta” sukupolvesta, eikö sillä viitatakse juuri hyvinvoinnin sukupolveen, joka jäi heti startissa niin hankalaan asemaan, että sen edustajat eivät vuorollaan ”perineet” odotettuja asemia työelämän hierarkioista? Liittyykö tämä myös jollain tapaa hyvinvoinnin sukupolven loukatuksi tulemisen kokemukseen ja kohtuullistamishaluihin? Jos näin on, mitä Zetat tulevatkaan aikanaan tekemään Ylly?

Erityisen kiinnostavaa on nähdä, millaiseksi muotoutuu Z-sukupolven työuran alku. Z on jälleen taantumasukupolvi, jonka mielenmaisema on rakentunut suuressa globaalissa taantumassa, mikä saattaa olla suomalaista 90-luvun lamaakin traumatisoivampi kokemus. Tätä on tosin vaikea arvioida, sillä toisaalta 90-luvun laman paikallisuus, ”läheisyys”, saattoi tehdä siitä kokemuksena rajumman kuin hieman etäisenä näkyviin piirtyvä globaali taantuma on ollut. Joka tapauksessa ainakin kirjamme alkuun pienen tekstin pyynnöstämme kirjoittanut Z-sukupolven kuuluva Josefiina tuntui olevan kovin huolissaan työmarkkinoille mahtumisestaan.

Saamiemme avovastausten perusteella diginatiivit tuovat suomalaiseseen kulttuuriseen työelämän tarinavarantoon ainakin seuraavanlaisia kertomuksen osia:

- ”Uudenlaiset työsuhdemuodot”
- ”Nuorten vaikeudet löytää paikkansa työmarkkinoilla ja työelämässä”
- ”Yksinäisyys omassa työssä”
- ”Määräaikainen yksin jätetty nainen”
- ”Kaaoksen keskellä yksinäisenä heiluva mies”
- ”Sielunsa myyvä eettinen pohdiskelija”

Kuten edellä esitetyistä sukupolvittaisista luonnehdinnoista voi huomata, vastaajien työelämässä kohtaamia muutoksia ja niissä pärjäämistä tiedusteleva kysymyksemme tuotti melko kielteisiä osioita työelämän tarinavarantoon. Tämä voi johtua siitä, että kielteiset kokemukset jäävät mieleen ja niistä halutaan kertoa eteenpäin. Onneksi muu aineistomme tuotti myös toisenlaisia kertomuksia.

Y-sukupolvella on hankala asema työjärjestelmän murroskohdassa

Nuorten diginatiivien kokemuksista kyselymme perusteella piirtyvä kuva on helppo yhdistää eurooppalaisia nuoria globalisaation keskellä tarkastelleen tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksessa nuoria nimitettiin globalisaation häviäjiksi, jotka asemoituvat hankalasti eräänlaiselle ylimenokaudelle siirryttäessä yhdestä työelämä- ja työmarkkinamallista toiseen. Siinä todettiin globalisaatiosta seuranneiden epäoikeudenmukaisuuden ja epävarmuuden kokemusten kanavoituvan aivan erityisesti nuorille, joskin erilaisten kansallisvaltioiden instituutioiden, hyvinvointivaltio- ja työllisyysregiimien vuoksi tämä tapahtui eri maissa hieman eri tavoin. Myönteisen poikkeuksen muodostanutta Irlantia lukuun ottamatta nuorten osana olivat tutkimuksen mukaan työttömyys, erilaiset epätyypilliseksi luonnehditut työt ja työsuhteet ja matala ansiotaso

sekä näistä seuraava perheen perustamisen siirtäminen myöhemmäksi. Erityisesti korkeasti koulutetut naiset saattoivat pidättäytyä kokonaan perhevastuista niissä maissa, joissa yhteiskunta tukee heikosti esimerkiksi lastenhoitoa. Irlannin menestyksen osalta tutkijat huomauttavat, että sen kohdalla kyse oli suhteellisesta edusta, jota muut maat eivät vastaavalla tapaa enää voisi hankkia. (Blossfeld 2006.)

Nuoret kokivat tutkimuksen mukaan joustavien työmarkkinoiden kehittymisen muita sukupolvia kipeämmin, mutta myös pitkäaikaisempaa prosessina. Tämä johtui siitä, että vanhemmat sukupolvet olivat ehtineet etabloitua työmarkkinoille vanhan työelämän ja vanhojen sisäisten ja ulkoisten työmarkkinoiden pelisääntöjen aikana, kun taas nuorilta puuttuivat tärkeät työkokemukset ja verkostot. Edeltävät sukupolvet edelleen myös tietyllä tavalla jarruttavat tutkijoiden mukaan uuden joustavan työmarkkinamallin kehittymistä, jolloin nuorille on jäänyt joustavan sukupolven osa todennäköisesti koko siirtymäajaksi. Tällaisessa kokonaisuudessa nuoret jäävät helposti työmarkkinoiden marginaaliin ja kokevat ulkopuolisuutta, joka vaarantaa jopa heidän identiteettinsä ja sulkee heidät tilapäisratkaisujen piiriin. (Blossfeld 2006.)

Tutkijat totesivat, että kyse on erityisesti eurooppalaisten nuorten ongelmasta, sillä Yhdysvalloissa vastaavaa ulkopuolisuutta ja suhteellista huono-osaisuutta ei samalla tapaa ole tässä vaiheessa syntynyt nuorille johtuen joustavammin toimivista työmarkkinoista ja siitä, että siellä työn menettäminen ei ole yhtä vakava paikka kuin monissa Euroopan maissa. Heidän mukaansa nuoret vertaavat itseään kussakin maassa itselleen merkityksellisiin toisiin pohtiessaan asemaansa työmarkkinoilla. Tätä kautta nuorten kokemuksille ja ratkaisuille ratkaisevinta ei olekaan absoluuttinen epävarmuuden kokemus, vaan subjektiivisesti koettu suhteellinen epävarmuuden taso, joka eurooppalaisilla nuorilla on tällä hetkellä korkea verrattuna muihin sukupolviin. Tutkijat huomauttavat sukupuolen merkityksestä, eli siitä, että nuorten miesten ja naisten asemat vaihtelevat myös maittain ja maiden sisällä, samoin näille mahdolliset ja näiden käyttämät pärjäämisstrategiat. (Blossfeld 2006.)

Hieman vastaavantyyppisiä huomioita on tehty suomalaisten nuorten vaikeuksista päätyä työmarkkinoille. Nuorten epäiltiin Helven

tutkimuksessa olevan haavoittuvampia työttömyyskokemusten edessä kuin vanhempien. Niin ikään heidän todettiin vertaavan elämäntilannettaan ja pärjäämistään kulttuurisiin malleihin ja läheisten elämäntilanteisiin. Koulutus- ja työuralla katkoksia kokeneista jotkut olivat tutkimuksen mukaan luonnehtineet olevansa ikään kuin myöhässä siitä elämäntilanteesta, jossa heidän kuuluisi olla. Työttömät nuoret kokivat toimijuutensa rajoittuneeksi, mutta samalla yrittivät pysyä aktiivisina ja pitää siten toimijuuttaan yllä. Tosin nuoret eivät ole yhtenäinen joukko. Osa oli valinnut vakituisen pätkätöyläisyyden hyvässä porukassa, kun se sopi elämäntilanteeseen ja identiteettiin. Puhuttiin pätkätöyläisen ryhmäidentiteetistä. Työelämän marginaaleissa nuorten elämäntyöli oli tutkimuksen mukaan episodimaista ja laajennetussa nykyisyydessä elämistä. Tässä kuusi vuotta edellä siteerattua tutkimusta tuoreemmassa tutkimuksessa Irlanti oli nostettu jälleen esimerkiksi, mutta tällä kertaa huonoksi esimerkiksi siitä, miten maan nuorisotyöttömyys nousi räjähdysmäisesti vuoden 2006 4,4 %:sta vuoden 2011 29 %:iin. (Helve 2012, 15–18, 26–27, 41.) Globaalissa pyörteessä voittajat ja häviäjät arvotaan nopeassa tahdissa uudelleen, mutta tällä hetkellä nuorten asema koko Euroopan työmarkkinoilla on hälyttävä.

Tällaista taustaa vasten kyselymme avovastaukset vaikuttavat huolestuttavilta. Niissä ei näkynyt jälkeäkään myyttisestä ”arvopohjaisia ratkaisuja tekevistä ja vaativasta sukupolvesta”, eli Y-sukupolvihypeyksestä, mutta sitäkin enemmän yhtymäkohtia edellä mainittuihin nuorten työllistymismahdollisuuksista huolestuneisiin tutkimuksiin.

Voi toki olla, että kaikkein parhaiten Y-myyttiin sopivat nuoret eivät meidän paperikyselymme viitsineet vastata. Todennäköistä on, että Yystä löytyvät polarisoituneena molemmat ääripäät: työmarkkinoiden voittajat ja häviäjät. Realisoituuko Y-sukupolvessa siis näkyviin työelämän polarisointumistrendi, eli jatkaako se lamasukupolvesta alkanutta kokemuksellista ketjua joutuen työstämään vastauksensa erityisesti tähän kysymykseen?

SUKUPOLVIPROFIILIT

Anu Järvensivu, Risto Nikkanen, Sannu Syrjä

Edellä analysoimme eri sukupolvien avainmuutoskokemuksia ja kyseisissä muutostilanteissa käyttämiä pärjäämisstrategioita lähinnä kyselyn avovastausaineiston perusteella. Tässä luvussa käytämme sekä kyselyaineistoa että kirjoituspyyntöaineistoa kunkin sukupolven omaleimaisen sukupolviprofilin kuvaamiseen ja tulkitsemiseen.

Aluksi peilaamme toisiinsa nousukaudella ja taantumanaikana aikuistuneiden sukupolviprofileja. Sen jälkeen kuvaamme kunkin sukupolven ”persoonallisen” sukupolviprofilin, johon vaikuttaa sekä sen sijainti sukupolvien ketjussa ja työelämän muutosvirrassa että sen nuoruusiässä kehittynyt mielenmaisema. Kunkin sukupolven profiilikuvauksen on kirjoittanut kyseiseen sukupolveen kuuluva tutkija. Tällä tavoin olemme pyrkineet saamaan hyödyksi sen kokemuksellisen ymmärryksen, joka sukupolven jäsenellä on. Ajatteleme, että tällainen henkilö osaa muita oivaltavammin tulkita oman sukupolvensa profilissa näkyviä piirteitä.

Nousun ja laskun sukupolvien profiilikuvat

Sukupolvialtoteorian mukainen taantuman ja nousun sukupolvien hienoinen aaltoilu näkyy kyselyaineistossamme. Löytyy loogisesti yhteensopivia muuttujia, jotka vaihtelevat aaltojen tahdissa. Suurista eroista ei aina ole kyse, mikä on ymmärrettävää, sillä ihmisen kyselyssä antamiin vastauksiin vaikuttaa kovin moni muukin tekijä kuin sukupolvi.

Olennaista mielestämme on, että aaltoina vaihtelevat muuttajat ovat yhteensopivia ja järkeenkäypiä kokonaiskuvan kanssa. Taantumasukupolviin yhdistyvät muuttajat pystyy ymmärtämään, kun ajattelee sukupolven mielenmaiseman kehittyneen heikoissa yhteiskunnallisissa talousnäkymissä ja kova-arvoisessa asenneilmastossa. Vastaavasti nousun sukupolviin yhdistyivät muuttajat ja seikat, jotka voi selittää myönteisessä ajanhengessä ja asenneilmastoltaan pehmeässä yhteiskunnassa varttumisella. Esitämme seuraavaksi näiden muuttujien perusteella sekä taantumasukupolven että nousun sukupolven profiilikuvat tai ”mielenmaisemat”.

Profiileja tarkastellessa on hyvä muistaa, että ne muodostuvat toisiaan vasten peilattuina. Toisin sanoen kyse ei ole absoluuttisesta tarkastelusta, vaan suhteellisesta. Toisen aallon sukupolvi on ainakin hitusen enemmän jotain kuin toisen aallon, vaikka molemmat saisivat sinänsä korkeita tai matalia arvoja. Niin ikään on muistettava, että moni kyselymme muuttujista ei vaihdellut aaltojen mukaan. Toisaalta kyselyä ei oltu suunniteltu aaltoteorian testaamiseen, joten tässä tarkastelussa kyse on lähinnä kokeilusta ja hahmottelusta.

Öljykriisin sukupolvi ja lamasukupolvi: taantumasukupolven profiilikuva

Kyselyssä aaltoja muodostavien muuttujien perusteella taantumasukupolvien, eli taantumavaiheessa nuoruuden herkkyyuskautta eläneiden öljykriisin ja lamasukupolven edustajien ajatuksissa painaa nuoruus-

siän kokemus kovista ja pessimismin värittämistä ajoista. Tuolloin oli kamppailtava lujasti päästäkseen töihin. Osa sukupolvesta onnistui tässä, osa epäonnistui. Elämänkohtaloissa tapahtui rajua sukupolven sisäistä kahtiajakautumista, mutta kaikki sukupolviin kuuluvat oppivat nuorisotyöttömyyden aikaan, ettei mikään tule itsestäänselvyytenä, ei etenäkään työmahdollisuus.

Öljykriisin sukupolveen ja lamasukupolveen lukeutuvat kokevat antavansa paljon työlleen ja ilmeisesti he myös tekevät niin, sillä työtä on heidän mielestään liikaa ja se läikkyä vapaa-ajalle. Sen sijaan he eivät usko saavansa paljoakaan ahkeruutensa vastineeksi. Niin sanottu psykologinen sopimus ei heidän kohdallaan ole tasapainossa; työnantajan ei koeta maksavan takaisin yhtä paljon kuin taantumasukupolven edustajat kokevat vaihtosuhteeseen antavansa. Tämän vuoksi he pyrkivät käyttämään lisätyön tekemisen ohella toisaalta myös vaihtosuhdetta tasapainottavia strategioita, kuten tehostavat ei-sanon käyttöä. Taantumassa nuoret luottavat omaan pärjäämiseensä, he eivät usko saavansa tukea työpaikalta tai yhteiskunnan instituutiolta. Jonkinlainen vieraantuneisuus nousee näkyviin.

Taantumassa työmarkkinoille tulleet ovat tottuneet ajatuksiin irtisanomisista ja mieltävät ne normaaleiksi työelämän ilmiöiksi. Kenties tästä syystä nämä sukupolvet ovat enemmän huolissaan oman työnsä jatkuvuudesta. Turvan etsintä ilmenee myös toiveena viitoitetun tien tyypisistä työurasta ankkuroitumispaikkoja tarjoavan meren sijasta.

Vaikka taantumassa sukupolvien on vaikea irrottautua työstä vapaalakaan, he pyrkivät kuitenkin erottamaan työtä ja vapaata pidemmällä aikavälillä voidakseen välillä keskittyä muihin elämän osa-alueisiin. Tosin he rytmittävät lomatkin työhön sopiviin väleihin ja vapaalla he tekevät vapaaehtoistyötä. Vakavamielinen ahkera velvollisuuksien suorittaminen ja odotusten täyttäminen piirtyvät taantumassa vartuneiden profiliin. Vaikka työ on heille rajatonta, sosiaalinen media ei heidän mielisään yhdisty työntekoon.

Nämä sukupolvet eivät pysty työhön ja työuraan liittyviin irtiotoihin, vaan pelaavat varman päälle ja varautuvat. Keikkatyö, vuokratyö tai työn kehittäminen harrastuksesta kuulostavat ilmeisesti heidän

mielestään liian uskaliailta vaihtoehdoilta. Mieluummin kuin tekevät irtioton nämä sukupolvet kestävät työtä, jossa tehtäviä koetaan olevan liikaa ja osaa niistä pidetään esteenä omaan ammattityöhön keskittymiselle. Tärkeiksi koettuja, vaativia tehtäviä taantumassa työhön sosiaalistuneet vievät kotiin tehtäväksi kaikessa rauhassa, sillä rima on korkealla: he eivät koe pystyvänsä tekemään työtä niin hyvin kuin tahtoisivat.

Taantumana nuorten mielenmaisema on pessimistisen sävyinen ja epävarmuudentunteen leimaama, kenties melankolinen, kyyninen tai vieraantunut voisivat olla kuvaavia sanoja. Nämä työelämän akuankat eivät odota kohdalleen sattuvan jatkossakaan mitään hyvää ahkeroinnista ja suorittamisesta huolimatta. Talouden laskukausien sukupolvien edustajat puurtavat työssä sivuilleen vilkuilematta, vaikka tilanteelle sokeita he eivät ole. Heidän käyttämänsä pärjäämisstrategiat ovat sikäli vähäisesti työelämää muuttavia, että he pyrkivät suoriutumaan kaikesta eteen sattuvasta venyttämällä lähinnä itseään. Muualta ei niinkään odoteta apua ja tukea tulevan. Tummasävyisestä ajattelusta kertoo sekin, että nämä sukupolvet uskovat työnteon mielekkyyden ja työhalujen kehittyvän Suomessa ennemmin kielteiseen kuin myönteiseen suuntaan.

Suuret ikäluokat, hyvinvoinnin sukupolvi ja diginatiivit; nousukauden nuorten mielenmaisema

Hyvinvoinnin sukupolvi muodostaa kenties jonkinlaisen ideaalittyyppin nousukauden sukupolven mielenmaisemasta. Aineistossamme on useita muuttujia, joissa joko suurten ikäluokkien tai diginatiivien vastaukset poikkeavat kahdesta muusta nousukauden sukupolvesta. Sen sijaan hyvinvoinnin sukupolvi erottuu melko yksiselitteisesti tässä mielessä. Tähän voi vaikuttaa myös sen sijoittuminen tällä hetkellä työelämän keskimmäiseksi sukupolveksi. Tässä kuvauksessa olemme käyttäneet vain muuttujia, joihin kaikki kolme talouden nousun sukupolvea on vastannut samankaltaisesti.

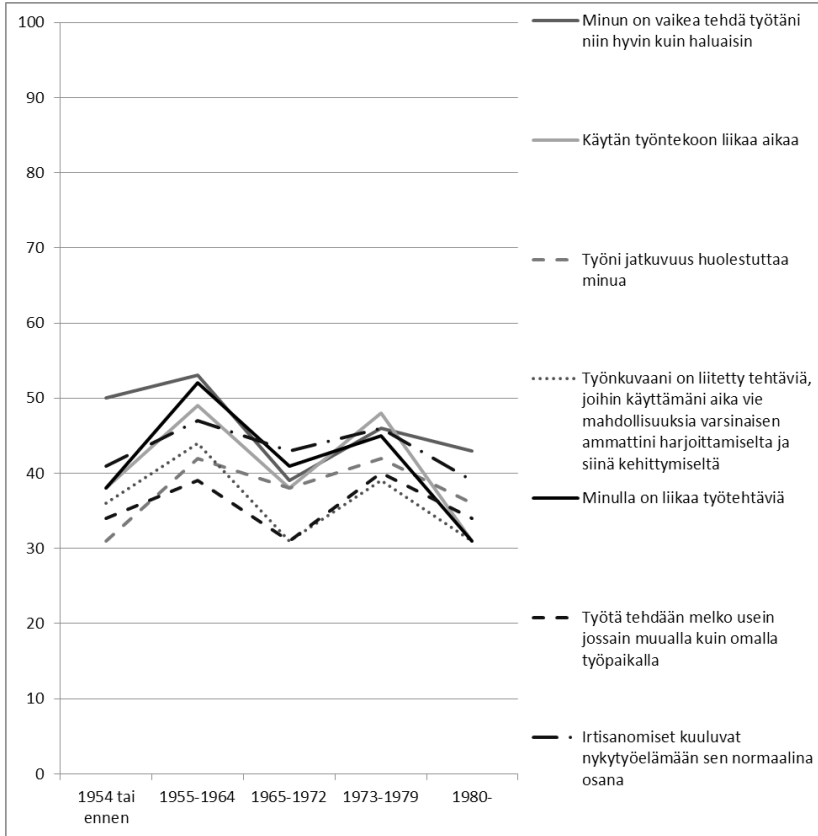
Nousukaudella työelämään saapuneiden sukupolvien edustajat suhtautuvat työelämään rennon luottavaisesti taantumän nuoriin verrattuna. Työ ja muu elämä ovat tasapainossa. Työntekoon näihin sukupolviin kuuluvat eivät koe käyttävänsä liikaa aikaa eikä työn rajaaminen ole heille erityinen ongelma. Heillä ei mielestään ole liikaa työtehtäviä ja he ovat tyytyväisiä työnsä erilaisiin osa-alueisiin. He eivät pingota jättämällä taukoja väliin eivätkä koe tarvetta viedä töitä kotiin yhtä suuressa määrin kuin taantumassa aikuistuneet. He ajattelevat, että heidän työilleen antamansa panos vastaa sitä, mitä he saavat työnantajaltaan ja työltään vastineeksi. Toisin sanoen psykologinen sopimus toimii hyvin ja on tasapainossa. He myös sitoutuvat vallitsevaan yhteiskuntasopimukseen ajatellen, että pidemmät, kuukausia tai vuosia kestävät, työuran tauot ovat ongelma yhteiskunnan kannalta.

Näihin sukupolviin kuuluvat kokevat pystyvänsä tekemään työnsä niin hyvin kuin haluavat. Heille vahvempi omistautuminen työlle on myös mahdollinen muutostilanteessa omaksuttu strategia, koska kaikki paukut eivät ole jatkuvasti käytössä. He luottavat saavansa tukea tarvitessaan esimerkiksi työsuojeluvaltuutetulta tai työsuojelupiiriltä tai yhtä hyvin omalta työpaikaltaan tai asiakkaalta. Rento asenne aiheuttaa sen, että sosiaalinen mediakin uskalletaan laskea työvälineeksi.

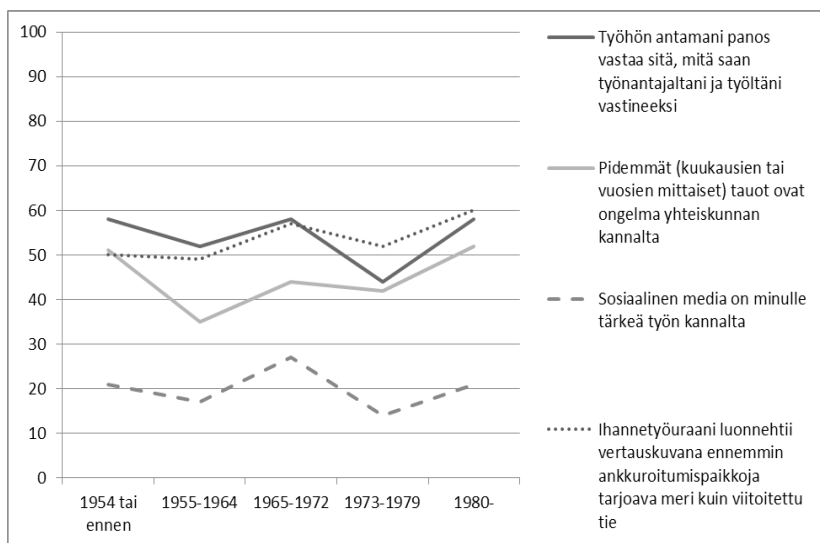
Oman työn jatkuvuus ei nousukaudella työmarkkinoille tulleita huolestuta, sillä irtisanomisia ei pidetä normaalina työelämän osana. Ne ajatellaan poikkeustilanteiksi. Jos siltä tuntuu, nousukauden nuoret uskaltavat irrottautua tavanomaisesta palkkatyöstään ja siirtyä keikka- tai vuokratyöntekijäksi tai he innostuvat kehittämään työn omasta harrastuksestaan. Tällaiset pärjäämisstrategiat ovat omiaan muuttamaan taantumasukupolvien käyttämiä strategioita enemmän työelämää ja sen pelisääntöjä. Työnteon mielekkyyden näiden sukupolvien edustajat ennakoivat useammin muuttuvan myönteiseen suuntaan. Jos taantumassa varttuneiden mielenmaisemaa voisi kuvata yritteliäiseksi, mutta melankoliseksi tai jopa kyyniseksi, nousukauden nuorista kuvastuu luottavaisuus.

Seuraaviin kuviin on kerätty ne muuttajat, jotka kyselyssämme muodostavat selkeimpiä aaltoja. Näiden lisäksi kyselystä löytyy jon-

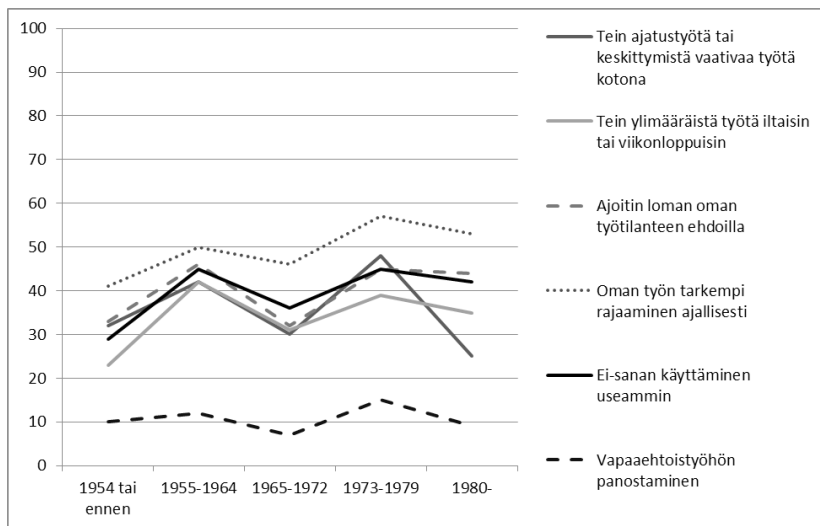
kin verran loivempia aaltokuvioita, jotka myös sisällöltään sopivat yllä kuvaamiimme nousun ja laskun sukupolvien mielenmaisemiin (kuvat 11–14).



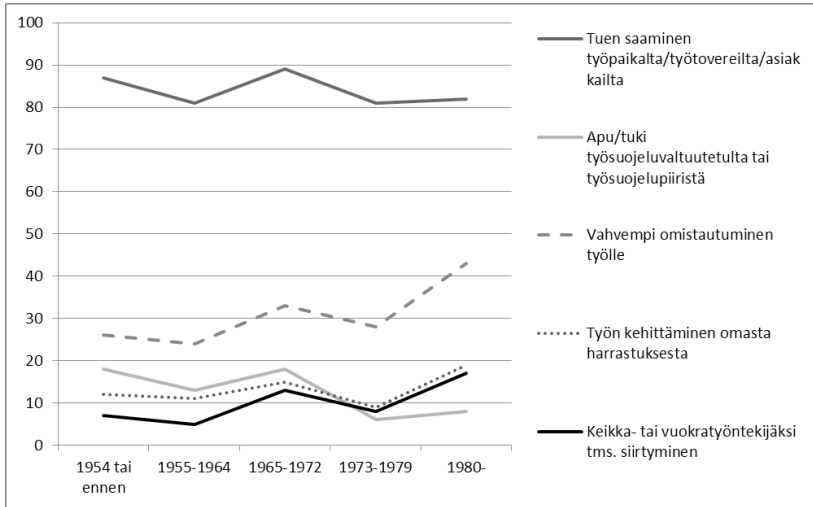
Kuva 11. Työelämäkokemuksia, jotka esiintyvät vahvempina taantumassa varttuneilla kuin nousukauden nuorten sukupolvilla. Väitteestä täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä olevien osuudet prosentteina (N=497–504).



Kuva 12. Työelämäkokemuksia, joista nousun sukupolvet ovat laajemmassa määrin samaa mieltä kuin taantumassa varttuneet. Väitteestä täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä olevien osuudet prosentteina (N=494–498).



Kuva 13. Pärjäämisstrategioita, jotka korostuvat taantuman sukupolvilla enemmän kuin nousun sukupolvilla. Strategiaa käyttäneiden osuudet prosentteina (N=483–494).



Kuva 14. Pärjäämisstrategioita, jotka korostuvat nousukaudella varttuneilla suhteellisesti enemmän kuin taantumassa aikuistuneilla. Strategiaa käyttäneiden osuudet prosentteina (N=487–496).

Edellisistä tarkasteluista on hyvä huomata kaksi seikkaa. Ensimmäinen seikka on se, että eri taantumien tai nousun sukupolviin kuuluvat osuvat eri kohtiin sukupolviketjua ja työelämän muutosvirtaa. Toiseksi on huomattava, että osa pärjäämisstrategioita koskevista kysymyksistä oli muodoltaan tiedusteluja siitä, onko vastaaja käyttänyt kyseistä strategiaa. Tällöin on tai ainakin voisi olla luonnollista, että vanhemmat sukupolvet ovat ehtineet käyttää strategioita enemmän kuin nuoremmat. Olemme pyrkineet analyyseissämme ottamaan nämä seikat mahdollisuuksien mukaan huomioon, vaikka tilastotiede ei siihen tarjoakaan yksinkertaisia keinoja. Seuraavaksi tarkennamme kuvausta ja käymme läpi kunkin sukupolven profiilin erikseen, jolloin sukupolvet tulevat esiin omanlaisinaan ja samalla suhteessa toisiin.

Suurten ikäluokkien profiili

Tuula Heiskanen

Suuret ikäluokat ovat erottuneet tilastoissa sodanjälkeisistä vuosista lähtien suuruudellaan. Suuruus on jouduttu ottamaan huomioon suurten ikäluokkien elämänkaaren joka vaiheessa lähtien syntymästä, edeten kouluvuosiin, varusmiespalvelukseen, työmarkkinoille astumiseen ja siellä toimimiseen ja tällä hetkellä eläköitymiseen. *Liikaa kansakoulussa...liikaa merkonomeja, liikaa hakijoita..liikaa velkaa, liikaa korkoa...liikaa ikää*. (tarina). Sukupolvikokemuksen kannalta ikäluokan suuri koko on merkittävä mutta ei ainoa määrittäjä.

Antti Karisto (2005b, s. 23) muistuttaa, että suuret ikäluokat syntyivät sodasta toipumisen vuosina ja aikuistuivat yhtä omaleimaisessa historiallisessa tilanteessa kulttuurimurroksen oloissa. Näin suurista ikäluokista muotoutui selvästi erottuva, itsestään tietoinen sukupolvi. Tutkijoiden näkemykset eivät kuitenkaan ole yhteneväiset siinä, ketkä kaikki olisi luettava suuriin ikäluokkiin kuuluviksi. Tätä samaa määrittelyongelmaa näkyi myös tutkimukseen vastanneiden joukossa. Sukupolvikokemus ei myöskään ole yhtenäinen vaan vahvasti siiloutunut yhteiskunnallisten jakojen mukaan koskien muun muassa luokkaa, ammattia, sukupuolta ja asuinpaikkaa.

Työ on keskeinen yhteiskunnallisen olemisen määrittäjä suurten ikäluokkien ihmisille. Työstä haetaan merkityksellisyyttä paitsi itselle myös muille. Kyselytutkimuksessa tämän sukupolven vastaajat sanoivat muita useammin, että he haluavat edistää työllään tärkeäksi kokemiaan asioita. Samoin he näkivät muita useammin, että heidän tekemänsä työ on merkityksellistä toisten ihmisten ja/ tai yhteiskunnan kannalta.

Vastuunotto oman työn laadusta on tärkeää suurten ikäluokkien edustajille ja tilanteet, joissa se on työn ehtojen vuoksi hankalaa, koetaan rajoittavina ja häiritsevinä. Tämän ikäluokan edustajat kokivat nuorempia useammin ongelmia tehdä työtä niin hyvin kuin haluaisivat. Samoin he kokivat muita useammin jatkuvien muutosten haittaavan työntekoa. Muutokset voivat rikkoa myös sosiaalisia suhteita. Suuret

ikäluokat arvioivat muita useammin, että taloudellisen tilanteen kiristyminen heijastuu työntekijöiden välisiin ristiriitoihin. Erityisinä ongelmina tämän sukupolven kohdalla erottuivat ongelmat teknisissä laitteissa ja järjestelmissä.

Suuret ikäluokat ovat kokeneet kouriintuntuvasti elinikäisen oppimisen vaateet. Muodollisissa opinnoissa saadut opit eivät ole sellaisinaan riittäneet tähän päivään. Tämä tuli hyvin esille avovastauksissa, joissa vastaajat nostivat tietotekniikan tulon ja siihen liittyvät oppimistarpeet merkittävimmäksi muutostokemukseksi. Tämä sukupolvi näki muita useammin työpaikkakoulutukset sellaisina, joihin kannattaa osallistua.

Edeltävistä sukupolvista poiketen suurille ikäluokille on ollut itsestänselvyyttä, että sekä miehet että naiset osallistuvat palkkatyöhön. Asteittain parantuneet päivähoitojärjestelyt ovat poistaneet esteitä naisten työssäkäynniltä. Sukupolven edustajat ovat nähneet työuransa aikana omakohtaisesti parannusta näissä olosuhteissa. Nykylainsäädännön turvaama päivähoitopaikka oli vain etäinen unelma sukupolven edustajille heidän työuransa alkumetreillä. Suuret ikäluokat näkivät muita useammin naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuvan ja arvioivat myös muita useammin, että naiset sopivat monessa mielessä nykyiseen työelämään miehiä paremmin. Sukupolvikonfliktin vaaran he näkivät muita vähäisempänä.

Suurten ikäluokkien edustajat olivat tutkimusajankohtana vaiheessa, jossa katsellaan ja arvioidaan realistisesti sekä työuran viimeisiä vuosia, että siirtymää pois työelämästä. Työpaikan vaihtohalukkuus heillä oli muita vähäisempää. Sen sijaan pohdintoja siitä, millaiset tehtävät sopisivat työuran loppuvuodiksi, he ovat itse tykönsä epäilemättä tehneet. Esimerkiksi he yhtyivät muita useammin väitteeseen ”asian tuntijatehtävät sopivat johtotehtäviä paremmin eläkeiän kynnyksellä oleville”. Tämän sukupolven ihmiset toivoivat myös muita useammin, että työyhteisön seniorit jatkaisivat työssä pidempään kuin aikovat. Toisaalta he olivat tulleet huomaamaan, että eläkkeelle siirtyminen ei ole pelkästään omista aikeista kiinni vaan eläkkeelle voidaan joutua vaikkei haluttaisikaan.

Suuret ikäluokat ovat ehtineet nähdä työuransa aikana monenlaisia myllerryksiä. Välillä on eletty nousu-, välillä laskukausia, työpaikkoja on kadonnut ja syntynyt, organisointi-ismit ovat tulleet ja menneet, teknologiat, joita ei osattu kuvitellakaan kouluvuosina, ovat tulleet osaksi jokapäiväistä työtä. Sukupolven edustajien suhde muutospurtaan on pikemminkin konstrukttiivinen kuin kapinoiva. Työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistuminen on heidän vaikuttamiskanavansa. He haluaisivat myös keskustella nykyistä enemmän työtovereiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa siitä, millainen työn tekeminen on mielekästä ja järkevää.

Työpaikan vastarannan kiisket löytyvät suuremmalla todennäköisyydellä muiden sukupolvien joukosta kuin suurten ikäluokkien edustajista. Hiljaisen tai avoimen vastarinnan muodot eivät kuulu suurten ikäluokkien keinovalikoimaan samassa määrin kuin muilla. Esimerkiksi ei-sanan käyttö, lisätehtävistä kieltäytyminen, työpaikan vaihdolla uhkaaminen, tehtävän siirron vaatiminen, työyhteisön yhteiseen avoimeen vastarintaan osallistuminen tai muutosten avoin kyseenalaistaminen ovat harvinaisempia kuin muilla eikä haavemaailmaan uppoutuminen ole tämän sukupolven toimintatapa.

Seuraavassa otteet Sirkkan, Leilan ja Jorman elämäntarinoista valottavat heidän suhdettaan itseensä ja maailman muutoksiin ja tuovat samalla esille alkulähtökohtien merkityksen toimijuuden ja itseä koskevien käsitysten muovautumisessa. Ensimmäisen tarinan Sirkka on kotoisin monilapsisesta työläisperheestä:

Keskikoulun käytyäni minulla ei ollut mitään unelma-ammattia, olisin halunnut vain jonkinlaiseksi vapaaksi taiteilijaksi, mitä pidettiin perin kummallisena tuona aikana. Töihin oli kuitenkin mentävä, koska olin köyhästä monilapsisesta työläisperheestä kotoisin. Pääsin aluksi yksityiseen päiväkotiin harjoittelijaksi. Palkka oli olematon, joten jatkoin kotona asumista. Jonkin ajan kuluttua minua pyydettiin läheiseen ravintolaan nissetytöksi (tarjoilijaharjoittelijaksi), josta hommasta maksettiin mielestäni jo ihan kohtuullista palkkaa.

Kävin muutaman kuukauden pituisen talouskoulun samaan aikaan, kun olin ravintolassa töissä iltaisin.

Koska olin ravintola-alalle ajautunut, hain parin vuoden päästä Hotelli- ja ravintolakoulu Perhoon Helsingissä ja lähdin kotipaikkakunnalta lopullisesti. Kävin 2-vuotisen hotellipalvelulinjan koulutuksen. Valmistuessani olin naimisissa ja raskaana, joten hoidin lastani (ja naapurin lapsia) kotona pari vuotta. Miehen kanssa tuli ero hänen muuttaessaan Ruotsiin.

Tarina jatkuu työn ja perheen yhteensovittamisen ja terveysongelmien kuvauksella. Työssäkäynti olisi ollut välttämätöntä toimeentulon turvaamiseksi, mutta terveysongelmat asettivat rajoituksia, millainen työ tulisi kyseeseen. Myös ikä alkoi näytellä jo varhain roolia rajoitteena: ”olin 34 vuotias kun minua työhaastattelussa sanottiin ensimmäisen kerran liian vanhaksi”. Opiskelu oli Sirkalla väylä, joka loi perspektiivejä eteenpäin ja myös avasi uusia työllistymismahdollisuuksia tuulisilla työmarkkinoilla.

Opiskelin työn ohella iltalukiassa ja kirjoitin ylioppilaaksi vuonna 1985. Opiskelun aikana olin saanut myös toisen lapseni. Työn, opiskelun ja pienen lapsen takia olin niin uupunut, että irtisanouduin töistä. Pääsin opiskelemaan Kauppiain kauppaoppilaitokseen ulkomaankaupan linjalle merkonomiksi. Opiskelin lainan ja opintorahan turvin. Kaksivuotinen yo-merkonomikoulutus taisi olla viimeinen laatuaan, sen jälkeen alettiin kouluttaa tradenomeja 4-vuotisella koulutuksella. Valmistuttuani olin aluksi välitysfirman kautta eri yrityksissä lyhyissä työsuhteissa. Vuonna 1988 sain vakituisen työpaikan varustamotilittäjänä Nielsen Shippingillä ja sitä työsuhdetta kesti kesään 1993, jolloin minut irtisanottiin muutamien muiden mukana.

Olin monta vuotta työttömänä yksinhuoltajana 1990-luvun laman aikana. Joka työpaikkaan oli satoja hakijoita ja minä olin jo liki

50-vuotias. Luulin, etten enää pääsisikään työelämään mukaan. Kävin kuitenkin erilaisia työvoimapolitiittisia ja muita kursseja, joilla sain päivitettyä tietoteknisen osaamiseni ja parannettua kielitaitoakin. Kursseihin sisältyi usein työharjoittelua, jota kautta rupesin saamaan lyhyitä työsuhteita vientisihteerinä ja muissa sihteerintehtävissä. ... Hieman parannuttuani pyrin ja kävin taas erilaisia kursseja, kunnes onni potkaisi vuonna 2001, jolloin pääsin ministeriöön määräaikaiseksi toimistosihteeriksi.

Omia elämänvalintojaan Sirkka puntaroi osin onnistuneiksi mutta toisaalta harmittelee, että muitakin valintoja olisi ollut tarjolla. Hyvänä hän näkee sen, että terveysongelmien takia hakeutui toimistovirkailijakurssille ja pääsi istumatöihin. Toisaalta töissä ministeriössä hän tuli näkemään, että toiset sihteerit olivat olleet siellä kansakoulupohjalta 1960-luvulta lähtien turvallisessa virassa eivätkä tienneet lamasta ja työttömyydestä mitään. Hän on kuitenkin iloinen, että jaksoi olla töissä terveysongelmista huolimatta vielä yli 60-vuotiaanakin vaikka olikin kokenut sekä työelämässä että muussa elämässä vastoinkäymisiä. Mutta kuitenkin: ”*Katkonainen, huonosti palkattu työura kostautuu nyt pienenä työeläkkeenä, jolla hädin tuskin tulee toimeen. Elämäni aikana minulla oli vain kaksi 9 vuotta kestänyttä työsuhdetta, loput olivat lyhyempiä*”.

Leilan tarinassa elämän alkulähtökohtien puntarointi tulee esille samoin kuin Sirkkan tarinassa, mutta vielä vahvemmin. Leila kasvoi monilapsisen perheen tyttärenä syrjäseudulla, jossa kouluttautuminen ei ollut mitenkään itsestäänselvyys. Omien ponnistelujensa kautta Leila kuitenkin löysi tiensä koulutuksen pariin ja saavutukset sillä saralla ovat kaikilla mittapuilla arvioiden komeat: konttoriopisto, iltaoppikoulu, sairaanhoitajakoulu, kieliopintoja, terveydenhoitajakoulutus, sairaanhoidon opettajakoulutus, terveydenhuollon maisteri, työnhajaajakoulutus. Leila kiteyttää lähtökohtansa ja tavoitteenasettelunsa seuraavasti:

Olen seitsenlapsisen pienviljelijäperheen kolmanneksi vanhin. Kotini oli syrjäseudulla Keski-Suomessa eikä vanhemmilla ollut varaa

kouluttaa kaikkia lapsiaan. Oppikoulu oli yli 20 km päässä ja kulkuhetydet olivat huonot. Perheen tilanne oli pakko ymmärtää ja hyväksyä. Rakensin itselleni oman ”urasuunnitelman”. Tavoittelin hyvää ammattia ja jonkinlaista arvostusta yhteiskunnassa. Suunnitelmat muuttuivat useaan otteeseen, mutta suunta pysyi samana. Tiesin, että minun piti ottaa kokonaisvastuu elämästäni, myös sen taloudellisesta puolesta. Jälkikäteen ajatellen lapsuuteni loppui varhain ja elämässäni ei ollut tilaa huolettomalle nuoruudelle. Kodin perintönä saatu työn ja elämän perusarvojen kunnioitus ovat olleet tärkeitä asioita elämässäni.

Selviämistästrategioissa Leila tuo esille sekä omat henkilökohtaiset ominaisuutensa että aktiiviset valinnat, jotka ovat mahdollistaneet hänelle työolosuhteet, joissa hän on voinut kokea tekevänsä mielekästä työtä, panna kykynsä koettelelle ja ylittää lähtökohtiensa rajoitteet. Toisen elämäntarinan kirjoittajan tiivistys ”reipas ja ahkera, ulkoisesti kuosissa, sisäisesti vaativa itseä kohtaan” kuvaa myös Leilan toimintatapoja.

Työssä jaksamisessa on auttanut hyvä terveys, tietyt henkilökohtaiset ominaisuudet (ahkeruus, uteliaisuus ja halu oppia uutta, sitkeys, peräänantamattomuus, omien rajojen etsiminen) ja tieto, että miinuun luotetaan. Työni on ollut suhteellisen itsenäistä ja olen saanut pääsääntöisesti hyvää palautetta. Kriittisin oman työni arvioija olen minä itse. Olen viihtynyt lähes kaikissa työyhteisöissä hyvin. Työpaikkakiusaamista en ole kokenut enkä ole siihen itsekään syyllistynyt. Olen vaihtanut työpaikkaa suhteellisen usein ja se on auttanut työssä jaksamisessa

Lähes kaikissa työpaikoissa työ- ja vapaa-ajan raja on ollut liukuva. Olen tehnyt työtä myös kotona ja harkintani mukaan hoitanut omia asioita ns. virka-aikana. Viikkotyötuntini ovat lähes aina olleet reilusti yli 40. Työhön sitoutumisessa on ollut tärkeää tunne työyhteisöön kuulumisesta. Olen kokenut olevani osa organisaatiota ja vastuussa työtehtävistäni. Jälkeenpäin ajatellen olen kai hahmottanut työn

kokonaisuuden hyvin ja itseni vastuullisena osatoimijana. Työterveyshoitajan työ (2 vuotta) lisäsi ymmärrystä työyhteisöjen dynamiikasta ja työhyvinvoinnista. Pitkän työurani aikana on luonnollisesti ollut myös kyllästymisen ja väsymisen kausia, mutta ne ovat olleet poikkeustilanteita. Pääsääntöisesti olen työorientoituneena ihmisenä viihtynyt hyvin työssäni.

Minut valittiin 60-vuotiaana uuteen toimeen ammattikorkeakouluun vastaavaksi opettajaksi. Jäin eläkkeelle 63-vuotiaana. Viimeiset 3 vuotta työssä oli mielenkiintoista, mutta hektistä ja rankkaa aikaa. Hyvässä ja kannustavassa työilmapiirissä jaksoi vaikka työstressi aiheuttikin vähitellen unettomuutta ja fyysisiä oireita. Opetusalalla ei päde Työsuojelulain vaade, että työ pitää sopeuttaa työntekijän kykyjen ja jaksamisen mukaiseksi.

Minulla on ollut monta rautaa tullessa yhtä aikaa. Työkokemukset ulkomailta, etenkin Afrikasta, olivat antoisia ja voimaannuttavia. Monet siellä syntyneet ystävyys-suhteet ovat arvokas pääoma edelleen. Ihmisillä, varsinkin naisilla on paljon yhteistä kulttuurista ja asuinpaikasta riippumatta. Terveystiedon hankkeet mahdollistivat läheiset kontaktit paikalliseen väestöön.

Työurani on ollut mielenkiintoinen. Haasteita oli paljon ja koin aika ajoin liikkuvani kykyjeni ääri rajoilla. Jostain sain kuitenkin rohkeutta heittäytyä uusiin tilanteisiin. Minulla oli tarve näyttää itselleni ja muille mihin pystyn puutteellisista lähtökohdista huolimatta. Olen kokenut aina riittämättömyyden tunnetta; koen etten ole missään tarpeeksi hyvä. Tunne on kuin jonkinlainen vaje, jota olen yrittänyt täyttää mm. kouluttautumalla. Sijoitan itseni yhteiskunnallisessa hierarkiassa tiettyyn kategoriaan, josta en ole onnistunut nousemaan (olen syrjäseudulta se 7-lapsisen pienviljelijäperheen tytär, joka ei päässyt oppikouluun. Se on ollut elämäni suurin trauma). Enää sillä ei ole niin suurta merkitystä.

Minulle tarjottiin väitöskirjantekomahdollisuutta eräässä tutkimushankkeessa. Koin, että tässä on se raja, jonka ylittämiseen resurssini eivät riitä enkä tarttunut haasteeseen.

Työ ja opiskelu ovat taatusti vaikuttaneet perhe-elämään; tämän arvioiminen on ollut sokea pisteeni. Toimin itsekkäästi enkä edes ajatellut sitä, että lapset voisivat kärsiä tilanteesta. He itse ovat sitä mieltä, että äidin opiskelu ja työssäkäynti ei heitä haitannut. Päinvastoin vanhempien asenne kannusti itsenäisiin suorituksiin; vastuun ottaminen koulusta ja opiskelusta lisääntyivät.

Alkuperäinen tavoitteeni oli jatkaa työssä 65-vuotiaaksi, mutta suunnitelmat muuttuivat. Menin naimisiin samana kesänä kun jäin eläkkeelle. En koe itseäni väsyneeksi eläkeläiseksi vaan suhteellisen vireäksi 66-vuotiaaksi, joka miettii usein että tässäkö tämä kaikki oli. Pitkä työura, lähes 50-vuotta, hujahti ohi nopeasti. En halunnut jatkaa kiireisessä kokopäivätyössä, mutta osapäivätyö olisi vielä sopinut. En ole sellaista kuitenkaan aktiivisesti etsinyt.

Sirkka ja Leila katselivat työuraansa taaksepäin, sen erilaisia vaiheita punniten omia tavoitteitaan ja odotuksiaan vasten. Liikunnanopettajana toimivan Jorman tarina on toisenlainen. Hänellä on vielä muutama vuosi työuraa jäljellä ja tarinan painopiste on siinä, mistä löytää uutta virtaa viimeisiksi vuosiksi:

Olen toiminut liikunnanopettajana viidellä vuosikymmenellä. Reilu vuosi sitten sain viimeinkin toteutettua pitkäaikaisen unelmani saattavapaasta. Hakeuduin opintovapaalle tarkoitukseni opiskella Personal Trainer -tutkinto salaisena haaveena löytää uutta ammatillista näkökulmaa työelämään. Puolessa välissä vapaata pitkäaikainen selkävaivani äityi niin pahaksi, että jouduin sairauslomalle ja selkäleikkaukseen keskeyttäen myös opintoni.

Yli vuoden tauon jälkeen minulla oli vaikeuksia päästä kiinni työelämän rytmistä ja löytää oma työidentiteetti. Nyt syyslukukauden lähetessä loppuaan tiedostan selvästi tauon ja kivuttoman selän vaikutukset työvireeseeni ja yleiseen jaksamiseeni. Suhteeni opettamiseen ja koko työelämään on muuttunut positiivisemmaksi. Huomaan jopa häveten toteavani: Olen liian usein nähnyt vain työn negatiiviset puolet syyllistyen esimiesten ja oppilaiden jatkuvaan haukkumiseen. Työ on ehdottomasti mainettaan parempaa. Erityisesti sairausloman aikana huomasin eleskeleväni aika yksin ja omissa ajatuksissa. Tajusin, miten tärkeä asia ihmiselle työpaikka on työyhteisön ja aikuiskontaktien takia. Pahimpien selkäkipujen aikaan aloin ajatella jopa hakeutumista sairauseläkkeelle. Nyt olen sitä mieltä, että haluan olla mieluummin työelämässä terveenä kuin sairaana eläkkeellä.

Vapaalla ollessa sain sivutuotteena tuntumaa siitä, millaista olisi olla eläkkeellä. Viihtyisinkö? Löytäisinkö elämäni riittävästi merkittävää tekemistä? Minulla on elämässäni hyvin monenlaisia harrastuksia ja mielenkiinnon kohteita. Aloin kuitenkin vaistota, etten ole vielä valmis poistumaan työelämästä. Opetustyö varjopuolistaan huolimatta tai juuri niistä syistä antaa niin paljon kehittävää haastetta ihmiselle, että tahdon jatkaa niin kauan kuin pystyn toimimaan asiallisesti nuorten keskuudessa tai ainakin viralliseen eläkeikäni saakka (joka on jopa 64 v 4 kk).

Kaiken kaikkiaan olen ihmetellyt, mistä olen löytänyt virtaa tähän opettajan työhön jo yli 30 vuoden ajan. Mitä polttoainetta oikein käytän? Onko se usko liikkumisen hyvää tekevään merkitykseen ihmiselle vai kutsumusammatin voima? Vai onko se kasvun ihmeen todistaminen yläkoulun seiskaluokkalaisesta nuoreen ylioppilaaseen? Vai onko se vain sitä, että on oikea ihminen oikeassa ammatissa?

Olen aina suhtautunut (työ)elämään Elämän Majesteetin toivomalla arvokkuudella, välillä turhankin vakavasti. Keveyttä ja positiivisuutta olisin kaivannut päiviini ja vuosiini negatiivisen elämänasen-

teen sijaan. Olen lähes koko aikuisikäni tehnyt hurjasti töitä oman psyykkisen hyvinvointini eteen. Tyytyväisenä huomaan pystyneeni avaamaan psyykkisiä lukkotilojani ja sitä myötä kohentaneeni elämän kokonaiskuntoani työelämä mukaan lukien.

Opintovapaan aikana suoritin kesäyliopiston arvosanaopintoja Organisaatiopsykologiasta. Opintoissani törmäsin erääseen kanadalaiseen tutkimukseen ikäjohtamisesta ja siitä, miten saisi ihmiset jatkamaan ja jaksamaan työelämässä eläkeikään saakka. Ihmiset tekivät hyvät suunnitelmat viimeisiksi työvuosikseen sillä yllättävällä seurauksella, että useimmat halusivat jatkaa töissä vielä eläkkeelle pääsyn jälkeenkin. Tutkimuksessa todettiin myös, että eläkkeellä olon hyvinvointia ennustaa viimeisten työvuosien hallinnan olo ja että työelämästä voi poistua kunniakkaasti leuka pystyssä.

Tutkimuksesta innostuneena aloin kehittää itselleni viimeisten työvuosieni valmennussuunnitelmaa. Erittäin tärkeitä tuossa projektissa tulevat olemaan säännölliset tauot ja omat virkavapaat syksyisin ja keväisin. Aion matkustella paljon ja nähdä Afrikan ja Nepalin. Aion verestää unohduksiin jääneet retkeilytaidot patikkaretkillä Kilpisjärvellä ja Ruotsin Lapissa. Salaisessa piilopaikassani Valamon luostarissa aion käydä rauhoittumassa ja erilaisilla itsetuntemus- ja ihmissuhdekursseilla. Kuusikymppisenä aion hakeutua osa-aikaeläkkeelle ja suorittaa vaikka kesken jääneet Personal Trainer- opinnot loppuun. Jos intoa ja terveyttä riittää, saatan tuolloin toteuttaa yhden haaveeni: perustan aikuisvalmennukseen keskittyvän firman nimeltä XX:n paremmintopalvelut Potku Perseelle.

Oli muuten tänään mielenkiintoinen juttu Hesarissa. Työministeri Lauri Ihalainen kertoi, millä tavoin ihmiset saadaan pysymään mahdollisimman pitkään työelämässä. Ratkaisut vaativat työelämän kehittämistä, työntekijöiden kouluttamista, parempaa johtamista sekä sitä, että työterveyshuolto saadaan lähemmäksi työntekijöitä.

Kaikki varmasti ihan oikeita asioita, mutta yhtä tärkeää, melkein päoleellista tekijää jäin kaipaamaan. Missä on ihmisen oma vastuu ja aktiivisuus jaksamisestaan ja työkykyisyydestään? Huomaan, että itse pyrin tekemään juuri päinvastoin. Pyrin aktiivisesti vaikuttamaan omaan terveyteeni ja vireyteeni tietäen sen heijastuvan myös työssä jaksamiseen. Jos jäisin passiivisena odottamaan vain työnantajan toimenpiteitä, niin huonostipa siinä kävisi. Olen aina käyttänyt myös omaa rahaa hyvinvointiini sekä ammatilliseen koulutukseen.”

Työelämän ja työmarkkinatilanteiden muutokset tulevat selkeimmin ja kipeimmin esille Sirkkan tarinassa. Hän on joutunut kohtaamaan työttömyyden ja vaikeuden löytää uutta työtä samoin kuin työelämän ikämäärittelyt, eli näkemykset siitä, kuka on sopivan tai epäsoptivan ikäinen (vrt. Paloniemi 2007). Sirkka ja Leila tuovat esille, miten yhteiskunnalliset jaot asettivat rajalinjoja siihen, mitä reittiä voi lähteä etenemään. Suurten ikäluokkien kohdalla yhteiskunta kuitenkin tarjosi jo vaihtoehtoisia reittejä, joiden kautta rajojen ylityksiä saattoi tehdä ja sekä Sirkka että Leila niitä omalla tavallaan myös tekivät.

Aikajänne taaksepäin katselussa on suurten ikäluokkien edustajilla pitkä. Siihen mahtuu kullakin niin henkilökohtaisessa elämässä kuin työelämässäkin sekä tasaista eloa että muutoksen tuulia. Myös selviämistästrategiat ovat vaihdelleet, välillä on otettu ohjat aktiivisesti omiin käsiin, välillä on annettu elämän kuljettaa. Omilla tavoillaan sekä Sirkka että Jorma kertovat tästä vaihtelusta.

Haasteellisinta oli nuorena löytää omia edellytyksiään ja mieltymyksiään vastaava työpaikka, sitten tulivat perheasioiden ja terveyden asettamat haasteet (Sirkka). Leilalla läpi työuran kestänyt opiskelu on antanut sellaisenaan vetoapua uusien perspektiivien hakemiseen. Kaiken kaikkiaan kullakin tarinan kirjoittajalla opiskelu oli keskeisessä roolissa itsen uudistamisessa, tai identiteettityössä, kuten Jorma omaa etsintäänsä luonnehtii.

Kuuluisia suurten ikäluokkien edustajia:

Presidentti Sauli Niinistö (1948)

Urheilijoita: Helena Takalo (1947), Antti Kalliomäki (1947), Keke Rosberg (1948), Lasse Viren (1949), Hannu Siitonen(1949), Juha Mieto (1949), Martti Vainio (1950), Pertti Ukkola (1950), Juhani Tamminen (1950), Pirjo Häggman (1951), Hilikka Riihivuori (1952), Ari Vatanen (1952), Pertti Karppinen (1953)

Säveltäjä: Kaija Saariaho (1952)

Filosofoja: Ilkka Niiniluoto (1946), Esa Saarinen (1953)

Kirjailijoita: Pirkko Saisio (1949), Anja Snellman (1954)

Nokian entiset pääjohtajat: Jorma Ollila (1950) ja Olli-Pekka Kallas-
vuo (1953)

Sarjakuvapiirtäjä, graafikko, kuvataiteilija ja kirjailija: Mauri Kunnas
(1950)

Muusikkoja: Hector eli Heikki Harma (1947), Pekka Juhani ”Pave”
Majjanen (1950), Hannu Juhani ”Tuomari” Nurmio (1950)

Ministerit: Erkki Tuomioja (1946), Lauri Ihalainen (1947), Paavo
Väyrynen (1946), Esko Aho (1954)

Öljykriisin sukupolven profiili

Jaana Lähteenmaa

Öljykriisin sukupolvi (s. 1955–1964) sai varhais- tai myöhäisteini-iässä kuulla vanhemmiltaan ja uutisista, että joissain kaukaisissa maissa voidaan päättää asioita, jotka vaikuttavat meihinkin. Tajuntaan jäi 1970-luvun teinille epämääräisesti se, että maailmantaloudella ja sen heilahteluilla voi olla joitakin vaikutuksia Suomeenkin. Laajamittaista työttömyyttä ja taantumaa ei Suomen kuitenkaan syntynyt: idänkauppa veti kuin veturi. Jo muutoinkin rakennemuutoksen kanssa tuolloin kamppaillutta maaseutua nuorisotyöttömyys kouraisi voimallisemmin kuin pääkaupunkiseutua, jonne muuttovirta edelleen suuntautui. Helsinkiläinen teini huomasi öljykriisin lamppujen sammuttamis-”paatoksesta”: Aleksanterinkatu jäi jouluksi, pariaksi, ilman jouluvaloja. (KS. Poijärvi ja Westö 2012).

Hectorin 1970–80-lukujen vaihteessa tekemässä ”Työttömän arkiveisussa” sanottiin ”maanantai ei mittään, tiistai ei mittään, keskiviikko, torstai ei mittään... (...) minä olen työtön, sinä olet työtön, ja kukaan ei tee millekään mittään”. Se jäi soimaan 70-lukulaisen kaupunkilaisteininkin alitajuntaan: että tuollainenkin kohtalo on mahdollinen. Hector lauloi paljon myös työn perässä Ruotsiin muuttamisesta. Vielä öljykriisinkin sukupolvesta riitti muuttajia länsinaapuriin, vaikka edellisestä sukupolvesta oli sinne lähdetty vielä enemmän. Sen sijaan moni 1970-luvun nuori kävi kesätöissä tai opiskelurahoja tienaamassa ruotsalaisissa sairaaloissa ja laitoksissa: siivoamisesta sai siellä lähes kaksinkertaisen palkan! Siellä oppi vanhemmilta suomalaissiirtolaisilta myytin ”Me suomalaiset olemme ahkeria ja arvostettuja työntekijöitä, ahkerampia kuin muut! Meillä on työntekijöinä hyvä maine ja siitä sietää olla ylpeä!” Olipa tuo väite totta vai ei, siinä siirtyi sukupolveelta toiselle aimo annos työetosta. Tunnollisuus pysyi vielä arvossaan; lisäksi asenne, jonka mukaan mitkään työt eivät ole ”paskaduuneja” (ks. Lähteenmaa 2009).

Työelämään tämä sukupolvi suunnisti pääosin optimistisissa tunnelmissa. Öljykriisistä oli jäänyt vain haalea muisto; haaleampi tai tummempi sen mukaan, missä päin Suomea oli nuoruutensa viettänyt. Mutta 1980-luvulla elintaso nousi, Suomi urbanisoitui entisestään, eikä työpaikoista ollut pulaa vaan hetkittäin jopa päivastoin. Lahjakkaimpia, tai kuten silloin sanottiin, ”innovatiivisimpia” nuoria jopa kiskomalla kiskottiin työelämään: mainostoimistoihin, innovaatio-pajoihin ja muihin hyper-urbaaneihin työpaikkoihin. 1990-luvun alussa city-julkaisuissa ”hypetettiin” erityisesti nuoriksi neroiksi nimitettyjä ”työn sankareita” kuten Sam Inkistä ja Esa Saarista, jotka kertoivat julkisuudessa työtavoistaan ja innovatiivisuutensa saloista. Merkille pantavaa on, että samaan aikaan naisetkin nostivat päätään niin kirjailijoina, kuvataiteilijoina kuin rockin sarallakin ennen näkemättömällä tavalla (ks. Lähteenmaa 1989). Heidän kohdallaan ei julkisuudessa ihannoitu niinkään heidän luovuuttaan vaan enintään sitä, että he olivat naisia, jotka tekivät ylipäätään jotain miehisillä kentillä.

Suomi kansainvälistyi hitaasti mutta varmasti koko 1980-luvun, tämän sukupolven nuoren aikuisuuden ajan (esim. Poijärvi ja Westö 2012; Heinonen 2010). Tietokoneita alkoi ilmestyä työpaikoille, mutta vielä ne eivät vieneet työpaikkoja, vaan jopa toivat niitä; olivat sen verran vaikeakäyttöisiäkin. Tulevasta, 1990-luvun katastrofaalisesta lamasta ei ollut vielä merkkiäkään ilmassa - ainakaan sellaista, jonka nuori sukupolvi olisi tajunnut.

Lama ja sitä seurannut massatyöttömyys iskikin kuin salama. Yhtä äkkiä ja yhtä tuhoisasti. Etenkin tämän sukupolven juuri työuralleen päässeet saivat kokea laman karvaasti: monelta lähti työpaikka alta, ja juuri otetut asuntolainat kaatuivat niskaan. Normiaikaa vähän pidempään opiskelleiden, yliopistosta juuri valmistuneiden tämän sukupolven edustajien kohdalla työurat eivät oikein kunnolla käynnistyneetkään. Opintolainaa oli otettu hulpeasti hyvässä uskossa, varmana tulevasta hyväpalkkaisesta työpaikasta – ja yht’äkkiä työpaikkoja ei ollutkaan! Juppi- huumaksi kiihtynyt ylikuumentunut talous romahti Neuvostoliiton rysäyksen jälkimainingeissa, ja juuri valuuttasäätelystä vapautettu Suomen markka kelluikin liian kovassa aallokossa. (esim.

Heinonen ja Konttinen 2010). Yrityksiä kaatui ja pankinjohtajat saivat hermoromahduksia niin ettei kaikkia ehtinyt laskeakaan. Toisaalta muutaman nuoren kovahermoisen tulevan johtajan ura alkoi juuri näissä merkissä: varsinkin talouselämässä muistettiin pitkään, kenen hermot tuolloin kestivät ja kenen eivät.

Sukupolvien välisessä karkeassa vertailussa nämä 1955–1964 syntyneet eroaa muutamalla silmiinpistävällä tavalla muista : tällä sukupolvella on aineiston perusteella vähiten pärjäämis- ja vastarintastrategioita; ainakaan sellaisia, joita olisi osattu luetella lomakkeessa. Tälle voi löytää luontevan selityksen: sen, että juuri tämän sukupolven työurien alkupäähän sijoittuu syvä lama, joka murskasi, myllersi ja muutti lähes kaiken suomalaisessa taloudessa ja sen myötä pitkälti myös työelämässä. Tämän sukupolven nuorin joukko, noin 1959–1962 syntyneet ovat olleet laman alkaessa ja syvetessä noin 28–31-vuotiaita; iässä, jollin työelämään ollaan juuri asettauduttu ja perusstrategiat ehkä omaksuttu.

Tämän sukupolven kohdalla useampikin ns. työelämästrategia muuttuu, vaihtaa ”suuntaa”. Yksi näistä on ”lisätehtävistä kieltäytyminen” . Öljykriisin sukupolven kohdalla siihen saakka kasvanut ”lisätehtävistä kieltäytyminen” lähtee laskuun: eikä ihme, työttömyysuhka pistooli ohimolla. Vielä jyrkempi taitos on ”ei-sanan käyttämisessä entistä useammin”: edelliseen sukupolven asti se on kasvanut, tämän sukupolven kohdalla se lähtee laskuun.

Tämä eetos, että parempi säilyttää työpaikka vähän joustaen kuin sanoa ”ei” ja jäädä työttömäksi, näkyy hyvin aineistomme 52-vuotiaan ”öljykriisin sukupolvea” edustavan naisen kirjoituksessa: *”Lamavuodet veivät sihteerinpaikkani, mutta jatkoin samassa talossa kaikenlaisissa toimistotehtävissä. Pohdimme mieheni kanssa silloin, että parempi on joku paikka kuin ei paikkaa oleenkaan. Koulutustani ne hommat eivät vastanneet, mutta se ei ollut tärkeintä. (...)”*

Laman arvatenkin aiheuttama sukupolvitaitos näkyy myös ”työyhteisön yhteiseen avoimeen vastarintaan” osallistumisessa. Verrattuna edelliseen sukupolveen ”öljykriisin sukupolven” edustajat ovat osallistuneet joukkoulosmarsseihin ja sen sellaiseen toimintaan enemmän

kuin vanhemmat. Tämä kertonee siitä, että sentään kollektiivisesti on uskallettu tehdä vastarintaa irtisanomisten leikatessa työpaikkoja ja lisätessä jäljelle jääneiden työtehtäviä.

Trendejä, joissa tämä sukupolvi vielä jatkaa edellisen sukupolven linjoilla, mutta jotka myöhemmin, nuorempien (ns. lamasukupolven) kohdalla taittavat, ovat ”muutosten avoin kyseenalaistaminen” sekä ”pettymyksen ilmaiseminen esimiehelle/johtajalle.” Tässäkin näkyy vielä kaikuja edellisen sukupolven kollektiivisesta eetoksesta, yhteisestä etujen ajamisesta ja ”työväenhengestä”; jotka seuraavien sukupolvien kohdalla jo hiipuvat lähes pohjalukemiin.

Öljykriisin sukupolvi on monella tavalla sukupolvi kahden aikakauden välissä: toivon ja utopiattomuuden taitoksessa; kollektiivisen hengen ja yhteisen etujen ajamisen versus individualistisen eetoksen murroksessa; uhon ja epävarmuuden siirtymäkohdassa. Öljykriisin sukupolvi on varhasteini-ässä nähnyt öljykriisin, joka jätti Suomen lähes vaurioitta. Mutta sen työelämäeetoksen kannalta keskeisiin vuosiin sijoittuu Suomea järjestyttänyt lama sekä taloutemme kansainvälistyminen, myös Suomen Euroopan Unioniin liittyminen.

Tämän sukupolven jälkeen tulleet ovat kasvaneet siihen tietoon, että mikään ei ole työmarkkinoilla varmaa. Öljykriisiin sukupolvi sai oppia tämän läksyn kesken työuraansa. Tunnollisuus, työeetoksena, oli kuitenkin omaksuttu jo ennen sitä. Myös aineistomme sukupolvivertailun perusteella näyttää siltä, että juuri ”tunnollisuuden” arvostaminen on erityisen voimakasta tässä sukupolvessa.

Tunnollisuutta ja joustokykyä tämä sukupolvi onkin tarvinnut erityisen paljon, sikäli kun sen edustajat ovat työelämässä pysyneet kaiken jälkeen... Ne öljykriisin sukupolven edustajat, jotka 2000-luvulla ovat olleet työmarkkinoilla, ovat saaneet laman jälkeen kokea vielä toisenkin myllerryksen: kaiken mahdollisen teknologisoitumisen ja digitalisoitumisen, joka taas on vienyt työpaikkoja tai ainakin muovannut työtehtäviä suuresti. Edellä jo siteerattu 52-vuotias nainen kertoo:

”Vuosi sitten jouduin taas sovetutumaan uuteen tilanteeseen, kun puhelinvaihdde, jota olin hoitanut jo vuosia, lopetettiin kokonaan ja

siirryttiin uuteen järjestelmään (...). Sain ehdottaa, mille osastolle haluaisin, ja sinne sitten siirryinkin. 52-vuotiaana viime syksynä siis opettelin uuden ammatin...(...)”

Ei ole ihme, että niin sanottuja pärjäämisstrategioita näyttää tällä sukupolvella olevan vähemmän kuin muilla. Edellisistä, sodanjälkeisistä strategioista oltiin luopumassa, uusia oltiin vasta kehittelemässä, kun 90-luvun lama jysäytti monet työelämän rakenteet – sittemmin pysyväksi osoittautuneella tavalla - rikki. Paras strategia näyttää olleen sopeutuminen, ylenpalttinen joustaminen, jota tämä kirjoituspyyntöön vastannut 52-vuotias edustaa. Sillä on voinut säästää työpaikkansa ja jopa työn ilonkin.

Kuuluisia öljykriisin sukupolven kuuluvia

Urheilijoita: Marja-Liisa Kirvesniemi (1955), Harri Kirvesniemi (1958), Arto Bryggare (1958), Jari Puikkonen (1959), Tiina Lillak (1961), Tapio Korjus (1961), Seppo Rätty (1962), Matti Nykänen (1963), Jari Kurri (1960), Raimo Summanen (1962), Timo Jutila (1963), Raimo Helminen (1964), Tommi Mäkinen (1964)

Elokuvaohjaajia: Mika Kaurismäki (1955), Aki Kaurismäki (1957), Markku Pölönen (1957)

Näyttelijöitä: Kati Outinen (1961), Outi Mäenpää (1962), Martti Suosalo (1962)

Kirjailijoita: Juha Seppälä (1956), Kari Hotakainen (1957), Jari Tervo (1959)

Sarjakuvapiirtäjä: Ilkka Heilä (1956) *B. Virtanen*

Maarit Tastula (1961)

Oopperelaulaja: Karita Mattila (1960)

Kapellimestari: Esa-Pekka Salonen (1958)

Muusikkoja: Pauli ”Pate” Mustajärvi (1956), Martti Syrjä (1959), Ismo Alanko (1960), Pauli Hanhiniemi (1964), Andy McCoy eli Antti Hulkko (1962), Michael Monroe eli Matti Fagerholm (1962)

Puoluejohtajia ja poliitikkoja: Matti Vanhanen (1955), Anneli Jäätteenmäki (1955), Eero Heinäluoma (1955), Kari Häkämies (1956), Päivi Räsänen (1959), Jyri Häkämies (1961), Juha Sipilä (1961), Timo Soini (1962), Suvi-Anne Siimes (1963)

Hyvinvoinnin sukupolven profiili

Risto Nikkanen

Hyvinvoinnin sukupolvea (1965–1972 syntyneitä) luonnehtivat kyselytutkimuksen perusteella selvästi erilaiset asiat kuin edeltävää öljykriisin sukupolvea. Myös seuraavaan, lamasukupolveen on havaittavissa jonkin verran eroja. Varsinkin kyselyn toisen osan perusteella (työelämän tila ja muutokset) voisi sanoa, että hyvinvoinnin sukupolvi on nähnyt monet asiat positiivisemmassa valossa kuin edeltävä, öljykriisin sukupolvi ja ehkä myös seuraava lamasukupolvi. Tosin kysymyskohtia, joissa tämä sukupolvi selvästi eroaisi positiiviseen suuntaan muista, on vain vähän. Voisi sanoa, että kysymyskohtia, joissa sukupolvi erottuu öljykriisin tai lamasukupolvesta, ei ole monta, mutta ne ovat vain harvoin negatiivisia. Vertailukohdaksi voisi asettaa suuret ikäluokat, joiden vastauksissa myös painottuvat positiiviset työelämäkokemukset.

Kun vertaillaan työelämän tilaa ja muutoksia koskevia kysymyksiä muihin sukupolviin, niin hyvinvoinnin sukupolvella näyttäisi olevan suurten ikäluokkien tapaan muita enemmän vastauksia, joissa korostuvat eettiset työskentelytavat. Kyselylomakkeen väitteestä *”Jos joutuisin työssäni toimimaan arvojeni vastaisesti, en suostuisi siihen”*, oli samaa mieltä 85 prosenttia hyvinvoinninsukupolvesta, eli kuusi prosenttia enemmän kuin lähinnä seuraavaksi tullut sukupolvi (lomasukupolvi). Samoin hyvinvoinnin sukupolvi oli muita useammin samaa mieltä väitteestä *”Pyrin työssäni toteuttamaan ekologisia, ympäristöön liittyviä, arvojani”* (76 prosenttia), joka oli tosin vain kolme prosenttia enemmän kuin kysymyksestä seuraavaksi eniten samaa mieltä ollut öljykriisin sukupolvi.

Tähän kuvaan näyttää kuitenkin syntyvän nopeasti särö. Kyselyn väitteestä *”Teen työtä vain saadakseni rahaa”*, hyvinvoinnin sukupolvi oli muita useammin samaa mieltä (40 prosenttia), tosin myös muilla sukupovilla vastaavat prosenttiosuudet olivat 35–37. Tätä ei siis voi pitää sukupolvea yleisesti kuvaavana piirteenä. Lisäksi sukupolven miehet (48 prosenttia) olivat naisia (34 prosenttia) selvästi useammin

väitteestä samaa mieltä. Varsinaisesti kuitenkin ainoa työelämäkoke-
muksissa negatiiviseksi koettu asia oli sukupolvien tasa-arvo, sillä hy-
vinvoinnin sukupolvi oli muita harvemmin sitä mieltä (42 prosenttia),
että sukupolvien tasa-arvo toteutuu työelämässä (muista sukupolvista
46–53 prosenttia oli väitteestä samaa mieltä).

Hyvinvoinnin sukupolvea luonnehtii vain muutama oman työn
sisältöön yhteydessä oleva kysymys. Sukupolven vastaajat ovat muita
sukupolvia useammin sitä mieltä, että voivat vaikuttaa työn tekemisen
paikkoihin ja myös käyttävät tätä mahdollisuutta (38 prosenttia oli
väitteestä samaa mieltä, muista sukupolvista 27–32 prosenttia). Väit-
teen vastauksissa, toisin kuin muissa sukupolvea luonnehtivissa, oli
selvä ero sen mukaan, millaisissa tehtävissä vastaajat olivat toimineet.
Eniten työnteon paikkoihin pystyvät vaikuttamaan johtotehtävissä
työskennelleet ja vähiten ne, jotka ovat toimineet ainoastaan työnte-
kijätehtävissä. Voi tuntua yllättävältä, että hyvinvoinnin sukupolvi
on katsonut muita useammin sosiaalisen median tärkeäksi *työn kan-
nalta*, mutta vastaajat varmasti erottavat selvästi sosiaalisen median
työ- ja viihdekäytön (tai tuskin ainakaan ilmoittavat käyttävänsä sitä
viihdetarkoituksiin työaikana). Toisaalta hyvinvoinnin sukupolvi on
ensimmäisten ”nörttien” sukupolvi.

Sukupolven edustajat ovat jonkin verran muita harvemmin sitä
mieltä, että työtä tehdään muualla kuin omalla työpaikalla, mutta
ovat melko selvästi muita useammin sitä mieltä, että sopiva väljyys
työnteossa edistää innovatiivisuutta. Toinen väite on yhteensopiva
sen kanssa, että sukupolven edustajat voivat vaikuttaa työn tekemisen
paikkoihin, mutta ensimmäinen väite taas ei. Toisaalta erot sukupolvien
välillä olivat pieniä: hyvinvoinnin sukupolvesta 31 prosenttia katsoi,
että työtä tehdään muualla kuin omalla työpaikalla, muista sukupol-
vista 34–40 prosenttia.

Pärjäämisstrategioissa on jonkin verran eroja muihin sukupolviin,
mutta suuria eroja on oikeastaan vain avun saamisessa ammattiyh-
distykseltä sekä toisaalta omien tunteiden erossa pitämisessä työhön
liittyvistä tunteista. Molemmissa kohdissa hyvinvoinnin sukupolvi
on selvästi toiminut näin muita useammin. Kun lamasukupolvea

luonnehti selvä harkinta ja eri vaihtoehtojen laskelmointi, niin myös omien tunteiden erottaminen työasioista hyvinvoinnin sukupolven kohdalla voidaan tulkita samalla tavoin tietynlaiseksi laskelmoinniksi. Hyvinvoinnin sukupolvi on turvautunut uskontoon muita sukupolvia harvemmin, ja he ovat vastaustensa mukaan jääneet sairauslomalle muita harvemmin. Lisäksi he ovat turvautuneet psykologin tai terapeutin apuun muita sukupolvia vähemmän samoin kuin lääkkeiden käyttöön olonsa helpottamiseksi. Jonkin verran muista erottuvia pärjäämisstrategioita ovat myös kompromissien etsiminen muita useammin samoin kuin oman arvomaailman pohtiminen sekä lisäkoulutuksen hankkiminen omalta alalta.

Vastaajan omakohtaisesti tärkeäksi koetuissa pärjäämisstrategioissa hyvinvoinnin sukupolvi koki muita tärkeämmiksi avun hakemista ammattiyhdistykseltä, työterveydeltä tai muilta viranomaisilta sekä omien elämänarvojen pohtimista ja ratkaisujen hakemista tätä kautta.

Sukupolven täysi-ikäiseksi tulo ajoittuu vuosiin 1983–1990 eli ennen lamavuosia. Sukupolven avainkokemukseksi voi siten katsoa hyvinvointivaltion ja -palveluiden laajenemisen aina 1990-luvun alkupuolelle saakka: maksuton koulutus ja terveydenhuolto ovat tälle sukupolvelle itsestään selvyyskysymyksiä. Tilapäinen notkahdus taloudessa 1970-luvun öljykriisin vuosina tuskin jätti suuria jälkiä hyvinvoinnin sukupolveen, koska suuri osa oli tähän aikaan vasta aloittelemassa peruskoulua. Myöskään hyvinvointipalveluihin ei tehty näinä vuosina näkyviä leikkauksia, niin kuin 1990-luvulla tehtiin.

Toisaalta hyvinvoinnin sukupolvessa, niin kuin muissakin sukupolvissa, kokemukset voivat olla hyvin erilaisia riippuen siitä, missä vaiheessa vastaaja on tullut työmarkkinoille ja kuuluuko vastaaja määriteltujen sukupolvien alku- vai loppuvuosina syntyneisiin. Kokemukset voivat tämän vuoksi sivuta lähinnä edeltävää tai seuraavaa sukupolvea. Hyvinvoinnin sukupolven kokemuksissa voi olla hyvin jyrkkiä eroja koulutuksen keston mukaan: ammatillisen koulutuksen hankkineet ovat saattaneet sijoittua hyvin työmarkkinoille 1980-luvulla, samoin myös nopeasti yliopistosta valmistuneet, jotka ovat syntyneet 1960-luvun puolivälissä. 1960- ja 1970-luvun vaihteessa syntyneiden korkea-

koulusta valmistuneiden tilanne on kuitenkin radikaalisti toinen, koska he valmistuivat surkeaan työllisyystilanteeseen. Vuosina 1993–1994 Suomessa oli työttömiä noin 400 000–500 000, ja työttömyys koski yhtä lailla ammatillisen koulutuksen saaneita kuin akateemisesti koulutettuja. Tämän vuoksi hyvinvoinnin sukupolven kokemukset sivuavat osittain lamasukupolven kokemuksia.

Myös selkeitä eroja on kuitenkin havaittavissa lamasukupolveen. Paitsi että hyvinvoinnin sukupolvi on pohtinut omia arvojaan, se on myös muita useammin ollut valmis kohtuullistamaan omaa työtään. Kun lamasukupolvi katsoi, että on pakko pärjätä omillaan, niin edeltävä sukupolvi ei ehkä ajatellut aivan näin tiukasti. Toki kohtuullistamiseenkaan ei vastauksissa erottunut kovin paljon muihin sukupolviin verrattuna. Lisäksi kyselyaineistossa kohtuullistamista piti tärkeänä 87 prosenttia kaikista vastaajista, mutta oli käytännössä toteuttanut vain 27 prosenttia, hyvinvoinnin sukupolvi kuitenkin muita useammin (35 prosenttia). Ehkä tämän valossa on ymmärrettävää myös pelkästään rahan vuoksi työtä tekevien muita suurempi osuus hyvinvoinnin sukupolvessa: heidän joukossaan saattaa olla kohtuullistamista haluvia, joilla ei siihen ole käytännössä ollut mahdollisuuksia.

Yksi huomiota herättävä asia on, että vaikka hyvinvoinnin sukupolvi pohtii arvoja ja omaa toimintatapaansa, niin kuitenkin lamasukupolvi osallistuu enemmän vapaaehtoistyöhön. Ehkä hyvinvoinnin sukupolvelle on enemmän ominaista omia arvoja koskeva pohdinta, joka ei konkretisoidu varsinaiseksi toiminnaksi. Lamasukupolvella arvoja ei ehkä aina kovin syvällisesti pohdita, vaan toimitaan ja toiminta tapahtuu enemmänkin tunnepohjalta.

Hyvinvoinnin sukupolven suhtautumisen lamavuosiin voi kuitenkin olettaa erilaiseksi kuin lamasukupolven. Suurimmalla osalla varmasti on ollut kokemuksia työelämästä 1980-luvulla, jolloin kaikki näytti vielä hyvältä ja muuttuvan parempaan suuntaan. Sukupolvi oli ehkä jo näinä 1980-luvun vuosina ehtinyt sisäistää ajatuksen siitä että töitä löytyy varmasti. Myöskään suurimittaisista rationalisoinneista ja irtisanomisista sukupolvella ei ollut kokemusta ennen 1990-lukua.

Hyvinvointipalveluja tuskin edes pohdittiin, ne olivat kaikkien yhteisiä saavutettuja etuja. Ehkä tältä pohjalta on ymmärrettävä sukupolven arvoihin liittyvä pohdinta sekä myös (omien) oikeuksien ajaminen ja suoranainen vaatiminen työpaikalla. Tämä oli myös yksi pärjäämisstrategia, joka luonnehti sukupolvea muita enemmän. Juuri kun kaikki näytti olevan omassa elämässä ja yhteiskunnassa hyvin sattuikin romahdus, jota sukupolven edustajat saattoivat pitää henkilökohtaisena loukkauksena, johon oli jollain tavoin reagoitava.

Yksi hyvinvoinnin sukupolven miesedustajan kirjoitus tuo mielenkiintoista lisävaloa omien oikeuksien ajamiseen työpaikalla samoin kuin sukupolven suhtautumiseen päätkätoihin ja työttömyyteen. Kirjoituspyyntöön vastanneella korkeakoulututkinnon suorittaneella miestyöntekijällä oli 1990- ja 2000-luvulla ollut useita työsuhteita. Hän kuuluu niihin sukupolvensa edustajiin, jotka olivat vasta tulossa työmarkkinoille 1990-luvun laman jo alettua. Kirjoituksesta käy selvästi ilmi, että hän on työurallaan toistuvasti reagoinut voimakkaasti sellaisiin asioihin, jotka on kokenut epäoikeudenmukaisiksi. Näitä ovat olleet erityisesti päätkittyjen työsuhteiden vakinaistamisen vaatiminen. Kirjoittaja oli tehnyt näin kahteen otteeseen, ensimmäisellä kerralla valittamalla toimitusjohtajan käytöksestä ja toisella kerralla vetoamalla siihen, että määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ilman asianmukaista syytä on lainvastaista. Tämänkaltaisessa suhtautumisessa päätkätoihin tulee esiin varsin selkeä ero lamasukupolveen, joka oli jo tottunut määräaikaisuuksiin (jos olivat onnistuneet niitäkään saamaan).

Oikeuksien ajamisessa työpaikalla näkyy se, että kyse on nimenomaan *omien* oikeuksien ajamisesta. Kahdessa työsuhteen määräaikaisuutta koskevassa asiassa kirjoittaja käytti perusteluna työlainsäädäntöä, jonka määräaikaisuuden perusteita koskevista säännöksistä hän näytti korkeasti koulutettuna olevan varsin hyvin perillä. Kolmas tapaus, jossa hän oli vaatinut oikeuksia, oli erilainen. Tässä tapauksessa mieskirjoittaja näyttäisi olevan huolestunut myös työtovereidensa oikeuksista ja hyvinvoinnista tai sitten hän vain on saanut muiden kokemuksista lisäpontta omalle toiminnalleen. Hänen mukaansa työpaikan toimitusjohtaja oli yrityksen vuosijuhlassa vienyt työporukan paikkaan, jota

ei ollut ennalta ilmoitettu. Mies ryhtyi asiassa varsin määrätietoiseen toimintaan, jota on seuraavassa siteerattu:

Syksyllä 2008 nykyisessä työssäni oli eräs vakava tapaus. Rouva, joka keräsi pari kuukautta aiemmin olleen Kultaranta–Seili–Airisto-matkan ilmoittautumiset ja jolla ei ollut oikeutta kertoa minne hän meille matkan tilasi (yritin kysyä mutta hän sanoi toimitusjohtajan kieltäneen kertomasta eikä suostunut kertomaan), oli jäämässä vauvalomalle, jolta hän (onneksi) ei koskaan palannut tähän yritykseen. Eräs työntekijämme kysyi tämän jälkeen kuka on sijainen. Toimitusjohtaja vastasi tuohon kysymykseen kertoen kuka asioista vastaa. Minä olin lähettämässä tuossa vaiheessa tuolle rouvalle, hänen sijaisekseen ilmoitetulle sekä sille, joka oli kysynyt kuka sijainen on, palautetta syyskuisesta sanoakseni että jos vastedes joku kieltää matkakohteen ilmoittamisen niin hänelle olisi syytä sanoa että henkilöstön joukossa on henkilöitä jotka eivät matkakohteiden salauksesta viimeiseen asti pidä, allekirjoittanut mukaan lukien. Vaikka tämän sähköpostin vastaanottajiin ei toimitusjohtaja kuulunutkaan, ei mennyt montaa sekuntia kun sähköpostiini tuli toimitusjohtajalta käsky tulla heti hänen luokseen. Kun sitten kysyin häneltä mikä hätänä, hän syytti minua negatiivisen työilmapiirin lietsonnasta ja vaati minua pyytämään anteeksi kyseisen sähköpostin lähettämistä sekä häneltä itseltään että kaikilta kolmelta sen vastaanottajalta. Mielestäni hänellä ei ollut oikeutta käyttää hyväkseen tietoa kyseisen aiemman sähköpostiviestini olemassaolosta, koska hän ei kuulunut sen vastaanottajiin. Onneksi tuon puhuttelun päättymishetkellä oli iltaliukuma alkanut siten, että pystyin vaaditun anteeksipyyntöni lähettämisen jälkeen heti merkitsemään muutamia tärkeitä puhelinnumeroita asian kannalta muistiini ja sen jälkeen poistumaan työpaikaltani kyseisenä iltana – jäin niin jumiin, että en voinut ajatellakaan enää työntekoa kyseisenä päivänä. Heti en edes saanut kunnolla sanaa suustani. Kun muutaman tunnin kuluttua sain kielen kirpoamaan, tartuin kotona puhelimeen ja soitin lähimmän esimieheni kotinumeroon. Tiesin nimittäin, että kyseinen esimies on asiasta samaa mieltä kuin

minä, että oli väärin viedä meidät Kultarantaan, Seiliin ja Airistolle kertomatta täsmälleen minne meidät aiotaan viedä. Hänen avulla sain tämän ongelman sitten ratkaistua. Hän kävi seuraavana aamuna sanomassa toimitusjohtajalle että toimitusjohtaja oli kohdellut minua edellisiltana rumasti, ja välitti minulle tämän jälkeen toimitusjohtajan anteeksipyyntön. Saman tien sanoi hän myös että hänkin on kanssani samaa mieltä siitä että työntekijöillä pitää olla oikeus tietää riittävän ajoissa minne heidät aiotaan viedä, jotta kotiin jäävät perheenjäsenet eivät huolestuisi. (MIES 1968)

Kirjoittajalla oli ollut sekä 1990- että 2000-luvuilla useita työttömyysjaksoja, joita hän ei kovin paljon kirjoituksessaan käsittele. Lisäksi ei käy ilmi, että hän olisi itse irtisanoutunut, vaikka usein on luettavissa tietynlainen työpaikkaa koskeva epäviilhtymyksen ja tyytymättömyyden tunne. Työn loppuminen tuntuu kirjoittajasta jopa ennalta odotetulta, ehkä osin oman toiminnan seurauksena, ja hän on saattanut jo edellisen työsuhteensa aikana alkaa etsiä uutta työpaikkaa. Hän ei tunnu olevan millään tavoin masentunut työttömyysjaksoista, joita on ollut useita ja varsin pitkiäkin. Tärkeintä on, että on tullut toimeen ja että ei ole tarvinnut tehdä sellaista työtä mitä ei ole halunnut. Vasta kun ansiosidonnainen päiväraha on loppumassa, on syytä katsoa töitä vaikka vähän aiempaa alemmalla palkalla, niin kuin kirjoittaja on tehnyt. Kirjoittaja ei myöskään pohdi kovin paljon työpaikkojen rationalisointia ja niihin liittyviä yritysostoja tai muita järjestelyjä, joita hänen uransa aikana on ollut. Hänen kokemuksensa työelämästä on yritysmaailmasta, ja 1990-luvulla työelämää kiinnittyessään hänellä ei ollut omia kokemuksia pysyvistä työsuhteista. Silti hänellä varmasti oli hyvä käsitys, ehkä vanhempiensa kautta, siitä että ennen on ollut toisin. Onko tämä esimiehelle tai johdolle valittaminen eri työpaikoissa jonkinlainen oire yleisemmästä talouselämästä ja sen toimintatapoja koskevasta tyytymättömyydestä?

Hyvinvoinnin sukupolven kouluaikaiset kokemukset ovat osittain lamasukupolven kanssa yhteneviä. Suurin osa on käynyt peruskoulun, mutta 1960-luvun puolivälissä syntyneillä on kokemusta myös vanhasta

kansakoulu-/oppikoulujärjestelmästä, koska peruskoulu-uudistus tuli vaiheittain voimaan 1970-luvulla (pääkaupunkiseudulla vasta vuonna 1977). Sukupolven kuuluvilla on varmasti kokemusta opettajien ennakkoluuloisesta suhtautumisesta uutta järjestelmää kohtaan sekä jakamisesta hyviin ja huonoihin oppilaisiin, niin kuin vielä seuraavallakin sukupolvella.

Sukupolven koulutustausta muistuttaa varsin paljon edeltävää öljykriisin sukupolvea siinä, että suurin osa vastaajista, noin kaksi kolmasosaa, oli suorittanut koulu- tai opistotason tutkinnon. Korkeakoulututkinnon suorittaneita oli kuitenkin hyvinvoinnin sukupolven kuuluvissa vastaajissa (18 prosenttia) jonkin verran enemmän kuin öljykriisin sukupolven kuuluvissa (12 prosenttia). Lamasukupolvea luonnehtii taas korkeasti koulutettujen osuuden kasvu sekä uutena koulutusväylänä ammattikorkeakoulut.

Lamasukupolven kuuluvista vastaajista 26 prosenttia oli suorittanut yliopisto- tai korkeakoulututkinnon ja 36 prosenttia ammattikorkeakoulututkinnon. Hyvinvoinnin sukupolvi valitsi muita useammin pärjäämisstrategiaksi lisäkoulutuksen hankkimisen omalta alalta. Kuitenkin sukupolven kuuluvissa on varmasti myös niitä, jotka ovat lamavuosina hankkineet kokonaan uuden koulutuksen, osa ehkä sen vuoksi, ettei aiemmalla koulutuksella ole ollut enää käyttöä kiristyneessä työmarkkinatilanteessa.

Kirjoituspyyntöön vastannut nainen oli valmistunut oppisopimus-koulutuksella ammattiin ja sai alaansa vastaavan työn, jossa työskenteli neljä vuotta 1990-luvun alussa. Lamavuosina työttömäksi jäätyään hän kertoo opiskelleensa toista alaa seitsemän vuotta, mutta päätyneensä takaisin entiseen työpaikkaansa sijaiseksi. Tästä eteenpäin tulevat esille samantapainen tyytymättömyys esimiesten ja johdon toimintaan kuin mieskirjoittajan kokemuksissa. Toisaalta tyytymättömyyden syyt ovat erilaisia, koska nainen on julkisen sektorin työntekijä toisin kuin mieskirjoittaja, ja ne kohdistuvat julkisen sektorin (kuntien) säästötoimiin: *”Koko ajan tuli paineita ’yläkerrasta’ eli johtoportasta, kaikesta piti säästää ja tinkiä vaikka oli olevinaan nousukausi”*.

Naisen tyytymättömyys ei johtanut omien oikeuksien voimakaaseen ajamiseen kuten mieskirjoittajan kertomuksessa, vaan nainen alkoi oireilla sekä psyykkisesti että fyysisesti, ja hänelle myönnettiin osatyökyvyttömyyseläke. Kirjoittaja kuitenkin toteaa, että hän on pystynyt kertomaan avoimesti omasta tilanteestaan työtovereilleen.

Yhtenä kyselyn pärjäämisstrategioista oli kysymyskohta ”*Avoim kertominen omista asioista vastavuoroisuutta toivoen*”, johon kirjoittaja on turvautunut. Strategiaa ei voi suoranaisesti kuvata hyvinvointisukupolvea luonnehtivaksi, vaikka sen oli valinnut 65 prosenttia sukupolven vastaajista. Vaihtelu oli kuitenkin eri sukupolvilla varsin pieni (65–73 prosenttia oli käyttänyt strategiaa).

Naista voisi tämän perusteella luonnehtia epätyypilliseksi hyvinvoinnin sukupolven edustajaksi, koska sairastuminen tai eläkejärjestelyt eivät olleet sukupolvelle ominaisia kyselyaineiston perusteella. Toisaalta kirjoituksen loppu sisältää asioita, joita voi pitää enemmän sukupolvea luonnehtivina. Vaikeista kokemuksista huolimatta kertomus sisältää positiivisia asioita työtovereista ja työn sisällöstä:

”Esimieheni kannustaa jatkamaan töitä vaikka välillä tuntuu että osa-aikaisuuskin on raskasta. Ja niin hyviä työkavereita kuin minulla, ei kasva joka oksalla. Koen olevani onnekas kun työ on mielekästä ja työkaverit mahtavia ja pomo mukava. Näiden takia jaksan, vaikka ei tunnukaan että olisin lopulliseen eläkkeeseen asti tässä samassa paikassa, olisi ihan kiva kokeilla jotain muutakin, jos terveydentila sen joskus sallii.”

Tietty irtioton halu tai ainakin toivomus sisältyy lainauksen viimeiseen virkkeeseen. Kirjoituksen viimeinen kappale käsittelee viimeisen, vuoden 2008 aikana tapahtuneen taloustaantumien jälkeisiä aikoja ja sen vaikutuksia hänen omaan työhönsä. Sen voi katsoa sisältävän myös yleisempää arvopohdintaa ja kritiikkiä jatkuvia organisatorisia muutoksia kohtaan:

”Omassa kunnassani on nyt suuret muutokset edessä. Siis eivät mitkään todelliset muutokset vaan erilaiset strategiset ja organisaattoriset muutokset. Joku taho on palkannut jonkinlaisen konsultin joka on suurta korvausta vastaan keksinyt erilaisia sanoja joilla voi hankalasti kuvailla uusia virkoja ja eri ihmisten toimia ja töitä, ja näiden mukaan mullistetaan kaikki ja isoilla pomoilla on fiilis että nyt tehdään jotain uutta ja hienoa. Mutta tästä työläisen näkökulmasta se on vain sanahelinää ja turhanpäiväistä hölynpölyä joilla ilmeisesti on tarvetta johtoportaalte joilla ei näköjään ole parempaakaan tekemistä. Suunnattoman ärsyttävää, koska nekin rahat olisi voitu käyttää huomattavasti paljon tarpeellisempiinkin asioihin, kuten nuorisotyöhön tai kirjastotyöhön tai terveydenhuollon ongelmien ratkaisuun. Näitä asioita yritän olla miettimättä tai yöunet menevät ja tulen turhan aggressiiviseksi. Koetan keskittyä siihen mikä on toimenkuvani ja olla hyvä ja ystävällinen asiakaspalvelija pohtimatta liikoja kaupungin strategioita. Vaikeaa se on välillä, sillä epäoikeudenmukaisuus on yksi pahimmista asioista mitä tiedän, ja sitä on hurjasti liikkeellä. Mutta eivät ne asiat rutisemallakaan ratkea, olen kertonut näkemyksistäni esimiehilleni ja se taitaa olla ainoa tapa jollain lailla vaikuttaa tapahtumien kulkuun.”

Lainauksen lopussa voi myös erottaa tietynlaista muutosta vastaajan toimintatavoissa: kun hän aiemmin oli reagoinut epäoikeudenmukaisiksi kokemiinsa asioihin psyykkisellä ja fyysisellä oireilulla, niin sen sijaan hän on alkanut puhua asioista, sekä omasta tilanteestaan että yleisemmin työpaikkaansa ja kotikuntaansa koskevista asioista avoimesti työtovereidensa sekä esimiestensä kanssa.

Kuuluisia hyvinvoinnin sukupolven lukeutuvia:

Urheilijoita: Marjo Matikainen-Kallström (1965), Teemu Selänne (1971), Jari Litmanen (1970), Kimmo Kinnunen (1968), Heli Rantanen (1970), Esa Tikkanen (1965), Jarmo Myllys (1965), Janne

Ojanen (1968), Mika Salo (1966), Mika Häkkinen (1968), Marcus Grönholm (1968)

Pianisti Olli Mustonen (1967)

Sarjakuvapiirtäjiä: Pertti Jarla (1971) *Fingerpori*, Jussi ”Juba” Tuomola (1965) *Viivi ja Wagner*

IT-pioneereja: Linus Torvalds (1969), Risto Siilasmaa (1966), Tatu Ylönen (1968)

Marco Bjurström (1966)

Näyttelijöitä: Samuli Edelmann (1968), Tommi Korpela (1968)

Runoilija Heli Laaksonen (1972) sekä kirjailijat Anna-Leena Härkönen (1965) ja Jarkko Tontti (1971)

Ministereitä: Jan Vapaavuori (1965), Pia Viitanen (1967), Alexander Stubb (1968), Henna Virkkunen (1972), Susanna Huovinen (1972)

Lamasukupolven profiili

Anu Järvensivu

Kyselyvastausten perusteella lamasukupolvella on selvästi oma erityinen profiilinsa. Osittain se on samankaltainen kuin öljykriisin sukupolvella. Näitä kahta sukupolvea yhdistää taantuma-ajan nuorten mielenmaisema. Toisaalta lamasukupolven profiili muistuttaa Y-sukupolvea, sillä nämä kaksi sukupolvea ovat kokeneet vain 90-luvun laman jälkeisen työelämän. Niin ikään niille kansainvälisyyden korostuminen, tietotekniikka, virtuaalisuus ja erilaiset mobiiliyhteydet ovat luontevia.

Käsittelen seuraavaksi sellaisia kyselyn kohtia, joissa lamasukupolvi tällä hetkellä erottui kaikista muista sukupolvista ja kuvaan tätä kautta sen omaa profiilia. On selvää, että osa tekijöistä voi lopulta selittyä jollain muullakin asialla kuin sukupolvella, esimerkiksi voi olla niin, että sattumalta johonkin sukupolveen on valikoitunut paljon tietystä ammatissa toimivia. Aineistomme on kuitenkin siinä määrin rajallinen ja pieni, ettei se mahdollistanut muiden tekijöiden poissulkemista. Poissulkemiset ja tarkennukset jäävät myöhempien tutkimusten tehtäviksi. En kuitenkaan rakenna profiilikuvausta pelkästään kvantitatiivisen analyysin varaan, vaan käytän myös laadullista aineistoamme pyrkimyksenä koostaa näistä aineksista looginen kokonaisuus.

”Hyvä työntekijä pärjää aina”

Kyselyn perusteella näyttäisi siltä, että lamasukupolvi kiinnittää muita sukupolvia enemmän huomiota siihen, millaisia odotuksia muut sen työhön kohdistavat ja pyrkii täyttämään havaitsemansa odotukset. Se tunnistaa muita sukupolvia suuremmassa määrin, että sen työhön kohdistuu keskenään ristiriitaisia odotuksia. Sen edustajien työ myös rytmittyy suurelta osin yhteistyötahoilta ja työtovereilta tulevien reagoitua edellyttävien ”impulssien”, kuten sähköpostiviestien perusteella. Se mieltää monenlaisten tehtävien kuuluvan itselleen, sillä kaikkein

pienin osa juuri lamasukupolvesta vastasi työtehtäviinsä sisältyvän sellaisia hallinnointitehtäviä, joiden se ei kokisi kuuluvan itselleen.

Lamasukupolveen kuuluvat kokevat muita harvemmin työajan joustavan. Heidän on vaikea vetää työlleen rajoja ja työasiat pyörivät mielessä myös vapaa-ajalla. Työaikaa ei heidän mielestään kontrolloida liikaa – kenties ennemminkin liian vähän? Kuitenkin työn rakentamista projektimuotoon he pitävät työn kontrollia lisäävänä piirteenä useammin kuin muut. He kokevat, etteivät saa riittävästi palautetta työstään eivätkä koe voivansa vaikuttaa ansioihinsa yhtä paljon kuin toiset sukupolvet.

Jos työn rajaaminen onkin lamasukupolven edustajille vaikeaa, työyhteisön rajojen hahmottamisessa tämän sukupolven edustajat ovat hyviä. Niin ikään heidän mielestään kollegat eivät ole nykyisin työpaikalla koolla samaan aikaan sen harvemmin kuin ennenkään. Tämä liittyyne sukupolven suhteelliseen nuoruuteen. He ovat tottuneet rajat ylittävään työhön. Sen sijaan sosiaalista mediaa tämä sukupolvi ei koe työn kannalta tärkeäksi itselleen yhtä usein kuin muut, mikä on mielenkiintoista, mutta saattaa selittyä sukupolven ”vakavan mielenmaiseman” kautta. Ehkä sosiaalisessa mediassa on lamasukupolven mielestä liikaa epäilyttävän kevyitä aspekteja, jotta sen voisi ottaa aivan vakavasti oman työn osaksi. Lamasukupolvi ei myöskään usko yhtä paljon kuin muut, että tietokone- tai verkkopelaaminen voisi tuottaa työelämässä tarvittavia taitoja tai kontakteja, muttei toisaalta usko kyseisen toiminnan haittaavankaan työssä pärjäämistä.

Lamasukupolven edustajat kokevat muita sukupolvia vahvemmin työelämässä ja työyhteisössään vallitsevan tasa-arvoisen tilanteen. He uskovat eri sukupolviin kuuluvien välisen tasa-arvon toteutumiseen työelämässä. Niin ikään heidän kokemuksensa mukaan eri-ikäisten välillä toteutuu heidän omassa työyhteisössään palkkatasa-arvo useammin kuin muiden sukupolvien mielestä. He myös allekirjoittavat muita harvemmin väitteen, että heidän työyhteisössään jotkut valikoisivat parhaat tehtävät päältä ja toiset tekisivät kaiken jäljelle jäävän.

Ei ole yllätys, että pärjäämisorientoituneesta lamasukupolvesta löytyy sen sijaan eniten allekirjoittajia väitteelle ”hyvä työntekijä pärjää

aina”. Oman osaamisensa tämän sukupolven edustajat kokevat paremmaksi turvaksi kuin toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, tosin tässä lamasukupolvi eroaa selvästi muista yhdessä suurten ikäluokkien kanssa. Sen sijaan lamasukupolveen kuuluvat ovat käyttäneet sukupolvista eniten pärjäämisstrategianaan oman osaamisen tai tiedon panttaamista oman edun vuoksi. Ilmeisesti oma osaaminen on lamasukupolven keskeinen turva, kun taas toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen he eivät osaa luottaa toisaalta taantumassa kehittyneen mielenmaisemansa ja toisaalta uuden työelämän logiikkaan kasvamisensa takia.

”Työnantajaan sitoutuminen ei kannata”

Pärjäämisstrategioiltaan lamasukupolvi poikkeaa toisista sukupolvista jossain määrin. Lamasukupolvi etsii tukea työtovereilta hieman muita useammin. Samoin uskonnosta tai hengellisyydestä tämän sukupolven edustajat olivat hakeneet turvaa muita useammin. Niin ikään lamasukupolven edustajat panostivat muita useammin vapaaehtoistyöhön. Näyttää siltä, että tämä sukupolvi ennemmin tukee itse muita kuin ottaa vastaan toisten tukea, mikä sopii hyvin omaa pärjäämistä korostavan sukupolven profiliin.

Viittaisiko vapaaehtoistyöhön panostaminen myös samaan piirteeseen kuin se, että lamasukupolvi tiedostaa työhön liittyviä odotuksia ja sen työ rytmittyy toisilta tulevien pyyntöjen perusteella? Lamasukupolvi ottaa toisten odotukset huomioon, mutta tunnistaa myös oman tilanteensa ja omia toiminnan mahdollisuuksiaan.

Sukupolven profiliin kuuluu sekä hyvin räväkkää asioihin puuttumispyrkimystä että muita melko aktiivisia strategioita. Sukupolvi nimittäin erottuu muista siinä, että siihen kuuluvat uhkaavat useammin työpaikan vaihdolla, kyseenalaistavat avoimesti toimintatapoja ja kyseenalaistavat avoimesti myös muutoksia. Työpaikkaa ja alaa tämän sukupolven edustajat vaihtavat muutosten tuoksinassa muita herkemmin. Perhevapailta he ovat palanneet muita sukupolvia useammin tarttuakseen kiinnostavaan työtarjoukseen.

Niin ikään lamasukupolven edustajat kertovat selkeästi toisia useammin irtisanoutuneensa kohtaamiensa muutosten vuoksi. Samoin sukupolvi reagoi vähentämällä tai lopettamalla työnantajaan sitoutumisen. Sen edustajat myös kertovat muita suuremmassa määrin, etteivät voi luottaa työnantajaansa. Edelliset seikat sopivat yhteen sen kanssa, ettei lamasukupolvi koe psykologisen sopimuksen tasapainoa yhtä suuressa määrin kuin muut sukupolvet. Ilmeisesti lamasukupolvi pohtii paljon erilaisia työhön liittyviä odotuksia ja toisaalta kokee erityisen selvästi työnantajan sitoutumisen vähäisyyden ja ajattelee ja toimii sen mukaisesti. Toisaalta se on muita valmiimpi katsomaan asioita läpi sormien, jotta oma työsuhde jatkuisi.

Lamasukupolven edustajat osaavat tarvittaessa myös tasapainottaa psykologisen sopimuksen vaihtosuhdetta työsuhteensa sisällä säätelemällä työn ja vapaan välistä tasapainoa ja rajapintaa. He mainitsivat toisia useammin työelämässä kohtaamiensa muutosten vuoksi erottaneensa työn ja vapaan aiempaa tarkemmin. He kertoivat myös löytäneensä muutostilanteessa voimaa muita sukupolvia useammin oman työn tarkemman ajallisen ja sisällöllisen rajaamisen kautta. Niin ikään he tunnustivat toisia sukupolvia laajemmassa määrin soveltaneensa työelämässä hiljaisen tai avoimen vastarinnan muotona luvattua vähemmän tekemistä. Toisaalta lamasukupolveen kuuluvat myös tekevät ajatustyötä tai keskittymistä vaativaa työtä kotona toisia sukupolvia runsaammin.

Lamasukupolvesta suurin osa elää vielä asuntolainan ja lapsiperheen elämänvaihetta, mikä osaltaan vaikuttanee siihen, että sen käyttämät strategiat ovat hyvin työ- ja työsuhdekeskeisiä. Varsinaisia palkkatyöstä irtautumista ilmentäviä strategioita tämä sukupolvi ei näyttäisi suosivan, vaan irtisanoutumisetkin johtavat työpaikan vaihtoon.

”Tilanne haltuun ja toimitaan”

Aiemmin kirjassa tuotiin esiin, miten avokysymyksiä analysoidessa huomio kiinnittyi nopeasti lamasukupolven edustajien vastaamisen tapaan. He nimesivät selkeästi avainmuutoskokemuksensa ja sen jäl-

keen erittelivät huolellisesti, miten olivat tilanteessa toimineet. Pärjäämisstrategioiden luettelot saattoivat olla pitkiäkin. Tämä vastaamisen tapa poikkesi eksaktiudessaan ja erittelevyydessään muiden sukupolvien vastaamisen tavasta.

Edellisen huomion vuoksi analysoimme kyselyn pärjäämisstrategioita tiedustelevan osuuden myös siitä näkökulmasta, miten paljon eri sukupolvet olivat ylipäänsä käyttäneet erilaisia pärjäämisstrategioita. Tarkastelimme, monenko pärjäämisstrategian kohdalla kullakin sukupolvella oli eniten kyllä-vastauksia prosenttiosuuksina. Erot sukupolvien välillä olivat hämmentävän suuria.

Kärkitilan erilaisten pärjäämisstrategioiden laajamittaisessa käytössä otti lamasukupolvi. Sen edustajat olivat valloittaneet suurimman käyttäjäryhmän aseman 40 pärjäämisstrategian kohdalla. Toiseksi sijoittui diginatiivien sukupolvi 29 pärjäämisstrategialla. Kolmannen sijan nappasi hyvinvoinnin sukupolvi 20 pärjäämisstrategiallaan. Neljäntenä olivat suuret ikäluokat 15 strategialla ja vähiten strategista voimaa löytyi öljykriisin sukupolvelta, joka otti kärkitilan vain 10 pärjäämisstrategian osalta.

Vaikuttaa siis siltä, että lamasukupolven pärjäämisorientaatio on poikkeuksellinen. Sukupolven edustajien kyky reflektoida tilannettaan ja käyttää monia erilaisia keinoja pärjätäkseen on jollain tapaa parempi kuin muiden. Näkykö tässä työelämän muutosten ohella se, millaisissa olosuhteissa sukupolvi varttui aikuisuuteen? Mitä sen mielenmaisemaan tarttui 1990-luvun alun yhteiskunnallisessa kriisitilanteessa?

Polarisaatiotuntemusten mittatikka

Kirjoituspyyntöömme vastasi muutama lamasukupolvea edustava ihminen. Yksi tarinoista osuu erityisen karikatyyrimäisesti yhteen sen profiilin kanssa, joka kyselyn perusteella lamasukupolvesta piiryy. Kyseessä on yksi niistä harvoista kirjoituksista, jotka eivät edusta tyyppillistä organisatorisista muutoksista liikkeelle lähtevää ja sairastumiseen päättyvää muutostarinamallia. Tarinassa ei mainita ollenkaan

organisatorisia muutoksia, ei tuskailta raskaita ihmissuhteita eikä edes sairastuta. Nainen kirjoittaa aivan toisenlaisella juonella.

”Olen 34 –vuotias (vuosi 2011) julkissektorilla työskentelevä akateeminen nainen. Tulin 1,5 vuotta sitten silloin vielä määräaikaisena, nelisen kuukautta talossa olleena tavallaan ohitetuksi yhtä tehtävää koskevassa henkilövalinnassa. Esimiestoimintaa kohtaan minulla ei ole mitään huomauttamista ja valittu henkilö hoitaa tehtävää erittäin hyvin. Vedin siis yksinkertaisesti vain lyhyemmän korren ja minulle osoitettiin tehtävä, josta valittu henkilö siirtyi uuteen tehtävään. Substanssiltaan tuo tehtävä ei ole koskaan vetänyt minua erityisesti puoleensa, vaikka määräaikaisena ollessani tein myös tähän alueeseen kuuluvia suunnittelutöitä.

Reagoin voimakkaasti ja kerroin olevani pettynyt valintaan. En kuitenkaan ole antanut pettymykseni näkyä millään tavalla tehtävieni hoidossa, vaan saanut esim. kehityskeskustelussa kiittävää palautetta. Jonkin aikaa esimies oli kuitenkin varpaillaan ja ilmeisesti varautui pahimpaan: sairasteluun, laiminlyöntiin, erakoitumiseen tms. Itse koin kohtelun kuitenkin pikemminkin huolestuneeksi kuin kyttäväksi.

Selvisin pahimmasta slaagista ja elämä jatkui, mutta koska tunnen itseni hyvin, tiedän, että nykyiseen tehtävääni en jää yhtään pidemmäksi aikaa kuin on välttämätöntä. Nykyinen työyhteisöni on ihan mahtava, senkään takia en ole tuskissani hakenut ihan mitä tahansa muuta paikkaa. Haluan kuitenkin löytää työn, joka vastaa paremmin kutsumustani ja lahjojani, koska haluan selvittää, kuinka hyvä minusta voisi tulla. Tyytymättömyys nykyiseen vaativaan ja organisaation kannalta tärkeään, mutta välillä hyvin turhauttavaan työhön, on ajoittain voimakasta, mutta koen kuitenkin myös työniloa tilanteissa, joissa joku iso asia nytkähtää eteenpäin tai voin oikeasti olla avuksi asiakkaille.

Pärjään hyvin, koska tiedän tämänkin tehtävän näyttävän joskus oikein hyvältä cv:ssäni ja koska tiedän ehtiväni työurani aikana vielä jos jonkinlaisiin tehtäviin. Olen edennyt valmistumisen jälkeisellä urallani ihan kivasti vajaassa neljässä vuodessa erityissuunnittelijaksi. Työtyytyttömyyden aiheuttaa tietoisuus siitä, että hoitamani tehtävä ei voi koskaan kasvaa niihin mittoihin, että se aidosti motivoi ja sopii minulle ihmisenä ja oman koulutusalani edustajana. En vähättele sitä, haluan vain toimia enemmän ”mikrotasolla”, lähellä ihmistä.

Haluan varmistaa, että seuraavassa haussa minua ei voi enää yhtä helposti ohittaa. Aloitin tänä syksynä työnohjaajakoulutuksen, koska havittelemissani tehtävissä siitä on varmasti etua. Koen sen paitsi hyödylliseksi myös hyvin erityisellä tavalla omaksi. Pidän myös huolta maineestani mukavana työkaverina ja ahkerana työntekijänä. Ei ole työnantajani vika, että en juurikaan pidä nykyisestä työstäni, mutta niin kauan kuin vastaan ao. asiakokonaisuudesta ei minulla ole mielestäni mitään oikeutta lyödä lekkeriksi. Olen aina hoitanut työni hyvin, teinpä mitä tahansa. Lähdän, kun olen varma siitä, että vaihdan parempaan. Toisaalta en pidä kiirettä, koska työsuhteeni on vakaa ja haluan jossain vaiheessa perheen. Ehkä siinä olisi sauma etsiä rauhassa motivoivampi työ.

Teen kunnianhimoisesti työtä ja aikaansaannoskykyeni on mielestäni A-tasoa. Minulla ei koskaan ole päiviä, jolloin en saa paljon aikaiseksi. Kahvitunnit jäävät melkein aina väliin ja käyn töissä lähinnä tekemässä työni, en sosialisoimassa jatkuvasti ympäriinsä, vaikka minulla onkin aina aikaa, kun joku tulee juttelemaan ja olen aina hyvällä tuulella. Tällä tavalla varmistan, että välillä hullusta kiireestä ja puristuksesta huolimatta pääsen kohtuulliseen aikaan kotiin, harrastusten ja ystävien pariin. Teen siis jatkuvasti kovalla tempolla ja itseäni säästämättä työt, että minulle jää mielestäni tarpeeksi aikaa hoitaa asioita, soittaa kullalleni ja vain olla.

Tämä on aika karmeaa tapaa elää, mutta tiedän, että sitä ei kestä ikuisesti. Koska työni on tällaista tällä hetkellä, niin se pikemminkin vahvistaa käsitystäni siitä, että en halua tehdä sellaista työtä, jossa joutuu jatkuvasti pinnistelemään, muistuttelemaan ihmisiä ja kestävästi toimintaa ohjaavan organisaation päämäärättömyyttä ja ajattelemattomuutta. Haluan tehdä työtä, jossa voin omalta osaltani vaikuttaa asiakkaiden työssä jaksamiseen heitä vahvistamalla ja tukemalla.

Nyt siis vain odotan tilanteiden kehittymistä ja uusia mahdollisuuksia, opin ottamista kaikesta, mitä työssä tulee vastaan ja laskemalla jonkin verran palkkatyön merkitystä elämässäni. Koska en ole vielä kovin kokenut, kuuntelen erityisen tarkalla korvalla kokeneempien ohjeita ja näkemyksiä, hyödynnän heidän tietoaan ja kokemuksiaan ja mietin, mitkä niistä voin itse allekirjoittaa ja ottaa käyttöön. Se lisää tavallaan ammatillista itsevarmuuttani ja jollain hassulla tavalla omasta mielestäni kasvattaa myös ”virkavuosiäni”. Tällä yhdistettynä nuoruuteeni voin ehkä saada tiukassa valintatilanteessa kaulaa muihin hakijoihin.

Olen aina halunnut tehdä pikemminkin ”jaloa” ja yhteiskunnallisesti arvokasta työtä kuin ansaita mahdollisimman paljon. Minun aikani tulee kyllä, nyt vain pidän pääni kylmänä, työmarkkina-arvoni korkeana ja maineeni hyvänä. Ei se ole edes vaikeaa, koska nämä asiat tulevat myös sisältä persoonastani.”

Ensimmäisen lukukerran jälkeen olin kirjoittanut tämän kirjoituksen sivuun sanoja: ”täydellinen nainen”, ”odottelija”, ”sijoittaja”, ”sietäjä”, ”peluri”, ”hallinnan yritystä”, ”ristiriitainen”. Kirjoituksessa kuvastuu sama kuin lamasukupolven antamissa kyselyn avovastauksissa: tarkkuus ja viiveys tilanteen ja itsen analysoinnissa sekä hallinta, selvät suunnitelmat ja strategiat. Kuten edellä kerrottiin, jopa vastaustyylillä kyselyn avovastauksissa oli lamasukupolven edustajilla hyvin tarkka ja

tehtäväksiannon mukainen. Suoritusorientaatio näkyi niin vastausten kirjoitustavassa kuin sisällöissäänkin.

Yllä siteeratusta kirjoituksessa ei sen jonkinasteisesta kärsimystarinaluonteesta huolimatta ole merkkejä työelämän kaaoksellisuuteen hukkumisesta, jota muiden sukupolvien ja aivan erityisesti Y-sukupolven kohdalla esiintyy. Sen sijaan kirjoituksessa näkyy vahvan hallinnan ohella luja usko siihen, että parempi tilanne tulee ja sopivampi työpaikka löytyy.

Kirjoittaja on ollut aluksi määräaikaisena, mutta hän ei korosta sitä. Se kuuluu asiaan. Hän havaitsee ”organisaation päämäärättömyyden” ja muut ongelmat, mutta irrottaa ne itsestään. Ne ovat toiminnan reunaehtoja, joita hän analyttisesti arvioi ja tekee niistä omat johtopäätöksensä. Tasapainottaapa hän hiukan vaihtosuhtedekin ”laskemalla palkkatyön merkitystä elämässään”, vaikka samalla kuvaakin itsensä täydellisenä A-luokan suorittajana.

Vaikuttaa siltä, että kirjoittaja periaatteessa tuntee hyvin itsensä, omat vahvuutensa ja sen, mitä haluaa, mutta ei ehkä sittenkään ole varma, ovatko hänen suorituksensa riittäviä tai mihin suuntaan psykologinen sopimus on kallellaan. Hänellä on oma sisäinen tarinallinen projektinsa. Vaikka hän huomioi kaikki muutkin, kuten kollegat, työnantajan, asiakkaansa, kultansa ja tulevat lapsensa, nämä tahot eivät hänen tarinaansa kirjoita. Hän on päättänyt jollain aikavälillä pärjätä, vaikka olot eivät juuri nyt olekaan kovin hyvät ja taustalla on traumaattinen kokemus häviämisestä työpaikan haussa.

Tarina on yhtä aikaa rehellisen ja hallitun oloinen ja toisaalta kerrotaan liittyy jotain keinotekoisien oloista. Näiden seikkojen vuoksi kai olin kirjoittanut marginaaliin ensivaikutelmana sanan ”ristiriitainen”. Myös lämpö ja viileys häilyvät tarinassa. Kirjoitus on viileästi kirjoitettu tarina pyrkimyksestä auttaa ja parantaa maailmaa. Mieleen palaavat kansainväliset tutkimukset, joissa X-sukupolven edustajia on luonnehdittu vaikeasti ymmärrettävissä oleviksi (Arsenault 2004).

Voisiko sanoa, että nainen yrittää vain sinnikkäästi pärjällä siinä merkityksessä kuin Räsänen ja Trux (2012) sanaa käyttävät? Yrittääkö

hän tehdä hyvää suoritusta ja toimia tai ainakin kirjoittaa sillä tavoin kuin tietää muiden odottavan?

Tarinaa kirjoittaa ”täydellinen nainen” olosuhteissa, jotka eivät ole täydelliset, mutta eivät huonotkaan. Nainen ei yksinomaan toivo, että tulevaisuudessa häntä odottaisi jokin parempi, vaan hän on päättänyt, että siellä odottaa. Siellä odottaa mahdollisuus tehdä kutsumustyötä ja siksi kannattaa sinnitellä, laskea ja suorittaa, tuntuipa miltä tahansa. Tämä määrätietoisuus tekee kirjoittajasta lähes pelottavantuntuisen auttajan.

Tarinasta näkyy kuitenkin jotain enemmän, jotain sellaista, jolla olisi mahdollista selittää ristiriitaisuutta. Siitä huokuu lamasukupolvelle ominainen jatkuva pelko siitä, että häviää työmarkkinoiden ankarassa kamppailussa. Siitä naisen kirjoitus alkaa ja siihen se päättyy. Se on peruskokemus, jonka muuten hyvin reflektiivinen sukupolvi ottaa annettuna ja jonka vuoksi irrotimme lamasukupolven erilleen hyvinvoinnin sukupolvesta ja nämä yhdistävästä profiilittomasta X-sukupolvesta.

Lamasukupolvi on herkkinä nuoruusvuosinaan nähnyt poikkeuksellisen raa’an talous- ja työmarkkinatilanteen. Se on oppinut, että sukupolvi jakautuu kahtia: hyvin pärjäävät saavat työtä ja pysyvät siinä, huonosti pärjäävät putoavat lujaa. Lamasukupolven työkokemukset alkoivat taistelusta kesätöistä lähes toivottomassa tilanteessa. Sen jälkeen oli löydettävä varsinainen työpaikka, vaikka kaikkialla väkeä vähennettiin ja nuorisotyöttömyys oli vuosikausia ennätysmäinen. Määräaikaisen työsuhteen saaminen oli etenkin tämän sukupolven naisille lottovoitto, ei suinkaan pettymys, kuten joissakin hyvinvoinnin sukupolven kirjoituksissa esitettiin. Työsuhteen kuului alkaa määräaikaisuuksilla, kuten naisenkin tarinassaan olettaa.

Lamasukupolvea on arvioitu työmarkkinoille integroitumistilanteessa yhtä kovalla kädellä kuin sitä aikoinaan kouluttiin peruskoulussa, joka oli sen kouluvuosien aikaan vielä uusi malli ja josta oli vasta juuri edeltävinä vuosina poistettu tasokurssit. Uuden tasa-arvon takana opettajat elivät lamasukupolven kouluvuosina vielä vahvasti vanhassa maailmassa, jossa oppilaat jakautuivat kahtia: hyviin ja huonoihin. Jo peruskoulussa tiedettiin, ketkä olivat tulevia ”amislaisia” ja ketkä lukiolaisia, vaikka kaikki olivatkin tasa-arvoisia.

Ikäluokkien kahtiajako oli lamasukupolven lapsuudessa ja nuoruudessa yhtä aikaa vaiettu ja aivan ilmeinen. Silloinen uusi kulttuurinen tarina kertoi peruskoulusta, kaikkien tasa-arvoisista mahdollisuuksista ja koulutusjärjestelmän umpikujien häivyttämisestä, mutta arjen kokemukset rakensivat aivan toisenlaisen tarinan suomalaisen yhteiskunnan luonteesta. Tosielämän nelikenttää piirrettiin jaotellulla, jossa erotettiin toisistaan koulussa pärjäävät tytöt, pärjäävät pojat, heikosti koulussa pärjäävät tytöt ja heikosti pärjäävät pojat. Kullekin ryhmälle oli oma ennalta suunniteltu polkunsä. Vain hieman mutkia oikoen voisi jatkaa, että nelikenttä tuotti opettajia, insinöörejä (Deellä tai ilman), sairaanhoitajia ja automekaanikkoja, ainakin maaseutupaikkakunnilla, joilla myös kunkin kohtalo tehtiin selväksi viimeistään yläasteen aikana. Kohtalo oli kiinni sukupuolesta ja omasta pärjäämisestä, koulumenestyksestä.

Tämä lamasukupolven nahoissaan kokema lukion ja sukupuolen erottelevaan vaikutukseen perustunut kahtiajaon tarina sai vahvistuksensa sen elässä nuoruuden herkkyyuskautta silloin, kun Suomessa kaikki romahti. Lamasukupolven mielenmaisemaan painuivat tuttu- jen ihmisten kokemat äkkipudotukset. Jokaisen tuttavapiiriin kuului joku, joka menetti kaiken asuntolainan moninkertaistuessa yhden yön aikana. Moni tunsii yrittäjiä, joiden kohtaloksi saattoi koitua kymmenien miljoonien velkaloukku. Näiltä ihmisiltä ei viety vain heidän rehellisellä työllä ansaitsemansa omaisuus, vaan heiltä vietiin sen ohella tulevaisuus. Jotkut tutut ihmiset syrjäytyivät laman nuorten kasvojen edessä, toiset menettivät yrittämisenhalunsa tai tekivät jopa itsemurhan. Lamasukupolvi varttui aikuiseksi ja teki opintoja ja työtä koskevia valintoja keskellä raadollisia kärsimystarinoita, joilla oli selkeät yhteydet työhön ja työelämään.

1990-luvulla nuoret kuulivat kertomuksia siitä, miten valtiovalta oli pettänyt pienen ihmisen. Toisenlaisista lupauksista huolimatta oli tehty ratkaisu, jolla pelastettiin suurpääoma ja pankit ja sääliittä laitettiin maksumiehiksi tavalliset ihmiset: naapurit, omat vanhemmat tai ystävän vanhemmat. Lamasukupolven kuuluvat näkivät näiden ihmisten kärsimyksen ja epätoivon omalla herkkyyuskaudellaan, moraalitajun muokkaantumisen vaiheessa.

Kaksikymmentä vuotta myöhemmin he tekevät viileät analyysit tilanteista, kehittävät nipun pärjäämisstrategioita, mutta samalla huomioivat toisia ja toisten odotuksia kenties muita sukupolvia herkemmin. Toisten tai oma tuska on tarttunut heihin lähtemättömästi, mutta se ei ole lamaannuttanut toimintakykyä, päinvastoin. Toisten ihmisten ja tilanteiden ”oikea lukeminen” on lamasukupolven kokemuksen mukaan tärkeää, paitsi oman pärjäämisen kannalta, myös siksi, että toiset, se huonosti pärjäävä puolikas, tarvitsee apua.

Auttaminen oli siteeratulle kirjoittajalle tärkeää ja se tuotti hänelle tyydytystä. Kyselyssäkin vapaaehtoistyöhön panostavat enemmän lamasukupolven kuuluvat kuin hyvinvoinnin sukupolven edustajat, jotka kylläkin pohtivat paljon arvoihin ja etiikkaan liittyviä asioita ja pyrkivät elämään arvojensa mukaan. He eivät kuitenkaan eläneet Suomen talouskatastrofia yhtä herkässä iässä eikä heidän mielenmaisemaansa painunut sen ajan henki samalla tavoin kuin lamassa aikuistuneiden mielenmaisemaan, vaikka he saattoivat joutua lujille työmarkkinoiden ahtaudessa. Ehkä hyvinvoinninsukupolvi kohtasi laman enemmän omakohtaisina kolhuina, minkä vuoksi he tänään puolustavat ennen muuta omia oikeuksiaan. Lamasukupolvi taas enemminkin näki herkkyyksikaudella toisten kärsimyksen, mikä saa sen toimimaan sinnikkäästi pyrkien välttämään huonoa kohtaloa omalla ja toisten kohdalla.

Lamasukupolven nuorena saamista kokemuksissa kaikki viittasi vahvaan kahtiajakoon; toiset jäävät henkiin, toiset putoavat. Raja on selkeä ja jyrkkä. Kehenkään ei voi luottaa, sillä niin sanotun hyvinvointivaltion päättäjätäkään eivät epäröi tehdä ratkaisuja, joista seuraa laajamittaista ja syvää kärsimystä tavallisille, rehellisille ja työteliäille ihmisille. Ihmisille luodaan valheellisia tarinoita ja sitten tehdään jotain aivan toista, kuten jo peruskoulussakin koettiin. Hyvinvointivaltio ei takaa hyvinvointia. Luottavaiset ja toisia huonommin pärjäävät tiputetaan.

Lamannuoret oppivat, että olet joko häviöjä tai selviytyjä. Mitään siltä väliltä ei ole. Jos tunnet olevasi voittaja, voit silti pudota koska tahansa. On oltava koko ajan varuillaan ja valmiina. On ymmärrettävä

lähteä epäilyttäväksi käyneestä työpaikasta ajoissa. Strategioita pitää olla takataskussa kaikkien mahdollisten tilanteiden varalta eikä sittenkään voi olla varma. Turvallisuuksi ei ole, mutta jos pysyt pinnalla, tehtäväsi on auttaa niitä toisia, sillä ei heitä kukaan muu auta. Ellei sitten Jumala, johon lamasukupolvi turvautui muita enemmän.

Ehkä tätä taustaa vasten voi ymmärtää, miksi yksi äkkiseltään mitättömältä tuntuva henkilövalinta vaikutti niin lähtemättömästi yllä siteerattuun naiseen, että hän aloitti kirjoituksensa kertomalla siitä ja kirjoitti koko tarinansa juonen sen ympärille painottaen, että tulevia kisoja hän ei häviäisi. Ei hän todennäköisesti kirjoittanut niin siksi, että hän olisi ollut erityisen kilpailullinen ja laskelmoiva luonne, vaan koska hänellä oli lamasukupolven mielenmaisema. Hän koki olevansa kestävässä tilanteessa, koska hän oli kerran elänyt työpaikallaan hetken, jossa hän hävisi. Hän olisi akateemisesta loppitutkinnostaan huolimatta ainakin omista silmissään loppuikänsä määrätty häviäjäksi, jos hän jäisi työpaikalleen. Hän kuitenkin ”tunsi itsensä”. Hän oli selvinnyt jo pitkälle ja edennyt hyvin urallaan. Hän ei putoaisi, kunhan vaan yrittäisi riittävän kovasti ja laskisi jokaisen liikkeensä tarkoin. Oli oltava tilanteen tasalla.

Työelämä on kovaa ja armotonta lamasukupolven ihmisen mielessä. Tästä sukupolvihistoriasta katsottuna ei ole yllättävää, että lamasukupolven työelämän muutosten avainkokemukseksi nousi siirtyminen globaalin kilpailun aikakauteen. Heidän elämänkaaren varrella kehittynyt mielenmaisemansa oli otollista maaperää jälleen yhdelle sitä vahvistavalle kokemukselle, jossa toistui logiikka: Valtaa pitävät tekevät ratkaisuja, joiden seuraukset ovat kovia tavallisille ihmisille. Kerrotaan näennäistotuuksia, valheellisia tarinoita, mutta arki on toista. Puhutaan työvoimapulasta, vaikka kaikki viittaa yhä kovenevaan globaaliin kilpailuun työstä.

Ihmiset jaetaan kahteen leiriin. On yritettävä tosi lujasti. Muuten kohtalo on kova ja häpeä lähes mahdoton kestettäväksi, koska kaikki on kiinni itsestä. Pärjääminen riippuu vain itsestä, näinhän kerrottiin jo peruskoulussa ja siellä se tarkoitti lukioon pääymistä. Siteeratulle naiselle se tarkoitti uuteen työpaikkaan pääsyä. Apua voi saada ja

antaa vain toinen samankaltainen, työkaveri, kuten tämä sukupolvi kyselyssä painotti. Mihinkään muuhun ei ole luottamista, ei ainakaan työnantajaan tai yhteiskunnan instituutioihin, se jatko.

Lamasukupolvi elää työelämän sukupolvista ehkä selkeimmin henkiinjäämiskamppailujen ja kollektiivisten traumojen jatkumolla. Koulutusjärjestelmän selviämiskamppailussa vastustajina omat luokkatoverit ja oma ikäluokka, joka jaettiin lukiolaisiin ja ammattikoululaisiin. 90-luvun taantuma laajensi kamppailun toisiin suomalaisiin ikäluokkiin ja sukupolviin, joita nuoret lähtivät haastamaan altavastaja-asemasta. Vaihtoehdot olivat työmarkkinoille integroitumisessa onnistuminen yleensä määräaikaisuuden muodossa tai pitkittynyt nuorisotyöttömyys, joka saattoi johtaa pitkäaikaistyöttömyyteen ja syrjäytymiseen. Nyt uusimmassa tilanteessa vastassa olivat koko maapallon ihmiset ja taas tapahtuisi vastaava jako: putoaa, ei putoa. Ei mitään uutta lamasukupolven ihmisille, vain taas yksi omaa mielenmaisemaa vahvistava kokemus, josta oli oman itsen, tilanteen analysointikyvyyn ja pärjäämisstrategioiden nipun varassa selvittävä.

Naisen kirjoituksessa näkyvät piirteet tulevat esiin myös muissa lamasukupolven naisten kirjoituksissa, joskaan eivät aivan yhtä ideaalittyyppisesti ja kattavasti. Ovatko ne siis tietystä ”täydellisyysvaikutelmastaan” johtuen ns. onnellisuusmuuritarinoita (ks. Roos 1987)? Jätetäänkö niissä systemaattisesti kertomatta jotain, joka kuitenkin pilkahtelee rivien väleistä ja ristiriitaisuuden tai keinotekoisuuden tunne syntyy lukijalle siitä? En usko.

Siteerattu nainen on kertomuksessaan rehellisenoloinen. Hän on myös pohtinut, että hänen tämänhetkinen ristiriitainen olotilansa ”on karkea tapa elää”. Hän haluaa auttaa muita, kunhan saa siihen mahdollisuuden ja hän aikoo sen hankkia taitavilla taktisilla siirroilla osaamistaan ja pätevyyttään lisäten. Ei ole mitään syytä olettaa, ettekö nainen ole tosissaan siinä, että hän haluaa tehdä yhteiskunnallisesti arvokasta työtä sen sijaan, että pyrkisi itseisarvoisesti etenemään uralaan hyväpalkkaisiin tehtäviin. Nämä ”jalot” halut ja pyrkimykset vain ilmenevät lamasukupolven tarinassa tällä tavalla esitettyinä; kylmän

rauhallisesti laskelmoituina ja viileänä pitkäjänteisenä strategisena suunnitteluna.

Tarinansa kirjoittanut nainen on itsekin analysoinut, että ”pään kylmänä, työmarkkina-arvon korkeana ja maineen hyvänä pitäminen tulevat kaikki myös sisältä persoonastani”. Niinhän ne tulevat, mutta aivan yhtä paljon ne tulevat naisen ulkopuolelta, kaikesta siitä, mistä hän lamasukupolven edustajana on elämänsä aikana ollut osallinen.

Kuuluisia suomalaisia lamasukupolvilaisia:

Jääkiekon Tupu-Hupu-Lupu -ketju: Ville Peltonen (1973), Jere Lehtinen (1973) ja Saku Koivu (1974)

Keihäänheittäjät: Paula Tarvainen (1973, Suomen ennätyksen haltija), Mikaela Ingberg (1974), Taina Kolkkala (1976), Aki Parviainen (1974), Harri Haatainen (1978)

Muut urheilijat: Antti Kasvio (1973), Jani Sievinen (1974), Arsi Harju (1974), Janne Ahonen (1977), Virpi Sarasvuo os. Kuitunen (1976), Aino-Kaisa Saarinen (1979), Hannu Manninen (1978), Kalle Palander (1977), Kimi Räikkönen (1979), Mika Kohonen (1977), Mikko Kohonen (1979), Sami Hyypiä (1973), Sami Laakkonen (1974), Hanno Möttölä (1976), Samppa Lajunen (1979)

Ministerit: Jutta Urpilainen (1975), Paavo Arhinmäki (1976), Ville Niinistö (1976), Krista Kiuru (1974), Merja Kyllönen (1977), Carl Haglund (1979)

Filosofi: Pekka Himanen (1973)

Menestynyt johtaja: Tuomas Syrjänen (1976), Futurice, Euroopan parhaan työpaikan 2012 toimitusjohtaja)

Sarjakuvapiirtäjä: Kari Korhonen (1973) (Lukeutuu maailman 50 parhaan Aku Ankka –piirtäjän joukkoon)

Muusikot: Ville Valo (1976), Tomi Putaansuu (1974), Tarja Turunen (1977)

Kirjailijat ja runoilijat: Sofi Oksanen (1977), Jenni Haukio (1977)

Diginatiivien profiili

Sannu Syrjä

Y-sukupolvesta eli diginatiiveista on kirjoitettu paljon ja puhuttu paljon. Tässä tutkimuksessa nuorin työelämän sukupolvista on onnistunut yllättämään meidät tutkijat monella tapaa: mitä työelämään tulee, Y-sukupolvi ei välttämättä aina janoakaan jatkuvia elämyksiä, välttelee sitoutumista tai vanno eettisten ja ekologisten arvojen nimeen. Heitä sen sijaan leimaa jatkuva oppimisen jano sekä kyky sietää muutoksia ja keskeytyksiä työssä.

On tärkeä tiedostaa, että monesti diginatiivien muista poikkeavat kokemukset johtuvat työuran lyhydestä. Kun aikaperspektiivi on vuosikymmeniä lyhyempi kuin tutkimuksen vanhimmilla osanottajilla, työelämässä ei ole ehditty kokea erilaisia aikakausia, eikä muutosten syiden ja seurausten arvioiminen ole ymmärrettävästi helppoa. Kuitenkin kyselyymme vastanneilla vuonna 1980 ja sen jälkeen syntyneillä oli kokemusta jo useammasta työpaikasta ja työnantajasta. Diginatiivit olivat olleet työelämässä keskimäärin 4,6 vuotta, vanhimmat jo 14 vuotta. Työpaikkoja oli kertynyt nopealiikkeisimmällä 12 kappaletta, keskivertovastaajalla neljä. Oletettavasti työpaikat tulevat uran edetessä vaihtumaan harvemmin, mutta tämän ikäluokan edustajat ovat kasvaneet liikkuvaan maailmaan. Heille urasuunnittelu ei tarkoita suoran viivan vetämistä valmistumisesta eläkepäiviin, vaan mielekkään kokonaisuuden rakentamista tarvittaessa merkittäväinkin suunnanmuutoksia.

Levottomaan työelämään – määräaikaisuuksiin ja työsopimusten väliin jääviin katkoksiin – uransa alusta asti tottuneena diginatiivit ovat sopeutuneet jatkuviin muutoksiin, ja työaikaa pilkkovat keskeytykset häiritsivät heitä muita sukupolvia harvemmin. Väitteen ”Jatkuvat muutokset työpaikalla haittaavat työntekoaani” kanssa oli samaa mieltä 23 prosenttia diginatiiveista. Vajaa kolmannes (31 %) diginatiiveista puolestaan allekirjoitti väitteen ”Minun on vaikea keskittyä työhöni

jatkuvien keskeytysten takia”. Eniten muutokset ja keskeytykset haittasivat kahta vanhinta sukupolvea.

Työuralla tapahtuneita merkittävimpiä muutoksia pyydettiin arvioimaan tarkemmin avokysymyksessä, ja vastauksissa korostuvat muutosten jatkuvuus sekä vaikeudet, joita koetaan kun uraa yritetään saada käyntiin epävarmuuden leimaamassa ympäristössä. Miesvastaaja kirjoitti muutoskokemuksistaan seuraavasti: ”Rakennusalalla kaikki muuttuu koko ajan, homma tuntuu puolihallitulta kaaokselta suurimman osan ajasta. Sitä vaan yrittää heilua siellä kaiken keskellä.”

Sukupolvista nuorin näyttää myöskin kärsivän vähemmän kiireestä kuin sitä edeltävät työelämän sukupolvet. Diginatiivit kokevat muita harvimmin käyttävänsä työhön liikaa aikaa ja kärsivänsä liiallisista työtehtävistä: vajaa kolmannes (31 %) diginatiiveista oli samaa mieltä väitteiden ”Käytän työntekoon liikaa aikaa” ja ”Minulla on liikaa työtehtäviä” kanssa. He myös turvautuvat useammin työtehtävien priorisointiin (81 % diginatiiveista, 59–72 % muista). On vaikea sanoa, johtuuko tämä siitä että diginatiivit käyttävät työhön vähiten aikaa ja ovat onnistuneet muita tehokkaammin välttelemään työtehtävien kasaantumista pöydälleen, vai siitä, että heidän käsityksensä liiallisesta työnteosta on erilainen ja he kokevat suoriutuvansa työtehtävistään ajallaan ja kunnialla. Oli asia kummin päin tahansa, asiaa selittänevät iän ohella ”työelämän suhdanteet”. Nousukauden aikana työelämään siirtyneillä asenne työelämään näyttää olevan rennompia. Työntekoon käytetty aika ja työtehtävien määrä kuormittivatkin kyselymme perusteella eniten öljykriisin sujupolvea ja lamasukupolvea, jotka ovat varttuneet laskusuhdanteen aikaan.

Hieman yllättäen diginatiivit ovat myös ensimmäisenä valmiita joustamaan arvojen ja työn sisällön kohdalla. Kun muista sukupolvista 79–89 prosenttia oli samaa mieltä väitteen ”Haluan työlläni edistää tärkeiksi kokemiani asioita” kanssa, diginatiiveista näin teki 68 prosenttia. Myös väite ”Työn sisältö on työsuhdemuotoa tärkeämpi asia” tukee käsitystä, jonka mukaan työ saa diginatiivien keskuudessa enemmän välineellisen arvon. Diginatiiveista 58 prosenttia arvosti työn

sisältöä ylitse työsuhdemuodon, muiden sukupolvien prosenttilukujen liikkuvat välillä 68–75.

Kirjoituspyyntöön vastanneiden diginatiivien kirjoituksissa työn sisältöä punnitaan siitä saatavaa palkkaa vasten. Osa on valmis kestämään kaoottista työtä ja johtamista hyvän palkan vuoksi, osa taas on valmis siirtymään alempaan palkkaluokkaan mielekkäämmän työn perässä. ”Olen klassinen sukupolveni lapsi työelämässä, päämäärätön ajelehtija, jota kiinnostaa vähän kaikki mutta ei sitten oikeastaan mikään tarpeeksi”, kirjoittaa eräs diginatiivi. Tämä korkeasti koulutettu nainen viihtyy työpaikassaan pitkälti työn joustavuuden ja hyvän palkan vuoksi, ja päättää kirjoituksensa näin: ”Pidän itseäni henkisesti hukassa olevana mutta aineellisesti hyväosaisena kolmekymppisen tietotyöläisen perikuvana”. Taidealoilla työskentelevä nainen puolestaan ei kadu ammatinvalintaansa, koska työ tekee hänet onnelliseksi, mutta myöntää huolehtivansa eläkekertymästään.

Internetiin, digitaalisen tiedon käsittelyyn ja näihin liittyviin tekniisiin sovelluksiin sekä laitteisiin pienestä pitäen tottuneina diginatiivit pärjäävät näillä osa-alueilla myös työelämässä. Tämä näkyy väitteissä ”Ongelmat teknisissä laitteissa ja järjestelmissä vievät huomattavan osan työajastani” ja ”Työn dokumentoinnissa ja raportoinnissa on menty liiallisuuksiin”. Laitteiden ja järjestelmien käyttäminen on näille työelämän junioreille vaivattomampaa, niinpä niistä ei tarvitse kantaa niin paljon huolta. Molemmissa väitteissä samaa mieltä olevien osuus muodosti laskevan janan vanhimmasta sukupolvesta nuorimpaan: ensin mainitun väitteen kanssa samaa mieltä oli 40 prosenttia suurten ikäluokkien edustajista ja 24 prosenttia diginatiiveista, jälkimmäisen kanssa 65 prosenttia suurista ikäluokista ja 45 prosenttia diginatiiveista.

Kuin kala vedessä digivirrassa liikkuva diginatiivi käyttää myös muita sukupolvia useammin sosiaalista mediaa pakokeinona työpäivän aikana – tasan viidennes heistä kertoi tekevänsä näin. Vielä useampi, peräti puolet diginatiivien edustajista, kulutti työpäiviään haaveillen. Laitteiden ja järjestelmien mahdollistamana kyseisen sukupolven edustajat olivat lisäksi siirtyneet muita useammin tekemään etätöitä,

eli pyrkineet järjestämään työskentelyolosuhteitaan itselleen mielekkäämmiksi.

Pois mukavuusalueeltaan diginatiivi joutuu sen sijaan silloin, kun hänen on toimittava työnkuvansa ulkopuolella. Yli puolet (57 %) tähän sukupolveen kuuluvista vastaajista pelkäsi tekevänsä virheitä työskennellessään oman ammattiosaamisensa tai työnkuvansa ulkopuolisissa tehtävissä. Kokemuksen mukanaan tuoma varmuus vaikuttaa merkittävästi, sillä ero seuraavaan (öljykriisin sukupolveen) on peräti 20 prosenttia. Kuitenkin samalla diginatiivit uskoivat muita harvemmin monitaitoisuuden kantavan työelämässä: 65 prosenttia diginatiiveista katsoi, että vähintään kahta osaamisaluetta hyvin hallitseva pärjää yhden alueen specialistia paremmin. Tämä herättääkin kysymyksen onko korkean koulutuksen korostaminen ja yhä pidemmäksi venyvä opiskeluaika tehnyt nuorimmasta työelämän sukupolvesta liian pieniin yksityiskohtiin keskittyneitä erityisosaajia.

Diginatiivit janoavat mahdollisuutta oppia ja ovat valmiita vaihtamaan työpaikkaa oppimismahdollisuuksiaan parantaakseen. Tässä suhteessa he muistuttavat edeltäjiään eli lamasukupolven edustajia. Tämä selittynee sillä, että nämä kaksi nuorinta sukupolvea ovat päässeet nauttimaan suomalaisen hyvinvointivaltion tarjoamasta laajasta valinnanvapaudesta kouluttautumismahdollisuuksien suhteen ja ovat selvästi sisäistäneet jatkuvan oppimisen ajatuksen. Oppiminen ja kouluttautuminen ei lopu valmistumiseen, vaan on jatkuvasti meneillään oleva prosessi. Näyttää kuitenkin siltä, että diginatiivi haluaa itse päättää mihin oppimisintonsa kohdistaa, sillä tämän sukupolven edustajat olivat muita useammin (52 % diginatiiveista, 34-45 % muista sukupolvista) samaa mieltä väitteen ”Minua vaaditaan oppimaan vähintään jonkin verran sellaista, mitä en haluaisi” kanssa.

Toisaalta koulutuksen päivittäminen ja useampaan ammattiin kouluttautuminen työuran aikana on tärkeä selviytymisstrategia sukupolvista nuorimmalle, joka on siirtynyt työelämään, jota luonnehtii aikaisempaa vahvemmin monimuotoisuus, hajanaisuus ja epävarmuus. Koko ihmisen työelämän kestävä työsuhde lienee tälle sukupolvelle sukupuuton partaalla oleva ajatus, sillä heistä enää neljännes kertoo

haluavansa olla yhdessä työpaikassa koko uransa ajan. Tässä suhteessa vastakohdan heille muodostavat öljykriisin sukupolven edustajat, joista lähes puolet haluaisi suorittaa koko työuransa yhdessä työpaikassa.

Kuuluisia suomalaisia diginatiiveja (Y-sukupolveen kuuluvia):

Urheilijoita: Tommi Evilä (1980), Tanja Poutiainen (1980), Mikko Hirvonen (1980), Heikki Kovalainen (1981), Jarkko Nieminen (1981), Mikael Forsell (1981), Roman Eremenko (1987), Mikko Koivu (1983), Valtteri Filppula (1984), Minna Kauppi (1982), Kaisa Mäkäräinen (1983), Hanna-Maria Seppälä (1984), Pekka Koskela (1982), Leo-Pekka Tähti (1983), Tero Pitkämäki (1982), Antti Ruuskanen (1984), Teemu Wirkkala (1984), Ari Mannio (1987), Kiira Korpi (1988), Jari-Matti Latvala (1985), Valtteri Bottas (1989)

Muusikoita: Anna Puu eli Anna Emilia Puustjärvi (1982), Chisu eli Christel Martina Sundberg (1982), Jippu eli Meri-Tuuli Kankainen (1985), Paula Vesala (1981), Olavi Uusivirta (1983)

PÄRJÄÄKÖ MENESTYVÄ NAINEN?

Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen

Naisten ja miesten kokemukset ja ajatukset työelämästä poikkesivat toisistaan, mutta ennen muuta kokonaisaineistomme perusteella työelämässä pärjääminen näytti olevan naisille erilainen asia kuin miehille. Tämän vuoksi omistamme vielä yhden luvun nimenomaan tälle teemalle käyttäen sekä laadullista että määrällistä aineistoa.

Tarkastelemme ensin, miten miehet ja naiset luonnehtivat kyselyn avovastauksissa omaa pärjäämistään. Sen jälkeen tutkimme, ovatko naisjohtajat aineistossamme erilaisia kuin muut naiset tai miehet. Kolmannessa alaluvussa pohdimme kirjoitusaineiston perusteella kysymystä naisten ja pärjäämisen, työstä nauttimisen tai menestyksen välisestä monimutkaisesta suhteesta.

Miehet menestyvät, naiset suoriutuvat

Kyselymme avokysymyksistä toinen liittyi kysymykseen, jossa tiedusteltiin, arvioiko vastaaja pärjänneensä hyvin, kohtalaisesti vai huonosti työelämässä. Päällimmäinen havainto vastauksista oli, että juuri kukaan ei kertonut pärjänneensä heikosti ja moni rohkeni vastata

pärjänneensä hyvin (68 %). Naiset arvioivat pärjäämistään hieman miehiä myönteisemmin (Taulukko 35). Avokysymyksessä pyysimme perusteluja vastaukselle.

Taulukko 35. Vastaajien arviot omasta työelämässä pärjäämisestä sukupuolen mukaan.

Olen mielestäni pärjännyt työelämässä	Nainen (%) (N=292)	Mies (%) (N=220)	Yhteensä (%) (N=512)
Hyvin	71 %	64 %	68 %
Kohtalaisesti	28 %	33 %	30 %
Huonosti	1 %	1 %	1 %
En osaa sanoa	0 %	2 %	1 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Luokittelimme avovastaukset sukupolven ja sukupuolen mukaan. Sukupolvenmukaisessa tarkastelussa eroja oli yllättävän vaikea löytää. Sen sijaan kun vaihtoi näkökulmaa sukupuolenmukaiseen tarkasteluun, eroja nousi näkyviin melko helposti. Tilanne oli siis päinvastainen kuin edellä tarkastelemamme työelämän avainmuutosta ja siinä käytettyjä pärjäämisstrategioita tiedustelevan avokysymyksen kohdalla. Tuon kysymyksen osaltahan eroja muodostui enemmän sukupolven kuin sukupuolen mukaan.

Muutoskokemuksissa ja pärjäämisstrategioissa erot näyttäisivät siis olevan enemmän sukupolven kuin sukupuolenmukaisia, mutta pärjäämisessä onnistumisen arvioinnissa sukupuoli vaikutti merkittävämmältä tekijältä.

Avovastausten analyysin perusteella osa pärjäämistä selittävästä tai indikoivista tekijöistä oli naisille ja miehille yhteisiä. Moni mainitsi hyvän asiakkailta tai esimiehiltä tulleen palautteen kertovan hyvästä pärjäämisestä. Niin ikään vastaajat arvioivat hyvästä pärjäämisestä kertovan sen, että heiltä kysyttiin neuvoa tai heille tehtiin erilaisia tarjouksia. Yhtenä pärjäämisen mittarina nousi esiin myös kyky säilyttää työpaikka toistuvien rationalisointien yhteydessä.

Monet eri sukupolviin kuuluvat miehet ja naiset myös kertoivat positiivisen asenteen merkityksestä omalle pärjäämiselle. Niin ikään ahkeruus, joustavuus, sosiaalisuus ja työn hyvin tekeminen tuotiin esiin useissa vastauksissa.

Miesten ja naisten vastausten erilaisuus piirtyi näkyviin siinä, miten vastaajat arvioivat tai millaisin kriteerein he ”mittasivat” pärjäämistään. Pärjääminen tarkoitti miehille ja naisille jossain määrin eri asioita. Miehet mittasivat usein pärjäämistään sillä, miten nousujohdeinen ura oli ollut ja millaista palkkakehitystä oli tapahtunut. Naisilla tällaisia mainintoja ei juuri ollut.

Sen sijaan naiset puhuivat tunnollisuudesta, ahkeruudesta, innostuksesta, oppimisesta, huumorintajusta, hyvästä työtehtävistä suoriutumuksesta ja hyvästä työyhteisöstä, mutta eivät niinkään menestyksestä tai urasta. He puhuivat myös sietämisestä, tuurista ja isosta työtaakasta, jonka kanssa oli pärjäilty. Vastauksista kuvastuu vaatimattomuus ja vähäinen pyrkiminen ylipäänsä menestyä.

Avovastauksista saattoi havaita miesten käyttävän pärjäämisestään kertoessaan ilmaisuja, jotka naisvastaajilta puuttuivat. Miesten vastauksissa käytettiin ilmauksia ”kilpaileminen”, ”haastaviin ja vaikeisiin tehtäviin tarttuminen”, ”eteenpäin katsova asenne”, ”pelkäämätön”, ”rohkea”, ”onnistuminen omilla tavoitteilla”, ”eteneminen”, ”pystyn pitämään puoliani”, ”suhteiden ja verkostojen rakentaminen”, ”uskallus haastaa” ja ”oma panokseni ja persoonani on edesauttanut”. Vastavankaltaiset maininnat loistivat poissaolollaan naisten vastauksista. Esimerkiksi seuraava lamasukupolven kuuluvan miehen vastaus oli tyyliältään hyvin erilainen kuin naisten vastaukset:

”Olen ensiksi luonut yrittäjänä menestyvän yrityksen. Sitten olen siirtynyt asiantuntijatehtävään, jossa olen menestynyt.”

Tässä vastauksessa on naisten vastauksiin nähden erilaista ja toisaalta monien toisten miesten vastauksiin nähden samankaltaista yksiselitteinen oman toiminnan ja sen tulosten ilmaiseminen. Mies on oman pärjäämisensä subjekti ja pärjäämisen mitta on ”menestys”. Toinen lamasukupolven mies kertoo:

”Olen päässyt uralla eteenpäin ja palkkataso sekä vaatimustaso on kasvanut samalla. Olen päässyt myös töihin arvostetulle työnantajalle.”

Mies on ”päässyt”, ”edennyt” ja tasot ovat ”kasvaneet”. Kolmas lamasukupolven mies luonnehtii:

”Olen tehnyt työni luotettavasti ja tehokkaasti. Siksi olen saanut päättää työstäni erittäin itsenäisesti. Olen myös huomannut, että olen ykkösvaihtoehto monelle projektille.”

Miehen tehokkuus on saanut ansaitsemansa palkinnon eikä hän epäröi kertoa havaintoaan siitä, että hän on ”ykkönen”. Y-sukupolven mies taas kirjoittaa:

”Työssä oppiminen on antanut eväitä siirtyä eteenpäin ja ottaa vastaan itselleen entistä haastavampia ja vastuullisempia työtehtäviä. Rohkeus, avoimuus ja positiivinen asenne on kaiken avain!”

Jopa nuorelle miehelle on jo annettu jotain, mikä tämän on vain pitänyt ”ottaa vastaan” ja ”siirtyä eteenpäin”. Suuriin ikäluokkiin lukeutuva mies puolestaan toteaa:

”Pelisilmä on ollut kunnossa ja asenteet kohdillaan.”

Kaikki edeltävät ilmaukset ovat itsensä hyvin pärjänneiden ryhmään luokitelleiden miesten vastauksia. Vaikka naisten vastaukset pääsääntöisesti olivat aivan erityyppisiä, niiden joukosta löytyi muutama etenemistä tai menestystä puntaroiva toteamus, joita tarkastellaan seuraavaksi lähemmin. Ne kaikki olivat taantumassa aikuistuneiden naisten vastauksia, eli hieman kova-arvoisempaan yhteiskuntaan sosiaalistuneiden naisten ilmaisuja. Lamasukupolven nainen kertoo:

”Olen suhteellisen hyvin pärjännyt tekemällä paljon töitä, hyvällä asenteella ja olen päätenyt esimies- ja johtotehtäviin.”

Tämä ilmaus on hyvin lähellä edellä esitettyjä miesten vastauksia, mutta samanlainen se ei silti ole. Ensinnäkin kyseinen nainen oli luokitellut itsensä vain kohtalaisesti pärjänneisiin, eli astetta edellä siteerattuja miehiä alemmas, vaikka hän oli päätenyt jopa johtotehtäviin. Jokin kokemus on rajoittanut naisen pärjäämisen tunnetta ja saanut hänet ajattelemaan, että hän on pärjännyt vain ”suhteellisen hyvin”. Nainen ei tuo esiin, onko hänen pärjäämisentunteensa ”kohtuullistanut” jokin kokemus työelämästä vai kenties perhe-elämästä. Sen sijaan hän kertoo tehneensä paljon töitä, mitä ilmaisua menestyksestään kertoneet miehet eivät käyttäneet.

Vaikuttaa siltä, ettei nainen oikein sisäistä menestystään tai ehkei hän ole aivan sinut sen kanssa. ”Suhteellisen hyvän pärjäämisen” ohella hän puhuu esimies- ja johtotehtäviin ”päätenemisestä”. Ehkä nainen on tyypillisen lamasukupolvilaisen tavoin tehnyt kovasti töitä ”hyvällä asenteellaan” tavoittelematta sen kummemmin mitään tai sitten kyse on menestyksestä puhumisen vaikeudesta. Joka tapauksessa syy-seuraus-ketjut ja menestyksen subjekti, aikaansaaja, eivät hahmotu samalla tapaa yksiselitteisesti kuin miesten vastauksista. Toinen lamasukupolveen kuuluva nainen kertoo pärjäämisestä seuraavasti:

”Olen pärjännyt hyvin, koska minulla on ollut hyvä koulutus ja tausta. Pärjäämistäni ovat edistäneet myös rohkeuteni, ennakkoluulottomuuteni ja sitoutumiseni tehtäviini. Toisaalta ne ovat myös kääntyneet minua vastaan työelämässä.”

Tämäkään nainen ei ota pärjäämistään yhtä itsestään selvänä oman toiminnan seurauksena kuin moni miesvastaaja, vaan kiittelee koulutustaan ja taustaansa. Poikkeuksellista toisten naisten vastauksiin verrattuna on, että hän mainitsee miesten vastauksille tyypillisiä seikkoja vastauksessaan. Rohkeus, ennakkoluulottomuus ja sitoutuminen toistuvat hyvin pärjänneiden miesten vastauksissa.

Olennaista on, että miesten vastauksista kuitenkin puuttuu lamasukupolven naisen vastaukseensa kirjoittama jatko. Nuo vastausten perusteella miehille itsestään selvästi pärjäämistä tuottaneet seikat ovat olleet naisen pärjäämiselle merkitykseltään ristiriitaisia. Rohkea, ennakkoluuloton ja sitoutunut voisi olla yksiselitteisesti työelämässä menestyvän miehen profiili. Samat ominaisuudet voivat kuitenkin naisella pärjäämisen edistämisen ohella yhtä hyvin ”kääntyä työelämässä vastaan”.

Myös toinen naisvastaaja mainitsee rohkeuden. Tämä öljykriisin sukupolven edustaja toteaa:

”Olen ollut rohkea ja vaihtanut itsenäisesti 4 kertaa alaa ja oppinut itsestäni paljon. En ole jäänyt rahaan enkä asemaan kiinni, vaan olen päässyt irti kaikesta kokemuksista rikkaampana. Ihmettelen vaan nyt 53v, kun me ollaan täysin rupusakkia eikä oikein kelvata mihinkään. Lyhytnäköistä ajattelua.”

Nainen kertoo etenemisistä, mutta samaan hengenvetoon luopumisista. Hän on ilmeisesti vain käväissyt positioissa, joihin ovat liittyneet ”asema” ja ”raha”, muttei ole ”jäänyt niihin kiinni”. Naisen ilmaus on kuin hän olisi ”päässyt irti” tupakasta tai huumeista. Nyt hän kokee ikänsä vuoksi olevansa työmarkkinoiden näkökulmasta hylkytavaraa. Vastaavaa kertomusta ei löydy miesten vastauksista. Jos he ovat päätyneet ”asemaan ja rahaan”, he ovat ilmeisesti siellä myös pysyneet eivätkä tipahtaneet ikäsyrvivän työelämän ”rupusakiksi”. Etenkään he eivät kerro ”päässeensä irti rahasta tai asemasta”. Toinen öljykriisin sukupolven nainen kertoo:

”Kohtuullisuus päämäärätavoittelussa omat kyvyt muistaen. Liian suuret kengät eivät ole koskaan kiinnostaneet. Pienet etapit ja niiden selvittäminen voittoon, se riittää. Paras tuki on ollut kotona – kannustus ja arvostus.”

Tämä nainen kokee pärjänneensä hyvin, koska ei ole asettanut tavoitteita korkealle. Pienimuotoisten etappien voitollinen selvittäminen on

saanut kannustusta myös kotona, minkä nainen mainitsee tärkeäksi. Olisikohan kotona saanut kannustusta vielä suuremmillakin voitoilla? On todettu, että puolison ja perheen vaikutuksista esimerkiksi naisjohtajien uraan on olemassa niukasti tutkimustietoa (Lämsä 2011), vaikka puolison mahdollisia tuen muotoja muutamissa tutkimuksissa onkin eritelty (Heikkinen ym. 2011).

Työelämässä pärjääminen menestymisen merkityksessä ilmeisesti sopii edelleen kulttuurisesti huonosti naisille. Naisille pärjääminen on muuta kuin menestys eikä pärjäämisen kriteeri ole naisille samalla tapaa uralla eteneminen ja kilpailutusten ykköstita kuin miesten vastauksista saattoi ajatella miehille olevan. Saattaa olla, että tällaista menestystä edelleen sallitaan naisille heikosti tai sitä ei kenties tueta niissä yhteisöissä, jotka ovat naisille tärkeitä. Se ei ehkä ole myöskään sitä, mitä naiset itse ovat oppineet arvostamaan tai pitävät tärkeänä.

Vaikuttaakin siltä, että vastatessaan omaa pärjäämistään koskevaan kysymykseen, naiset ja miehet arvioivat jossain määrin eri asioita ja käyttävät eri kriteereitä. Miehet pohtivat pärjäämistä menestyksenä ja mittaavat sitä erityisesti rahalla ja asemalla. Kun otetaan huomioon, että naiset yleisesti ottaen häviävät työelämässä miehille sekä asemilla että rahalla mitattaessa, myös naisten itselleen antamat paremmat arviot pärjäämisestä vahvistavat vaikutelmaa erilaisista arviointikriteereistä.

Suurempi osa naisista kuin miehistä oli kokenut pärjänneensä hyvin eikä (vain) kohtalaisesti. Vain työntekijäasemassa työskennelleiden kohdalla hyvin pärjänneinä itseään pitäviä naisia oli jopa 15 prosenttiyksikköä enemmän kuin miehissä. Keskeinen ero pärjäämiskriteereissä saattaa olla nimenomaan se, että naisilla raha ja asema eivät painotu, sillä avovastauksista oli vaikeampi löytää selvästi naisille tyypillisiä arviointikriteerejä. Ahkeruus, innostus, työn hyvin tekeminen ja hyvä työyhteisö pilkahtelivat miesten vastauksissakin, mutta olennaista on, että ne ovat riittäneet naisille hyvään pärjäämiseen eikä kilpailua toisten kanssa ole tarvittu.

Toisaalta avovastauksia lukiessa tulee vaikutelma siitä, että naisilla on kuin aukkopaiikka sanavarastossaan suhteessa miehiin ja tämä aukkopaiikka periytyy sukupolvelta toiselle. Miksi naiset eivät sano

menestyneensä ja vieläpä omin avuin? Jos naiset eivät anonyymien lomakkeen avovastauksissaan pysty kirjoittamaan menestyneensä ja menestyneensä vieläpä omien panostustensa ansiosta, niin miten he pystyvät arjen käytännöissä käsittelemään yhtälöä ”menestys ja nainen” omalla tai muiden kohdalla? Voisi jopa kriittisesti kysyä: jos ”asema” ja ”raha” on naiselle omalla kohdalla nautintoaine, josta on ”päästävää irti”, miten hän kohtelee menestyvää kanssaisartaan? Voiko menestyvä nainen pärjätä naistapaisilla kriteereillä vai onko hän tuomittu jonkinlaiseen yhteisön marginaaliin?

Ovatko naisjohtajat erilaisia?

Tarkastelemme seuraavaksi menestyneiden naisten profilia johtotehtävissä toimineiden naisten kyselyvastausten avulla. Tarkastelua rajoittaa johtotehtävissä toimineiden naisvastaajien pieni määrä, joten tulokset ovat lähinnä viitteellisesti suuntaa antavia.

Analyysiin otettiin mukaan työelämän tilaa ja muutoksia käsittelevistä kysymyksistä tehtäväryhmittäin niitä kysymiskohtia, joissa oli eroja erityisesti sukupuolen mukaan. Useimmissa tarkasteluun mukaan otetuissa kysymyksissä oli vastauksissa eroja myös vastaajan tehtävän mukaan. Koska vastaaja oli alun perin voinut valita useamman tehtävätason sen mukaan, missä tehtävissä hän oli toiminut työuransa aikana, vastaukset luokiteltiin siten, että niitä kuvaisi vain yksi muuttuja. Tämän perusteella vastaajat jaettiin kolmeen luokkaan:

- 1) vain työntekijätehtävissä työskennelleet (54 prosenttia vastaajista, naisista 63 ja miehistä 42 prosenttia)
- 2) työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- ja/ tai esimiestehtävissä työskennelleet (33 prosenttia vastaajista, naisista 31 ja miehistä 36 prosenttia)
- 3) johtotehtävissä työskennelleet (jotka olivat voineet toimia myös muissa tehtävissä, 13 prosenttia vastaajista, naisista 6 prosenttia ja miehistä 22 prosenttia)

Tällä luokituksella suurin osa niistä vastaajista, jotka olivat valinneet ainakin yhden tehtävätason, 468 vastaajaa 495:stä, saatiin sijoitettua vain yhteen luokkaan. Suuri osa vastaajista oli toiminut ainoastaan työntekijätehtävissä (253, joista naisia 171 ja miehiä 82). Keskimäiseen ryhmään, jossa oli työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä työskennelleitä kuului 156 vastaajaa (naisia 85, miehiä 71). Johtotehtävissä työskennelleitä oli vain vähän, yhteensä 59 (naisia 17 ja miehiä 42). Kuitenkin mukaan otettuja muuttujia on jatkotarkastelussa niin paljon, että näiden perusteella on mahdollista rakentaa kokonaiskuva myös johtotehtävissä toimineista nais- ja miesvastaajista. Jatkossa puhumme lyhyesti esimerkiksi naisjohtajista, vaikka oikea ilmaisu olisi johtotehtävissä toiminut tai toimiva nainen.

Kokonaiskuvan kannalta keskeinen havainto on, että työelämän tilaa ja muutoksia sekä pärjäämisstrategioiden käyttöä tai tärkeänä pitämistä koskevat luonnehdinnat jakautuivat karkealla tasolla neljään ryhmään. Osa muuttujista korostui ylipäänsä naisilla, osa miehillä, osa taas johtajilla verrattuna muihin ryhmiin ja osa vain naisjohtajilla. Sen sijaan miesjohtajat eivät juuri erottuneet profiililtaan uniikkeina suhteutettaessa heitä sekä muiden ammattiryhmien miehiin että naisjohtajiin.

Naisjohtajilla on eettinen työorientaatio

Johtotehtävissä työskentelevillä ylipäänsä, mutta aivan erityisesti naisjohtajilla korostuvat eettiset työskentelytavat muita enemmän. Naisjohtajat valitsivat muita useammin kysymyskohtia *Haluan työlläni edistää tärkeiksi kokemiani asioita, Voin noudattaa työssäni omaa arvomaailmaani ja etiikkaani, Työssä tärkeä osaaminen kattaa myös kyvyn harkita asioita eettiseltä jaltai ekologiselta kannalta* ja toisaalta taas muita harvemmin kysymyskohdan *Teen työtä vain saadakseni rahaa*. Myös johtotehtävissä toimineet miehet valitsivat viimeisen väitteen muita harvemmin.

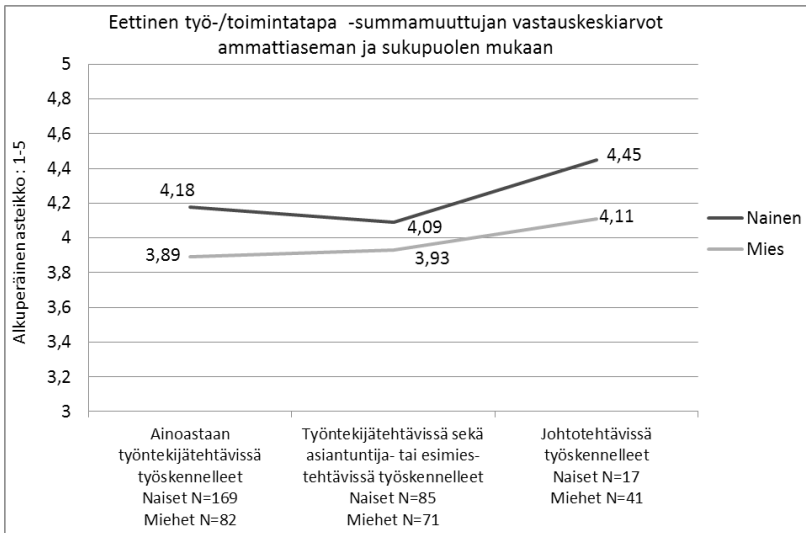
Pelkästään työntekijätehtävissä toimineista miehistä yli puolet koki tekevänsä työtä vain ansaitakseen rahaa. Johtotehtävissä toimineet miehet olivat myös usein samaa mieltä eettistä toimintatapaa koskevissa kysymyksissä, mutta kuitenkin keskimäärin noin kymmenen prosenttia vähemmän kuin naisjohtajat.

Eettisen työorientaation ja naisjohtajuuden välisen yhteyden tarkemmaksi selvittämiseksi muodostettiin eettistä toimintatapaa kuvaava summamuuttuja, joka koostui seuraavista yksittäisistä kysymyksistä:

- Haluan työlläni edistää tärkeiksi kokemiani asioita
- Tekemäni työ on merkityksellistä toisten ihmisten tai yhteiskunnan kannalta
- Pyrin työssäni toteuttamaan ekologisia, ympäristöön liittyviä arvojeni
- Voin noudattaa työssäni omaa arvomaailmaani ja etiikkaani
- Työssä tärkeä osaaminen kattaa myös kyvyn harkita asioita eettiseltä tai ekologiselta kannalta

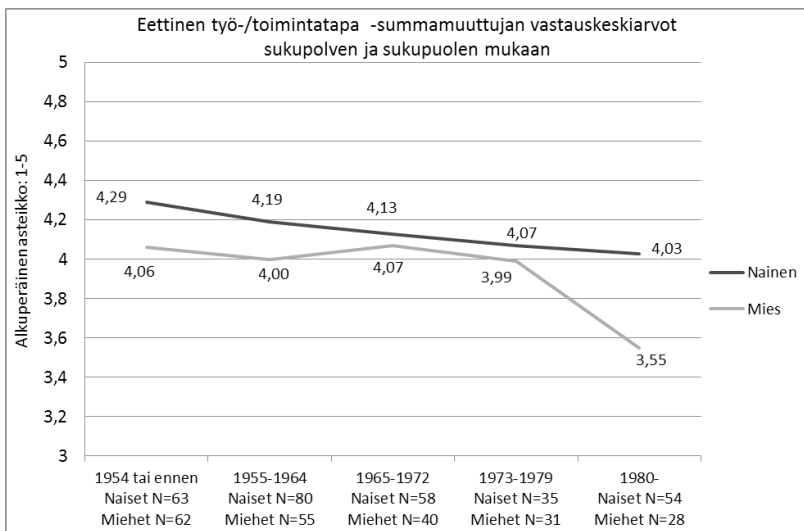
Kuvassa 15 on summamuuttujan vastauskeskiarvot ammatin ja sukupuolen mukaan. Kaikkien vastaajaryhmien vaihtelu on välillä 3,89 (vain työntekijätehtävissä toimineet miehet) ja 4,45 (naisjohtajat). Vastauskeskiarvot ovat lähellä neljää eli keskimäärin vastaajat ovat olleet summamuuttujaan kuuluvista yksittäisistä väitteistä osittain samaa mieltä. Tämän perusteella kaikki vastaajaryhmät ainakin jossain määrin omaavat eettisen työorientaation, mutta naisjohtajat varsin selvästi muita enemmän. Johtotehtävissä toimineet miehet pyrkivät eettiseen toimintatapaan muita miesvastaajia enemmän, mutta nais- ja miesvastaajien ero on silti suurimmillaan juuri johtotehtävissä toimineilla, keskimmaisessa vastaajaryhmässä se on pienimmillään.

Kuitenkin kaikissa ammattiryhmissä naiset pyrkivät eettiseen toimintatapaan useammin kuin miehet. Onkin todettu, että palkansaajaisille yhteiskunnallinen työorientaatio, eli mahdollisuus auttaa toisia ihmisiä ja tehdä yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä, on tärkeämpää kuin palkansaajamiehille (Turunen 2012).



Kuva 15. Eettinen työ-/toimintatapa -summamuuttujan vastauskeskiarvot ammattiaseman ja sukupuolen mukaan (N=465). Koko asteikkoa ei ole piirretty näkyviin (alkuperäinen asteikko 1–5).

Naisten miehiä eettisempi toimintatapa näyttää sukupolvittaisen tarkastelun perusteella myös melko pysyvältä sukupolvien ketjussa. Tosin eettinen toimintatapa ylipäänsä näyttäisi vähenevän trendinomaisesti kohti nuorempia sukupolvia (Kuva 16).



Kuva 16. Eettinen työ-/toimintatapa -summamuuttujan vastauskeskiarvot sukupolven ja sukupuolen mukaan (N=506). Koko asteikko ei ole piirretty näkyviin (alkuperäinen asteikko 1–5).

Naisesimiehet, -asiantuntijat ja -johtajat havaitsevat työelämässä epätasa-arvoa

Tasa-arvokysymyksissä väitteestä *Eri sukupolviin kuuluvien välinen tasa-arvo toteutuu työelämässä*, oli naisjohtajista samaa mieltä vain kolmannes, kun taas johtotehtävissä toimineista miehistä samaa mieltä oli kaksi kolmasosaa. Naisjohtajat olivat näin ollen eri ammattiasemien naisvastaajista kriittisimpiä ja miesjohtajat miesvastaajista vähiten kriittisiä. Väitteestä *Niin sanottu sukupolvikonflikti on realistinen uhka työelämässä*, oli naisjohtajista samaa mieltä 87 prosenttia ja miesjohtajista neljännes. Miehillä ei ollut suuria eroja ammatin mukaan, mutta muista kuin johtotehtävissä toimineista naisista samaa mieltä oli alle 40 prosenttia. Syystä tai toisista sukupolvien välinen epätasa-arvo siis huolestuttaa erityisesti johtajanaisia.

Naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisesta työelämässä oli samaa mieltä noin neljännes kaikista naisvastaajista ja noin puolet kaikista miesvastaajista. Naisista kriittisimpiä olivat ne, jotka olivat toimineet työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä. Miehillä ammattiryhmien väliset erot vastauksissa olivat pieniä.

Palkkauksen oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta koskevissa väitteissä oli useampia kysymyskohtia, joissa oli eroja sekä sukupuolen että ammattiryhmän mukaan. Väitteestä *Työyhteisössäni palkkaus on oikeudenmukaista*, olivat useimmin samaa mieltä johtotehtävissä työskentelevät (59 prosenttia, naisista 47 ja miehistä 64 prosenttia). Kriittisimpiä olivat työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä työskennelleet naiset, joista alle kolmasosa oli samaa mieltä. Ainoastaan työntekijätehtävissä toimineilla ei ollut eroja sukupuolen mukaan, ja heistä noin 40 prosenttia oli väitteestä samaa mieltä.

Myös väitteestä *Työyhteisössäni tehtävien vaativuus huomioidaan palkkauksessa*, olivat useimmin samaa mieltä johtotehtävissä työskentelevät (61 prosenttia, naisjohtajista kuitenkin vain noin kolmannes ja miesjohtajista noin 70 prosenttia). Vähiten samaa mieltä väitteestä olivat vain työntekijätehtävissä toimineet, noin kolmannes.

Väitteistä *Sukupuolten välillä toteutuu työyhteisössäni palkkatasa-arvo* ja *Eri-ikäisten välillä toteutuu työyhteisössäni palkkatasa-arvo*, olivat myös useimmin samaa mieltä johtotehtävissä toimineet, noin 60 prosenttia. Ensimmäisestä väitteestä naisjohtajista oli samaa mieltä vähän yli puolet ja toisesta 41 prosenttia eli naisjohtajat olivat molemmissa kysymyksissä kriittisempiä kuin miesjohtajat, erityisesti sukupolvien palkkatasa-arvoa koskevassa kysymyksessä. Kummassakaan väitteessä kahden muun ammattiryhmän välillä ei ollut suuria eroja keskenään eikä myöskään sukupuolten välillä, sillä keskimäärin noin puolet vastaajista oli kummastakin väitteestä samaa mieltä.

Miesjohtajat luottavat omaan pärjäämiseensä, naisjohtajat työnsä mielekkyyteen

Väitteestä *Olisi mielestäni tärkeää, että työyhteisöni seniorit jatkaisivat työssä pidempään kuin aikovat* johtotehtävissä toimivat olivat muita useammin samaa mieltä, miehet jonkin verran naisia useammin.

Johtotehtävissä toimivat olivat toisaalta muita useammin samaa mieltä eräistä väitteistä, joita voisi luonnehtia rajoja rikkovan tai toisaalta turhauttavan työn piirteiksi. Väitteestä *Minun on vaikea vetää työlleni rajoja, ja työasiat pyörivät mielessä myös vapaa-ajalla* oli samaa mieltä 71 prosenttia johtotehtävissä toimineista, kun kaikista nais- ja miesvastaajista näin oli kokenut noin puolet. Naisjohtajat olivat muita vastaajia useammin samaa mieltä väitteistä *Minua vaaditaan oppimaan vähintään jonkin verran sellaista, mitä en haluaisi* ja *Minulla on liikaa työtehtäviä*, molemmista väitteistä yli puolet. Myös ne vastaajat, jotka olivat toimineet työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä kokivat varsin usein, että heillä on liikaa työtehtäviä, naisista alle puolet ja miehistä noin puolet.

Naisjohtajat olivat muita vastaajia useammin samaa mieltä myös väitteistä *Oman ammattiosaamiseni/työnkuvani ulkopuolisten tehtävien tekeminen turhauttaa ja vie työmotivaatiota* ja *Työyhteisöni rajat on vaikea määrittellä* (molemmista vähän alle puolet), samoin he olivat usein samaa mieltä väitteestä *Työn dokumentoinnissa ja raportoinnissa on menty liiallisuuksiin* (noin kaksi kolmasosaa naisjohtajista). Viimeksi mainitusta väitteestä yhtä usein samaa mieltä olivat myös työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimineet miehet.

Johtotehtävissä toimineet olivat muita useammin samaa mieltä väitteestä *Työhöni kohdistuu keskenään ristiriitaisia odotuksia* (noin kaksi kolmasosaa) samoin kuin väitteestä *Työntekijöiden väliset ristiriidat haittaavat minua* (noin puolet). Eroja sukupuolten välillä ei kuitenkaan ollut.

Myös väitteistä *Voin itse vaikuttaa siihen, onko minulla töitä jatkossa* ja *Oma osaaminen on parempi turva kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde*, johtotehtävissä toimineet olivat muita useammin samaa mieltä.

Ensimmäisestä väitteestä samaa mieltä oli naisjohtajista 59 prosenttia ja miesjohtajista 90 prosenttia ja toisesta väitteestä samaa mieltä oli noin kaksi kolmasosaa naisjohtajista ja 80 prosenttia miesjohtajista.

Näissä kysymyksissä naisjohtajat eivät erottuneet muista naisvastaajista, vaan miesjohtajat erottuivat erityisesti ensimmäisessä väitteessä muiden ammattiryhmien miesvastaajista. Vastausten perusteella voisi siis katsoa, että miesjohtajilla on vahva usko omaan osaamiseen ja pärjäämiseen tulevaisuudessa.

Psykologisen sopimuksen tasapainon kokemista koskevasta väitteestä *Työhön antamani panos vastaa sitä, mitä saan työnantajaltani ja työltäni vastineeksi* olivat useimmin samaa mieltä johtotehtävissä toimineet naiset (kolme neljäsosaa, kaikista naisvastaajista puolet). Kaikista miesvastaajista noin 60 prosenttia koki näin, eikä eri ammattiryhmien välillä ollut suuria eroja.

Työelämäodotuksissa ei ollut suuria eroja ammattiryhmien välillä, kun tarkastellaan *vastaajan yleisiä työelämäodotuksia*. Kun kaikista vastaajista työelämän odotti muuttuvan huonompaan suuntaan 60 prosenttia ja parempaan 21 prosenttia, olivat vastaukset ammattiryhmittäin ja sukupuolen mukaan lähellä näitä lukuja. Kuitenkin johtotehtävissä toimivat naiset odottivat jonkin verran muita vastaajia useammin muutoksia parempaan suuntaan (noin kolmasosa).

Vastaajan omissa työelämäodotuksissa naisista 40 prosenttia odotti muutoksia parempaan suuntaan ja miehistä neljännes. Johtotehtävissä toimineiden naisten odotukset olivat muita optimistisempia, sillä puolet heistä odotti muutosta parempaan suuntaan. Miesvastaajista optimistisimpia olivat työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä työskennelleet, joista kolmasosa odotti muutosta parempaan. Miesjohtajista näin odotti käyvän vain alle neljännes.

Vaikka tarkastelu tehtiin kolmelle eri ammattiasemalle ja erikseen niissä toimineille nais- ja miesvastaajille, erottuivat naisjohtajat monissa kysymyskohdissa sekä muiden ammattiasemien vastaajista että myös miesjohtajista. Pyrkimys eettiseen toimintatapaan korostui erityisesti naisjohtajilla, vaikka miesjohtajillakin oli tällaisia pyrkimyksiä enemmän kuin muilla miesvastaajilla. Naisjohtajat olivat muita

vastaajia tyytymättömmämpiä sukupolvien tasa-arvon toteutumiseen ja kokivat miehiä enemmän tiettyjä turhauttavan työn piirteitä, kuten sellaisia työtehtäviä, jotka eivät heille kuuluneet. He olivat kuitenkin omakohtaisissa työelämän mielekkyyssodotuksissaan miehiä (ja miesjohtajia) optimistisempia. Miesjohtajille oli ominaista lähinnä usko omaan osaamiseensa ja pärjäämiseensä tulevaisuudessa, mutta omissa työelämän mielekkyyssodotuksissaan he olivat naisia (ja naisjohtajia) varovaisempia.

Naisjohtajat liikkuvat rajapinnoilla

Tarkasteltaessa eri tehtäväluokissa toimineiden miesten ja naisten pärjäämisstrategioita, voidaan löytää eroja. Tässä eroja esitetään erityisesti naisjohtajien näkökulmasta muiden tehtäväluokkien erityispiirteiden jäädessä vähemmälle.

Apua yhteistyötaholta tai asiakkaalta olivat saaneet useimmin naisjohtajat (noin puolet, miesjohtajista noin kolmasosa). Miesjohtajatkin olivat kuitenkin saaneet muita miesvastaajia useammin *apua yhteistyötaholta tai asiakkaalta* (kolmasosa). Sekä nais- että erityisesti miesjohtajat kokivat myös saaneensa *tukea perheeltä* useammin kuin muut vastaajat.

Irtisanoutumista olivat muutosstrategiana käyttäneet miehistä eniten työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimineet, vähän alle puolet. Vielä enemmän sitä olivat kuitenkin käyttäneet johtotehtävissä toimineet naiset, yli puolet, kun taas johtotehtävissä toimineista miehistä näin oli tehnyt noin neljännes.

Naisjohtajat olivat usein turvautuneet myös *alan vaihtamiseen*, noin kaksi kolmasosaa oli tehnyt näin. Johtotehtävissä toimineista miehistä alaa oli vaihtanut noin kolmannes. Aineiston perusteella ei voi sanoa, ovatko naiset irtisanoutuneet ja vaihtaneet alaa ennen vai jälkeen johtotehtäviin päätymistään.

Naisjohtajat olivat varsin usein turvautuneet *opiskelemaan lähitemiseen, perhe-elämäänsä keskittymiseen, työn ja vapaan tarkempaan erottamiseen* sekä *harrastuksiin keskittymiseen*, keskimäärin noin puolet

oli toteuttanut näitä strategioita. Miesjohtajista opiskelemaan oli lähtenyt noin 20 prosenttia. Kaikista miesvastaajista työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimineet olivat lähteneet opiskelemaan useimmin, yli kolmasosa.

Naisjohtajat ammentavat työstä voimaa, mutta myös kohtuullistavat työtä

Huomion kiinnittäminen onnistumisiin murheiden/menneiden sijaan, Tietoinen positiivisuuden levittäminen työyhteisöön sekä Ajattelun muokkaaminen tietoisesti positiivisemmaksi olivat pärjäämisstrategioita, joita kaikista vastaajista naiset olivat käyttäneet useammin kuin miehet, naisista noin kolme neljäsosaa ja miehistä noin 60 prosenttia. Useimmin niitä olivat käyttäneet johtotehtävissä toimineet naiset (yli 80 prosenttia).

Naisjohtajista noin kaksi kolmasosaa valitsi muutostilanteen strategiaksi *työmäärän kohtuullistamisen siitä huolimatta että tulot laskivat*, kun muiden ammattiryhmien nais- ja miesvastaajista näin oli tehnyt noin neljännes. *Vapaaehtoisesti alempiin tehtäviin* oli siirtynyt yli kolmannes naisjohtajista, kaikista naisvastaajista 12 prosenttia. Miehistä vain harva työntekijätehtävissä oli toiminut näin, mutta johtotehtävissä sekä työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija-/esimiestehtävissä työskennelleistä noin 20 prosenttia.

Voiman ammentamista työn mielekkäistä osa-alueista olivat hyödyntäneet kaikki ammattiryhmät varsin usein, eniten kuitenkin johtotehtävissä työskentelevät naiset ja miehet. Selvästi muita harvemmin näin olivat tehneet vain työntekijätehtävissä toimineet miehet, alle puolet. Omaehtoiseen lisäoppimiseen tai työssä oppimiseen naiset olivat turvautuneet useammin kuin miehet. Kaikki johtotehtävissä työskennelleet naiset olivat tehneet näin.

Myös *Eettisten näkökohtien painottamista työhön tai työuraan liittyvissä valinnoissa* olivat naiset toteuttaneet useammin kuin miehet. Eniten näin olivat tehneet johtotehtävissä toimineet naiset (noin puo-

let), mutta miehillä ei ollut eroja ammattiaseman mukaan. Naisjohtajat olivat myös muita naisvastaajia useammin *osallistuneet työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan* (noin kolme neljäsosaa). Miesjohtajista näin oli tehnyt noin puolet ja muiden ammattiryhmien miehistä noin 40 prosenttia.

Kaikista naisvastaajista noin kaksi kolmasosaa oli toteuttanut *Oman arvomaailman pohtimista ja ratkaisujen tekemistä tämän pohjalta* eli useammin kuin miehet, ja naisjohtajista näin oli tehnyt 87 prosenttia. Miehillä erot ammattiaseman mukaan olivat pieniä.

Oman työn tarkempaa rajaamista ajallisesti ja sisällöllisesti olivat molempia käyttäneet eniten naisjohtajat (noin 80 prosenttia), kun taas johtotehtävissä toimineista miehistä näin oli menetellyt alle puolet. Vähiten näin olivat tehneet vain työntekijätehtävissä toimineet miehet, alle kolmannes.

Muutostilanteessa toimimisen strategioita *Tein töitä enemmän tai kovemmin, Jätin taukoja väliin, Tein ylimääräistä työtä iltaisin tai viikonloppuisin* sekä *Ajoitin loman oman työtilanteen ehdoilla* olivat eniten käyttäneet johtotehtävissä toimineet (47–64 prosenttia) ja melko usein työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija-/esimiestehtävissä työskennelleet (keskimäärin vähän alle puolet). Ainoastaan työntekijätehtävissä toimineet olivat käyttäneet näitä keinoja varsin selvästi muita harvemmin. Eri ammattiryhmissä naiset olivat yleensä turvautuneet näihin keinoihin jonkin verran miehiä useammin, tosin lomansa olivat ajoittaneet työn ehdoilla useimmin miesjohtajat (kaksi kolmasosaa, naisjohtajistakin yli puolet). *Ajatustyötä tai keskittymistä vaativaa työtä kotona* olivat tehneet eniten johtotehtävissä työskentelevät (noin kaksi kolmasosaa sekä naisista että miehistä) ja varsin usein myös työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä työskennelleet (alle puolet). Vähiten näin olivat tehneet ainoastaan työntekijätehtävissä työskennelleet (20 prosenttia).

Naisjohtajat pohdiskelevat

Johtotehtävissä toimineet olivat myös muita useammin omaksuneet seuraavia vaihtoehtoisia tapoja tehdä työtä: *Yrittäjäksi ryhtyminen* (38 prosenttia), *Yrittäjyydestä palkkatyöhön siirtyminen* (21 prosenttia) sekä *Siirtyminen tekemään työtä useammalle työnantajalle* (15 prosenttia). Kaikista vastaajista näitä strategioita oli käyttänyt 8–14 prosenttia. Nais- ja miesjohtajien välillä ei ollut suuria eroja näiden strategioiden käytössä.

Vapaaehtoistyöhön panostamista olivat käyttäneet kuitenkin eniten johtotehtävissä työskentelevät naiset, yli kolmannes. *Omien ajatusten purkaminen kirjoittamalla* oli keino, johon naiset turvautuivat kaikissa ammattiryhmissä miehiä useammin, useimmin johtotehtävissä työskentelevät naiset, joista puolet oli tehnyt näin.

Kysytyistä hiljaisen tai avoimen vastarinnan muodoista naiset olivat turvautuneet *Ei-sanan käyttämiseen* miehiä enemmän. Eniten näin olivat tehneet naisjohtajat sekä työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija-/esimiestehtävissä toimineet naiset (noin puolet). *Lisätehtävistä kieltäytymistä* olivat käyttäneet useimmin työntekijä- ja asiantuntija tai esimiestehtävissä toimineet, sekä naisista että miehistä yli 40 prosenttia. Johtotehtävissä ja työntekijätehtävissä toimineista näin oli tehnyt noin kolmannes, naisjohtajista kuitenkin yli puolet.

Tulevaisuudessa pärjäämisen strategiaa *Reflektointi, eli erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkka pohtiminen* olivat käyttäneet eniten johtotehtävissä toimineet, kaikista johtotehtävistä toimineista noin kaksi kolmasosaa ja naisjohtajista kolme neljäsosaa. Myös työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimineista strategiaa oli käyttänyt lähes 60 prosenttia ja ainoastaan työntekijätehtävissä toimineista vähän alle puolet, molemmissa ryhmissä naiset miehiä useammin.

Naisjohtajat olivat myös selvästi useimmin käyttäneet tulevaisuudessa pärjäämisen strategiaa *Työkokemuksen määrätietoinen hankkiminen sopivista tehtävistä*. *Lisäkoulutuksen hankkimista omalta alalta* olivat käytännössä toteuttaneet eniten johtotehtävissä toimineet sekä

työntekijä- ja asiantuntija-/esimiestehtävissä toimineet, noin kaksi kolmasosaa, ja vähiten ainoastaan työntekijätehtävissä työskennelleet (vähän alle puolet). Aktiivisimmin lisäoppia olivat hakeneet naisjohtajat; 82 prosenttia, miesjohtajista näin oli menetellyt noin 60 prosenttia. Muissa ammattiasemissa toimineilla erot sukupuolten välillä olivat pieniä.

Samoin *Uusien työmahdollisuuksien kehittämisestä pitkällä aikavälillä jonkin uuden työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä* olivat useimmin pohtineet johtotehtävissä toimineet sekä työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija-/esimiestehtävissä toimineet (40 prosenttia) ja vähiten ainoastaan työntekijätehtävissä työskennelleet (neljäsosa). Molemmissa ryhmissä naiset olivat tehneet näin miehiä useammin, johtotehtävissä toimineista naisista yli puolet ja työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija-/esimiestehtävissä toimineista naisista vähän alle puolet.

Kooste tehtäväryhmittäisistä eroista

Naisten ja miesten käyttämät, eniten ammattiasemien välisiä eroja sisältäneet pärjäämisstrategiat on koottu yhteenvetona kahteen erilliseen taulukkoon kirjan liiteosaan (Liitetaulukot 3 ja 4). Ne prosenttiosuudet, joissa ammattiaseman prosenttiluku poikkeaa kaikista nais- tai miesvastaajista vähintään 10 prosenttiyksikköä, on lihavoitu. Naisvastaajien kohdalla on huomioitava, että heistä suhteellisesti suurin osa (63 %) oli toiminut vain työntekijätehtävissä, kun taas miesvastaajat jakautuivat eri ammattiasemiin huomattavasti tasaisemmin. Tämän vuoksi vain työntekijätehtävissä työskennelleiden naisten vastausprosentit eivät voi käytännössä poiketa kovin paljon kaikkien naisvastaajien prosenttiosuksista. Johtotehtävissä työskennelleitä naisia oli vain 17 (kuusi prosenttia naisvastaajista), mikä on prosenttitarkasteluissa otettava huomioon. Koska valittavia strategioita oli paljon (yhteensä 110), on vastauksista kuitenkin mahdollista rakentaa naisjohtajille vastuserojen pohjalta tietynlainen profiili, jota seuraavassa jaksossa käsitellään. Lisäksi vain työntekijätehtävissä toimineiden naisten

vastauksia on järkevintä verrata kahteen muuhun ammattiryhmään kaikkien naisvastaajien sijasta.

Naisvastaajien taulukossa on yhteensä 30 eri strategiaa ja miesvastaajien 23. Sekä nais- että miesvastaajille yhteisiä näistä on 16 eli varsin suuri osa. Osa miesjohtajien eniten käyttämistä strategioista on naisjohtajien kanssa yhteisiä, kuten osallistuminen työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan, yrittäjäksi ryhtyminen, avun saaminen yhteistyötaholta tai asiakkaalta sekä erityisesti ylimääräisten töiden tekeminen omalla ajalla ja kovemmin työskenteleminen. Lisäksi sekä nais- että miesjohtajat ovat käyttäneet muita harvemmin selviytymiskeinona työnantajaan sitoutumisen vähentämistä.

Miesjohtajia naisjohtajiin verrattaessa eroja on mm. miesten vähemmässä avunsaannissa ammattiyhdistykseltä, vähemmässä työn rajaamisessa, vähemmässä irtisanoutumiseen tai alanvaihtoon turvautumisessa sekä vähemmässä eettisten seikkojen painottamisessa työssä. Apua omalta perheeltään miesjohtajat olivat saaneet useammin kuin muut miehet, kun taas kaikista naisvastaajista apua tai tukea omalta perheeltä oli saanut lähes 90 prosenttia, naisjohtajista jopa 94 prosenttia (Liitetaulukko 3)

Työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä työskennelleet miehet eroavat varsin monessa kysymyskohdassa sekä johtotehtävissä että työntekijätehtävissä toimineista miehistä. He ovat käyttäneet muita useammin mm. sellaisia strategioita kuin irtisanoutuminen, työn ja vapaan aiempaa tarkempi erottaminen, oman työn tarkempi rajaaminen ajallisesti ja sisällöllisesti, ei-sanan käyttäminen useammin sekä oikeuksien ajaminen voimakkaasti työpaikalla. Lisäksi he ovat myös lähteneet opiskelemaan varsin selvästi muita miesvastaajia useammin. Ylimääräistä työtä kotonaan he ovat tehneet vähemmän kuin asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimineet naisvastaajat.

Ainoastaan työntekijätehtävissä toimineet miehet eroavat muiden ammattiryhmien miehistä lähinnä siten, että he ovat käyttäneet useita strategioita vähemmän kuin muut. Näitä ovat erityisesti oman työn rajaamiseen sekä ylimääräisten töiden tekemiseen liittyvät strategiat (Liitetaulukko 4)

Naisjohtajien vastauksia ja niiden perusteella luotua naisjohtajien profiilia käsitellään tarkemmin seuraavassa jaksossa. Muiden ammattiryhmien naisvastaajista voi todeta lyhyesti, että asiantuntijatai esimiestehtävissä toimineet eivät erottuneet niin selvästi omaksi ryhmäkseen kuin miesvastaajissa. Varsin monessa kysymyskohdassa vastaukset olivat samankaltaisia vain työntekijätehtävissä toimineiden kanssa. Yhteisiä strategioita oli kuitenkin myös naisjohtajien kanssa, kuten ylimääräisen työn tekeminen kotona, taukojen väliin jättäminen, lomien ajoittaminen työn ehdoilla, ei-sanan käyttäminen useammin sekä irtisanoutuminen, joka oli yleinen selviytymiskeino myös miesasiantuntijoilla. Myös lisäkoulutuksen hankkiminen ja uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä olivat yhteisiä strategioita naisjohtajien kanssa.

Ainoastaan työntekijätehtävissä toimineet naiset olivat miesten tavoin käyttäneet muita vähemmän pärjäämisstrategioina ylimääräisen työn tekemistä kotona, taukojen väliin jättämistä sekä lomien ajoittamista työn ehdoilla. Lisäksi he olivat muita naisvastaajia vähemmän hankkineet lisäkoulutusta omalta alalta sekä kehitelleet muita vähemmän uusia työmahdollisuuksia pitkällä aikavälillä.

Yhteenvetona edellisestä voi todeta, että työelämäkokemusten lisäksi myös pärjäämisstrategioissa naisjohtajat erottuivat sekä muiden ammattiryhmien nais- ja miesvastaajista että miesjohtajista. Pyrkimys eettiseen toimintatapaan sai vahvistusta myös eniten käytetyistä pärjäämisstrategioista: eettisten näkökohtien painottaminen työssä sekä omien arvojen pohtiminen ja ratkaisujen tekeminen tältä pohjalta. Myös positiivinen ajattelu ja sen levittämien työyhteisöön oli naisjohtajia luonnehtiva piirre. Naisjohtajat olivat niin ikään turvautuneet varsin usein irtisanoutumiseen tai alanvaihtoon, mutta kyselyaineiston perusteella ei voi sanoa, onko näin tapahtunut heidän ollessaan johtotehtävissä vai muissa tehtävissä. Lisäksi he olivat turvautuneet työmääränsä kohtuullistamiseen ja melko usein myös siirtymiseen ”alempiin” tehtäviin vapaaehtoisesti.

Sekä nais- että miesjohtajille yhteisiä strategioita olivat esimerkiksi uusien työnteon tapojen omaksuminen, erityisesti yrittäjäys, sekä

taucojen väliin jättäminen ja ylimääräisten töiden tekeminen kotona iltaisin tai viikonloppuisin.

Naisjohtajien profiili: aktivistityöntekijä?

Pyrimme vertailussa erityisesti löytämään sellaisia asioita, jotka korostuivat elämänsä aikana johtamistehtävissä toimineilla naisilla sekä suhteessa muunlaisissa tehtävissä toimineisiin naisiin että johtamistehtävissä toimineisiin miehiin. Tehtäväkuva koskevan kysymyksen muotoilun vuoksi ei ole mahdollista tietää, ovatko vastaajat toimineet vastaushetkellä johtajina vai olivatko he esimerkiksi siirtyneet vapaaehtoisesti muihin tehtäviin tai vaihtaneet työpaikkaa. Tämä kannattaa huomioida tuloksia pohtiessa.

Kuva naisjohtajuudesta oli ensikatsomalta ristiriitaisen olinen. Naiset pohtivat eettisiä kysymyksiä, mutta eivät epäröineet tehdä irtiottojakaan. He venyttivät työpäiviä, mutta myös rajasivat työtä ja painottivat elämän muita osa-alueita. Koska kysymyskohtia, joissa vastaukset menivät tällä tavoin ”ristiin” oli useampia ja koska naisjohtajia oli vastaajissa varsin vähän, keskenään ristiriitaisia vastauksia antaneissa on mukana samoja vastaajia.

Erityisen selvästi nousivat näkyviin seuraavanlaiset naisjohtajia luonnehtivat seikat. Ensinnäkin oma arvomaailma, sen pohtiminen ja ratkaisujen tekeminen omien arvojen, etiikan ja ekologisten seikkojen pohjalta sekä halu edistää työllään tärkeiksi kokemiaan asioita korostuivat selkeästi naisjohtajilla.

Toiseksi naisjohtajat hahmottivat muita selvemmin työntekijöiden välisiä ristiriitoja ja työyhteisössä vallitsevia epäoikeudenmukaisuuksia aina työnjaon epäoikeudenmukaisuuksista sukupolvikonfliktin uhkaan asti. Esimerkiksi työntekijöiden välisten ristiriitojen koki haittaavan itseään 53 % naisjohtajista, kun luku työntekijänaisilla oli 40 % ja asiantuntija- tai esimiesnaisilla 36 % ja johtajamiehillä 45 %. Naiset olivat ylipäänsä järjestelmällisesti miehiä arvotietoisempia, mutta

naisjohtajat erottuivat vielä muita naisryhmiä tiedostavampina, epäoikeudenmukaisuuksien suhteen tarkkanäköisempinä ja innokkaampina ”maailmanparantajina”.

Kolmanneksi naisjohtajat toimivat muita selkeämmin verkostomaisissa suhteissa, myös virtuaalitiimeissä. Heidän oli muita vaikeampi määritellä työyhteisönsä rajoja. Heidän lähityöyhteisönsä ja tukiverkostonsa muotoutuivat enemmän yhteistyökumppaneista ja asiakkaista kuin oman työpaikan jäsenistä ja he vaikuttivat työnsä tekemisen paikkoihin muita ryhmiä enemmän.

Esimerkiksi lähes puolet (47 %) naisjohtajista koki, että merkittävä osa heidän tärkeistä työtovereistaan toimii eri työnantajan palveluksessa, kun kaikkien vastaajien keskiarvo oli 15 %, työntekijänaisten 7 %, asiantuntija- tai esimiesnaisten 12 % ja miesjohtajienkin vain 31 %. Kertooko tämä siitä, että naiset toimivat lähtökohtaisesti verkostomaisemmin ja laaja-alaisemmin? Vai voiko siitä kääntäen lukea myös menestyvien naisten yksinäisyyttä ja vaikeuksia löytää tukea ja hyväksyntää omalla työpaikallaan ottaen huomioon myös sen, että naisjohtajat kokivat työntekijöiden välisten ristiriitojen haittaavan heitä enemmän kuin muut? Niin tai näin vaikuttaa siltä, että naisjohtajat toimivat enemmän uuden verkostomaisen työelämän pelisäännöillä kuin miespuoliset kollegansa.

Neljänneksi naisjohtajat kokivat ongelmia työn rajattomuuteen ja kiireeseen liittyen muita enemmän. Vastaavasti he työstivät kaikkia muita ryhmiä useammin työn ja vapaan rajapintaa kahteen suuntaan: sekä levittivät työtä että rajasivat sitä. Toisaalta he pyrkivät tekemään työtä kovemmin ja käyttämään työntekoon myös viikonloppuja ja iltoja, mutta toisaalta he pyrkivät varaamaan aikaa perheelle ja harrastuksille.

On ymmärrettävää, että tällaisessa tilanteessa he myös kokivat joutuvansa oppimaan asioita, joita eivät haluaisi, ja kokivat turhautuvansa oman ammattiosaamisensa ja työnkuvansa ulkopuolisista tehtävistä muita useammin. Kenties tätä tasapainottaakseen he pyrkivät kehittämään itseään määrätietoisesti ja osallistuivat myös työpaikan

kehittämistoimintaan toisia useammin. Toisaalta he olivat myös turvautuneet toisia ryhmiä enemmän työn kohtuullistamiseen tulomene-tyksistä huolimatta ja alempiin tehtäviin siirtymiseen vapaaehtoisesti.

Naisjohtajien verkostomaisen työtavan ja työn ja vapaan väliset tasapainoilut yhdistäen voisi sanoa, että naisjohtajat työskentelevät muita enemmän rajapinnoilla ja myös työstävät toisia enemmän rajapintoja sekä organisatoristen että työtä ja vapaata tai omaa itseä koskevien rajojen mielessä. Ei olekaan yllättävää, että naisjohtajilla korostui tilanteiden tarkka reflektointi ja pitkäntähtäimen suunnittelu myös omaan uraan liittyvissä kysymyksissä. Siinä, kun miesjohtajat saattoivat luottaa omaan itseensä ja pärjäämiseensä, naisjohtajien oli ilmeisesti pitänyt käyttää runsaasti monenlaisia pärjäämisstrategioita; edellä mainittujen ohella lisäopiskelusta työpaikan vaihtoihin.

Viidenneksi naisjohtajien psykologinen sopimus oli kuitenkin heidän kokemuksensa mukaan tasapainoinen selvästi useammin kuin muilla ryhmillä. Jopa 75 % koki saavansa takaisin työltään ja työnantajaltaan yhtä paljon kuin, mitä hän työlleen antaa. Työntekijänaisten prosentti oli 51 ja asiantuntija-/esimiestehtävissä toimivien 43. Miesten prosentit olivat hyvin tasaisia ammattiryhmästä riippumatta keskiarvon ollessa 58 %. Tähän saattaa vaikuttaa se, että erilaiset myönteisen ajattelun muodot ja positiivisuuden ylläpitäminen korostuivat naisjohtajilla. Niin ikään voisi ajatella, että naisjohtajien kova panostaminen asioiden pohtimiseen eri kannoilta ja monenlaisten pärjäämisstrategioiden käyttö ovat kantaneet hedelmää.

Esimerkiksi kirjoitusaineistossa oli useampia kirjoituksia johtaja-asemassa toimineilta naisilta ja ne kaikki olivat ns. onnen tarinoita. Yhdessä myös mainittiin, että johtaja-asemaan pääseminen oli antanut mahdollisuuksia rajata työtä aiempaa paremmin. Tämä sopii yhteen sen kanssa, että kaikkein heikoin psykologisen sopimuksen tasapaino oli nimenomaan esimies- tai asiantuntijatehtävissä toimivilla naisilla, samoin he kokivat myös esimerkiksi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen muita heikommaksi. Nämä tehtävät ovat todennäköisesti niitä, joista naiset johtotehtäviin ylenevät; yleneminen saattaa siis olla jonkinlainen helpotuskin. Kyselyssä oli useita muitakin epätasa-arvon

kokemuksiin ja työpaineisiin liittyviä kysymyksiä, jotka asiantuntija- tai esimiestehtävistä kokemusta omaavat naiset kokivat kielteisemmin kuin myös johtajatehtävissä toimineet.

Toisaalta on huomattava, että johtotehtävissä toimineet naiset olivat myös käyttäneet pärjäämisstrategioinaan vapaaehtoisen alempiin tehtäviin siirtymisen ja kohtuullistamisen ohella irtisanoutumista ja alan vaihtoa muita enemmän. Voi siis olla, että joskus psykologisen sopimuksen tasapainottaminen oli edellyttänyt työn kohtuullistamista.

Naisjohtajien työn, toimintatapojen ja ajatusten voi huomata olevan lähellä tulevaisuuden työntekijäksi ennakoitua ns. aktivistin työtettä (Gratton 2011). Niin ikään uuden työn piirteet tulevat tämän ryhmän työn kohdalla ehkä kaikkein selkeimmin näkyviin. Aktivistityön otteeseen kuuluva arvotietoisuus ja empaattinen ote saattavat toisaalta myös tehdä työskentelyn naisjohtajalle vaikeaksi, jopa mahdottomaksi, mihin viittaa kohtuullistavien ja asemasta luopuvien strategioiden painottuminen. Ehkä perheen ja vapaa-ajan suunnasta tulevia paineita on vaikea yhdistää aktivistin työotteeseen johtajapositiassa?

Onko lisäksi vielä niin, ettei lähellä oleva oma työyhteisö tue naisjohtajaa, koska merkittävät tuen antajat olivat yhteistyökumppanit ja asiakkaat? Toisinaan julkisuudessa näkyy puheenvuoroja, joissa johtajanaiset kertovat erityisesti toisten naisten tuen puutteesta ja suoranaisesta työn ja uran hankaloittamisesta. Tutkimuskirjallisuudessaakin on tuotu esiin, että menestyvistä naisista eivät pidä sen paremmin miehet kuin naisetkaan (Kanter 1977).

Hiljattain suomeksikin ilmestynyt Facebook-johtajanaisen kirja käsittelee erityisesti sitä, miten naiset itse osaltaan ovat mukana rakentamassa työelämässä menestymiselleen esteitä (Sandberg 2013). Naisten johtamisurien kehkeytymiseen vaikuttavat tietysti monet keskinäisriippuvaisissa suhteissa toisiinsa nähden olevat tekijät yhteiskunnan, organisaatioiden, perheen ja yksilön tasolla (Lämsä 2011; Puttonen 2011).

Naisten omaa toimintaa ja sen merkityksiä avaava näkökulma on kuitenkin sikäli tärkeä, että se avaa naisille myös toisin toimimisen

tilaa. Naisen tinkimätön työhön panostaminen ja aktivistin työotteeseen omaksuminen saattaa edelleen olla Suomessa heikosti siedetty ja hyväksytty asia, myös naisten keskuudessa. Menestyvän naisen on vaikea pärjätä niillä pärjäämisen kriteereillä, joita naisten avovastauksista löytyi, sillä kriteeristöstä puuttuivat asema ja raha. Sen sijaan asema ja raha olivat naisten vastauksissa asioita, joihin ”ei saanut jäädä kiinni”. Naisjohtajien määrä oli kyselyssämme ja kirjoitusaineistossamme pieni, joten moni kysymys jää ilmaan ja varmistamatta.

Myös johtotehtävissä toimivilla miehillä voitiin havaita jonkin verran muita miesvastaajia useammin pyrkimystä eettiseen toimintatapaan, mutta tasa-arvokysymyksiä miesjohtajat eivät pitäneet ongelmana. Miesjohtajat eivät kokeneet turhauttavia piirteitä omassa työssään niin usein kuin naisjohtajat, tosin työn rajojen vetäminen koettiin varsin usein vaikeaksi. Irtisanomisten miesjohtajat kokivat kuuluvan nykytyöelämään sen normaalina osana muita ryhmiä useammin. Miesjohtajilla oli vahva usko omaan pärjäämiseen tulevaisuudessa.

Varsinaisia miesjohtajille ominaisia pärjäämisstrategioita ei löytynyt, mikä on mielenkiintoista. Ainoastaan loman ajoittaminen töiden ehdoilla korostuu miesjohtajilla enemmän kuin naisjohtajilla. Siinä, kun johtotehtävissä toimineilla naisilla oli käytössä koko pärjäämisstrategioiden paletti, miesjohtajille riitti ”tyypillinen” tai ”keskimääräinen” toiminta. Johtamistutkimuksissa on havaittu, että naisjohtajilta odotetaan enemmän kuin miesjohtajilta ja naisjohtajat korostavat miehiä enemmän omaa vastuuta pärjäämisestä (Vanhala & Pesonen 2008).

Voisiko nainen iloita työstä ja menestyksestä ilman häpeää?

Jotkut kulttuuriset kertomukset ovat ihmisten omille tarinoille käännteentekeviä ja hyödyllisiä, mutta toisaalta osasta haitallisia kertomuksia on vaikea irrottautua. Naisten kirjoituspyyntövastauksista löytyi yksi naiseen ja pärjäämiseen liittyvä kulttuurinen kertomus, joka ei edes nuorempien sukupolvien tarinoissa ottanut murtoaikaa. Sosiaalis-

tuminen yhteiskunnassa vallitseviin käytäntöihin, ajattelumalleihin ja puhetapoihin on vahvaa.

Naisten kirjoituksissa esiintyi hyvin usein jossain muodossa tarina ”perhe ja työ ovat kilpailijoita ja perheen on oltava tärkeämpää kuin työ, ainakin naiselle”. Tätä kulttuurista kertomusta vastaan ei kukaan uskaltanut nousta kerronnan tasolla, vaikka hyvin urapainotteisia valintoja olikin saatettu tehdä. Seuraavassa on öljykriisin sukupolveen, eli taantumassa varttuneisiin kuuluvan naisen esimerkki aiheesta. Se on aineiston rohkein lausuma siitä, miten nainen oli nauttinut työstään, mutta sekkin on kehystetty ”suurella syyllisyydellä ja häpeällä”:

”Valintoja: koti ja perhe. Hankimme mieheni kanssa sekä kotiin hoitajan, siivoojan, iltahoitajan että lapsille puolipäiväisen päiväkotipaikan. Ostimme siis molemmat rahalla työrauhaa, jotta kumpikaan ei olisi pulmatilanteissa joutunut jäämään kotiin. Jos joskus näin kävi, vuorottelimme – mies meni aamusta töihin ja minä ehdin vielä töihin iltapäiväksi, jos pakko oli. Työ oli meille molemmille a ja o – siitä sai huikeat kicksit. Kotona tuntui vain olevan valtavasti kaikenlaista pakkopullaa pyykistä ruuanlaittoon. Sanomattakin on selvää, että kirjoittaessani näin koen suurta syyllisyyttä ja häpeää. Ainoa lohtu lienee, että minulla on ihanat lapset, jotka eivät ilmeisesti kannu kaunaa. Ei varmasti ollut oikea valinta antaa työn imeä näin mukaansa – toisaalta en olisi viihtynyt liian uhrautuvanakaan vanhempana... mutta siis vähemmälläkin työnteolla olisi pärjännyt.”

Nainen selvästi ymmärtää kirjoittaneensa ”väärin”. Hän oli tehnyt hienon työuran millä tahansa mittarilla mitattuna ja nauttinut työnteosta. Kirjoituksensa lopussa hän pyysi käsittelemään tekstiään erityisen diskreetisti, koska hän pelkäsi olevansa siitä helposti tunnistettavissa. Älykäs ja yhteiskunnallisesti arvokasta työtä vuosikymmeniä tehnyt nainen tiesi kuitenkin, ettei hän olisi saanut kertoa ostaneensa ”rahalla työrauhaa” kotiasioilta eikä varsinkaan sanoa kotitöitä pakkopullaksi. ”Pärjääminen” olisi tapahtunut vähemmälläkin työnteolla.

Ammattitoimittajana kirjoittaja varmaankin saattoi jo mielessään nähdä, millaisia yleisönosastokirjoituksia moiset lausumat herättäisivät. Syytöksiä ja paheksuntaa satelisi niin miehiltä kuin naisiltakin. Oli parempi katua jo etukäteen sekä kirjoittaa mies mukaan tarinaan turvaksi. Ehkä nainen toivoi lukijan huomaavan, että he molemmat olivat tehneet samat ratkaisut, yhdessä. Mutta jos hänen miehensä olisi kirjoittanut vastaavan tarinan, olisiko hän pyytänyt anteeksi ja kokenut ”suurta syyllisyyttä ja häpeää” aliarvostaessaan kotitöitä, hankkiessaan palveluja ”rahalla” ja annettuaan paljon yhteiskunnan hyväksi?

Palkkatyönteko on suomalaisille naisille yhteiskunnallinen pakko, mutta aivan yhtä suuri pakko ilmeisesti on kokea siitä syyllisyyttä suhteessa perheeseen. Naisen on syytä tehdä palkkatyötä, mutta työstä ei ole sopivaa nauttia, ainakaan ylettömästi. Ei saa asettaa työtä perheen edelle. Pyykinpesu ja ruuanlaitto on hoidettava moitteettomasti, niistä on pidettävä eikä niitä ainakaan sovi vähätellä, vaikka olisi antanut palkkatyön saralla kolminkertaisen työpanoksen kanssasisariin verrattuna.

Naisen ammatilliseen menestykseen ja työniloon näyttäisi yhä yhdistyvän vääjäämättä häpeää; jokin tai joku on varmasti kärsinyt naisen nauttiessa. Mutta miksi nainen ei uskalla sanoa menestyneensä ja olevansa itsestään ylpeä – ainakaan pyytämättä viimeistään seuraavassa virkkeessä anteeksi?

Ilmeisesti feminiininen uusintamis- ja hoivatehtävä istuu lujassa ja luo mielikuvien tasollakin esteitä naisten menestymiselle (Puttonen 2011). Näiden tehtävien ulkopuolinen ”kutsumus” ei ole naiselle itsestään selvä kulttuurinen oikeus. Opettajana työskennellyt suurten ikäluokkien nainen harjoittaa itseruuskintaa näin:

”Työ ja opiskelu ovat taatusti vaikuttaneet perhe-elämään; tämän arvioiminen on ollut sokea pisteeni. Toimin itsekkäästi enkä edes ajatellut sitä, että lapset voisivat kärsiä tilanteesta. He itse ovat sitä mieltä, että äidin opiskelu ja työssäkäynti ei heitä haitannut. Päinvastoin vanhempien asenne kannusti itsenäisiin suorituksiin; vastuun ottaminen koulusta ja opiskelusta lisääntyivät (vanhempi poika on DI ja nuorempi lääkäri). Alkuperäinen suunnitelmani oli jatkaa työssä

65-vuotiaaksi, mutta suunnitelmat muuttuivat. Menin naimisiin samana kesänä, kun jäin eläkkeelle.”

Mikään järkipuhe, ulkopuolinen ”todistajanlausunto” tai lasten va-
kuuttelu ei nähtävästi vapauta naista kokemasta työn ja uran sekä
perheen yhteensovittamistraumaa. Vaikka kaikki olisi hyvin eikä ku-
kaan valittaisi, on kaduttava omaa ”itsekkyyttä”, jollaiseksi enemmän
tai vähemmän pakollinen palkkatyönteko tulkitaan. Edellisen suurten
ikäluokkien naisen kohdalla voisi jopa kysyä, yrittikö hän jollain ta-
paa hyvittää kuvittelemaansa aiempaa itsekkyyttään jäämällä uuden
aviomiehen vuoksi eläkkeelle aiemmin kuin olisi halunnut. Kun hän
muutti suunnitelmaa miehen vuoksi, hän ei ollutkaan täysin ”itseks”.

Nuorempien naisten kertomuksissakaan ei uskallettu iloita työs-
tä tuomatta esiin jonkinlaista syyllisyyden tai häpeän ilmausta, jolla
kuitattiin perheelle mahdollisesti aiheutettu kärsimys. Omasta työstä
saatu nautinto näyttää olevan naisille suurempi häpeä kuin opiskelun
ilo. Opiskeluun liittyvästä nautinnosta uskallettiin puhua vapautu-
neemmin. Opinnot olivat tarinoissa usein naisen ”oma juttu”. Opis-
kelustakin tuotiin joskus esiin se, miten oli opiskeltu työn ohessa ja
yön pimeinä tunteina. Kukaan ei ollut kärsinyt – paitsi nainen itse,
mutta sehän kuuluu kertomukseen.

Niin ikään naiset kertoivat ylpeinä ratkaisuista, joissa oma ura tai
kutsumus oli hylätty perheen vuoksi. Miesten tarinat olivat toisenlaisia.
Niissä työstä nauttiminen tai siinä menestyminen ei edellyttänyt tasa-
painottajakseen perheen kärsimysten vuoksi vuodatettuja kyneleitä.
Ei tietenkään, koska miesten pärjäämisen mittarikin oli asema ja raha.

Tällainen kehys tekee ymmärrettäväksi sen, että miehet asettavat
rohkeammin itsensä oman pärjäämisensä subjektiksi. Kenties syylli-
syyden ja häpeän tunteet estävät naisia kertomasta menestyksestään
ja ottamasta subjektin asemaa? Jos on vain ”päätenyt johtotehtäviin”,
ei ole itse ”syyllinen” tilanteeseen; ei etenäkään, jos on ymmärtänyt
välttää liian isoja saappaita eikä ole jäänyt asemaan ja rahaan kiinni,
kuten naiset avovastauksissa selittelivät pärjäämistään.

Toisaalta naisten tarinoissa perhe on myös turvaa tuova sivutarina toisella tapa kuin miesten tarinoissa. Jos naiselle on sattunut työssä ikävyyksiä, hänen on mahdollista paeta perheeseen. Joustava eri elämänosa-alueiden välillä liikkuminen oli naisille tyypillistä, kuten edellä pärjäämisstrategioita analysoitaessa tuotiin esiin.

Suuriin ikäluokkiin lukeutuva nainen kertoo, miten he hyvällä työporukalla selvittivät muutamat pankkifuusiot, mutta lopulta organisaatiomuutokset uuvuttivat niin, että yhden hengen vähentämistarpeen tullessa eteen viisi henkilöä halusi vapaaehtoisesti lähteä. Kirjoittaja päättikin tuolloin työuransa tyytyväisenä siihen, että sai tehdä lähtöpäätöksen itse ja lopettaa työn, joka oli muuttunut hänen etiikkansa vastaiseksi:

”Aika muuttui, tilalle astui kohtuuttomat myyntitavoitteet ja vaatimukset. Piti tehdä tulosta, ei katsottu yksinomaan asiakkaan etua, piti pakkomyydä. Tulosta ei tehtykään enää yhdessä, vaan meidät pistettiin kilpailemaan keskenämme. Tuntui, että ei saanut olla enää oma myyntimoraalikaan esteenä.”

Pakkokilpailu vei työhalut ja mahdollisuuden tehdä työporukalla yhdessä mielekästä ja asiakkaita hyödyttävää työtä, minkä seurauksena oli naisten joukkopako. Voisi sanoa, että pankkityöstä karsiutuivat perinteisesti feminiinisiksi mielletyt osa-alueet ja ne korvautuivat miehisillä kilpailullisilla ja taloudellisilla arvoilla, mikä aiheutti naisille moraalisia dilemmoja. Niinpä nainen siirtyi hoitamaan tyttären lapsia. Tämän jälkeen hän on toiminut aktiivisesti vapaaehtoistyössä ja ollut päiväkodissa avustamassa. Työskentelyn lasten kanssa hän koki ”maailman arvokkaimmaksi työksi”. Hän toimi jälleen feminiinisellä alueella ja kaikki oli hyvin:

”Raha ei ratkaise kaikkea tässä elämässä, arvoni ovat muualla ja pärjään hyvin ja olen terve enkä ole syrjäytynyt, sillä tunnen itseni erittäin tarpeelliseksi edelleen.”

Tässä tapauksessa perhe ja perinteinen hoivatyö tarjosivat naiselle mahdollisuuden ” pärjätä hyvin”. ”Arvot” olivat asettuneet ”rahan” edelle. Pankkitoimihenkilön tarina muuttui sujuvasti lapsenlapsia hoitavan mummon tarinaksi.

Toisen version perheen luomasta – tässä tapauksessa henkisestä – turvaverkosta kertoo tohtorin tutkinnon suorittanut hyvinvoinnin sukupolven nainen:

”En ole superihminen. Silloin, kun töissä tulee takkiin, asioiden tärkeysjärjestykseen pistäminen auttaa näkemään selvemmin sen, että lopulta tässä on kyse vain työstä. Tärkeimmät asiat elämässäni eivät liity työhön. Perhe, mies ja lapset ovat lopulta se kantava voima, jonka avulla pärjään.”

Jälleen nainen kertoo pärjäämisestä yhdistäen sen ”tärkeysjärjestykseen” ja ”perheeseen”. Toki myös miehet kertoivat perheestä voimavarana, mutta perheen priorisointi, saati perheeseen pakeneminen ei näkynyt samalla tavoin kuin naisilla. Mitä tarkoittaisi miehelle se, että töissä tulee takkiin ja on myönnettävä oma vajavaisuutensa? Riittäisikö koettun tappion paikkaajaksi kannatteleva perhe, jos pärjäämisen mittarit ovat naisista poiketen usein asema ja raha?

Irtisanomisen sattuessa kohdalle kotiäidiksi jääminen lienee yhä kulttuurisesti helpompaa kuin koti-isäksi heittäytyminen, vaikka koti-isyyteen tietty glorioa nykyisin liittyykin. Ihannoitu ratkaisu ei ole sama kuin normaali tai tavanomainen eikä ihailtuna oleminen välttämättä ole irtisanotuksi tulleen koti-isän ensisijainen kokemus. Kenties ensisijainen kokemus on ennemminkin työttömyyden häpeä? Väliaikaisesta miehen tuloilla elämisestä kertoivat eri sukupolvien naiset, mutta yksikään mies ei kirjoittanut elävänsä vaimonsa tuloilla.

Yksi naisten tarinoissa tyypillinen teema oli myös sen esiin tuominen, että avioerotilanteessa he eivät olleet päivääkään pois töistä. Siinä, kun työ esitettiin perheen kannalta mahdollisena kärsimyksen tuottajana ja perhe työkärsimysten nollaajana, murheet perheessä eivät kuitenkaan saaneet heijastella niin, että työ olisi kärsinyt. Naiset

”suoriutuivat”. Ajateltiin karsimys perheessä naiselle häpeäksi, joka piti peittää? Työtä ja työniloa ei kuitenkaan kirjoituksissa esitetty perheessä koetun karsimyksen lievittäjäksi, mikä olisi periaatteessa myös ollut mahdollista.

Naisten kirjoitusten ”yleisestä tyylistä” omalla tavallaan poikkeava perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyvä maininta löytyi yhdestä suurten ikäluokkien naisen kertomuksesta:

”Nuoruuteni valinnoista merkittävä lienee lapsettomuus. En ole halunnut lapsia, koska minulle on sanottu niin paskamaisesti joskus 70-luvulla työvoimatoimistossa. Miesvirkailija katsoi päästä varpaisiin ja sanoi, että jos tuonikäiselle naiselle jostain saadaan työpaikka hommattua, alkaa se heti vääntää pentuja. Sitten vetelehtii äitiyslomalla ja heittäytyy hoitamaan lapsia ja vetää työttömyyskorvausta. Päätin näyttää, että se ei pidä minun kohdallani paikkaansa.”

Tämä nainen oli suivaantunut kuultuaan yhden naista, työtä ja perhettä koskevan kulttuurisen kertomuksen mieheltä. Hän oli päättänyt, ettei siitä tule osa hänen omaa tarinaansa. Ilmentääkö tämän naisen kirjoitus sitä, että ainoa vaihtoehto työn ja perheen yhteensovittamistraumassa elämiselle on perheen perustamisesta luopuminen? Muuten siteeratun naisen työelämäntarinaa voisi luonnehtia melko tyytyväiseksi ja ennen muuta sinnikkään yrittämisen tarinaksi. Hänelle näytti olleen kunnia-asia tehdä kovaa työtä ja pärjätä, joskaan ei uran tai menestymisen mielessä (ks. Kortteinen 1992). Nainen kertoo:

”Minulle työpäivä on kokonaisuus, kuin maraton tai hiihtolenkki. Aamulla startataan ja täysillä eteenpäin viimeiselle minuutille ja sitten seis. Kaikkeni annan eikä julkisivu petä, ennen kuin olen sulkenut kotioiven takanani ja lyhythystyn eteisen lattialle hetkeksi. Kun on 60-vuotias, ei voi näyttää heikkouttaan eikä väsymystään. Eivätpähän pääse nuoremmat valittamaan, että mummoja täällä täytyy taakkana raahata.”

Naisten työelämäntarinoita tuntuu olevan lähes mahdotonta irrottaa perheeseen liittyvistä seikoista. Kulttuuriset kertomukset naisista, työstä ja perheestä ovat vahvoja ja usein ristiriitaisuuden tuntemuksia aiheuttavia, rakentavatpa naiset niistä sitten itselleen millaisen tarinan tahansa (Lämsä 2011; Puttonen 2011). Ainakin saamissamme kirjoituspyyntövastauksissa ja kyselyn avovastauksissa naiset itse ylläpitivät omaa häpeäänsä ja syyllisyyttään sen sijaan, että olisivat uskaltaneet aidosti iloita työstään tai menestyksestään ja kirjoittaa työelämäntähtitarinan ilman anteeksipyyntöjä. Kuten työprosessiteoriassa osuvasti huomautetaan, alistetussa asemassa olevilla on taipumus osallistua omien alistamisen rakenteidensa tuottamiseen. Kulttuuriset kertomukset voivat olla vahva alistamisen rakenne.

Toisaalta kulttuurinen kertomus työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksista etenkin naisten kohdalla on kuitenkin vahvasti teollisen palkkatyöyhteiskunnan kertomustyyppi. Tähän yhteiskuntakehityksen vaiheeseen on kuulunut työn ja perheen erottaminen ja asettaminen vastakkain toistensa kilpailijoiksi, asioiksi, jotka pitää laittaa tärkeysjärjestykseen. Jos lukee maatalousyhteiskunnan ajan kuvauksia työstä ja perheestä, näkee aivan toisenlaisen asetelman. Työtä tehtiin perheessä ja perheen voimin. Etenkään naisen työ ei yleensä hajottanut tai turmellut perhettä, vaan ennemminkin yhdisti ja vahvisti. Tämän asetelman voi huomata myös Roosin (1987) kuvaamista 1900-luvun alkupuolen elämäntarinoista ja niiden elämäntapatyypeistä.

Kun työ ja vapaa tämän hetken työelämässä etsivät uudenlaisia asemoiteja toisiinsa nähden, myös tässä kuvattu kertomus, jossa naisen on tunnettava syyllisyyttä ja häpeää työhön panostamisesta ja työnilosta perheensä edessä ja jossa naisen menestyksestä on vaikea puhua, voi olla katoamassa.

SAADAANKO TYÖLTÄ SITÄ, MITÄ SILLE ANNETAAN?

Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen

Yksi suomalaisen työelämän suuri kertomus on viimeisen vuosikymmenen ajan kuvannut työelämän huonontumista ja työhön liittyvien kärsimysten lisääntymistä (Siltala 2004). Kiireen on koettu vaivaavan yhä enemmän ja työpaikkakiusaaminenkin on huolestuttanut. Yhteiskuntatieteellisissä keskusteluissa on puhuttu esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisen vaihdon luisumisesta epätasapainoon, ja työn teon mielekkyyden heikkenemisestä (mm. Alasoini 2006). Vaikka kertomukselle työelämän huonontumisesta on kirjoitettu myös vastakertomuksia (Alasoini 2010), tarinat työelämän kohtuuttomuuksista elävät vahvoina, mikä näkyy selvästi kirjoitusaineistossammekin.

Tässä luvussa käytämme kuitenkin ensisijaisesti kyselyaineistoamme ja tarkastelemme sen avulla, millaiset asiat liittyvät ihmisten kokemuksiin työsuhteensa vaihdon tasapainosta.

Psykologinen sopimus ja sen murros

Työnantajan ja työntekijän välisen vaihtosuhteen sisältöä ja tilaa voidaan lähestyä psykologisen sopimuksen käsitteen avulla. Käsite lukeu-

tuu sosiaalisen vaihdon teorioihin ja sen juuret ulottuvat 1960-luvulle (Baruch 2001). Sillä on pyritty tarttumaan havaintoon, jonka mukaan työnantajan ja työntekijän väliseen vastavuoroiseen palkkatyösuhteeseen sisältyy paljon enemmän kuin juridisesta työsopimuksesta voi lukea. Vaihdoissa ei ole kyse vain siitä, että työnantaja maksaa työntekijän työvoimasta tai korvaa menetettyä vapaa-aikaa. Työsuhteessa vaihdetaan muutakin työsuhteen onnistumisen kannalta ratkaisevan tärkeää, joka kuitenkin jää enemmän tai vähemmän ääneen lausumattomaksi.

Psykologisen sopimuksen käsitettä on määritelty monin tavoin (Anderson & Schalk 1998). Yksi käytetyimmistä määritelmistä on Rousseaulta (1995). Hänen mukaansa psykologinen sopimus käsittää organisaation muokkaamat yksilön uskomukset koskien vaihtosuhdetta työntekijän ja työnantajan välillä (mt.). Tällä tavoin määritellyn psykologisen sopimuksen käsitteen heikkoudeksi on mainittu, ettei se kata kuin toisen sopimusosapuolen käsitykset työnantajan käsitysten jäädessä vain työntekijän tulkinnan varaan. Varsinaista ”sopimusta” ei myöskään koskaan ole solmittu tai hyväksytty. (Guest 1998.)

Psykologisen sopimuksen käsite muistuttaa joltain osin sukupolven käsitettä, vaikka käsitteillä on myös eroa. Yhtymäkohta löytyy siitä, että molempiin käsitteisiin kuuluu olennaisena osana jonkinlaisen implisiittisyyden sietäminen ja yritys tavoittaa sellaista, jonka ääneen lausuminen on lähtökohtaisesti vaikeaa. Molemmat ovat pohjimmiltaan kokemuksellisia käsitteitä, jos psykologinen sopimus määritellään työntekijän uskomuksiksi ja sopimuksen ”hyvyys” tai siedettävyys työntekijän kokemukseksi siitä, onko hänen työsuhteeseensa sisältyvä vaihto tasapainossa ja häntä tyydyttävässä tilassa. Käsitteiden ilmeisin ero on siinä, että psykologinen sopimus on ensisijaisesti yksilöpsykologinen käsite, kun taas sukupolven käsitteen lähtökohdat ovat sosiologiassa.

Psykologisen sopimuksen käsitteen avulla on pyritty selittämään työelämän muutoksia todeten, että vaikka työsuhteet ovat juridiselta ilmiänsultaan muuttuneet ainakin toistaiseksi vähäisesti, sosiaalisessa mielessä on tapahtunut huomattava muutos. Epävarmuuden lisääntyminen ei niinkään näy työsuhdemuodoissa tai esimerkiksi määrä-

aikaisten ja toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten suhteellisten osuuksien vaihtelussa kuin siinä, miten työsuhteen ja työsopimuksen ääneen lausumaton sisältö ymmärretään ja koetaan. (esim. Rasmussen & Håpnes 2012.) On myös havaittu, että määräaikaissa ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevien psykologiset sopimukset ovat tällä hetkellä varsin samankaltaisia (Ruotsalainen & Kinnunen 2013).

Oleennaista muutoksessa on, että vanha keskinäiselle luottamukselle ja pitkäjänteiselle sitoutumiselle perustunut sopimus on murtunut. Vanhalla tai perinteisellä psykologisella sopimuksella viitataan vaihtosuhteeseen, jossa työntekijät antoivat työnantajalle juridisin sopimuksin säänneltyjen seikkojen ohella lojaalisuutta, sitoutumista ja myötämielisyyttä, minkä työnantajat korvasivat palkan ohella tarjoamalla turvallisuutta varmojen työsuhteiden muodossa (ns. työntekijän omistaman työpaikan idea), urakehitysmahdollisuuksia, koulutusta ja kehittymismahdollisuuksia sekä huolenpitoa ongelmatilanteissa. Nyt työntekijöiltä on todettu edellytettävän pitkiä työpäiviä, lisääntynyttä vastuuta, laajempia taitoja sekä jatkuvan epävarmuuden ja kaaoksen sietokykyä, kun taas työnantajat tarjoavat tuloksellisuuteen perustuvaa palkkaa ja ylipäänsä työtä. (Anderson & Schalk 1998; Baruch 2001.)

Tämänhetkisen sopimuksen kestävyyttä ja mielekkyyttä on epäilty, koska sen puitteissa työntekijöiltä yhä odotetaan lojaalisuutta, sitoutumista ja työnantajan aseman turvaamista, mutta työnantajan puolelta näitä samoja asioita ei enää ole mahdollista saada. Yksipuoleisen sitoutumisodotuksen pettävyys näkyy esimerkiksi siinä, että työsuhteestaan epävarmojen työntekijöiden on todettu sitoutuvan organisaatioonsa heikommin kuin työsuhteensa varmoiksi kokevien (Turunen 2012). Vastaavasti kyselyssämme uuden työelämän logiikkaan soiva nuoremmat sukupolvet olivat käyttäneet irtisanoutumista ja työnantajaan sitoutumisen lopettamista pärjäämisstrategiana vanhempia enemmän.

Onkin todettu, että sopimuksen kestävyuden edellytys on vastaavuus ja vaihdon tasapaino. Kokiessaan epätasapainoa työntekijä pyrkii tavalla tai toisella tasapainottamaan vaihtoa. (Shore & Barksdale

1998.) Tarkasteltaessa vaihtoa työntekijän ajatusten kautta tasapaino tai epätasapaino on tietenkin (vain) hänen kokemuksensa, eli keskeistä on, kokeeko työntekijä saavansa työnantajaltaan ja työltään yhtä paljon kuin hän kokee vaihtoon antavansa.

Tapahtuneen psykologisen sopimuksen murtumisen tai epätasapainoon luiskahtamisen vuoksi on esitetty tarvittavan uudenlainen sopimus (Alasoini 2006). Kompensoivaksi tekijäksi ehdotettiin jo 1980-luvulla kehittymismahdollisuuksien takaamista työntekijöille ajatuksena se, että työnsä menettäessään työntekijän olisi mahdollisimman helppo työllistyä uudelleen (Baruch 2001). Sama keskustelu jatkuu yhä. Myös suomalaisten palkansaajien melko kielteisten työnteon mielekkyyden muutosodotusten on väitetty liittyvän kokemuksiin vanhan psykologisen sopimuksen murtumisesta (Alasoini 2006).

Työnteon mielekkyysodotusten ja psykologisen sopimuksen tasapainon välinen yhteys on kuitenkin kaikkea muuta kuin selvä ja mahdollisuuksia paikata murtunutta psykologista sopimusta kehittymismahdollisuuksia lisäämällä voi perustellusti epäillä (Järvensivu 2013). Todennäköisempää kuin löytää psykologisen sopimuksen murrostilanteeseen yksi ihmelääke on, että tulevaisuudessa syntyy monenlaisia työhön ja työsuhteeseen liittyviä sopimuksia niin juridisessa kuin psykologisessakin mielessä (Cantrell & Smith 2010; Lawler 2011).

Psykologisessa sopimuksessa on erilaisia vaihdon ulottuvuuksia. Usein erotetaan relationaalinen (lojaalisuus, turvallisuus, luottamus, arvostus) ja transaktionaalinen (palkka, kehittymismahdollisuudet) ulottuvuus. Kolmijakoa käyttäen taas voidaan erottaa taloudellinen, sosiaalis-emotionaalinen ja kehittymiseen liittyvä dimensio: Työntekijät odottavat ensinnäkin työnantajalta ja työltään oikeudenmukaista palkkaa. Toiseksi he odottavat saavansa sosiaalis-emotionaalista tukea, huolenpitoa, turvallisuudentunteita ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Kolmanneksi he odottavat työsuhteen täyttävän heidän kehittymisen tarpeensa, eli tietojen ja osaamisen lisääntymisen ja urakehityksen. (Bal ym. 2010, 475.) Erilaisten dimensioiden painotusten on todettu vaihtelevan kulttuureittain; eri maista voidaan löytää profiililtaan erilaisia sopimuksia (Thomas ym. 2010). Psykologisen sopimuksen

murroksessa vaihdon tasapaino on horjunut erityisesti sosiaalis-emo-tionaalisen ulottuvuuden kohdalla.

Tiedustelimme kyselyssämme vaihdontasapainokokemusta kysymällä, missä määrin samaa mieltä vastaajat olivat väitteestä ”työhön antamani panos vastaa sitä, mitä saan työnantajaltani ja työltäni vastineeksi”. Tämä on tietysti hyvin yksinkertainen tapa tiedustella psykologisen sopimuksen tilaa, mikä on hyvä huomioida tuloksia pohtiessa. Käytimme muotoilua ”työnantajaltani ja työltäni”, koska pelkkä työnantajaan viittaaminen olisi saattanut assosioitua mielikuvissa lähinnä palkkaan. Nytkin korrelaatiot palkkauksen oikeudenmukaisuuskokemuksiin olivat vahvoja.

Vastaajista 54 % koki työnantajan ja työntekijän välisen vaihtokaupan olevan kunnossa, kun taas 32 % vastaajista oli eri mieltä. Naisista suurempi osa (36 %) kuin miehistä (27 %) koki vaihdon olevan epätasapainossa¹.

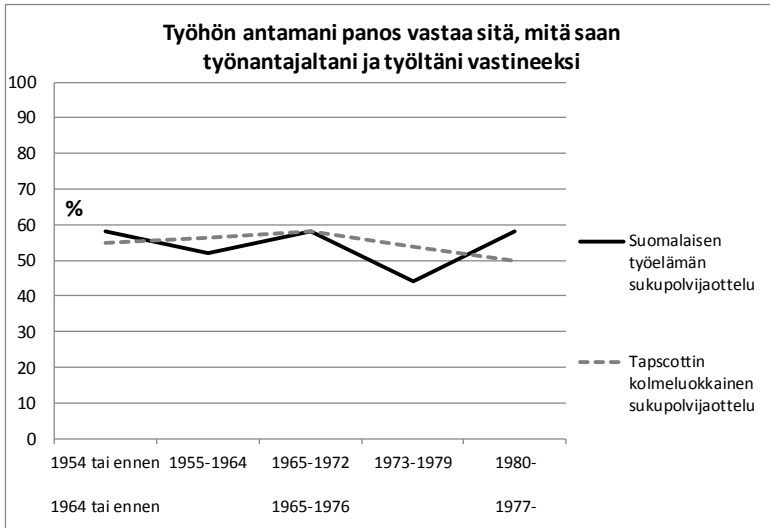
Vastaukset vaihtelivat lievästi sukupolviaaltojen mukaan. Laskukauden nuoret kokivat sopimuksen epätasapainoisemmaksi kuin nousukauden nuoret. Kaikkien kolmen nousukauden sukupolven kohdalla samaa mieltä väitteen kanssa oli 58 % vastaajista. Öljykriisin sukupolven kohdalla prosenttiluku oli 52 ja lamasukupolvella selkeästi alhaisin, 44 % (Taulukko 36). Tulos sopii yhteen sen kanssa, että taantumasukupolvet kyselymme mukaan kärsivät liiasta työstä ja kokivat ongelmia työn rajaamisessa nousun sukupolvia enemmän. Niin ikään juuri lamasukupolvi oli käyttänyt eniten pärjäämisstrategioita ”irtisanoutuminen” ja ”työnantajaan sitoutumisen vähentäminen tai lopettaminen”.

1. Tarkastelemme tasapainotilaa ylipäänsä, emme epätasapainon suuntaa. On tietysti mahdollista, että epätasaisen vaihdon kokeva ajattelee antavansa vähemmän kuin saavansa, mutta tässä lähdetään oletuksesta, jonka mukaan tilanne on enemmän päinvastoin (ks. myös Ruotsalainen & Kinnunen 2013).

Taulukko 36. Väitteeseen Työhön antamani panos vastaa sitä, mitä saan työnantajaltani ja työltäni vastineeksi vastanneet sukupolven mukaan (N=498).

Työhön antamani panos vastaa sitä, mitä saan työnantajaltani ja työltäni vastineeksi	Sukupolvi					Yhteensä % (N)
	-1954 % (N)	1955–1964 % (N)	1965–1972 % (N)	1973–1979 % (N)	1980- % (N)	
Samaa mieltä	58 % (69)	51 % (69)	58 % (56)	44 % (29)	58 % (48)	54 % (271)
Ei samaa eikä eri mieltä	15 % (18)	13 % (17)	9 % (8)	15 % (10)	18 % (15)	14 % (68)
Eri mieltä	27 % (32)	36 % (48)	33 % (32)	41 % (27)	24 % (20)	32 % (159)
Yhteensä % (N)	100 % (119)	100 % (134)	100 % (96)	100 % (66)	100 % (83)	100 % (498)

Jos omalla sukupolvijaottelullamme saatua tulosta verrataan Tapscottin (2009) kolmiluokkaisella jaottelulla saatuun tulokseen, huomataan kiinnostavia seikkoja. Tapscottin kolmijaolla suurista ikäluokista 55 %, X-sukupolvesta 58 % ja Y-sukupolvesta 50 % koki psykologisen sopimuksensa olevan tasapainossa. Kokonaisuudessaan vaihtelu sukupolvien välillä muodostui pienemmäksi kuin käyttämällämme sukupolvijaolla. Y-sukupolvella näyttäisi Tapscottin luokituksella olevan matalin tasapainoa kokevien osuus, kun meidän luokituksellamme sen osuudeksi muodostui sama kuin muillakin nousun sukupolvilla ja lamasukupolven sopimus taas näytti meidän jaottelullamme olevan heikoimmassa tilassa (Kuva 17).



Kuva 17. Psykologisen sopimuksen tasapainoa kokeneiden osuudet sukupolvittain suomalaisen työelämän sukupolviakoa sekä Tapscottin kolmeluokkaista sukupolvi jaottelua käyttäen.

Näistä eri luokittelusta seuraavista eroista voidaan havaita se haavoittuvuus, mikä kvantitatiiviselle, eli numeroilla operoivalle, tutkimukselle seuraa tutkijoiden valitsemista luokituksista ja jaotteluista, jotka nojaavat erilaisiin taustateorioihin. Tapscottin luokitusta käyttäessä syntyisi kiusaus ajatella psykologisen sopimuksen olevan erityisen heikossa tilassa nuorilla ja kenties jopa ennakoida psykologisen sopimuksen epätasapainon lisääntyvän tulevaisuudessa, koska kuvan ”trendi” osoittaa lopussa alaspäin. Sen sijaan viisiluokkaista jakoa käyttäen johtopäätös olisi ennemminkin se, että Y-sukupolvi kokee psykologisen sopimuksensa suhteellisen hyväksi ja että aaltomainen vaihtelu tulee todennäköisesti jatkumaan tulevaisuudessakin. Seuraava Z-sukupolvi on jälleen taantumasukupolvi, joten sen psykologisen sopimuksen tasapaino saattaisi horjua enemmän kuin Y-sukupolven, mikäli työelämämalli tai työjärjestelmä säilyy kutakuinkin nykyisen kaltaisena.

Näiden erilaisten johtopäätösten takana on vain erilainen sukupuoliviluokitus aineiston pysyessä samana. Luonnollisesti, jos tämänsuuntaisia pohdintoja esitettäisiin, olisi syytä huomauttaa, että psykologisen sopimuksen tasapainon kokemiseen vaikuttaa moni muukin seikka kuin vastaajan sukupuoli.

Joka tapauksessa tutkimuksemme perusteella ei voida väittää, että psykologisen sopimuksen tasapainon tai epätasapainon kokemus olisi sukupolvien ketjussa liikkumassa trendinomaisesti sen paremmin huonompaa kuin parempaan suuntaan; ennemminkin se näyttäisi vaihtelevan sukupolvialtoina. Ajassa tapahtuneesta muutoksesta emme voi tämän aineiston perusteella sanoa mitään.

Mielekäs, oikeudenmukaisesti palkattu työ hyvässä porukassa varmistaa reilun vaihdon

Tarkastelemme tässä alaluvussa, millaiset tekijät olivat kyselyssämme yhteydessä psykologisen sopimuksen tasapainon kokemukseen. Vaikka muuttujien välisten yhteyksien suunnasta ei sinänsä voi kyselyn perusteella sanoa mitään, on mahdollista arvioida, että moni tasapainoon yhdistyvä muuttuja on senlaatuinen, että siihen vaikuttamalla voisi parantaa kokemusta psykologisen sopimuksen tasapainosta.

Psykologisen sopimuksen tasapainon kokemus korreloi merkittävästi liitetaulukossa 5 esitettyihin väitteisiin. Väitteet on luokiteltu edellä mainittujen psykologisen sopimuksen ulottuvuuksien mukaan kolmeen ryhmään, vaikka osa muuttujista liikkuukin näiden rajapinnalla. Kehittymismahdollisuudet kattava dimensio on nimetty laajemmin työn sisällöksi ja työnteon järjestelyiksi. Suluissa on yksittäisen väitteen korrelaatio psykologisen sopimuksen tasapainoa koskevan väitteen kanssa (Liitetaulukko 5).

Taloudelliseen ulottuvuuteen liittyvien väitteiden yhteydet psykologisen sopimuksen tasapainoon ovat vahvoja. Esimerkiksi palkittamisen koettu oikeudenmukaisuus on selvästi yksi osa tasapainoista sopimusta. Samoin mahdollisuus vaikuttaa omiin ansioihin.

Myös sopimuksen **sosiaalis-emotionaalisessa** osiossa oikeudenmukaisuuden kokemus painottuu, mikä on ymmärrettävää, sillä sopimuksen tasapainokokemus on tulkittavissa eräänlaiseksi oikeudenmukaisuuskokemukseksi. Luottamus työnantajaan korreloi tasapainoon vahvasti, haittaavaksi koettu työntekijöiden välinen kilpailu hieman vähemmän.

Niin ikään eri sukupolviin kuuluvien tasa-arvoinen kohtelu on selkeässä yhteydessä tasapainon kokemuksiin. Psykologisen sopimuksen epätasapainoiseksi kokeneista vastaajista vain noin kolmannes oli samaa mieltä väitteistä *Eri sukupolviin kuuluvia kohdellaan samalla tavoin työelämässä* ja *Eri sukupolviin kuuluvien välinen tasa-arvo toteutuu työelämässä*, kun taas sopimuksensa tasapainoiseksi kokeneista kummastakin väitteestä samaa mieltä oli lähes 60 prosenttia. Sopimuksensa tasapainoiseksi kokeneilla vastausten erot sukupuolten välillä olivat näissä kysymyksissä pieniä. Vastauksissa oli eroja sukupuolen mukaan lähinnä siten, että sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneista naiset ajattelivat sukupolvien välisen tasa-arvon toteutuvan heikommin.

Edellisten kysymysten lisäksi sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneet näkivät muita useammin sukupolvikonfliktin olevan tulevaisuudessa realistinen uhka työelämässä. Naisista myös sopimuksensa tasapainoiseksi kokeneet olivat varsin usein tätä mieltä (37 prosenttia naisista, miehistä noin neljännes). Sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneista sukupolvikonfliktin näki uhkaksi yli 40 prosenttia vastaajista, mutta vastauksissa ei ollut eroja sukupuolen mukaan.

Mielenkiintoista on, että tasapainon kokemus oli yhteydessä sukupolvien välisen tasa-arvon, mutta ei sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen kokemuksiin työelämässä. Toisin sanoen miesten ja naisten epätasa-arvoinen kohtelu yleisesti ottaen työelämässä ei yhdisty koetun vaihtosuhteen tasapainoon, mutta eri sukupolviin kuuluvien epätasa-arvoinen kohtelu tekee niin. Kenties sukupuolten väliseen yhteiskunnalliseen epätasa-arvoon on jollain tapaa turruttu, mutta sukupolvien välinen tasa-arvo on noussut yleiseen keskusteluun vasta myöhemmin ja siihen suhtaudutaan siksi jollain lailla tiedostavammin. Toinen selittävä tekijä lienee se, että sukupuolten välisen epätasa-arvon

kokemukset ovat korostuneesti naisten kokemuksia. Sukupolvien välinen epätasa-arvo taas koskettaa kaikkia, myös miehiä.

Työn sisältöä ja järjestelyjä koskevassa kolmannessa dimensiossa painottuu ensisijaisesti mielekäs työn ja tehtävien sisältö, johon myös työssä kehittymisen mahdollisuudet liittyvät. Ristiriitaisilta tuntuvat odotukset, merkityksettömiltä tai turhilta tuntuvat tehtävät, ammatityön tekemistä estävät seikat ja työntekoa haittaavat muutokset yhdistyvät epätasapainon kokemuksiin. Samoin työtehtävien liiallinen määrä ja epäoikeudenmukainen jakautuminen työyhteisössä liittyvät vaihtosuhteen koettuun epätasapainoon. Mahdollisuus oppia työssä mielekkäitä asioita taas yhdistyy tasapainon kokemukseen.

Niin ikään työajan liiallinen kontrollointi on yhteydessä vaihtosuhteen tasapainoon. Sen sijaan työn tuloksen liiallisen kontrolloinnin kohdalta vastaavaa yhteyttä ei löytynyt. Ilmeisesti työajan kontrollointi saattaa heikentää vaihdon tasapainokokemusta, mutta työn tuloksen kontrollointi ei niinkään.

Muodostimme vielä psykologisen sopimuksen tasapainon kanssa korreloivista muuttujista kolme summamuuttujaa edellisten dimensoiden pohjalta. Ensimmäinen näistä kuvaa vaihdon taloudellista dimensiota, ja se on muodostettu kuudesta yksittäisestä kysymyksestä. Toinen summamuuttuja kuvaa vaihdon sosiaalis-emotionaalista dimensiota, ja se on muodostettu viidestä yksittäisestä kysymyskohdasta. Kolmas summamuuttuja on yhteydessä työn sisältöön ja työn sisäisiin järjestelyihin, ja se on muodostettu kuudesta yksittäisestä kysymyksestä.

Kahdessa ensimmäisessä summamuuttujassa vastausasteikkoja käännettiin, koska ne sisälsivät sekä negatiivisia että positiivisia korrelaatioita. Teimme regressioanalyysin, jossa psykologisen sopimuksen tasapainoa selitettiin kolmella summamuuttujalla ja taustamuuttujilla. Taustamuuttujia olivat sukupolven ja sukupuolen lisäksi vastaajan koulutus ja asema organisaatiossa, työsuhteen luonne ja se, kuinka monen työnantajan palveluksessa vastaaja on toiminut.

Psykologisen sopimuksen käsitettä on käytetty regressioanalyysissä eri tavoilla. Kyselyssä käyttämämme psykologisen sopimuksen tasapainoa kuvaava väite on lähellä sitä, mitä Hess & Jepsen (2009) käyttävät

työtyytyväisyyden (job satisfaction) merkityksessä. He tarkoittavat työtyytyväisyydellä kahden asian suhdetta: sen, mitä yksilö haluaa työltänsä suhteessa siihen, mitä hän ymmärtää saavansa työltänsä. Heidän analyysissaan selitettiin työtyytyväisyyttä, työhön sitoutuneisuutta sekä työnvaihtoaikkeitä taustamuuttujilla (kuten koulutus, ikä ja sukupuoli) sekä kolmella summamuuttujalla, jotka kuvaavat kolmen eri sopimustyyppin tasapainoa/ täyttymistä.

Samantyyppinen asetelma on myös Ruotsalaisen ja Kinnusen (2013) tutkimuksessa, jossa työtyytyväisyyttä, itse arvioitua työssä suoriutumista ja työnvaihtoaikkeitä selitettiin kahdella psykologisen sopimuksen täyttymistä kuvaavalla summamuuttujalla. Nämä olivat työntekijän velvollisuuksien täytyminen ja organisaation velvollisuuksien täytyminen. Oma analyysimme poikkeaa muuttujien muodostamisen ja selityasetelman suhteen näistä tutkimuksista, joten tuloksia ei voi verrata aivan suoraan.

Regressioanalyysin tuloksena saadut merkitsevät selittävät muuttujat on esitetty kuvassa 18. Yksikään taustamuuttujista ei ollut tilastollisesti merkitsevä, vaikka prosenttiluvuilla tarkasteltuna lamasukupolvi erosikin melko paljon muista sukupolvista. Toisin sanoen sukupolvi, sukupuoli, koulutus, asema organisaatiossa, työsuhteen luonne ja uranaikaisten työnantajien lukumäärä eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä koettuun psykologisen sopimuksen tasapainoon – toisin kuin edellä mainitut työn palkkaukseen, sosiaalis-emotionaaliseen aspektiin sekä työn sisältöön ja työjärjestelyihin liittyvät seikat.

On huomattava, että regressioanalyysi samoin kuin korrelaatio-tarkastelu perustuvat lineaarisiin riippuvuussuhteisiin, jotka ovat aina tilastollisia yleistyksiä. Analyysissa ainoastaan kolme summamuuttujaa olivat selvästi merkitseviä ($p < 0,01$). Taloudellisen dimension kysymykset liittyivät palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuuteen ja sosiaalis-emotionaalisen dimension kysymykset tasa-arvon, luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden kokemuksiin. Näiden molempien vaikutus oli selvästi positiivinen. Työn sisältöä ja työnteon järjestelyjä koskevan summamuuttujan kysymykset olivat yhteydessä turhauttaviksi koettuihin työn piirteisiin, jotka korreloivat negatiivisesti psykologisen sopimuksen tasapainon kanssa (esimerkiksi työtehtävien

suuri määrä, ristiriitaiset työhön kohdistuvat odotukset ja työajan liiallinen kontrolli), joten summamuuttujan vaikutus oli analyysissä negatiivinen (Kuva 18).

Selitysasteeksi saatiin lineaarisessa regressioanalyysissä 33,9 prosenttia eli nämä kolme summamuuttujaa selittävät aineistossamme noin kolmanneksen psykologisen sopimuksen tasapainon tai epätasapainon kokemusten vaihtelusta.



Kuva 18. Psykologisen sopimuksen tasapainoa selittävät tekijät.

Jos vertailukohtaksi otetaan Hessin ja Jepsenin (2009) työtyytyväisyyttä kuvaavalle muuttujalle tehty hierarkkinen regressioanalyysi (N=345), yhteistä on se, että myöskään heidän analyysissään taustamuuttujilla ei ollut merkitseviä vaikutuksia ja summamuuttujistakin vain yksi oli tilastollisesti merkitsevä. Selitysaste oli kuitenkin 32 prosenttia, koska myös tilastollisesti ei-merkitsevät muuttujat olivat mallissa mukana.

Ruotsalaisen ja Kinnusen (2013) hierarkkisessa regressioanalyysissä kokoaikatyöllä työsuhdemuotona sekä (ehkä yllättäen) vastaajan iällä oli positiiviset vaikutukset työtyytyväisyyteen samoin kuin kummallakin selittävällä summamuuttujalla. Heidän tutkimuksessaan työtyytyväi-

syyden käsitettä on kuitenkin käytetty sen ”perinteisessä” merkityksessä eli vastaajan arviona siitä, kuinka tyytyväinen hän on työhönsä. Selitysteeksi saatiin 27 prosenttia, ja myös tässä mallissa ei-merkitsevät selittäjät olivat mukana. Saatuun selitysteeseen saattaa vaikuttaa myös vastaajien määrä (yli 2000), koska näin suurilla vastaajamäärillä on vaikea päästä korkeisiin selitysteisiin (esim. Hair ym. 2010).

Edellisen tarkastelun pohjalta voisi todeta psykologisen sopimuksen tasapainon kokemusten syntyvän työssä, joka ensinnäkin on sisällöltään mielekästä, eli merkityksettömiltä tai turhilta tuntuvat ammattityön ulkopuoliset tehtävät on minimoitu ja tehtävät on jaettu työyhteisössä oikeudenmukaisesti eikä niitä ole liikaa. Työtä kontrolloidaan tuloksen mukaan eivätkä jatkuvat muutokset tai riskitirittävät odotukset syö mahdollisuuksia tehdä mielekkääksi koettua ammattityötä.

Toiseksi työn palkkaus on oikeudenmukaista ja omiin ansioihin voi vaikuttaa. Kolmanneksi työtä voi tehdä sosiaalisesti oikeudenmukaisessa ja luottamuksellisessa yhteisössä, jossa ei esiinny haitallista kilpailua.

Tulos ei ole uusi eikä yllättävä; sen sijaan se osoittaa, että palkkatyön peruskysymykset ja -ongelmat istuvat sitkeässä, vaikka työelämän muutokset ovatkin olleet suuria ja ongelmat ovat muuttaneet ilmeisyytensä. Vaikka puolet vastaajista koki psykologisen sopimuksen olevan kutakuinkin tasapainossa, kolmanneksella tilanne oli toinen.

Sopimuksen epätasapainotila johtaa käyttämään monia pärjäämisstrategioita

Analysoimme seuraavaksi psykologisen sopimuksen tasapainokokemuksen ja erilaisten pärjäämisstrategioiden käytön välisiä yhteyksiä. Tarkasteluun on otettu ne strategiat, joissa ero strategian käytössä on enemmän kuin viisi prosenttiyksikköä sopimuksensa tasapainoiseksi ja epätasapainoiseksi kokeneiden välillä. Erot eivät siis ole kovin suuria ja tuloksia voi pitää lähinnä suuntaa antavina.

Taulukkoon 37 on koottu keskeisimmät strategiat, joissa oli eroja sopimuksensa tasapainoiseksi ja epätasapainoiseksi kokeneiden välillä. Lisäksi tarkastellaan vastauseroja sukupuolten välillä. Sukupolven mukaan ottaminen tarkasteluun ei ollut mahdollista, koska vastaajaryhmät olisivat olleet liian pieniä. Taulukossa on esitetty psykologisen sopimuksen tasapainoiseksi ja epätasapainoiseksi kokeneiden vastausprosentit sukupuolen mukaan ja verrattu niitä kaikkiin yksittäisiin kysymyskohtiin vastanneisiin. Taulukossa ei siis ole esitetty prosenttiosuuksia kaikille sopimuksensa tasapainoiseksi tai epätasapainoiseksi kokeneille vastaajille tilanpuutteen vuoksi, mutta näiden vastaajaryhmien keskeisimmät erot käsitellään lyhyesti ensin ennen sukupuolten mukaisten vastausten tarkastelua.

Keskeisin tulos on, että erityisesti sopimuksen epätasapainotila on yhteydessä useiden eri strategioiden käyttöön, ei niinkään sopimuksen tasapainotila. Voisi ajatella, että kokemus psykologisen sopimuksen epätasapainosta saa ihmisen käyttämään erilaisia pärjäämisstrategioita. Tämä olisi myös yhdenmukaista suhteessa aiemmin esitettyyn väitteeseen siitä, että työntekijät pyrkivät tasapainottamaan sopimusta, mikäli kokevat sen olevan epätasapainossa (esim. Shore & Barksdale 1998). Toisaalta tarkastelussamme on huomioitava, että vastaaja on saattanut käyttää jotain tiettyä pärjäämisstrategiaa jo ennen kuin on kokenut vaihtosuhteen epätasapainoiseksi.

Sopimuksensa epätasapainoiseksi kokevat olivat esimerkiksi hakeneet useammin apua ammattiyhdistykseltä, työsuojeluvaltuutetulta tai -piiriltä sekä työterveyshuollosta. He olivat myös sopimuksen tasapainoa kokevia useammin turvautuneet pärjäämisstrategioihin, joita voi luonnehtia passiivisiksi ja vetäytyviksi. Näitä ovat itseensä sulkeutuminen ja eristäytyminen työyhteisössä, turvautuminen päiheteisiin ja sairaslomalle jääminen.

Taulukko 37. Psykologisen sopimuksensa tasapainoiseksi tai epätasapainoiseksi kokeneiden käyttämiä pärjäämisstrategioita vastaajan sukupuolen mukaan (strategioiden käyttäneiden prosenttiosuudet).

Vastaajan käyttämä pärjäämisstrategia	Psykologinen sopimus tasapainossa (%)		Psykologinen sopimus epätasapainossa (%)		Kaikki vastanneet (%)
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	
Apu esimieheltä	64 %	57 %	58 %	47 %	55 %
Apu ammattiyhdistykseltä	24 %	31 %	33 %	40 %	30 %
Apu työsuojeluvalluutetulta tai -piiriltä	9 %	9 %	22 %	19 %	14 %
Apu työterveyshuollosta	34 %	30 %	43 %	37 %	36 %
Työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistuminen	59 %	43 %	47 %	38 %	48 %
Tein töitä enemmän tai kovemmin	39 %	39 %	48 %	42 %	41 %
Jätin taukoja väliin	40 %	32 %	52 %	38 %	40 %
Tein ylimääräistä työtä iltaisin tai viikonloppuisin	30 %	30 %	39 %	42 %	34 %
Ajoitin loman oman työtilanteen ehdoilla	34 %	35 %	43 %	42 %	39 %
Tein ajatustyötä tai keskittymistä vaativaa työtä kotona	27 %	33 %	46 %	38 %	35 %
Yrittäjäksi ryhtyminen	13 %	20 %	8 %	15 %	14 %
Sirtyminen tekemään työtä usealle työnantajalle	12 %	8 %	14 %	19 %	12 %
Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä	28 %	30 %	35 %	35 %	32 %
Ei-sanan käyttäminen useammin	39 %	27 %	44 %	49 %	39 %
Toimintatapojen avoin kyseenalaistaminen	46 %	47 %	63 %	60 %	51 %
Muutosten avoin kyseenalaistaminen	47 %	47 %	58 %	65 %	50 %
Oikeuksien ajaminen voimakkaasti työpaikalla	20 %	23 %	37 %	22 %	24 %
Pettymyksen ilmaiseminen esimiehelle/johdolle	55 %	57 %	67 %	67 %	57 %
Työnantajaan sitoutumisen vähentäminen/lopettaminen	23 %	19 %	34 %	39 %	26 %
Kompromissien hakeminen työssä	83 %	80 %	77 %	69 %	78 %
Ajattelun muokkaaminen tietoisesti positiivisemmaksi	78 %	60 %	72 %	46 %	67 %
Itseensä sulkeutuminen	18 %	14 %	31 %	30 %	22 %
Olon helpottaminen alkoholilla tai muilla päihteillä	9 %	26 %	13 %	44 %	19 %
Olon helpottaminen herkutteleamalla	42 %	20 %	48 %	28 %	35 %
Omiin oloihin vetäytyminen/eristäytyminen	16 %	13 %	30 %	24 %	20 %
Sairaslomalle hakeutuminen	8 %	7 %	16 %	19 %	13 %
Kulissien pitäminen pystyssä näennäisesti	10 %	8 %	26 %	19 %	15 %
Työpaikalla itkeminen	14 %	2 %	28 %	4 %	13 %

Vastaavasti he käyttivät myös strategioita, jotka venyttivät työn rajoja, kuten kovemmin työskentely, taukojen väliin jättäminen, ylitöiden tekeminen ja ylimääräisen työn tekeminen kotona. Tällaisten strategioiden käyttöön saattaa yhdistyä kokemus siitä, ettei suoriudu omista töistä riittävän hyvin eikä voi tehdä niitä haluamallaan laatu-
tasolla. Nämä strategiat ovat kuitenkin myös passiivisia siinä mielessä, ettei niiden käyttö juuri muuta työelämää ja sen pelisääntöjä.

Toisaalta sopimuksen epätasapainoiseksi kokevat käyttivät muita enemmän myös aktiivisia pärjäämisstrategioita. Tällaisia olivat kyseenalaistavat ja oikeuksia puolustavat strategiat: toimintatapojen ja muutosten avoin kyseenalaistaminen, ei-sanan käyttäminen useammin ja pettymyksen ilmaiseminen esimiehelle tai johdolle sekä omien oikeuksien ajaminen voimakkaasti työpaikalla. Erot näiden strategioiden käytössä olivat varsin suuria, sillä sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneet olivat käyttäneet kaikkia niitä vähintään 10 prosenttia enemmän kuin sopimuksensa tasapainoiseksi kokeneet vastaajat.

Astetta luovempia, uusia työmahdollisuuksia avaavia, strategioita olivat uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkällä aikavälillä ja siirtyminen tekemään työtä useammalle työnantajalle, joita niin ikään sopimuksen epätasapainoiseksi kokeneet käyttivät muita enemmän.

Mielenkiintoisen poikkeuksen muodostaa yrittäjäksi ryhtyminen, jota käyttivät ennemminkin sopimuksen tasapainoiseksi kuin epätasapainoiseksi kokeneet. Merkitseekö tämä sitä, että psykologisen sopimuksen epätasapainon kokemus on omiaan kuluttamaan ihmisessä sellaisia voimavaroja, luottamusta ja toiveikkuutta, jota yrittäjäksi ryhtyminen edellyttää?

Muita pärjäämisstrategioita, joita olivat käyttäneet enemmän psykologisen sopimuksensa tasapainoiseksi kokevat, olivat avun hakeminen esimieheltä, työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistuminen, kompromissien hakeminen työssä sekä ajattelun muokkaaminen tietoisesti positiivisemmaksi. Näitä strategioita voidaan pitää myötäsukaisempina suhteessa työpaikan toimintaan kuin edellä esitettyjä epätasapainoa kokeneiden käyttämiä strategioita.

Edellä esitetyt tulokset ovat järkeenkäyviä. Jos kuitenkin syvennetään analyysiä ottamalla myös vastaajien sukupuoli huomioon, tulokset tulevat monisärmäisemmiksi. Monien väitteiden kohdalla sopimuksensa tasapainoiseksi ja epätasapainoiseksi kokeneilla vastaukset erot sukupuolten välillä ovat samankaltaisia. Toisin sanoen vaikka sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneista sekä naiset että miehet ovat monessa tapauksessa turvautuneet muita enemmän tiettyihin strategioihin, ovat erot sukupuolten välisissä vastauksissa säilyneet.

Esimerkiksi naiset olivat kummassakin ryhmässä käyttäneet miehiä enemmän pärjäämisstrategioina työpaikan yhteiseen kehittämistointaan osallistumista, taukojen väliin jättämistä, ajattelun muokkaamista tietoisesti positiivisemmaksi, olon helpottamista herkuttelemalla ja työpaikalla itkemistä.

Miehet taas olivat naisia useammin käyttäneet selviytymiskeinoina yrittäjäksi ryhtymistä sekä turvautumista alkoholiin tai muihin päih-teisiin riippumatta psykologisen sopimuksen tasapainosta. Strategioita, joissa miesten vastauksissa ei ollut juuri eroja tasapainokokemusten mukaan, olivat oikeuksien ajaminen voimakkaasti työpaikalla sekä työpaikalla itkeminen. Naisvastaajilla tällainen strategia oli siirtyminen tekemään työtä useammalle eri työnantajalle.

Toisaalta esimerkiksi taukoja olivat jättäneet väliin lähes yhtä monet psykologisen sopimuksen tasapainoa kokevat naiset kuin epätasapainoa kokevat miehet. Sama ilmiö näkyy yrittäjäksi ryhtymisen kohdalla. Sen sijaan olon helpottaminen alkoholilla tai muilla päihteillä profiloituu erittäin selkeästi sopimuksen epätasapainoa kokevien miesten strategiaksi. Samansuuntaisesti, joskin lievemmin, painottuvat avun hakeminen ammattiyhdistykseltä, ei-sanan käyttäminen useammin sekä muutosten avoin kyseenalaistaminen.

Vastaavasti sopimuksen epätasapainoisesti kokevien naisten kohdalla painottuvat oikeuksien ajaminen voimakkaasti työpaikalla, avun hakeminen työterveyshuollosta, töiden kovempi tekeminen, taukojen väliin jättäminen, ajatustyön tekeminen kotona, kompromissien hakeminen työssä, olon helpottaminen herkuttelemalla, kullisien pitäminen pystyssä näennäisesti sekä työpaikalla itkeminen.

Kysyimme kyselyssä pärjäämisstrategioiden käytön ohella myös, mitkä strategiat vastaajat kokevat itselleen tärkeiksi. Taulukkoon 38 on koottu ne eroja sisältäneet pärjäämisstrategiat, joita vastaajat olivat pitäneet tärkeinä (tai ei-tärkeinä). Erot olivat kaikissa tapauksissa varsin pieniä (noin 6–7 prosenttiyksikköä).

Taulukko 38. Psykologisen sopimuksensa tasapainoiseksi tai epätasapainoiseksi kokeneiden tärkeinä pitämiä pärjäämisstrategioita vastaajan sukupuolen mukaan (strategiaa tärkeänä pitäneiden prosenttiosuudet).

Vastaajan tärkeänä pitämä pärjäämisstrategia	Psykologinen sopimus tasapainossa (%)		Psykologinen sopimus epätasapainossa (%)		Kaikki vastanneet (%)
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	
Työn kohtuullistaminen	90 %	81 %	95 %	89 %	87 %
Työpaikan tai alan vaihtaminen	30 %	23 %	35 %	28 %	28 %
Työelämästä poistuminen osittain tai kokonaan	12 %	22 %	25 %	19 %	18 %
Vaihtoehtoisten suunnitelmien tekeminen tulevaisuutta silmällä pitäen	74 %	74 %	80 %	82 %	75 %

Sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneet olivat muita useammin pitäneet tärkeinä irtiottavia pärjäämisstrategioihin eli työpaikan tai alan vaihtoa sekä työelämästä poistumista osittain tai kokonaan. Naiset olivat pitäneet näitä keinoja useammin tärkeinä kuin miehet. Erityisesti sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneet naiset olivat pitäneet työelämästä poistumista varsin usein tärkeänä. Miehillä ei ollut näissä strategioissa suurta vaikutusta vastauksiin sillä, olivatko he kokeneet sopimuksensa olevan tasapainoissa vai eivät. Työelämästä poistumista olivat kuitenkin sopimuksensa tasapainoiseksi kokeneista vastaajista miehet pitäneet tärkeänä naisia useammin.

Edellinen tarkastelu saa tukea korrelaatioanalyysistä, sillä kysyttäessä, millaisia työelämässä pärjäämisen strategioita vastaaja piti itselleen tärkeinä, havaittiin, että sopimuksen tasapainon kokemus korreloi kahteen pärjäämisstrategiaan. Nämä olivat juuri edellä kuvatut ”ra-

juimmat irtiottostrategiat” patteristossamme. Mitä epätasapainoisempi psykologinen sopimus sitä tärkeämpänä työelämässä selviytymiskeinona vastaaja piti omalla kohdallaan ensinnäkin työpaikan tai alan vaihtamista ($r = 0.160$) ja toiseksi työelämästä poistumista osittain tai kokonaan ($r = 0.138$).

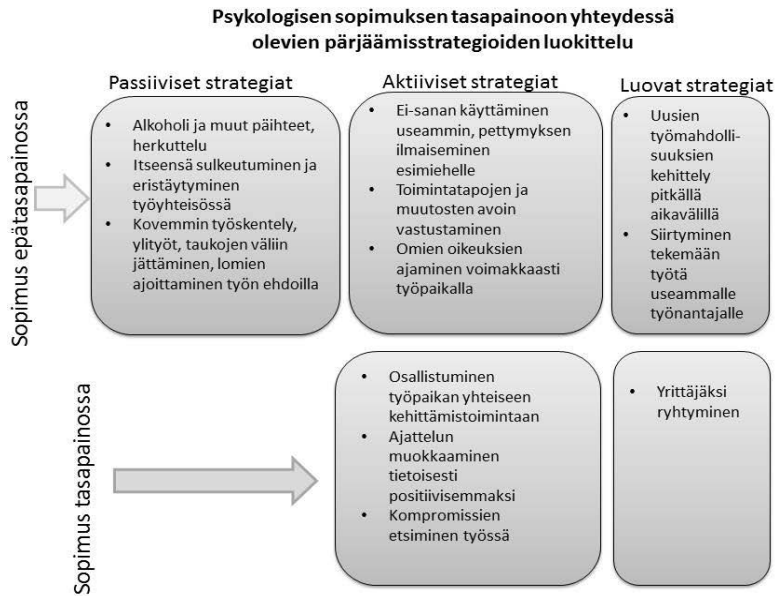
Vaikka korrelaatiot voi katsoa korkeintaan kohtalaisiksi, ovat ne kuitenkin tilastollisesti merkitseviä ($p < 0,01$).

Edellisten strategioiden lisäksi myös työn kohtuullistamista sekä vaihtoehtoisten tulevaisuuden suunnitelmien tekemistä pitivät useammin tärkeinä ne, jotka kokivat sopimuksensa olevan epätasapainossa. Avun saamisessa ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai muilta viranomaisilta samoin kuin työpaikan kehittämistoimintaan osallistumisessa sekä positiivisessa ajattelussa ei ollut suuria eroja sopimuksen tasapainokokemusten mukaan toisin kuin oli niitä vastaavissa käytetyissä strategioissa.

Epätasapainokokemusten havaitut yhteydet työpaikan tai alan vaihtoahtatuksiin, työelämästä poistumispuhdintoihin, kohtuullistamisajatuksiin sekä vaihtoehtoisten suunnitelmien tekemiseen tulevaisuutta silmällä pitäen sopivat yhteen sen kanssa, että psykologisen sopimuksen murtuminen on kirjallisuudessa yhdistetty erityisesti siihen, ettei työnantaja-työntekijä -suhde enää tuota työntekijälle tarpeellista turvallisuuden tunnetta. Sitoutuminen ja lojaalisuus jäävät yksipuolisiksi työntekijään kohdistuviksi vaatimuksiksi, joita pyritään tasapainottamaan vähentämällä omaa sitoutumista. Sopimuksen epätasapainon tai rikkumisen on havaittu aiheuttavan työnvaihtoaikaita. (Esim. Baruch 2001; Ruotsalainen & Kinnunen 2013.) Edellisen analyysimme pohjalta voisi todeta, ettei koettu vaihdon tasapaino liity ainoastaan työpaikanvaihtoaikaitiin, vaan myös laajemmin työelämään ja työhön kohdistuviin irtiottoajatuksiin.

Seuraavaan kuvaan on koottu yhteenvetona keskeisimmät psykologisen sopimuksen tasapainokokemuksiin yhteydessä olevat pärjäämisstrategiat (Kuva 19). Luvun alussa todettiin, että 32 % vastaajista koki psykologisen sopimuksensa olevan epätasapainossa (naisista 36 % ja miehistä 27 %). Lisäksi edellisessä tarkastelussa tuli esiin, että

suurinta osaa strategioista olivat käyttäneet enemmän sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneet ja että he olivat käyttäneet passiivisten strategioiden lisäksi myös muutosvoimaa sisältäviä aktiivisia tai luovia strategioita kuten vaihtoehtoisia työteon tapoja. Sopimuksensa tasapainoiseksi kokeneet olivat puolestaan käyttäneet sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneita enemmän eräitä mahdollista muutosvoimaa sisältäviä aktiivisia ja luovia strategioita, mutta eivät yhtäkään passiiviseksi katsottavaa strategiaa.



Kuva 19. Psykologisen sopimuksen tasapainokokemuksiin yhteydessä olevat pärjäämisstrategiat.

Suurin osa sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneista (88 %) oli turvautunut ainakin yhden passiivisen strategian käyttöön, mutta oli myös jonkin verran niitä, jotka eivät olleet turvautuneet yhteenkään

passiiviseen strategiaan. Toisaalta useamman kuin kolmen passiivisen strategian käyttöönkin oli turvautunut 58 %. Vähintään yhtä aktiivista strategiaa oli käyttänyt 85 % ja useampaa kuin kolmea 42 % sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneista vastaajista.

Käytettyjä luovia strategioita oli kaksi, joista ainakin toista oli käyttänyt 39 % ja molempia näistä 10 %. Sukupuolten väliset erot eri strategiatyyppien käytössä olivat hyvin pieniä eli naiset ja miehet olivat turvautuneet suhteellisesti yhtä usein useamman eri strategian ja strategiatyyppin käyttöön.

Kyselyaineistomme perusteella ei ole mahdollista selvittää strategioiden käytön ajallista ulottuvuutta eli voida selvittää esimerkiksi sitä, missä määrin passiivisiin strategioihin turvautuneet ovat alkaneet ajan kuluessa käyttää aktiivisia selviytymiskeinoja vai ovatko he mahdollisesti ajan kuluessa alkaneet turvautua yhä useampien passiivisten keinojen käyttöön. Kuitenkin tarkastelun perusteella voi sanoa, että suurin osa psykologisen sopimuksensa epätasapainoiseksi kokeneista ja passiivisiin strategioihin turvautuneista on niiden lisäksi käyttänyt myös aktiivisia ja/tai luovia selviytymiskeinoja.

HYVÄ VAI HUONO TYÖELÄMÄN TILA JA TULEVAISUUS?

Anu Järvensivu ja Risto Nikkanen

Viime aikoina on lisääntynyt kiinnostus työelämän tulevaisuutta kohtaan. Millaista on tulevaisuuden työ ja työelämä? Onko tulevaisuus hyvä vai huono? Mitä työtä tehdään ja ketkä tekevät? Miten monia töitä voidaan ja halutaan automatisoida ja robotisoida? Tulevaisuudesta ei tietenkään voi tietää, mutta jo läsnä olevien seikkojen ja trendien valossa voi tehdä ennakoiteja.

Tässä luvussa pohdimme lyhyesti sitä, millaisia ajatuksia työelämän tilasta ja tulevaisuudesta aineistostamme löytyy ihmisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Ensin mietimme, millaiselta tällä hetkellä näyttävät ”hyvän työn” ja ”huonon työn” piirteet suomalaisessa työelämässä. Sen jälkeen hahmottelemme uuden työn logiikkaa nuoremmilla sukupolvilla korostuvien seikkojen valossa.

Aktivistityötä ja turhauttavaa työtä

Työn tulevaisuuden tutkija Lynda Gratton (2011) on kuvannut laajaan tutkimukseensa pohjaten työelämän hyvän ja huonon tulevaisuuden sekä työntekijöiden polarisoitumisen ns. aktivisteihin ja generalisteihin.

Samaan polarisaatioon voisi viitata tarinasanastoa käyttäen jaottelulla oman työelämäntarinansa aktiivinen kirjoittaja vs. toisten tarinoihin pyyntöjen perusteella osia kirjoittava henkilö.

Aktivistityötä tekevä tietää tarkoin, millaisten asioiden parissa hän haluaa työskennellä ja millaisia tarkoitusperiä hän voi työllään edistää. Hän käyttää uudenlaisen verkostomaisen ja itse organisoitavissa ja johdettavissa olevan työn vapautta edistääkseen tärkeänä pitämiään asioita ja päämääriä. Hänellä on selkeä missio ja hyvät verkostot. Hän työskentelee innostuneesti ja oppii samalla. Hän ei ole yksittäisten työnantajien armoilla, vaan voi valita töitään sen mukaan, minkä koee merkitykselliseksi. Hän rytmittää työnsä itse. Hänellä on erilaisia rooleja palkansaajana, yrittäjänä, johtajana, alaisena tai harrastajana tilanteesta riippuen. Aktivistin oman työn ja elämän hallinta on hyvä. (Gratton 2011.) Hän kirjoittaa omaa (työ)elämäntarinaansa itse ja yhdessä muiden kanssa.

Generalisti taas ei saa otetta uudenlaisesta omaa aktiivisuutta edellyttävästä työnteon tavasta, vaan joutuu tyytymään siihen, mitä toisilta saa. Hän on yksinäinen ajelhtija ja globaalil kilpailutuksen armoilla. Siinä, kun aktivisti pärjää asenteellaan ja osaamisellaan, generalistin kilpailuetu voi muodostua lähinnä nopeudesta ja hinnasta. Teknologia on ottanut ylliotteen generalistista. Sähköiset impulssit rytmittävät hänen työtään ja elämäänsä, tekniset järjestelmät ohjaavat häntä eivätkä palvele. Työstä tulee hänelle kielteisessä mielessä katkoksellista, pilkkoutunutta ja stressaavaa. Työ vaatii jatkuvaa valppautta ja nopeaa reagoimtia. Generalisti kärsii yksinäisyydestä. Hän ei löydä sopivia yhteisöjä, joihin kiinnittyä. (Mt.) Generalistilla on vaikeuksia kertoa ja kirjoittaa yhtenäistä ja juonellista (työ)elämäntarinaa.

Generalistin ja aktivistin erottelun kautta voi saada otteen myös siitä, millaiselta tulevaisuuden työelämä ja yhteiskunta tämän hetken trendien valossa voisi näyttää. Mitä vähemmän yhteiskunnasta löytyy generalisteja ja generalistityötä sitä parempi tulevaisuus piiryy esiin. Aktivistin otteella työtä tekevät myös muuttavat työllään maailmaa paremmaksi. He esimerkiksi estävät päämäärätietoisesti ekologisia

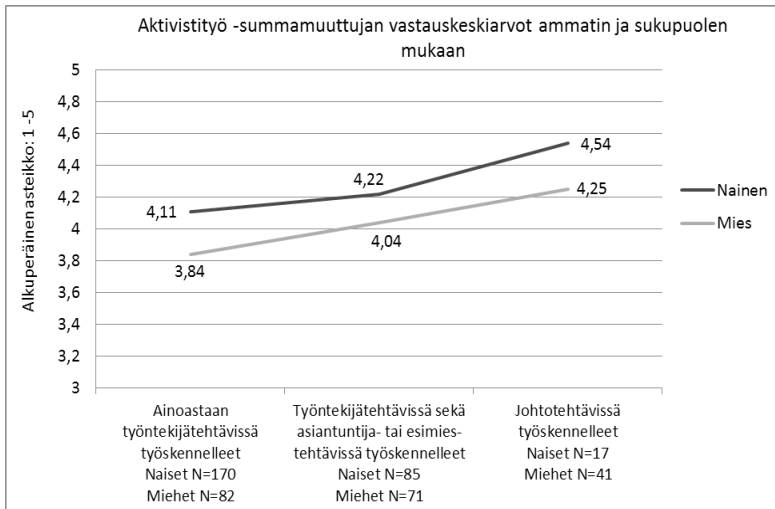
katastrofeja ja ratkovat sosiaalisia ongelmia. Parhaimmillaan he myös pitävät huolta generalistiasemiin jäävistä.

Kyselyaineistomme sisäisiä korrelaatioita tutkiessamme huomaisimme tuloksista hahmottuvan karkealla tasolla kaksi muuttujarypystä, jotka toivat mieleen Grattonin edellä kuvatun erottelun. Tästä voisi päätellä ”työn tulevaisuuden” olevan jo vahvasti täällä.

Aineiston toinen muuttujarypäs kuvasi selvästi aktivistityön profiilin. Siinä voi nähdä paljon myönteisiä asioita. Profiilia voi kuvata esimerkiksi listaamalla muuttujat, jotka korreloivat selkeästi väitteen ”haluan työlläni edistää tärkeiksi kokemiani asioita” kanssa (Liitetäulukko 6).

Muuttujien kautta hahmottuvassa aktivistityössä tai ”omassa työssä” (Järvensivu 2010) työntekijä on selvästi toimijan roolissa. Hän on aktiivinen työelämäntarinansa kirjoittaja. Työhön liittyy myös pyrkimys vaikuttaa työn kautta, eli aktivismi eräänlaisena ”maailmanparannusmissiona” tai kutsumuksena. Työllä halutaan edistää asioita, jotka ovat itselle tärkeitä. Työsuhdemuoto on toissijainen verrattuna työn sisältöön eikä rahallinen korvaus painotu (negatiiviset korrelaatiot). Työtä tehdään verkostomaisesti pyrkien kuitenkin myös rakentamaan ainakin jonkintasoista yhteisöllisyyttä kasvokkaisten tapaamisten muodossa.

Muodostimme edellisen listauksen perusteella aktivistityö -summamuuttujan, jossa on mukana tilastollisen tarkastelun (reliabilitteettianalyysin) perusteella edellisestä luettelosta viimeistä kysymystä lukuun ottamatta kaikki yksittäiset kysymyskohdat. Summamuuttujan avulla on mahdollista selvittää, missä määrin erilaisten vastaajaryhmien työssä on aktivistityöhön viittaavia piirteitä. Kuvassa 20 on ensin esitetty summamuuttujan vastauskeskiarvot vastaajan tehtävätason ja sukupuolen mukaan. Vastaajien työssä on sitä enemmän aktivistityön piirteitä, mitä suurempi on vastauskeskiarvo asteikolla 1–5.



Kuva 20. Aktivistityö -summamuuttujan vastauskeskiarvot tehtäväkuvan, eli ammattiaseman ja sukupuolen mukaan (N=466). Asteikko on piirretty välille 3–5 (alkuperäinen asteikko 1–5).

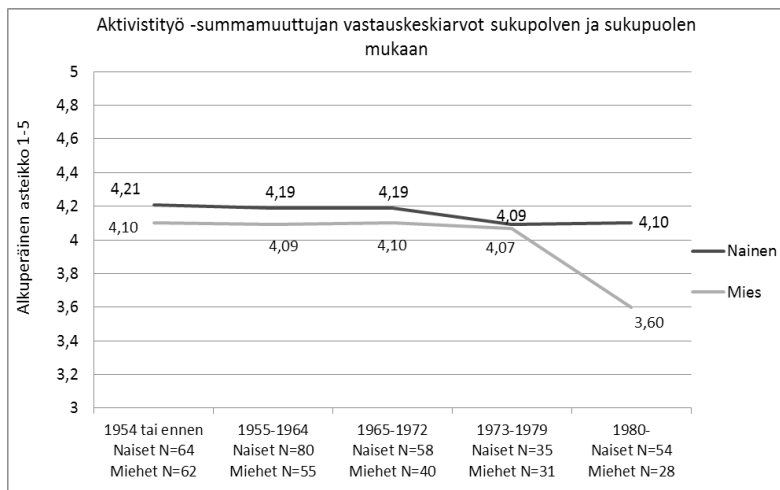
Aktivistityö -summamuuttujan yhteydet vastaajan tehtäväkuvaan ovat varsin selkeät sekä naisilla että miehillä. Eniten aktivistityön piirteitä on johtotehtävissä toimineilla, seuraavaksi eniten työntekijätehtävien lisäksi asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimineilla ja vähiten vain työntekijätehtävissä toimineilla.

Naiset kokevat työssään olevan aktivistityön piirteitä miehiä enemmän riippumatta vastaajan ammattiasemasta. Sukupuolten väliset erot eri ammattiasemissa toimivilla ovat lähellä toisiaan. Eroista huolimatta pelkästään työntekijätehtävissä toimineillakin, erityisesti naisilla, on työssään varsin paljon aktivistityöhön viittaavia piirteitä. Tämän perusteella suomalaisen työelämän tilanne (ja tulevaisuus?) näyttää varsin hyvältä. Aktivistityön osuus on iso eikä työ tämän seikan suhteen suoranaisesti polarisoidu tehtävätason tai sukupuolen mukaan, vaikka eroja löytyykin.

Myöskään eri sukupolvien väliltä ei löydy merkittäviä eroja siinä, miten paljon aktivistityön piirteitä heidän työnsä sisältää. Kuvassa 21

on kuvattu saman summamuuttujan vastauskeskiarvot eri sukupolvilla. Erot sekä sukupolvien että sukupuolten välillä ovat varsin pieniä lukuun ottamatta nuorinta sukupolvea, jossa miesten vastauskeskiarvo on varsin selvästi kaikkia muita vastaajaryhmiä alempi. Muissakin sukupolvissa miesten vastauskeskiarvot ovat jonkin verran naisia alemmat. Y-sukupolven miehiä lukuun ottamatta voidaan sanoa, että eri sukupolvien nais- ja miesvastaajilla on omassa työssään varsin paljon aktivistityön piirteitä.

Huomioon otettava asia summamuuttuja-analyyseissa on, että tehtävätason mukaisissa tarkasteluissa naisjohtajia on vain 17. Samoin sukupolvitarkasteluissa nuorimpaan sukupolveen kuuluvia miehiä on 28. Yleensä kyselyaineiston tilastanalyysissä pitäisi olla vähintään 30 vastaajaa ryhmää kohden, mutta toisaalta keskiarvoihin perustuvia tarkasteluja on mahdollista tehdä melko pienilläkin vastaajamäärillä (noin 20). Kuitenkaan pitkälle meneviä tilastollisia johtopäätöksiä ei näillä vastaajamäärillä voi tehdä, vaan tulokset ovat näiltä osin vain suuntaa antavia.



Kuva 21. Aktivistityö -summamuuttujan vastauskeskiarvot sukupolven ja sukupuolen mukaan (N=507). Asteikko on piirretty välille 3–5 (alkuperäinen asteikko 1–5).

Toisaalta huolestuttavaa on, että kokonaisaineistostamme hahmottui aktivistityölle myös selkeä ”vastakkainen” työn tai työntekijän profiili. Se ei kuitenkaan sovi suoraan generalistityön profiiliin, vaikka lähelle sitä tuleekin. Tämä kielteinen työn profiili on osuvinta nimetä turhauttavaksi työksi. Sitä voidaan kuvata muuttujan ”työni sisältää liikaa merkityksettömillä tai turhilta tuntuvia tehtäviä” korrelaatiolistauksen avulla (Liitetaulukko 7).

Turhauttavassa, eli hallinnollisilla, ei-tuottavilla ja ei-merkityksellisillä tehtävillä kuormitetussa työssä on paljon aktivistityölle vastakkaisia piirteitä. Jos aktivistityössä painottui ihmisen oma toimijuus, tässä työnteon mallissa toimijuus ja subjektiviteetti on olennaisesti vähäisempää. Toimijuuden tila on ahdas eikä oman toiminnan ja pärjäämisen mahdollisuuksiin oikein uskota.

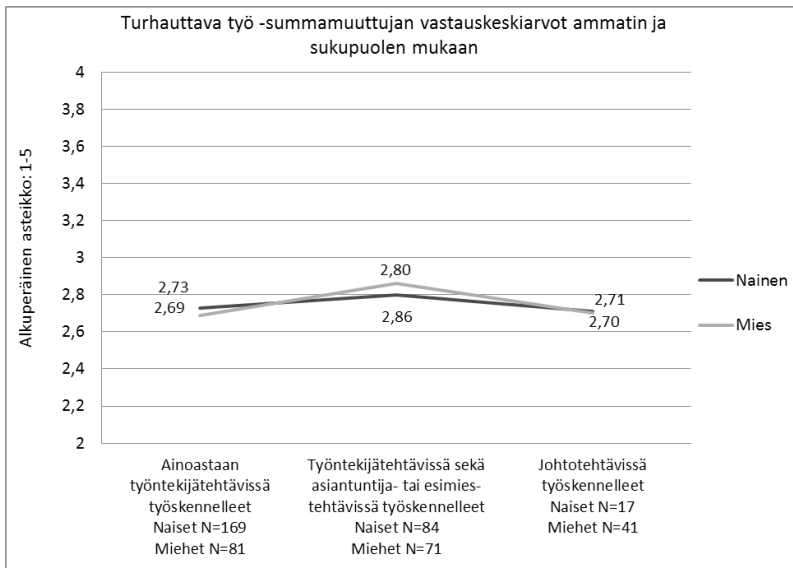
Työssä ei voi keskittyä omasta mielestä merkityksellisiin asioihin eikä työtä voi tehdä niin hyvin kuin haluaisi. Työtehtäviä on liikaa ja dokumentointi, raportointi ja järjestelmien täyttely korostuvat. Työn ulkopuolinen kontrolli koetaan vahvaksi ja työhön kohdistuvat odotukset ristiriitaisiksi. Työtä tehdään jatkuvien muutosten pyörteessä ja kireässä ilmapiirissä. Psykologinen sopimus ei ole tasapainossa.

On luonnollista, että työn taloudellinen merkitys korostuu muiden merkitysten lähteiden käytyä vähäisiksi. Työnantajan taloudellisten arvojen ylikorostaminen kostautuu työntekijöiden välisinä ristiriitoina ja vähäisenä yhteisöllisyytenä.

Aktivistityön tapaan muodostimme summamuuttujan turhauttaviksi koetulle työlle. Siinä on mukana reliabiliteettianalyysin perusteella liitetaulukon luettelosta 19 väitettä. Samoin kuin aktivistityön tapauksessa, selvitimme turhauttavan työn kokemusten yhteyksiä vastaajan tehtävätasoon, sukupolveen ja sukupuoleen.

Kuvassa 22 on esitetty turhauttavan työn kokemusten yhteydet vastaajan asemaan ja sukupolveen. Vastaaja on kokenut sitä enemmän turhauttavan työn piirteitä, mitä korkeampi on vastauskeskiarvo asteikolla 1–5.

Sekä naisten että miesten vastauskeskiarvot asemasta riippumatta ovat pystyakselin asteikolla melko lähellä kolmea eli yksittäisten väitteiden tasolla vastausvaihtoehtoa ”ei samaa eikä eri mieltä”. Kuvion perusteella voi siis sanoa, että kaikki vastaajat ovat kokeneet ainakin jonkin verran turhauttavan työn piirteitä, mutta nämä kokemukset ovat käytännössä riippumattomia vastaajan asemasta ja sukupuolesta, kun näitä kahta taustamuuttujaa tarkastellaan yhtä aikaa (Kuva 22).



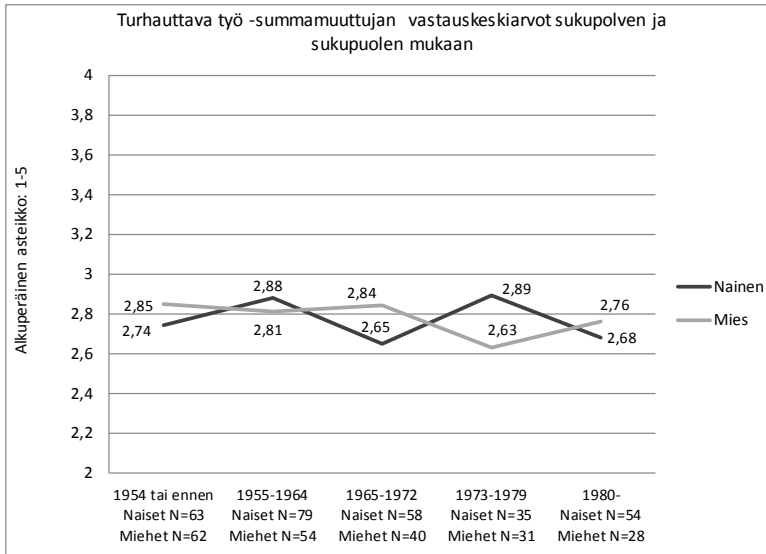
Kuva 22. Turhauttava työ -summamuuttujan vastauskeskiarvot aseman ja sukupuolen mukaan (N=463). Asteikko on piirretty välille 2–4 (alkuperäinen asteikko 1–5).

Turhauttavan työn kokeminen eri sukupolviin kuuluvilla naisilla ja miehillä on esitetty kuvassa 23. Kuvion perusteella voi sanoa, että naisista öljykriisin sukupolvella ja lamasukupolvella on tällaisia kokemuksia taloudellisen nousun sukupolvia enemmän. Miesvastaajilla sukupolvien välisiä eroja on vain vähän, paitsi että lamasukupolven miehillä on turhauttavan työn kokemuksia jonkin verran muita vähemmän. Kovin

suurina eroja ei kuitenkaan voi pitää, koska eri sukupolvien naisten ja miesten keskiarvojen vaihtelu on välillä 2,63–2,89 eli tilastollisesti merkitseviä eroja eri vastaajaryhmien välillä ei ole.

Myöskään koulutuksen ja sukupuolen sekä vastaajan työsuhdemuodon ja sukupuolen yhtäaikainen tarkastelu ei tuottanut tilastollisesti merkitseviä eroja turhauttavan työn kokemisessa. Yliopistokoulutuksen saaneet kokivat kuitenkin jonkin verran vähemmän turhauttavan työn piirteitä kuin ammattikorkeakoulun tai korkeintaan opistotason tutkinnon suorittaneet, ja lisäksi yliopistotutkinnon suorittaneista naiset olivat kokeneet niitä jonkin verran miehiä enemmän. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden miesten vastauskeskiarvo oli 2,65 (N=37) ja naisten 2,77 (N=49). Korkeintaan opistotason tutkinnon suorittaneista puolestaan miehet kokivat turhauttavaa työtä jonkin verran naisia enemmän, sillä heidän vastauskeskiarvonsa oli 2,83 (N=143) ja naisten 2,74 (N=206).

Työsuhdemuodon perusteella tehdyssä tarkastelussa ne miesvastaajat, joilla oli toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen työsuhde, kokivat jonkin verran enemmän turhauttavan työn piirteitä (N=138, keskiarvo 2,81) kuin ne miehet, joilla oli muunlainen työsuhde, eli määräaikainen työ tai osa-aikatyö (N=68, keskiarvo 2,68). Naisilla erot olivat samansuuntaiset, mutta pienemmät, sillä toistaiseksi voimassa olevalla kokoaikaisella sopimuksella työskentelevien vastauskeskiarvo oli 2,77 (N=187) ja muilla 2,71 (N=98). Näin ollen voi sanoa, että turhauttavan työn kokemuksia oli vastaajilla ainakin jonkin verran, mutta ne olivat suhteellisen riippumattomia kaikista keskeisimmistä taustamuuttujista.



Kuva 23. Turhauttava työ -summamuuttujan vastauskeskiarvot sukupolven ja sukupuolen mukaan (N=504). Asteikko on piirretty välille 2–4 (alkuperäinen asteikko 1–5).

Miten suomalainen aktivistityö ja turhauttava työ eroavat toisistaan?

Edellä kuvattua jaottelua aktivistityöhön ja turhauttavaan työhön voi miettiä perinteisen työprosessiteoreettisen deskilling-keskustelun kautta, jolloin aktivistityössä voisi nähdä työntekijän osaamisen ja hallinnan vahvistumista ja turhauttavassa työssä osaamisen ja hallinnan vähenemistä ja monitaitoistamista kielteisessä mielessä.

Jaottelussa ei kuitenkaan mielestämme ole ensisijaisesti kyse taidoista tai osaamisesta. Jako liittyy selkeämmin toimijuuteen sekä työn merkityksellisyyskeskusteluihin. On esitetty, että uudessa työssä työn turhauttavat piirteet ja työhön liittyvän kontrollifunktion kasvu sisällöllisesti merkityksellisen ja tuottavan työn kustannuksella ovat

tulleet osaksi korkean asiantuntemuksen ammatteja, kun ne aiemmin ovat olleet enemmänkin matalan koulutustason ammattien edustajien kiusana (Julkunen 2008). Tuloksemme puoltavat tätä näkemystä.

Turhauttava työ ei ensisijaisesti ole riisuttu osaamisesta vaan merkityksellisyydestä. Siihen kuitenkin sisältyy ammattiin ja ydinosamiseen keskittymistä sekä ammatissa kehittymistä estäviä tehtäviä. Merkitykselliset tehtävät on ikään kuin peitetty tai tehty mahdolliseksi suorittaa (ainakaan hyvin) kasaamalla ulkoapäin niiden ohen ja päälle jatkuvaa muutosta, vaihtuvia ja heikosti toimivia teknisiä järjestelmiä ja työntekijöiden välistä kilpailuttamista. Näistä seuraa työntekijöiden välisiä ristiriitoja ja pärjäämisuskon, niin sanotun minäpystyvyyden, heikkenemistä. Samanaikaisesti työn kontrollia ei ainakaan ole vähennetty. Pahimmillaan kontrolli saattaa kohdistua tehtäviin, joista suoriutumista on olennaisesti vaikeutettu teknis-hallinnollisella kuorutteella.

Turhauttavaa tai hallinnollisilla tehtävillä kuormitettua työtä tekee tällä hetkellä ehkä noin kolmannes suomalaisista, eli kyse ei ole aivan pienestä joukosta. Määrää on vaikea arvioida monestakin syystä, joista keskeisin on se, ettei turhauttava työ tai aktivistityö ole selkeärajaista. Yhden ihmisen työ voi sisältää molemmantyyppisiä piirteitä, eri tavoin painottuen. Kuitenkin väitteestä ”työni sisältää liikaa merkityksettömyiltä tai turhilta tuntuvia tehtäviä” oli samaa mieltä 30 % vastaajista. Naisista merkityksettömiä tehtäviä oli liikaa 27 %:lla ja miehistä 34 %:lla. Turhauttavan työn kokemus on siis hieman yleisempi miesten keskuudessa, mutta edellä esitettyjen tarkastelujen perusteella erot sukupuolen, sukupolven, vastaajan ammattiaseman ja koulutuksen sekä työsuhdemuodon mukaan olivat kuitenkin varsin pieniä.

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksessa on esitetty hieman samansuuntainen, joskin kapeammin hallinnollisten tietojärjestelmien aiheuttamiin haittoihin kohdentuva arvio, jonka mukaan noin viidennes työssäkävivistä kokisi hallinnollisten tietojärjestelmien käytön häiritsevän tai haittaavan muuta työntekoa vähintään silloin tällöin. Useimmiten järjestelmien koettiin haittaavan työtä valtiolla (38 %), kun kuntasektorilla osuus oli pienempi (22 %) ja yksityisellä sektorilla selkeästi pienin (14 %). (Järvensivu & Toivanen 2013.)

Aktivistityöntekijöiden osuutta ei myöskään voi aivan suoraan päätellä muuttujasta ”haluan työlläni edistää tärkeiksi kokemiani asioita”. Kyseisestä väitteestä oli samaa mieltä peräti 80 % vastaajista: 83 % naisista ja 76 % miehistä. Hieman samaa asiaa mittaavasta väitteestä ”tekemäni työ on merkityksellistä itselleni” oli samaa mieltä 89 %: 90 % naisista ja 88 % miehistä. Väitteestä ”tekemäni työ on merkityksellistä toisten ihmisten ja / tai yhteiskunnan kannalta” oli samaa mieltä lähes yhtä moni, eli 88 % vastaajista: 90 % naisista ja 84 % miehistä. Näyttäisi siis siltä, että aktivistityö on melko yleistä. Myös summamuuttujatarkastelun perusteella voi sanoa, että kaikki vastaajat kokivat työssään olevan melko paljon aktivistityön piirteitä, naiset kuitenkin miehiä enemmän.

Työ ja terveys Suomessa 2012 -haastattelututkimuksen mukaan 84 % vastaajista koki tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä vähintään viikoittain. Päivittäin merkityksellistä työtä katsoi tekevänsä 54 %. Merkityksellisyyden kokemukset korostuivat naisilla ja naisvaltaisella kuntasektorilla, aivan erityisesti terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla, jolla 78 % vastaajista arvioi kokevansa päivittäin työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. (Järvensivu & Toivanen 2013.)

Väitteestä ”minun on vaikea tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin” oli kyselyssämme samaa mieltä lähes puolet, eli 46 % vastaajista. Tämän kanssa yhteensopivasti Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan 60 % vastaajista koki saavansa päivittäin työnsä hoidettua riittävän hyvin. Kuitenkin julkisella sektorilla työskentelevät, ylemmät toimihenkilöt ja naiset kokivat muita useammin, etteivät he saa tehtyä työtään riittävän hyvin. (Järvensivu & Toivanen 2013.)

On tärkeää huomata, että aktivistityön ja turhauttavan työn kategoriat eivät ole toisiaan poissulkevat. Ihminen saattaa kokea työnsä merkitykselliseksi, vaikka se sisältääkin merkityksettömiltä tai turhilta tuntuvia osia.

On todettu, että esimerkiksi yrityksen omaksuma yhteiskunta-vastuukäsitys vaikuttaa siihen, miten paljon erilaisia mahdollisuuksia kokea työn ”hyvyyttä” ja merkityksellisyyttä työntekijälle aukeaa. Omistajalähtöinen (yhteiskunta)vastuumalli sisältää vähemmän mah-

dollisia merkityksellisyiden lähteitä kuin sidosryhmälähtöinen yhteiskuntavastuumalli ja kaikkein eniten merkityksellisyiden kokemuksen mahdollisia lähteitä on laajan yhteiskuntavastuunäkemyksen omaksuneissa yrityksissä. (Järvensivu & Piirainen 2012.) Viimeksi mainituissa on erityistä tilaa aktivistityön tekemiselle.

Aktivistin työotteeseen läheisesti liittyvä toimijuuskaan ei ole asia, jolle joko on työssä mahdollisuuksia tai ei ole. Myönteisesti voisi ajatella, että 80–90 % ihmisistä kokee työnsä merkitykselliseksi. Kielteinen uhkakuva on, että tämä osuus vähenee teknis-hallinnollisen kuormituksen ja työn kontrollin mahdollisesti lisääntyessä. Väitteiden ”työni sisältää liikaa merkityksettömiltä tai turhilta tuntuvia tehtäviä” korrelaatio väitteeseen ”tekemäni työ on merkityksellistä itselleni” on ymmärrettävästi negatiivinen ja vahva.

Aktivistityön ja turhauttavan työn voisi luonnehtia eroavan toisistaan ainakin kuudella ulottuvuudella, jotka ovat osin päällekkäisiä. Ne ovat

1. työn tavoitteen syvämerkityksellisyys ja arvojen mukaisuus
2. työn sisällöllinen ja ammatillinen mielekkyys (vs. näennäistyö, hallinnon tukeminen)
3. teknologisten järjestelmien rooli ja toimivuus työn tukena (vs. itse-tarkoituksina tai työtä ohjaavina)
4. ihmisen subjektorientaatio ja pärjäämisusko
5. yhteisöllisyys ja verkosto-osaaminen
6. ”oman työn logiikka” vs. ”vierasmääräytyneet palkkatyöläisorientaatio”

Olivatpa aktivistityön ja turhauttavan työn osuudet Suomessa tehdystä työstä korkeat tai matalat, olennaista on, että molemmat työntyyppit ovat olemassa. Ne hahmottuvat aineistostamme selvästi kahdeksi kokonaisuudeksi. Samaan suuntaan antaa viitteitä myös Työ ja terveys Suomessa 2012 (Työterveyslaitos 2013). Voi siis todeta, että kansainvälisesti tunnistettu työn tulevaisuus on jo täälläkin. Se näkyy myös uudenlaisia profiilipiirteitä saaneina ”hyvän” ja ”huonon” työn tyyppinä, tietynlaisena työn polarisaationa. Polarisaatio ei kuitenkaan

rakennu (vielä?) selkeästi eri ryhmien välille tai aivan siten kuin Gratton (2011) ennakoii, mutta kaukana tästä ei välttämättä olla.

”Työn tulevaisuuden keskellämme” voi huomata myös siitä, että työn organisointitapa ja johtaminen ovat muuttuneet selvästi itseorganisointia ja itsejohtamista korostaviksi. Samoin pysyvistä työyhteisöistä on siirrytty muuntuviin ja vaihteleviin työnteon (virtuaali)yhteisöihin. Teknologian työtä rytmittävä syke on selkeästi olemassa. Ihmiset ovat työelämässä monirolisia ja monityösuhteisia. Myös yksinäisyyden ja heikon sosiaalisen integraation vaarat ovat läsnä näkyen selkeimmin nuoren sukupolven kohdalla ja uusi työn polarisaatiokin hahmottuu jo. (Myös Järvensivu ym. 2013; Työterveyslaitos 2013.)

Suomalaiset myös työskentelevät monipaikkaisesti ja elävät moniaikaa (Mannermaa 2008). Esimerkiksi joka neljäs kommunikoi työssään vähintään viikoittain itselleen vieraalla kielellä (Bergbom ym. 2013). Työnteon paikkaansa määrittelee jopa 60 % kyselyimme vastanneista. Tieto- ja viestintätekniikan kehittyminen mahdollistaa yhä useampien tehtävien hoitamisen lähes mistä tahansa. Vaikka etätyötä tekee virallisesti vain noin 15 % työllisistä, kotona, asiakkaan luona, kulkuneuvossa tai toimistohotellissa työskentelee ylemmistä toimihenkilöistä, erityisasiantuntijoista tai johtajista jo huomattavasti suurempi osuus (40–50 %) (Kandolin & Tuomivaara 2013).

Aktivistityötä tekevät ennakoivat myönteistä tulevaisuutta

On vaikea ennakoida, lisääntykö lähitulevaisuudessa aktivistityö vai turhauttava työ tai kumpi työntyyppi pääsee Suomessa ”voitolle”. Työolobarometrissa 2012 arviot työelämän muutossuunnista olivat poikkeuksellisen kielteisiä. Työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnan balanssiluvuksi tuli -23 %, tosin enemmistö vastaajista arvioi tilanteen säilyvän ennallaan.

Työolobarometrissakin valtion työntekijöiden kielteiset kokemukset korostuivat. He arvioivat työnteon mielekkyyden kehityssuunnan kielteisimmän, teollisuuden työntekijät vähiten kielteisesti. Kuten

aiempinakin vuosina, arviot olivat positiivisimpia nuorilla ikäryhmillä. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 57–60.)

Kuten jo kirjan alussa kerroimme, toistimme kyselyssämme työn-
teon mielekkyyden ja työhalujen yleistä muutossuuntaa koskevan
työolobarometrin kysymyksen, mutta kysyimme sen ohella toisella
kysymyksellä arviota vastaajan omalta kohdalta. Työolobarometrin
kysymystä vastaavaan kysymykseen saimme jonkin verran barometriä
kielteisemmät vastaukset, mikä voi selittyä mm. sillä, että kysymykset
olivat pitkän lomakkeen lopussa ja vastaajat iäkkäämpiä.

Kiinnostavaa kuitenkin on, että yleistä työn-
teon mielekkyyden muutossuuntaa koskevaan kysymykseen tuli kielteistä muutosta en-
nakoivia arvioita 40 prosenttisyksikköä enemmän kuin vastaajan omaa
tilannetta tiedustelemaan kysymykseen (osuudet 60 % ja 20 %). Vastaaja
arvioi työn-
teon mielekkyyden ja työhalujen muutosta selvästi myön-
teisemmin omalla kohdallaan kuin suomalaisen työelämän tasolla.

Työn-
teon mielekkyyden muutossuuntaa barometrissa mittaava
kysymys on osoittautunut vaikeaksi tulkittavaksi. Ei ole täyttä selvyttä
siitä, mitä kysymys oikeastaan mittaa tai mitkä tekijät vaikuttavat
siihen, miten kysymykseen vastataan. Se lienee jonkinlainen yleinen
työelämäntuntemusten ilmapuntari.

Kysymyksen hankala tulkittavuus ja selitettävyyden näkyvät aineis-
tossamme siten, että yleinen työn-
teon mielekkyys korreloi melko
vähäisesti muihin aineiston muuttujiin. Vahvin korrelaatio oli yleisten
ja omakohtaisten mielekkyysodotusten välillä (0,385). Toisin sanoen
edellä kuvatuista eroista huolimatta jonkinlainen yhteys suomalaisen
työelämän muutosodotukseen on sillä, miten ihminen odottaa oman
työn-
teon mielekkyytensä ja työhalujensa kehittyvän.

Melko vahva korrelaatio yleisen työn-
teon mielekkyysodotuksilla
oli myös muuttujiin ”voin luottaa työnantajaani” (0,231) ja ”eri-
laiset kilpailutukset ovat järkevöittäneet toimintaa” (0,223). Muut
korrelaatiot olivat korkeintaan kohtalaisia jääden alle 0,20:n. Toisin
sanoen jos näkee oman tulevaisuutensa myönteisessä valossa, luottaa
työnantajaansa ja kokee kilpailuttamisen järkeväksi toiminnaksi, voi
todennäköisimmin uskoa työn-
teon mielekkyyden lisääntymiseen suo-
malaisessa työelämässä.

Seuraavassa listassa on vähintään 0,135:llä yleisen työnteon mielekkyyssodotuksen kanssa korreloivia asioita. Ottamalla nämä kohtalaisetkin korrelaatiot mukaan kuva mielekkyyssodotuksen taustoista muodostuu hieman monipuolisemmaksi. Lista on muotoiltu siten, että siinä esitetään, millaiset seikat liittyvät ihmisen taipumukseen ennakoida yleisen työnteon mielekkyyden heikkenemistä, koska nimenomaan kielteinen muutosodotus on herättänyt viime vuosina laajasti keskustelua.

Yleisen työnteon mielekkyyden ja työhalujen heikkenemistä ennakoivat todennäköisemmin ne,

1. jotka eivät voi luottaa työnantajaansa,
2. joiden mielestä erilaiset kilpailutukset eivät ole järkevittäneet toimintaa,
3. joiden työ ei ole merkityksellistä heille itselleen,
4. jotka eivät luota siihen, että hyvä työntekijä pärjää aina,
5. joiden mielestä palkkaus työyhteisössä ei ole oikeudenmukaista,
6. joiden työyhteisössä osaamista tai suoriutumista ei huomioida palkkauksessa,
7. jotka eivät voi oppia työssään mielekkäitä asioita,
8. joita huolestuttaa työnsä jatkuvuus,
9. jotka eivät voi työssään noudattaa omaa arvomaailmaansa ja etiikkaansa,
10. jotka tekevät työtä vain saadakseen rahaa,
11. joiden mielestä työn dokumentoinnissa ja raportoinnissa on menty liiallisuuksiin,
12. jotka kokevat, että eri sukupolviin kuuluvien välinen tasa-arvo ei toteudu työelämässä,
13. joiden työpaikalla taloudellisen tilanteen kiristyminen on lisännyt ristiriitoja työntekijöiden välillä tai
14. joiden työhön antama panos ei vastaa sitä mitä he saavat työnantajaltaan ja työltään vastineeksi

Osa edellisen listan seikoista on samoja kuin turhauttavaan työhön liittyvät piirteet, mutta eivät kaikki. Lisäksi mielekkyyssodotusten korrelaatiot yksittäisten kysymyskohtien kanssa eivät ole kovin voimakkaita. Ei voida siis sanoa, että turhauttavan työn kokemus yksiselitteisesti saisi ihmisen ennakoimaan työnteon mielekkyyden heikkoa kehitystä yhteiskunnan tasolla.

Tarkemmin katsottuna osa listauksen muuttujista on luonteeltaan ihmiseen itseensä liittyviä, osa ihmisen työtä koskevia, osa työpaikkaan tai työyhteisöön yhdistyviä. Ihmiseen itseensä liittyviä seikkoja voisi luonnehtia pärjäämisuskoa tai ns. minäpystyvyyttä koskeviksi (muuttajat 4, 8). Työhön ja työn sisältöön liittyvät seikat taas ilmentävät työn merkityksellisuuden kokemusta (muuttajat 2, 3, 7, 9, 10, 11). Työpaikkaan liittyvät seikat liittyvät luottamukseen, oikeudenmukaisuuden tai ilmapiirin kiristymisen kokemuksiin (muuttajat 1, 5, 6, 12, 13, 14).

Voisi luonnehtia, että myönteinen työnteon mielekkyyssodotus olisi ihmisillä, jotka uskovat omaan pärjäämiseensä, tekevät merkitykselliseksi kokemaansa työtä oikeudenmukaiseksi ja sosiaalisilta suhteiltaan myönteiseksi koetulla työpaikalla. Niin ikään voisi todeta, että työn teon mielekkyyttä ennakoivat ovat profiililtaan lähellä aktivistityötä tekeviä.

Oman työnteon mielekkyyssodotusta mittaavan kysymyksen kohdalla voisi päätyä vastaavaan yhteenvetoon, sillä korrelaatiolistan muuttajat mahtuvat saman kolmijaon alle. Ehkä vielä enemmän korostuu oman myönteisen ajattelun merkitys. Onko siis työelämän hyvä tulevaisuus kiinni siitä, miten suuri osa täällä tehtävästä työstä on aktivistityöntyyppistä tai työtä tehdään aktivistin työotteella?

Sukupolven ja sukupuolen mukaan tarkasteltaessa voidaan havaita, että naiset ja miehet ovat vastanneet hyvin samankaltaisesti yleisen työnteon mielekkyyden kehitystä mittaavaan kysymykseen. Sen sijaan oman työnteon mielekkyyden muutoksesta naiset ajattelevat myönteisemmin kuin miehet. Naisista 41 % arvio muutoksen tapahtuvan myönteiseen, kun taas miehistä vain 25 % ennakoi oman työnteon mielekkyyden paranevan.

Sukupolvenmukaisesta tarkastelusta voidaan huomata, että yleinen työnteon mielekkyys vaihtelee lievästi sukupolviaaliteorian mukaisesti niin, että taantuma-ajan nuorten ajatukset ovat pessimistisempiä. Erityisen pessimistisiä näkemyksiä löytyy lamasukupolven naisilta, joista 71 % arvio muutoksen tapahtuvan huonompaan, sekä öljykriisin sukupolven miehiltä, joista huonoa kehitystä ennustaa 67 % vastaajista. Erityisen paljon myönteistä muutosta odottavia löytyy diginatiivimiehiltä (32 %) ja suurten ikäluokkien naisilta (29 %).

Oman työnteon mielekkyysodotuksissa paljon myönteisiä ennusteita tekevät kolmen nuorimman sukupolven naiset, joista diginatiivinaiset erottuvat vielä selvästi 65 %:n osuudellaan. Miesten kohdalta optimistisin sukupolvi on lamasukupolvi 42 % kannassaan diginatiivit 39 %.

Muodostimme mielekkyysodotuksista myös tilastollisen mallin, jossa sekä yleisiä että omia mielekkyysodotuksia selitettiin taustamuuttujilla sekä edellisten korrelaatiotarkasteluiden perusteella muodostetuilla summamuuttujilla.

Taustamuuttujia olivat sukupolvi, sukupuoli, koulutus, asema, työsuhteen luonne ja se, kuinka monen työnantajan palveluksessa vastaaja oli toiminut. Työn sisältöön liittyvistä kysymyskohdista muodostettiin ”Työn merkitykselliseksi kokeminen” -summamuuttuja ja luottamukseen, oikeudenmukaisuuteen ja työilmapiiriin liittyvistä kysymyksistä ”Luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden kokemukset” -summamuuttuja. Pärjäämiskokemuksista ei saatu muodostettua (reliabiliteettianalyysin perusteella) riittävän yhtenäistä summamuuttujaa, joten mukaan otettiin yksi lomakkeen väite: *Hyvä työntekijä pärjää aina*.

Ensin tehtiin kaksi regressioanalyysia (SPSS -ohjelmalla) käyttäen kaikkia edellä kuvattuja muuttujia selittämään sekä yleisiä että omia työelämän mielekkyysodotuksia. Tämän jälkeen poimittiin analyyseista tilastollisesti merkitsevät selittäjät ja tehtiin regressioanalyysi, jossa merkitsevät selittäjät sekä yleiset ja omat mielekkyysodotukset ovat yhtä aikaa mukana (LISREL -malli, esim. Toivonen 1999). Keskeisimmät

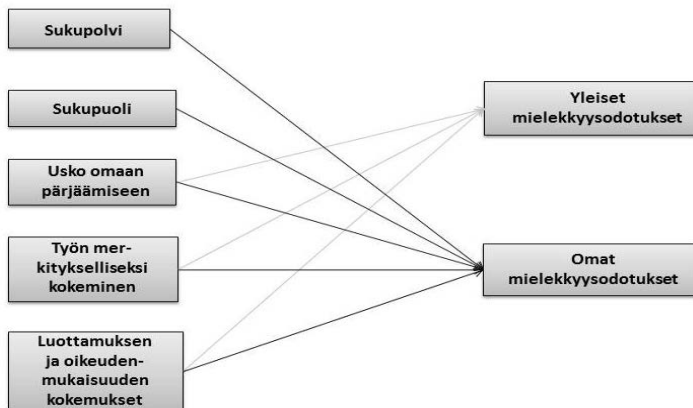
analyysitulokset on koottu kuvaan 24. Kaikki nuolten osoittamat vaikutukset ovat tilastollisesti merkitseviä ($p \leq 0,05$).

Yksikään taustamuuttujista ei ollut merkitsevä yleisten mielekkyyssodotusten kannalta. Omien mielekkyyssodotustensa kohdalla naiset ovat miehiä optimistisempia ja sukupolvista nuoret sukupolvet vanhempia sukupolvia optimistisempia. Varsin odotetusti molemmat summamuuttujat ja oma pärjäämisusko vaikuttavat positiivisesti vastaajan omiin mielekkyyssodotuksiin, mutta sen lisäksi ne vaikuttavat positiivisesti myös yleisiin työelämän mielekkyyssodotuksiin. Sukupolven ja sukupuolen lisäksi muilla taustamuuttujilla ei ollut tilastollisesti merkitseviä vaikutuksia.

Saatu selitysaste yleisille mielekkyyssodotuksille on mallissa melko vaatimaton (12,6 %), mikä jälleen vahvistaa kuvaa muuttujan vaikeasta selitettävyydestä. Sen sijaan omille mielekkyyssodotuksille saatua selitystasetta (26,6 %) voi pitää kohtalaisena, kun ottaa huomioon, että yksittäisten kysymysten korrelaatiot mielekkyyssodotuksia mittaavien kysymysten kanssa eivät tilastollisesta merkitsevyydestään huolimatta olleet kovin voimakkaita.

Jos selittäjinä käytetään edellisessä kappaleessa käytettyjä summamuuttujia, niin aktivistityö -summamuuttuja vaikuttaa positiivisesti merkitsevästi sekä omiin että yleisiin mielekkyyssodotuksiin ja turhauttava työ -summamuuttuja puolestaan negatiivisesti merkitsevästi molempiin ($p \leq 0,01$). Näitä ei kuitenkaan käytetty tarkastelussa, koska ne sisältävät samoja kysymyskohtia kuin edellä kuvatun regressiomallin summamuuttujat.

Tilastollisesti merkitsevät vaikutukset yleisille ja omille työelämän mielekkyyssodotuksille



Kuva 24. Tilastollisesti merkitsevät selittävät tekijät yleisille ja omille työnteon ja työhalujen mielekkyyssodotuksille (N=486).

Tämän tarkastelunkin perusteella jää vielä varsin epäselväksi se, millaiset tekijät vaikuttavat ihmisten mielikuviiin suomalaisen työelämän työnteon mielekkyyden ja työhalujen muutossuunnasta. Saattaa olla, että merkittävä vaikutus on yleisen yhteiskunnallisen ilmapiirin, ”tunnelman”, ohella yleisillä puhetaivoilla ja niillä kulttuurisilla kertomuksilla, joita työelämästä kerrotaan. Tähän voisi viitata sekkin, että mielekkyyssodotukset ovat juuri nyt kovin heikkoja, kun kestävyysvaje- ja eläkeikäkeskustelut käyvät vilkkaina.

Kysyimme lomakkeen lopussa, onko vastaaja mielestään pärjännyt työelämässä hyvin, kohtuullisesti vai huonosti. Hyvin ilmoitti pärjänneensä 68 % vastaajista. Huonoa pärjäämistä kokeneita vastaajissa ei ollut juuri ollenkaan.

Vaikka suomalaisessa työelämässä on ongelmia ja riskejä, työtä tekevät kuitenkin kokevat pärjänneensä etupäässä hyvin ja omakohtaiset tulevaisuuden odotukset ovat myönteisiä. Tässä mielessä työelämän tila ja tulevaisuus eivät vaikuta erityisen huolestuttavilta.

Työelämän muutossuuntia sukupolvista luettuna

Pohdimme vielä lopuksi työelämän muutosta sen perusteella, mitä nuorimmista sukupolvista ”voi nähdä”.

On selvää, että ihminen voi muuttaa työtä ja toisaalta työ on keino muuttaa yhteiskuntaa. Ihminen valitsee ja käyttää pärjäämisstrategioita ja jokaisella on ainakin jonkinlainen mahdollisuus ottaa aktiivisen kirjoittajan rooli omassa työelämäntarinassaan. Voi yrittää kirjoittaa kappaleita kulttuurisiin kertomuksiinkin.

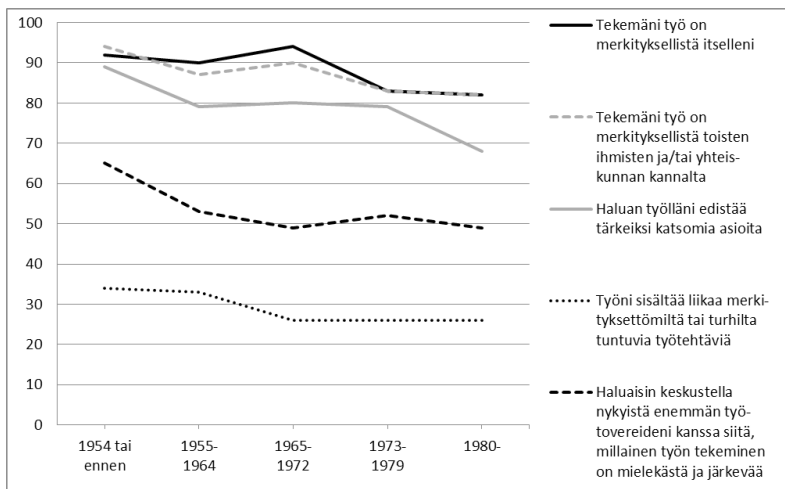
Päinvastaistakin kuitenkin tapahtuu. Ympäristö ja työ ja työn tekemisen tavat sen osina jättävät jälkensä ihmiseen, yhtä lailla ihmisen mieleen kuin aivojen fysiologisiin rakenteisiin muusta ihmisen fysiikasta puhumattakaan. Voidaan puhua erilaisten valintojen ja toiminnan tarakoittamattomista seurauksista. Tässä luvussa emme pohdi kysymystä, mikä sormi on kehittymässä ihmiskäden näppärimmäksi mobiiliviestintien käytön vuoksi. Emme myöskään mieti istumatyön vaikutusta asentoon tai eliniän odotteeseen. Sen sijaan keskitymme muutoksiin, joita kenties on työn muutosten tuoksinassa tapahtumassa ihmiselle psykososiaalisena olentona. Tätä ihmisen vahvasti tiedostavaa sosiaalista, moraalista ja kulttuurista luonnetta voidaan pitää ihmislajin pohjimmaisena erityispiirteenä, minkä vuoksi se ansaitsee erityistarkastelun.

Kyselymme perusteella melko harvat työelämäkokemukset, työhön liittyvät ajatukset tai pärjäämisstrategioiden käyttö lisääntyivät tai vähenivät yksiselitteisenä trendinä sukupolvien ketjussa. Jonkinlaisia muutostulkkuja kuitenkin hahmottui, kun etsittiin kysymyksiä, joihin nuoremmat sukupolvet vastasivat eri tavoin kuin vanhemmat, vaikka trendissä olisikin ollut matkan varrella jonkinlaisia mutkia.

Seuraava tarkastelu ei kohdistu suoraan mihinkään sukupolveen, kuten Y-sukupolveen, vaan siinä tarkastellaan väljemmin sukupolviketjua vanhemmista nuorempiin sukupolviin. Tarkastelu lähenee iänmukaista analyysiä, mutta pysyttäydymme kuitenkin sukupolvinäkökulmassa, koska tutkimisen kohteena ovat työelämän muutokseen kytkeytyvät ilmiöt, joita ei voi ensisijaisesti palauttaa ikään ja ikävaiheisiin. Luonnollisesti ikä voi vaikuttaa joihinkin seuraavista kokemuksista.

Ensinnäkin työn merkityksellisyyden kokemuksista löytyi eroja. Nuoremmista sukupolvista pienempi osa kuin vanhemmista koki työnsä merkitykselliseksi itselleen tai muille ihmisille ja yhteiskunnalle. Myös halu edistää työllään tärkeiksi kokemiaan asioita oli nuoremmilla harvinaisempaa kuin vanhemmilla sukupolvilla. Toisaalta nuoremmista pienempi osa koki työnsä merkityksen epäselväksi tai koki työnsä sisältävän liikaa merkityksettömiltä tai turhilta tuntuvia tehtäviä. Nuoremmat eivät tunteneet yhtä suuressa mitassa kuin vanhemmat tarvetta keskustella sen paremmin työtovereidensa kuin yhteistyökumppaneidensakaan kanssa siitä, millainen työn tekeminen on mielekästä ja järkevää.

Kuvaan 25 on koottu eräitä työelämäkokemuksia, joita vanhemmilla sukupolvilla oli enemmän kuin nuoremmilla sukupolvilla.



Kuva 25. Työelämäkokemuksia, joita vanhemmilla sukupolvilla on nuorempia sukupolvia enemmän. Väitteestä täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä olevien osuudet prosentteina (N=498–504).

Työssä tärkeään osaamiseen nuoremmat sukupolvet liittyivät selkeästi vanhempia harvemmin ulkonäöstä huolehtimisen. Vanhemmat su-

kupolvet olivat nuoria suuremmassa määrin samaa mieltä siitä, että työssä tärkeä osaaminen kattaa myös kyvyn harkita asioita eettiseltä tai ekologiselta kannalta. Samoin vanhemmat sukupolvet olivat selkeästi erityisesti Y-sukupolvea useammin sitä mieltä, että työn sisältö on työsuhdemuotoa tärkeämpi.

Tulokset ovat hieman hämmentäviä, sillä erityisesti Y-sukupolveen on yleisissä työelämäkeskusteluissa usein yhdistetty vaatimus merkityksellisestä työstä, siitä saatavasta välittömästä palautteesta ja keskustelevuudesta (mm. Haavisto 2010; Halava & Pantzar 2010). Tämänkaltaiset asiat eivät kyselyssämme erottaneet nuoria sukupolvia, tai Y-sukupolvea, muista sukupolvista odotetulla tavalla.

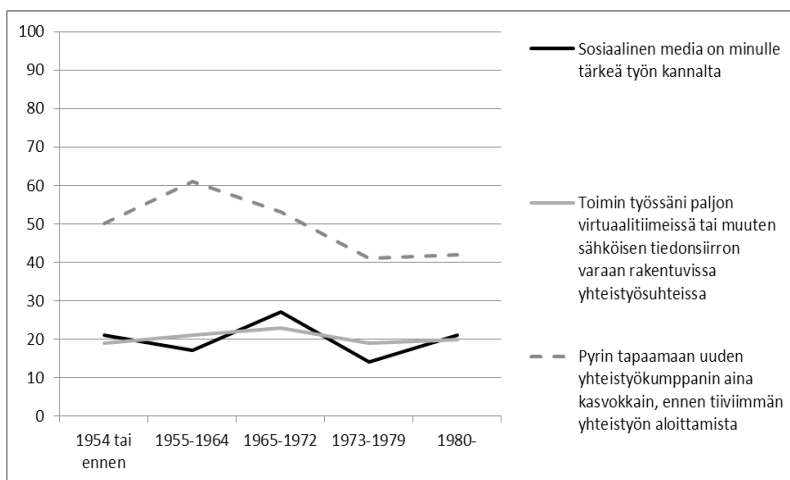
Samalla tapaa odotusten vastainen on tulos, jonka mukaan nuoret olivat selkeästi vanhempia sukupolvia innottomampia vaikuttamaan siihen, miten työstä palkitaan tai palkkauksen perusteisiin. Sen sijaan he kokivat vanhempia suuremmassa määrin palkkauksen työyhteisössään oikeudenmukaiseksi. Muissa vaikutusmahdollisuuksiin liittyvissä kysymyksissä nuoremmat sukupolvet eivät erityisesti erottuneet muista.

Nuorempien sukupolvien työn ja työnteen tapojen kokemisessa löytyi kuitenkin jossain määrin odotettujakin eroja suhteessa vanhempiin sukupolviin. Nuoremmat sukupolvet kokivat erilaiset keskeytykset vanhempia harvemmin omaa keskittymistään haittaaviksi. Vastaavasti myös jatkuvat muutokset työpaikalla haittasivat selkeästi suuremmassa määrin vanhempien kuin nuorempien sukupolvien työntekoa. Samoin ongelmat teknisissä laitteissa ja järjestelmissä veivät huomattavan osan työajasta useammalla vanhemman sukupolven ihmisellä kuin nuorempiin sukupolviin kuuluvilla. Työn dokumentoinnissa ja raportoinnissa on niin ikään menty liian pitkälle useampien vanhempien sukupolvien edustajien kuin nuorempien mielestä. Nuorten työ ei myöskään heidän kokemuksensa mukaan rytmittynyt toisilta tulevien sähköisten impulssien mukaan yhtä usein kuin vanhempien.

Sukupolvien väliltä ei kuitenkaan löytynyt eroja siinä, miten paljon he kokivat toimivansa virtuaalisissa ja digitaalisissa työyhteisöissä. ”Toimin työssäni paljon virtuaalitiimeissä tai muuten sähköisen tiedonsiirron varaan rakentuvissa yhteistyösuhteissa” väitteen kanssa

oli vastaajista täysin tai osittain samaa mieltä 20 prosenttia (Kuva 26).” Sosiaalinen media on minulle tärkeä työn kannalta” väitteen allekirjoitti samoin 20 prosenttia vastaajista, mutta tärkein sosiaalinen media oli hyvinvoinnin sukupolvelle. Nettipelaamisessa nuoret näkivät työn kannalta sekä uhkia että mahdollisuuksia vanhempia sukupolvia enemmän.

Nuorempien sukupolvien mielestä uuden yhteistyökumppanin kasvokkainen tapaaminen ei ollut yhtä tärkeää kuin vanhempien.”Pyrin tapaamaan uuden yhteistyökumppanin aina kasvokkain ennen tiiviimmän yhteistyön aloittamista” väitteen kanssa samaa mieltä oli puolet (51 %) vastaajista. Kaikkein tärkeimpänä kasvokkain tapaamista piti öljykriisin sukupolvi (61 %). (Kuva 26.) Virtuaaliyhteisöllisyys näyttäisi siis riittävän nuoremmille paremmin kuin vanhemmille sukupolville.



Kuva 26. Virtuaaliyhteisöt haastavat kasvokkain tapaamista. Väitteestä täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä olevien osuudet prosentteina (N=491–494).

Yllättävämpää sen sijaan kenties on se, että nuoremmilla sukupolvilla merkittävä osa työtovereista toimi eri työnantajan palveluksessa har-

vemmin kuin vanhemmilla. Työtehtävien järjestely ei myöskään ollut nuorten työpaikoilla yhtä paljon työntekijöiden kesken sovittavissa eikä nuorten työllä ollut yhtä useita valvovia tahoja kuin vanhempien työllä. Toisaalta nuoremmat kokivat vanhempia myönteisemmin työn vuoksi matkustamisen. Selvä pudotus sukupolviketjussa tapahtui siinä, että nuoremmat sukupolvet eivät yhtä suuressa määrin kuin vanhemmat ajatelleet naisten sopivan monessa mielessä nykytyöelämään miehiä paremmin.

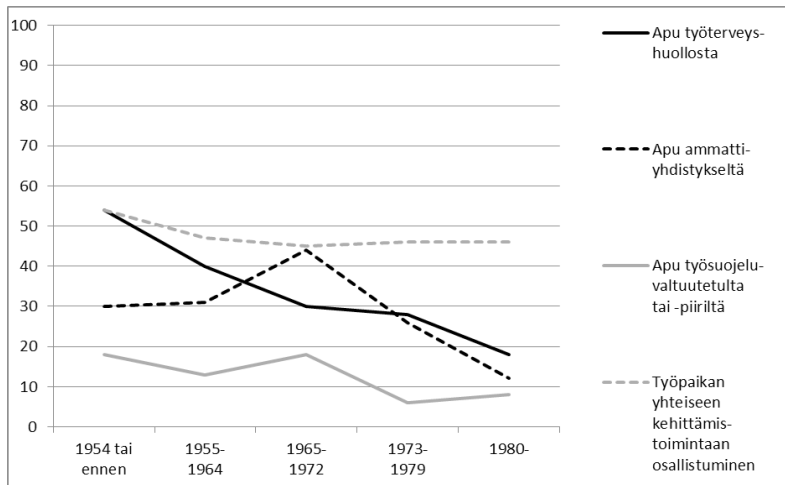
Osaamisen ja ammatillisuuden suhteen nuoremmat sukupolvet poikkesivat jonkin verran vanhemmista. Nuoremmista selvästi suurempi osa oli valmiita vaihtamaan työpaikkaa voidakseen oppia uutta tai voidakseen keskittyä paremmin ammattitehtäviinsä. Selvästi vanhempia harvemmin nuoret uskoivat, että vähintään kahta osaamisaluetta hyvin hallitseva pärjää yhden alueen spesialistia paremmin.

Kaikkein nuorimmat eivät toisaalta luottaneet omaan osaamiseensa vielä kovin paljoa, mutta halusivat fokusoida sen tarkasti ja kehittää sitä, mikä saattaisi ilmentää pyrkimystä välttää turhauttavan työn tekemistä. Toisaalta nuoret eivät kuitenkaan kokeneet yhtä usein kuin vanhemmat sukupolvet, että oman ammattiosaamisen tai työnkuvan ulkopuolisten tehtävien tekeminen turhauttaisi tai veisi heiltä motivaatiota. Tämä voi tietenkin kertoa siitä, että he ovat onnistuneet välttämään tällaisia tehtäviä. Sen sijaan he pelkäsivät selvästi vanhempia sukupolvia useammin tekevensä virheitä tällaisissa tehtävissä toimissaan. He eivät myöskään kokeneet omaa osaamistaan yhtä usein kuin vanhemmat paremmaksi työsuhteturvaksi kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Nuorista harvemmat olivat samaa mieltä väitteestä, jonka mukaan työntekijöiden välinen kilpailu on normaali osa nykytyöelämää. Kilpailu myös häittäsi nuoria vastaajia enemmän kuin vanhempia sukupolvia. Eläkkeelle siirtymisessä nuoremmat eivät sallisi yhtä paljon henkilökohtaista vaihtelua kuin vanhemmat.

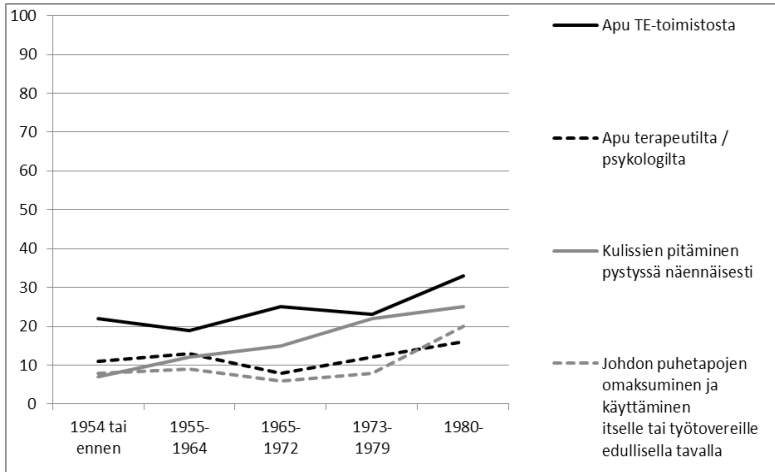
Työpaikkakoulutuksia nuoremmat sukupolvet eivät pitäneet osallistumisenarvoisina yhtä usein kuin vanhemmat. Sama koski työpaikan kehittämistoimintaan osallistumista. Niin ikään edeltäjiään suurempi osa nimenomaan Y-sukupolvesta koki, että heitä vaaditaan oppimaan vähintään jonkin verran sellaista, mitä he eivät koe mielekkääksi.

Nuoret eivät pitäneet ammattiyhdistykseltä, työterveydestä tai viranomaisilta saatavaa apua yhtä tärkeänä itselleen kuin vanhemmat sukupolvet. Sen sijaan työpaikan tai alan vaihtaminen oli nuoremmille sukupolville vanhempia tärkeämpi strategia. Edellä olemme myös kertoneet nuorimman sukupolven jo ehtineen turvautua työviranomaisiin, psykologipalveluihin ja erilaisiin yksinäisyyteen vetäytymisen strategioihin enemmän kuin vanhempien. Samoin nuorin sukupolvi todettiin vahvemmin tarinallisesti orientoituneeksi ja puhetapoja tietoisesti hyödykseen käyttäväksi kuin edeltäjänsä. Y-sukupolvesta muita suurempi osa käytti pärjäämisstrategianaan myös ns. kulissien pystyssä pitämistä.

Seuraavissa kuvissa 27 ja 28 on esitetty eräitä muutoksessa pärjäämisen strategioita, joita vanhemmat sukupolvet ovat käyttäneet nuorempia sukupolvia enemmän ja toisaalta sellaisia, joita nuoremmat ovat käyttäneet vanhempia enemmän.

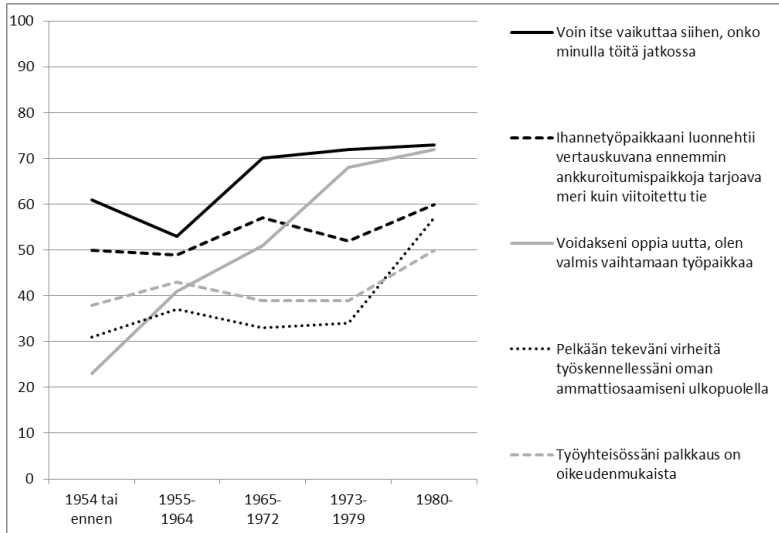


Kuva 27. Pärjäämisstrategioita, joita vanhemmat sukupolvet ovat käyttäneet enemmän kuin nuoremmat sukupolvet. Strategioita käyttäneiden osuudet prosentteina (N=490–494).



Kuva 28. Pärjäämisstrategioita, joita nuoremmat sukupolvet ovat käyttäneet enemmän kuin vanhemmat sukupolvet. Strategioita käyttäneiden osuudet prosentteina (N=489–497).

Kaikesta huolimatta nuoret uskoivat vanhempia sukupolvia enemmän, että he voivat vaikuttaa siihen, että heillä on työtä jatkossa. Nuoret eivät myöskään halunneet olla yhdessä työpaikassa koko työuraansa yhtä usein kuin vanhemmat. Niin ikään useammilla nuorten sukupolvien edustajilla työuraa luonnehti vertauskuvana ennemmin ankkuroitumispaiikkoja tarjoava meri kuin viitoitettu tie. Kuvaan 29 on lopuksi koottu eräitä työelämäkokemuksia, joita nuoremmilla sukupolvilla oli vanhempia sukupolvia enemmän.



Kuva 29. Työelämäkokemuksia, joita nuoremmilla sukupolvilla oli vanhempia sukupolvia enemmän. Väitteestä täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä olevien osuudet prosentteina (N=494–499).

Nettilogiikka: muuttaako työ ihmistä?

Edellä luetellut tulokset ovat ymmärrettävissä ehkä parhaiten kahta kautta. Toisaalta niistä näkyy jo aiemmin tässä kirjassa käsitelty nuorempien sukupolvien hankalampi asema työmarkkinoilla. Toisaalta taas tulokset kertovat sukupolvittain tapahtuvasta uuden työelämän logiikkaan sopeutumisesta ja sen pelisääntöjen omaksumisesta.

Hankala asema työmarkkinoilla näkyyne siinä, että nuoremmat sukupolvet eivät uskalla (vielä) luottaa ammattiosaamiseensa, mutta pyrkivät vahvistamaan sitä. Kilpailua ei koeta normaaliksi, vaan haitalliseksi, todennäköisesti juuri oman muita sukupolvia marginaalisemman työmarkkina-aseman vuoksi. Nuoret ovat ilmeisesti valmiita monenlaisiin joustoihin. He eivät ole niin itsevarmoja, arvojensa perusteella

ohjautuvia ja vaativia kuin millaiseksi heidät kuvataan – parempiosaisiin nuoriin kohdistuneiden tutkimusten perusteella (esim. Piha & Poussa 2012). Työmarkkinoiden marginaaliasemasta saattaa kertoa myös se, että nuoremmat sukupolvet kuvaavat työtään vähäisemmässä määrin itseorganisointiin ja hajautuneisiin työyhteisöihin perustuvaksi kuin vanhemmat.

On selvää, että nuorten asema työmarkkinoilla on polarisoitunut. Nuoremmista sukupolvista löytyy yhtä lailla materiaalisesti turvatuslapsuuden ja nuoruuden eläneitä (Suutarinen 2011) kuin laman lapsina syrjäytymisen uralle ajautuneita (Paananen 2012). Nuorinta sukupolvea ei voi ajatella yhtenäisenä joukkona, vaan tässäkin sukupolvessa on omat fragmenttinsa.

Toisaalta vastauksissa näkyvä uuteen työelämään sopeutuminen on kiinnostava ilmiö, joskin myös helposti ymmärrettävissä oleva. Nuoremmilla sukupolvilla on uudessa työelämässä kotikenttäetu. He eivät ole tottuneet vanhan työelämän pelisääntöihin tai logiikoihin eikä heidän tarvitse oppia niistä pois, kuten vanhempien sukupolvien. (Järvensivu 2010.) Nuoret ovat juuri sopivia työntekijöitä työn uusiin vaatimuksiin nähden. He ovat konnektiivisia kehittelijöitä ja kriittisiä vertailijoita, joille työpaikan vaihtokaan ei ole ylitsepääsemätön ongelma. (Järvensivu & Alasoini 2012.)

”Nettisarffauksen” logiikalla, eli nettilogiikalla, organisoituvaa katkoksellinen, heikosti ennakoitavissa oleva, runsaasti epäjatkuvuuskohtia ja nopeita valintoja sisältävä työ ei kyselyn perusteella hämmennä etenäkään diginatiiveja. He klikkaavat itsensä jouhevasti tehtävästä toiseen ja vaihtavat suuntaa ja järjestystä eteen avautuvien ehdotusten ja uusien tilanteiden pohjalta. He ovat tottuneet siirtymään linkistä toiseen, kohtaamaan nopeasti ja siirtymään eteenpäin lyhyen harkinnan jälkeen. Saattaa myös olla, että nuorimpien sukupolvien miehet ovat jo omaksuneet perinteisesti feminiiniseksi mielletyn ”multitaskauksen”, mikä näkyy huomattavana sukupolvien välisenä erona siinä, miellettäenkö naisilla olevan nykytyöelämässä kotikenttäetu. Nämä nuoren sukupolven edut ja yhteensopivuudet eivät kuitenkaan riitä kumoamaan edellä mainittua työmarkkina-aseman marginaalisuutta suhteessa toisiin sukupolviin, mikä käytännössä näkyy nuorisotyöttömyystilastoissa.

Ehkä tuloksista näkyy samalla myös se hinta, mikä nettilogiikaksi nimitettävissä olevaan uuden työelämän logiikkaan sopeutumisesta yhteiskunnan ja ihmisyypuden näkökulmasta maksetaan. Kyselyä suunnitellamme emme osanneet huomioida tätä näkökulmaa, mutta siitä huolimatta se tuli esiin. Kirjan alkupuolella jo kerroimme, miten kyselyn avovastauksista piirtyi esiin erityisesti Y-sukupolven kokemaa yksinäisyys, ulkopuolisuus, keinottomuus ja kaoottisuus, eli heikko yhteisöllinen integroituminen. Sama piirre on nähtävissä edellä esitetyissä trendeissä. Kollektiiviset, yhteisölliset pärjäämisstrategiat ja osallistumisen tavat ovat heikentyneet sukupolvien ketjussa. Ne eivät enää kiinnosta. Osin tämä johtuu tietenkin työyhteisöjen hajautumisesta ja muutoksista siinä, miten työpaikka ymmärretään. Toisaalta myös työyhteisöllisyys on mitä ilmeisimmin jo muuntunut ”kevyemmäksi” työyhteisyydeksi, konnektiiviseksi parin sanan kohtaamiseksi WhatsAppissa.

Vastaavasti työn merkityksellisuuden merkitys on kyselyn perusteella vähentynyt. Vanhempien sukupolvien kohdalla näkyy, miten oman työn merkityksellisyys itsen ja muiden kannalta on kiinnostava ja arvokas asia. Näyttää siltä kuin nuoret eivät suhtautuisi asiaan ”yhtä kiihkeästi”. Toisaalta on tietysti muistettava nuorten heikompi työmarkkina-asema, minkä vuoksi he ehkä sietävät paremmin merkityksettömiltä tuntuvia tehtäviä tai palkkauksen epäkohtia.

Nuorten jonkinlainen ”irrallisuus” ja pinnallisuus ovat kuitenkin tulleet esiin toisissakin tutkimuksissa. Niin ikään ne sopivat loogisesti yhteen työelämän ja yhteiskunnan muutostekijöiden kanssa. Esimerkiksi nuorten turvattomuuden ja epävarmuuden tunteiden on havaittu jatkuvasti vähentyneen 2000-luvulla niin globaaleja kysymyksiä ja elinympäristöä kuin omaa toimeentuloa ja opiskeluakin koskien. Tämän on tulkittu johtuvan turtumisesta vaikeasti hahmottuvien uhkakuvien läsnäoloon. (Myllyniemi 2010.) Samoin vahvaa poliittistakin huolta on nostattanut tutkimustulos, jonka mukaan nuoremmat ikäluokat eivät pidä työtä yhtä tärkeänä elämänsisältönä kuin edeltäjänsä eivätkä pidä työlle uhrautumista itseisarvona. Suuri osa nuorista haluaisi tutkimuksen mukaan käyttää enemmän aikaa harrastuksiinsa ja sosiaaliseen elämäänsä, jopa ansiotulojensa kustannuksella. (Haavisto 2010.)

Heikko sosiaalinen integroituminen tai pinnallisuus saattaa olla työelämän muutostekijöiden looginen seuraus, sillä haasteita työelämään kiinnittymiselle aiheuttavat monet tekijät. Yksi näistä on työnantajan ja työntekijän välisen psykologisen sopimuksen sosiaalis-emotionaalisen osa-alueen rappeutuminen. Toinen taas on monityösuhteisten ja yrittäjien todennäköinen lisääntyminen työn subjektivoitumis- ja henkilökohtaistumiskehityksen myötä. Kolmantena seikkana voidaan pitää työyhteisöjen hajautumista verkostomaisessa työssä ja jatkuvissa organisatorisissa muutoksissa. Edelliseen liittyy työn ja työprosessien jopa kertaluonteisen organisoinnin lisääntyminen, mikä niin ikään kulluttaa pysyvämmän yhteisöllisyyden kehkeytymisen mahdollisuuksia. Samaan suuntaan vaikuttaa työn etäsidoksellisuuden lisääntyminen sekä työelämän virtuaalistumis- ja digitalisoitumiskehitys. Muutostekijä voimistaa työelämän paljon puhuttu kova-arvoisuus, eli lyhytjälkeisten taloudellisten arvojen tai näkökohtien ylikorostuminen, kyseenalaistamaton usko kaikkinaisen kilpailuttamisen universaaliin kannattavuuteen yli pitkäkestoisten luottamussuhteiden sekä nopean tempoisien ”innovatiivisen” jatkuvan liikkeen vaatimukset.

Näitä seikkoja pohdittaessa mieleen nousee psykopatiaa tutkivien psykiatrien huoli työelämän piirteiden ja ihmisen psykopaattisten piirteiden jonkinlaisesta samankaltaisuudesta (Babiak & Hare 2006). Samat piirteet, joiden on mielletty liittyvän ihmisen pahuuteen ja toisille aiheuttamaan kärsimykseen, nousevat esiin uuden työelämän peruspiirteinä, mutta siinä kontekstissa vähintään normaaleiksi, enemmän jopa hyväksi ja tavoiteltaviksi määriteltynä.

Joissakin tutkimuksissa on esitetty, että aivot muokkaantuvat ihmisen käyttämän teknologian mukaan. Niiden mukaan internetin logiikka on jo muuttanut lukemisen, ajattelun ja muistamisen tapoja ja muutokset jättävät jälkensä aivoihin hermosolujen ja niiden välisten yhteyksien tasolla. Hierarkkisesta ja lineaarisesta logiikasta on siirrytty lukemattomien linkkien, hyppäysten, valintojen, keskeytysten ja katkoksisuuden maailmaan. Hiljaisuuteen, keskittymiseen ja hiljentymiseen perustuva kirjapainoteknologian aikoinaan mahdollistama syvälukeminen ja syväoppiminen ovat antamassa tietä perustavanlaa-

tuisesti toisenlaisille hahmottamisen, oppimisen ja ajattelun tavoille. Carr (2010) nostaa keskeiseksi uudeksi piirteeksi pinnallisuuden, sillä kirjalliseen kulttuuriin kuuluneet syvät merkitykset ovat vaarassa korvautua sillä.

Onko nuorten merkityksenannon ja arvojen muutoksissa kyse tästä? Hälyn ja kaaoksen keskellä ihminen on hyvää vauhtia menettämässä kykyään ymmärtää asioita kenties juuri sellaisin tavoin, joita on pidetty ihmisyyden ytimeen kuuluvina. Nettilogiikalla organisoituvaa työtä, konnektiivisuutta ja kevytyhteisöllisyys antavat tilaa hyödyllisiksi arvioiduille puheenparsille, teennäisyydelle ja kulissien ylläpidolle, mutta eivät toisen syvälliselle kohtaamiselle tai (työ)elämän merkitysten pohdinnolle. Kasvokkaisessa tapaamisessa välittyy toistaiseksi olennaisesti enemmän kuin virtuaalisessa, mutta eivätkö kaikki enää havaitse sitä tai eikö se merkitse?

Pitkäkestoiset työyhteisölliset suhteet tarjoavat sosiaalis-emotionaalista tukea ja mahdollisuuden kehittyä toisten ymmärtämisessä. Organisaatorisia rajoja ylittävät lyhytkestoiset työyhteisyyssuhteet ovat luonteeltaan helposti hyödyntävoitteluun keskittyviä, pahimmillaan niiden sisällä sääli määrittyy sairaudeksi ja toisen myötäeläminen vaarantaa bisneksen onnistumisen.

Uhkaako ihmiskuntaa sosiaalis-emotionaalinen sokeutuminen ja merkityksenannon pinnallistuminen vai onko kyse vain teknologisesta ja yhteiskunnallisesta välivaiheesta matkalla kohti uutta ja parempaa tai edes yhtä hyvää? Tunnettu tulevaisuuden tutkija Gratton (2011) nostaa vahvasti esiin empatian merkityksen siinä, suuntaako ihmiskunta tästä pisteestä eteenpäin hyvään vai huonoon tulevaisuuteen. Kauhukuvien maalaaminen on tietysti uhkarohkeaa, sillä moni erehtyi ennustamaan ihmiskunnan rappiotilaa myös siirryttäessä suullisesta kirjalliseen kulttuuriin (Carr 2010). Sähköisen tiedonsiirron varaan rakentuva virtuaalikulttuuri voi yhtä hyvin johtaa hyvään kuin huonoon tulevaisuuteen.

Tiettyjä uhkakuvia joka tapauksessa piiryy taivaalle. Ne uhkakuvat johtavat ajatuksia samaan suuntaan kuin yhteiskunnan polarisaatio, korkea nuorisotyöttömyys ja muut yhteiskunnan integraatiota ku-

luttavat voimat. Seurauksia näkyy myös sosiaalisessa mediassa, jossa pelottavan nopeasti muodostuu laaja ja vihainen kantaa ottava kansanliike, joka vaatii yhteiskunnan totuttuja ja tunnustettuja instituutioita ja käytäntöjä tilille. Millaisen tiedon tai tunteen varassa nämä liikkeet mobilisoituvat?

Lopulta teknologia on vain väline ja suurempi merkitys on sillä, pitävätkö ihmiset itsensä ihmisinä ja miten he teknologiaa hallitsevat ja kehittävät. Virtuaalisuudessa ja digitaalisuudessa on paljon ennennäkemättömiä mahdollisuuksia liittyen tiedon avoimuuteen ja demokratian etenemiseen. Tulevaisuudentutkijat ovat myös asettaneet toiveita sille, että tiedon ja yhteiskunnan läpinäkyvyyden kaiken aikaa lisääntyessä, ”petokalojen” on lopulta vaikeampi piiloutua. Joku näkee aina. (Mannermaa 2008.)

Kun puhutaan yhteiskunnan integraatiosta, puhutaan myös näistä asioista. Netti ei vain mahdollista laajaa ja demokraattista osallistumista aiempaa paremmin. Se mahdollistaa myös paljon muuta. Se antaa nettilogiikkansa vuoksi ennennäkemättömän tilan ihmisen harkitsemattomuuden harjoittamiselle ja monenlaiselle ”hajottavalle” toiminnalle. Perinteisesti yhteiskunnallista integraatiota on koulutusjärjestelmän ohella tuottanut työelämä, jossa ihminen on liittynyt ja liitetty jokseenkin pitkäkestoisesti tiettyyn työnantajaan ja työyhteisöön. Nyt työelämä toimii jo pitkälti nettilogiikalla ja nopeilla päätöksillä. Tulevaisuudessa kiinnittyminen ja sosiaalistuminen tulevat tapahtumaan toisin ja jos kiinnittyminen ei ole riittävää tai jos ihmiskunnan ymmärrys ja empatia eivät riitä, moni muukin asia tulee menemään toisin.

Tässä kohtaa on syytä vielä varoittaa syyllistämästä nuoria irrallisuudesta suhteessa yhteisöihin tai yhteiskuntaan saati arvomaailman pinnallisuudesta. Nuoret ovat niin biologisen evoluution kuin yhteiskunnallisen kasvatuksen ja sosiaalistumisen vuoksi hyvin pitkälti sellaisia, millaisen yhteiskunnan edeltävät sukupolvet ovat heidän kehitysympäristökseen rakentaneet. Nettilogiikka on ehkä diginatiivien logiikka, mutta se ei ole heidän luomuksensa. Nuorimpien sukupolvien omaleimainen käsiala tulee kulttuurisissa kertomuksissa näkyviin vasta hiljalleen.

TYÖELÄMÄN MUUTOKSET, SUKUPOLVET, MIEHET JA NAISET

Anu Järvensivu

Pohdimme lopuksi vielä työelämän sukupolvia työelämän muutosten todistajina ja tekijöinä. Painotamme pohdintaa sukupolvinäkökulmasta, koska keskeinen tavoitteemme oli päästä alkuun työelämän muutosten ja sukupolvinäkökulman yhdistämisessä.

On ymmärrettävää, miksi työelämäntutkijat ovat vältelleet sukupolvikäsitettä. Käsitettä käyttämällä altistaa itsensä vääjäämättä kritiikille. Sukupolvella voi viitata kovin monenlaisiin asioihin ja näkökulmiin. Sukupolvia voisi keksiä määrättömästi erilaisin perustein. Niitä löytyy yhteiskunnasta limittäin ja lomittain. Sukupolven haltuunottaminen on metodisesti vähintäänkin haastava tehtävä.

Niin ikään sukupolvi on parhaimmillaankin vain hitusen ihmisen ajattelua ja toimintaa selittävä tekijä. Sukupolvien tutkiminen tarkoittaa siis kovia panostuksia ja pieniä tuottoja.

Se, että profiloimme erilaisia työelämän sukupolvia, onkin osa suurempaa kertomusta. Suuremmassa kertomuksessa lukee, että nykytyöelämä on moninaista ja ihmiset ovat erilaisia. Monenlaisilla kontekstitekijöillä on merkitystä, sillä ihmiset toimivat ja muuntuvat vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Työelämän tapauksessa kontekstitekijöitä voidaan erottaa lukemattomat määrät aina ammatista

ja toimialasta työpaikan ja yhteistyösuhteiden piirteisiin. Myös sukupuolella on merkitystä työelämän käytännöissä.

Sukupolven ja sukupuolen näkökulmat yhdistäviä analyysejä pääsimme aineiston rajallisuuden vuoksi tekemään vain niukasti ja varovaisen suuntaa antavina. Koska vastauksia käsiteltiin pääasiassa prosenttijakaumien perusteella eri sukupolvien välillä, ei voitu kovin perusteellisesti tehdä sellaisia tarkasteluja, joissa sukupolvea ja sukupuolta (tai muitakaan taustamuuttujia) olisi käsitelty yhtäaikaaisesti. Vastaajamäärät eivät olisi enää kaikissa sukupolvissa olleet riittäviä. Vain muutamissa summamuuttujilla tehdyissä tarkasteluissa oli mahdollista ottaa sukupolvi ja sukupuoli yhtä aikaa tarkasteltaviksi. Laadullinen aineisto täydensi kuvaa jossain määrin, mutta senkin osalta kirjoituspyyntövastaukset painottuivat selvästi naisiin nuorten miesten kirjoitusten jäädessä puuttumaan.

Erityisesti kyselyn avovastausten perusteella eniten huomiota kiinnitti miesten ja naisten jonkinlainen ”samankaltaistuminen” vanhemmista nuorempiin sukupolviin siirryttäessä. Toisaalta miesten ja naisten työelämä ja pärjäämisstrategiat näyttävät yhä erilaisilta. Erilaisuus on osaltaan samaa kuin ”vanhan työelämän” tapauksessa, mutta ”uusi työelämä” tuottaa myös uudenlaista erilaisuutta tai jopa epätasa-arvoa miesten ja naisten välille. Ennen kuin siirrymme pohtimaan sukupolvea ja työelämän muutosta teemme lyhyen yhteenvedon sukupuolinäkökulmasta.

Naisten ja miesten työelämässä ja pärjäämisstrategioissa on eroja

Sekä oma tutkimuksemme että muissa tutkimuksissa todetut seikat viittaavat siihen, että miesten työ on joustavampaa ja rajattomampaa työn teon aikojen, paikkojen, yhteisöjen ja tapojen osalta. Naisten työ ei ole yhtä ”mobiilia” kuin miesten ja miehet voivat vaikuttaa enemmän siihen, missä ja milloin työtään tekevät. Vaikka toisaalta vaikuttaakin siltä, että miehet elävät naisia ”enemmän uudessa työelämässä”, täs-

sä voisi toisaalta nähdä myös sen historiallisen sukupuolten välisen työnjaon piirteitä, joka kerran erotti kyläyhteisön sisällä tehtyä työtä metsästyksestä ja sotaretkistä. Uusi ei olekaan aivan uutta. Teollisuushallien seinien hapertuessa miehet ovat lähteneet jälleen liikkeelle naisten jäädessä paikoilleen uusintavaan hoivatyöhön; sekä perheen sisäiseen että palkkatyöhön. Tosin erot sukupuolten välillä eivät ole yhtä selkeitä kuin muinoin.

Naisten ja miesten väliltä löytyi myös meidän tutkimuksessamme selkeitä eroja siinä, miten tasa-arvon koettiin toteutuvan työelämässä (mm. Lehto & Surela 2008). Naiset eivät kokeneet miehiä enemmän pelkästään sukupuolten välistä epätasa-arvoa, vaan myös sukupolvien välistä epätasa-arvoa. Naiset pitivät myös sukupolvikonfliktia realistisena uhkana miehiä useammin. Myöskään miehet eivät kokeneet tasa-arvon toteutuvan erityisen laajasti. Tasa-arvon toteutumisesta oli tyypillisesti samaa mieltä vain noin puolet vastaajista.

Toisaalta naisilla painottuvat työssä erilaiset seikat kuin miehillä. Työn merkityksellisyys, eettisyys, ekologisuus ja myös jossain määrin esteettisyys korostuvat naisilla. Siinä kun nousun sukupolvet ovat laskun sukupolvina pehmeäarvoisempia, vastaavankaltainen ero löytyy naisten ja miesten väliltä. Kuitenkin naisten eettinen työorientaatio on miehiä suurempaa sukupolvea riippumatta. Suhdanneallokko heiluttaa koko yhteiskunnan arvoilmastoa, kuten Haavisto ja Kiljunenkin (2011) totesivat.

Naisten ja miesten tavoista ajatella työelämässä pärjäämisestä löytyi niin ikään selkeitä eroja. Ensinnäkin miehet luottavat omaan pärjäämiseensä ja osaamiseensa naisia enemmän. Toiseksi naiset käyttävät miehiä enemmän erilaisia pärjäämisstrategioita kohtaamissaan muutostilanteissa. Kolmanneksi naisten ja miesten käyttämissä pärjäämisstrategioissa on eroja. Neljänneksi naiset ja miehet mieltävät pärjäämisen jossain määrin eri tavoin.

Johtuvatko erot omaan pärjäämiseen uskomisessa siitä, että miehet voivat suhtautua pärjäämiseensä naisia luottavaisemmin, kun taas naisten on yritettävä enemmän, vai ovatko naiset vain turhaan huolissaan ja varmistelevat? Jos tuloksen rinnastaa edellä mainittuihin

eroihin työn joustavuudessa ja tasa-arvokokemuksissa, voisi kallistua ensin mainitun selityksen kannalle. Naisilla on syy epäillä pärjäämisen mahdollisuuksia miehiä enemmän.

Erityisesti avovastausaineiston perusteella saatiin lisävalaistusta siitä, että naiset ajattelevat työssä pärjäämisen hieman toisin kuin miehet. Miehillä pärjääminen tarkoitti menestystä, jota saattoi mitata uralla etenemisellä ja rahalla. Miehet myös ottivat oman pärjäämisensä naisia herkemmin omaksi ansiokseen.

Naiset mielsivät pärjäämisen toisin. Naisten pärjäämiskriteeristöä puuttuivat miehiset menestyksen mittarit. Pärjääminen oli naisille enemmän tunnollista suoriutumista tai innostunutta ahkerointia kuin menestystä. Menestyksellä, eli palkalla ja asemalla mitattuna naiset eivät myöskään tilastojen valossa pärjäisi yhtä hyvin kuin miehet, joten kyse voi osittain olla myös naisilla korostuvasta myönteisestä ajattelusta; kohdatuille tosiasioille annetaan myönteisiä tulkintoja ja merkityksiä. Ei tavoitella sitä, mitä voisi olla hankala saada.

Toisaalta voisi tulkita, että naisten oli vaikea kertoa menestyneensä työelämässä ja asettaa itsensä oman menestyksensä subjektiksi, koska tällainen ilmaisu osuisi naisten palkkatyön kipupisteeseen; työn ja perheen vastakkain asettumiseen. Jos nainen olisi ”pärjäilyn” tai ”suoriutumisen” sijasta suorastaan nauttinut työstään ja menestynyt siinä sekä rahalla että asemalla mitaten, mitä olisi tapahtunut perheelle? ”Kovien mittareiden” käyttäminen ja niiden kriteereillä pärjääminen kenties löisivät naiseen leiman, jonka kanssa olisi suomalaisessa(kin) kulttuurissa vaikea elää. Menestyksestä ja työkeskeisyydestä oli pysyttävä ”päästämään irti”, kuten yksi vastaaja kirjoitti. Tämä johtaa pohtimaan, viittasiko naisten suurempi pärjäämisstrategioiden käyttö ja kirjo myös siihen, että naisten oli pärjättävä yhtä aikaa useammalla elämänosa-alueella ja useampien ihmisten ja yhteisöjen silmissä.

Toisaalta kyse voi toki myös olla aidosta erosta siinä, etteivät kilpailullisuus ja ”asema” kiehdo naisia yhtä paljon kuin miehiä. Naiset joka tapauksessa kokivat sekä pärjänneensä työelämässä hyvin hieman miehiä useammin että uskoivat työnteon mielekkyyden ja työhalujen kehittyvän myönteisesti useammin kuin miehet. Epätasa-arvon koke-

muksista huolimatta naiset pärjäsivät siis mielestään hyvin verrattuna miesten kokemuksiin. Kenties miesten käyttämät menestyksen mittarit johtivat monen alhaisempaan hierarkkian asemaan jääneen miehen kokemaan ”pärjäämisvajetta”, kun taas naisten kriteeristö oli tässä mielessä armollisempi.

Tarkasteltaessa naisten ja miesten käyttämiä pärjäämisstrategioita havaittiin, että naiset käyttivät myös erilaisia pärjäämisstrategioita kuin miehet. Työpaikan tai työyhteisön näkökulmasta rakentavat pärjäämisstrategiat olivat muutostilanteissa ahkerammin käytössä naisilla kuin miehillä: naiset esimerkiksi levittivät positiivisuutta tietoisesti työyhteisöön, osallistuivat yhteiseen kehittämistoimintaan ja pidättyivät kielteisistä kahvipöytäkeskusteluista miehiä useammin.

Naiset hakivat tukea työpaikan ulkopuolelta erityisesti omalta perheeltä ja ystäviltä. Miehet taas turvasivat ammattiyhdistykseen naisia useammin. Työhön panostamista lisääviä strategioita käyttivät muutostilanteissa sekä miehet että naiset. Tosin naiset ammensivat voimaa työn mielekkäistä osa-alueista, priorisoivat, jättivät taukoja väliin, tekivät töitä enemmän tai kovemmin sekä omistautuivat vahvemmin työlle miehiä useammin.

Tiedostavia ja pohtivia strategioitakin naiset olivat käyttäneet miehiä enemmän. Kuitenkin varsinaisia työtä kohtuullistavia ratkaisuja naiset olivat tehneet vain hienoisesti miehiä useammin. Poikkeuksen muodostaa perhevapaan pidentäminen, joka on selkeästi naisten käyttämä pärjäämisstrategia. Samoin tunnettyö oli naisille miehiä tyyppillisempää.

Työpaikan ongelmista etäännyttävissä pärjäämisstrategioissakin oli havaittavissa sukupuolenmukaista eriytymistä. Naiset panostivat harrastuksiin ja keskittyivät perhe-elämään, kun taas miehet irtisanoutuivat herkemmin. Suoranaisesti vetäytyviä, yksinäisiä välttämistästrategioita oli myös käytetty varsin sukupuolittuneesti. Naiset tukahduttivat muutostilanteen aiheuttamaa kärsimystä herkuttelemalla, miehet alkoholilla. Naiset myös sulkeutuivat itseensä ja vetäytyivät omiin oloihinsa miehiä useammin. Samoin shoppailu ja työpaikalla itkeminen olivat enemmän naisten käyttämiä strategioita.

Vaihtoehtoisia työnteon tapoja tai työsuhdemalleja kokeiltiin jonkin verran. Miehet ryhtyivät muutostilanteessa naisia useammin yrittäjiksi, kun taas naiset panostivat vapaaehtoistyöhön. Myös omaehtoinen kouluttautuminen ja opiskelemaan lähteminen olivat erityisesti naisten pärjäämisstrategioita. Strategioiden sukupuolenmukaisesta vertailusta voikin havaita, että elämän eri osa-alueiden tai ”kenttien” välillä liikkuminen on naisille miehiä tyyppilisempi tapa tukea omaa pärjäämistä.

Avointa vastarintaa käyttivät molemmat sukupuolet, mutta naiset olivat muutosten vuoksi alkaneet käyttää ei-sanaa miehiä enemmän. Epärakentavassa vastarinnassa ei ollut eroja, ellei tähän ryhmään lasketa työnantajaan sitoutumisen vähentämistä tai lopettamista, joka oli hieman tavanomaisempi pärjäämisstrategia naisille kuin miehille.

Jatkossa on tärkeää syventää tietoa työelämän eri sukupolvista miesten ja naisten väliset eroavuudet huomioiden.

Sukupolvet elävät työpaikoilla sekä samaa että eri aikaa

Sukupolvi on suuresti yhteiskunnan ja erityisesti sen muutosten tuote. Yksilön näkökulmasta sitä voi pitää myös kontekstitekijänä tai rakenteena, vaikka se toisaalta on toimijuuden työssija. Sukupolvien ketjusta voi nähdä yhteiskunnan muutoksen. Kirjaamme voisi lukea myös niin, että eri sukupolvien kohdalla esiin tuomamme asiat ovat osa työelämän moninaisuutta ja muutosta. Ne eivät kategorisesti kuulu vain tietylle sukupolvelle, mutta ne tihentyvät näkyviin tietyssä sukupolvessa. Jokin sukupolvi ottaa ne omikseen ja heijastaa muita selkeämmin näkyville. Näin ajatellen sukupolvet ovat yhteiskunnan muutoksen tuotetta ja ajanhenkeä voi erehtyä pitämään ”uutena erikoisena sukupolvena”.

Esimerkiksi vaikka tietotekniikan tulo oli merkittävä kokemus ennen muuta suurille ikäluokille, ICT luo toimintaympäristöt myös muille. Suomalaiset supernörtit löytyvät hyvinvoinnin sukupolvesta ja diginatiivit y-sukupolvesta. Jos öljykriisin sukupolvi tuskastui organisatoristen muutosten aaltoon ja hankalien ihmissuhteiden lisääntymiseen, toisetkaan sukupolvet eivät näitä ole vältäneet. Öljykriisin sukupolvi

nosti asian esiin ehkä siksi, että sen kohdalla tapahtui perinteisten kollektiivisten pärjäämisstrategioiden hiipuminen, tai toisin ilmaisten muutos kollektiivisesta eetoksesta ja ”työväen hengestä” individualistiseen eetokseen ja muuntuneeseen yhteisöllisyyteen.

Vaikka hyvinvoinnin sukupolvessa korostuivat arvopohdiskelu ja kohtuullistavat ratkaisut, tekevät niitä muutkin. Hyvinvoinnin sukupolvi ehkä ajautui arvopohdintoihin osin elämänvaiheensa vuoksi ja osin siksi, että sille tarjottiin uuden työelämän tienraivaajan roolia. Siitä huolimatta, että pärjäämisen ja minäpystyvyyden eetos aineistossamme kiinnittyi erityisesti lamasukupolveen, sitä esiintyy muissakin sukupolvissa. Lamasukupolvi ehkä ensimmäisenä osasi suhtautua luontevasti uuteen työelämään ja tunnisti keinoja, joilla pärjätä siellä.

Niin ikään jos Y näyttäisikin tarkoittavan yksinäisyyttä, yksinäisyyden ja kaoottisuuden kokemukset väijyvät vaarana muidenkin sukupolvien kohdalla. Tänä (työ)elämä on suurelta osin digitaalisten järjestelmien luomalla perustalla. Jatkuvat (organisatoriset) muutokset lyövät rikki tutut työtoveruudet ja yhteistyösuhteet aina uudelleen vähentäen sosiaalisen tuen mahdollisuuksia ja lisäten tilaa ristiriidoille ja työelämän psykopatioille. Työelämässä saattaa jäädä yksin ja kokea etäsidoksisen työn kaoottisuutta ja tarvetta esittää kaiken olevan kärsimyksistä huolimatta hyvin. Siellä myös pyritään pärjäämään oman itsen ja omien arvojen varassa kenties toiveena kohdata samat päämäärät, merkitykset ja arvomaailman omaavia, joiden kanssa voisi rakentaa pysyvämpiä työnteon yhteisömuotoja tai jakaa edes yhden syvästi merkityksellisen hetken.

Ainakaan toistaiseksi protestanttinen pärjäämisen ja itsellisyyden eetos tai kyky omaan ajatteluun eivät ole kadonneet suomalaisista palkkatyöyhteiskunnan puristuksessa eikä kova-arvoinen työelämä ole tehnyt kaikista toisiaan tölviviä robotteja. On mahdollista, että tulevaisuudessa suomalaisten enemmistö on jälleen jonkinlaisia pienyrittäjiä tai monityösuhteisia, mikä oli tavanomaista maatalousyhteiskunnan ajalle. Niin ikään on mahdollista, että opimme elämään ihmisiksi, ennen kuin tuhoamme maapallon. Monenlaisille virtauksille löytyy kaikupohjaa eri sukupolvista.

Suomalaisen työelämän sukupolvet elävät työpaikoilla yhdessä samaa jaettua aikaa, mutta samalla aika on kullekin sukupolvelle myös eri ja omanlaisensa. Vaikka tämä asia on itsestäänselvyys, sen äärelle pysähtyy ehkä liian harvoin. Mitä oikeastaan tarkoittaa se, että läsnäolevat asiat, kuten työelämän piirteet, mahdollisuudet ja ongelmat, merkityksellistetään eri tavoin riippuen siitä, millaiseen työelämäntarinaan ja mihin kohtaan sitä ne osuvat? Eletty historia voi auttaa yhtä sukupolvea käsittelemään esimerkiksi taantumakauden haasteita, kun taas toiselle sukupolvelle taantuma on uusi asia. Yhdelle sukupolvelle tiukka deadline töissä tarkoittaa yksiselitteisesti työnteon koventamista ja itsen venyttämistä äärirajoille, kun taas toiselle se on merkki kova-arvoisuudesta, johon on hyvä suhtautua rauhallisesti ja etäisyyttä ottaen.

Kaikesta kritiikistä huolimatta sukupolven käsite toimii ehkä kuitenkin siinä, kun haluaa yhdistää iän ja aikakauden, yksilön kehityopsykologian ja elämänkaaren sekä yhteiskunnan muutosvirran. Iän käsite on kovin köyhä tähän tarkoitukseen. Työelämän sukupolvet muodostavat ketjun, joka kokee ja tekee työelämän muutokset. Sukupolvet tulevat työelämään ja omaksuvat sen piirteitä heijastellen niitä näkyville. Toisaalta sukupolvet muuttavat työelämää arkisin valinnoin ja käyttämillään pärjäämisstrategioilla kaiken aikaa. Tällainen arkinen yhteiskunnallinen muutos on paljon tavanomaisempaa kuin (sukupolvi)liikkeiden mobilisoimat suuret murrokset.

Harva ihminen jäsentää omaa identiteettiään sukupolven kautta, saati että tietoisuus sukupolvesta olisi kollektiivisesti artikuloitu. Sukupolveksi määrittymiseen riittää yhteinen kokemushistoria, jossa yksilön kehityopsykologiset vaiheet ja yhteiskunnan tapahtumat kietoutuvat yhteen.

Sukupolvet muodostavat yhtä aikaa ketjun ja aallon. Eri sukupolvet työstivät samoja muutosprosesseja eri tavoin. Pärjäämisstrategioiden aktiivisuudessa ja määrässä oli eroja. Suurten ikäluokkien avainmuutoskokemus oli tietotekniikan tulo, jota öljykriisin sukupolvikin vielä jollain tapaa työsti. Molempien sukupolvien käyttämät strategiat olivat sopeutuvia ja muutoksen suuntaan toimivia: uudet asiat opeteltiin

kiltisti eikä ihmeempiä strategisia pohdintoja tarvittu. Hyvinvoinnin sukupolvelle tai lamasukupolvelle tietotekniikka ei enää ollut ”muutos” ja diginatiivit olivat kasvaneet sen käyttöön lapsesta asti.

Jatkuvat organisaatiomuutokset, joiden alun voisi ajoittaa karkealla tasolla 90-luvun lamaan, taas olivat suurille ikäluokille hämmäntävä kokemus, johon ne kuitenkin suhtautuivat konstruktiiivisesti. Suuret ikäluokat osallistuivat työpaikan kehittämistoimintaan ja pyrkivät kollektiivisen toiminnan kautta etsimään yhteistä etua, jotta kasvu ja kehittyminen voisivat yhä edetä tälle sukupolvelle niin tutulla tapaa. Työnantajan ja työntekijän välillä vallitsi suurten ikäluokkien ajattelussa kohtalonyhteys ja työpaikka miellettiin omaksi ja pysyväksi. Organisaatioon voitiin sitoutua.

Öljykriisin sukupolvea organisatoriset muutokset jo selvästi tuskastuttivat, mutta tämäkin sukupolvi toimi vielä vanhalle työelämälle tyypillisessä kollektiivisessä ja jossain määrin myötäsukaisessa hengessä. Toisaalta sen profiiliin loi särmää ja ristiriitaisuutta taantuma-ajan nuorten mielenmaisemaan liittyvä epävarmuuden ja yritteliäisyyden korostuminen. Öljykriisin sukupolvelle 90-luvun lama oli sukupolven avainkokemuksen toisinto ja siksi merkityksellinen. Lama katkaisi ”vanhan työelämän logiikan” eikä sukupolven oppimilla pärjäämisstrategioilla enää pärjännyt.

Hyvinvoinnin sukupolvi totesi jatkuvat muutokset ja tahdin kirstämisen kohtuuttomiksi ja reagoi kokemaansa kohtuuttomuuteen voimakkaasti. Jatkuvia muutoksia se ei saanut pysähtymään, mutta itsensä se saattoi etäännyttää työn kentältä ja ilmaista kokemansa perusarvojen loukkaukset vahvasti ääneen.

Kaksi nuorinta sukupolvea ei enää kokenut jatkuvia muutoksia yhtä dramaattisesti, vaikka ne näitä muutoksia vastauksissaan mainitsivatkin ja puhuivat niistä kielteisesti. Nämä sukupolvet eivät olleet kokeneet hitaamman sykkeen ja muutoksen työelämää, joten vanhan hyvän työelämän kaiho oli heidän ilmaisuistaan poissa. Samalla uuden työelämän uusi logiikka edellytti entistä vahvempaa panostamista erilaisten pärjäämisstrategioiden pohdintaan ja käyttöön. Pärjäämisstrategioita tarvittiin paljon. Oli oltava suunnitelmat B, C ja D.

Osa vanhemmille sukupolville tyypillisistä strategioista taas oli selvästi ”vanhentunut”. Esimerkiksi työpaikan kollektiivisen toiminnan, kuten kehittämistoimintaan osallistumisen mielekkyys ei enää ollut itsestään selvä. Miksi kehittää työpaikkaa, jonka voi menettää milloin vain? Jos työnantajan menestyksen ja työntekijän pärjäämisen välillä ei ole kohtalonyhteyttä, on fiksumpaa neuvotella tiukasti työnteon ehdoista ja vaihtaa muualle, ellei oma ammattiosaaminen pääse työtehtävissä oikeuksiinsa. Nuoremmat sukupolvet ymmärtävät tämän jo selvästi, kun vanhemmat sukupolvet vielä näkevät työpaikan kehittämistoiminnan vaikuttamisen mahdollisuutena ja oikeutena.

Sukupolvien muutosvoima

Jos ajatellaan sukupolvia muutosvoimina, on ehkä kiehtovinta miettiä kolmea nuorinta sukupolvea, joilla on vielä reilusti työuraa jäljellä. Hyvinvoinnin sukupolvea pohdituttivat ensisijaisesti työelämään liittyvät arvot, erityisesti kova-arvoisuuden lisääntyminen. Ehkä se ei ollut osannut odottaa tällaista käännettä, koska se oli tottunut ”olemaan oikeassa paikassa oikeaan aikaan”. Sen perusuottamusta oli horjutettu 90-luvun lamasta lähtien toistuvasti ja se pyrki kehittämään ”koke-miaan kohtuuttomuuksia kohtuullistavia” strategioita.

Hyvinvoinnin sukupolvessa voisi olla melko selkeästikin näkyvisä sellaista poliittista toimijuutta tai mobilisoitumista yhteiskunnan kova-arvoisuuden edessä, joka voisi selittyä sen nuoruusvuosien ajanhengellä. Nyt kova-arvoisen ajanhengen tilanteessa kyseinen sukupolvi on vastarinnassa: pehmeäarvoinen eikä kuitenkaan poliittisesti vieraantunut. Se asettuu vaatimaan yhteiskunnalta yhtä ja toista. Sen toimijuus voisi muotoutua liikkeeksi ja olla tällä hetkellä yhdistettävissä esimerkiksi degrowth-liikkeeseen.

Lamasukupolven elämänkulku oli aivan toisenlainen kuin edeltäjänsä. Sille kohtuuttomuudet olivat arkipäivää, reunaehtoja, joissa oli selviydyttävä. Kovalla yrittämisellä se pyrki pärjäämään myös globaalin kilpailun oloissa. Se analysoi tilanteet ja laati vaihtoehtoisten

strategioiden varannon. Lamasukupolvi muistuttaa kenties analogisesti jälleenrakennuksen sukupolvea, joka ehti osallistua sotaan vain lyhyesti aivan nuorena ja joka sodan jälkeen kykeni hyvin velvollisuudentuntoisesti kantamaan vastuuta paremman tulevaisuuden rakentamisesta (Virtanen 2002). Lamasukupolvelle 90-luvun lama oli ”ensimmäisen asteen kokemus tai trauma”, joka jäi pitkälti tiedostamattomaksi ja työstämättä, mutta jonka merkitys ehkä näkyi elämän myöhemmissä vaiheissa. Lamasukupolvi kulkee tässä mielessä öljykriisin sukupolven jalanjäljissä.

Uudessa taantumatilanteessa lamasukupolvi ei näyttäisi kuitenkaan olevan erityisesti ”mobilisoitunut”, vaikka kyseessä onkin sen toisen asteen sukupolvikokemus. Ehkä tämä johtuu siitä, että kyse on sukupolvesta, jonka nuoruus ajoittui poliittisen vieraantumisen ajanhenkeen. Lamasukupolvi ei hae toimijuutta poliittisia reittejä pitkin tai yhteiskunnalta huomiota kerjäten, vaan oman yrittämisen varassa omia pärjäämisstrategioita kehitellen. Tällaisena se saattaa kuitenkin ilmentää yllätyksellistäkin toimijuutta esimerkiksi verrattuna hyvinvoinnin sukupolven työelämään etäisyyttä ottaviin strategioihin. Vaikka hyvinvoinnin sukupolven etäännyttävät ja työelämästä irtiottavat strategiat saattavat kiusallisesti sotkea joidenkin talousoppineiden näkemyksiä suotavasta kehityskulusta, ei lamasukupolvi välttämättä ole sen vaarattomampi ”vanhaa työelämän toimintamallia” tai työjärjestelmää säilyttämään pyrkivien kannalta. Lamasukupolvi saa suunsa auki eikä suostu sitoutumaan yksipuolisesti työnantajaan.

Lamasukupolvi on vahvojen hyvin koulutettujen ihmisten sukupolvi. Se ei ehkä edeltäjänsä tavoin käännä selkää ja kävele pois lakaten uhraamasta itseään vääranlaisiksi kokemiaan arvoja ilmentävän työelämän alttarille. Se brändää itsensä ja pyrkii parhaiden joukkoon – varmuuden vuoksi. Kuitenkin sekin osaa rajata työtään. Se on myös sukupolvi, joka aivan erityisesti kokee antavansa vaihtosuhteeseen liikaa eikä luota työnantajaansa. Se kehittelee vaihtoehtoisia strategioita tai ns. tarinallisia projekteja. Se irtisanoutuu, vaihtaa alaa ja työpaikkaa sekä panostaa vapaaehtoistyöhön.

Mitä tällainen sukupolvi tekee, kun se muutaman vuoden kuluttua saavuttaa niin sanotun helpomman elämänvaiheen? Kyteekö lamasukupolvessa jotain, joka pian ”mobilisoituu”? Syntykö tälle toimijuudelle aivan erityinen tila, kun suuret ikäluokat, eli vanhan työelämän nousun sukupolvi on poissa työelämästä? Vanhimpana sukupolvena on silloin toinen taantuman sukupolvi, öljykriisin sukupolvi, joka on kokenut ahdistusta organisatorisista muutoksista ja kiusaamiskokemuksista ja nähnyt kolme taantumaa. Se on lamasukupolven hengenheimolainen, mutta myös vanhan työelämän toimintamallin aikaan elänyt ja pärjäämisstrategioiden osalta hieman hukassa. Samaan aikaan suurten ikäluokkien korvaajaksi on ehtinyt yhä enemmän Zetoja, hekin taantumassa aikuistuneita. Sukupolvien ketjussa aaltojen kuva muuttuu: nousun sukupolvien valtakausi vaihtuu taantumasukupolvien kaudeksi.

Lamasukupolven jälkeen ketjussa oleva Y-sukupolvi on erikoisen tilanteen edessä. Kaksi sitä edeltävää työelämän sukupolvea poikkeaa toisistaan mielenmaisemaltaan ehkä enemmän kuin mitkään muut sukupolvet. Hyvinvoinnin sukupolvi tarjoaa sille tarinaa kohtuuttomuuksista ja eettisistä ratkaisuista, joihin Y-sukupolvella nousun sukupolvena olisi vastaanottavainen mielenmaisema, mutta toisaalta sillä ei ahtailla työmarkkinoilla ainakaan vielä ole tämänkaltaisiin ratkaisuihin laajassa mitassa varaa.

Lamasukupolvi taas kertoo kovan kamppailun ja pärjäämisen tarinan ja epäilemättä on tarvittaessa valmis tarjoamaan Y-sukupolvelle kovan vastuksen työpaikkataistoissa. Kun samaan aikaan vielä muut sukupolvet rakentelevat Y-myyttiä ja kiinnostuneina tutkiskelevat ja määrittelevät Y:tä sen ulkopuolelta, ei ole ihme, että Y kokee hämmennystä. Mitä siltä oikein odotetaan? Onko sen niskaan kaatumassa tekemättömien töiden vuori eläkepommin muodossa vai luisuvatko kaikki työt jo ennen tätä globaalin kilpailun ja tuottavuutta tavoittelevien ohjelmien myötä muille maille?

Nousukaudella nuoruuttaan elänyt Y saattaa olla suhteellisen pehmeäarvoinen, kunhan sillä on siihen varaa. Mutta näkykö Y:n pehmeys tällä hetkellä siinä, ettei se tahdo kestää kaiken aikaa kova-arvoistuvassa työelämässä? Lamasukupolvi on kovemmaksi kasvanut

sukupolvi ja pystyy sinnittelemään (jonkin aikaa?), mutta Y ei tahdo selviytyä. Se ahdistuu, turvautuu terapiaan ja ajautuu työmarkkinoiden marginaaliin. Pakeneeko Y ahdistustaan pinnalliseen päämäärätömään ja yksinäiseen surffailuun netissä tai ainakin nettilogiikalla, kun ei muutakaan osaa? Vai onnistuvatko sen edustajat kehittelemään itselleen vahvan ammattilaisen identiteettejä ja kutomaan digitaalisia verkostoja, joilla he valtaavat oman tilansa globaaleilta markkinoilta? Molempien skenaarioiden ainekset ovat olemassa.

Edellisten pohdintojen valossa on sanomattakin selvää, ettei suomalaisen työelämän tarinan jatkoa suinkaan kirjoita vielä aikoihin Y-sukupolvi. Sille annetaan vasta hiljalleen oikeudet jaettuun kansioihin. Kaiken lisäksi elämänvaiheensa vuoksi se perustaa perheitä ja matkustelee maailmalla jättäen siksikin paljon kirjoitustilaa vanhemmille sukupolville, jotka roikkuvat mukana entistä pidempään.

Y:n vanavedessä seuraa Z, taantumien sukupolvena ehkä jälleen astetta edeltäjänsä kovempi sukupolvi. Y:n valtakausi jäänee aivan yhtä lyhyeksi kuin kaikkien muidenkin sukupolvien. On mahdotonta vielä tietää, millaisia tarinoita Y kirjoittaa kulttuuriseen tarinavarantoon.

Työnantajaan sitoutumattomuuden lisääntyminen ja vaihtoehtoisten työn ja työsuhdemallien kehittäminen saattavat nuorimpien sukupolvien kohdalla olla jonkinlaisia merkkejä uudenlaisten työnteon mallien ja tapojen vahvistumisesta. Samassa trendissä ovat mukana suuret ikäluokat siirtyessään ikäsyjinnän tieltä vapaaehtoistyöhön ja sivutoimiseksi tai kokoaikaisiksi yrittäjiksi, kenties öljykriisin sukupolvi vanavedessään. Voisi ehkä puhua palkkatyösuhteenormin varovaisesta kyseenalaistumisesta ja monityösuhteisuuden noususta sekä työuran aivan uudenlaisesta rytmittymisestä. Samanaikaisesti yhteiskunnan polarisaatio kasvaa yhä suuremmaksi varjoksi ja uhkakuvaksi.

Edelliset tarinat sukupolvista voidaan lisätä kulttuuriseen työelämää käsittelevään tarinavarantoon. Näiden tutkijoiden kertomien tarinoiden ohella kaikki sukupolvet lisäävät vuorollaan ja yhtä aikaa osia kulttuuriseen työelämää koskevaan tarinavarantoon. Sama tapahtuma kerrotaan eri tavoin riippuen omasta historiasta ja siitä, mihin kohtaan elämänkaarta tapahtuma sijoittuu. Kulttuurisista kertomuksista

tartutetaan siihen, mikä osuu omaan mielenmaisemaan, sopii parhaiten kuvaan.

Olettaisimme, että tämä on yksi kohta, jossa sukupolven käsitteellä olisi sovellusala. Se saattaisi toimia yhtenä modifioivana, suodattavana ja edelleen kehittävänä tekijänä tarinallisen kiertokulun teoriassa (Hänninen 2000). Sukupolvi saattaisi olla yksi selittävä tekijä siinä prosessissa, mitä ja millaisia osia ihminen ottaa kulttuurisesta tarinavarannosta omaan sisäiseen tarinaansa. Epäilemättä on olemassa myös muita, kuten ihmisen persoonallisuus.

Tarinavaranto muuttuu sukupolvien ketjussa. Kulttuuriset kertomukset siirtyvät sukupolvelta toiselle, jalostuvat ja katoavat. Tarinallisesta kiertokulusta syntyy sukupolvien eteenpäin kuljettava kierre yhteiskunnalliseen muutokseen. Näin ajatellen sukupolvet eivät muuta yhteiskuntaa äkkinäisinä liikkeinä ja murroksina, vaan hiljalleen ihmisten kirjoittaessa omia tarinoitaan kaiken aikaa hieman muuttuvasta tai eteenpäin vierivästä kulttuurisesta kertomusten varannosta osia ammentaen ja omia tarinoitaan jälleen sinne palauttaen. Toki jossain kohtaa voi mobilisoida liikkeitä, joiden muutosvoima on suurempi.

Toisin sanoen työelämää ja työelämän muutoksista kerrottuja tarinoita sekä työelämässä tehtyjä ratkaisuja ja valittuja pärjäämisstrategioita saattaa jossain määrin selittää se, mihin työelämän sukupolveen kertoja tai toimija kuuluu. Vaikutukset eivät toki ole millään tapaa yksiselitteisiä. Esimerkiksi voisi olla liian uskaliaista väittää, että mielenmaisemastaan johtuen taantumien ja nousun sukupolvet kirjoittavat kulttuuriseen varantoon vuorotellen suurempaa pehmeyttä ilmentäviä ja kovemman puurtamisen tarinoita, mutta kovin kaukana tämä johtopäätös ei tutkimuksestamme ole.

Toisaalta mielenkiintoisia tulevaisuuspohdintoja voisi esittää Virtasen (2002) olettan sukupolvien mobilisointumisteetin pohjalta. Mikäli sukupolvet mobilisoituvat vasta avainkokemusta seuraavassa yhteiskunnallisessa avaintapahtumassa, mitä tämä voisi tarkoittaa työelämän kannalta? Millaisia pärjäämisstrategioita tai mobilisointumista voisi olla odotettavissa? Onko esimerkiksi niin, että toisen aallon triumpfi työelämässä saa kohtuullistamaan, eli etäännyttämään ja päästämään

irti, mutta toisen aallon trauma taas saa kiristämään otetta entisestä, sinnittelemään ja yrittämään?

Sukupolvisensitiivisyys osaksi tutkimuskäytäntöjä?

Ihminen pyrkii kirjoittamaan sisäiseen tarinaansa jatkumoa, mutta oman tarinan kirjoittaminen ei tapahdu yksin. Myös muut osallistuvat kertomiseen ja määrittelevät niin yksilöitä kuin sukupolvia. Tällä hetkellä tämä näkyy ja kuuluu työelämän sukupolvista selkeimmin Y-sukupolven kohdalla. Kun sukupolvitutkimuksille näyttäisi olevan tyypillisintä, että tutkija kirjoittaa omasta tai lastensa sukupolvesta, Y-sukupolvesta kertovat kaikki. Sille itselleen on annettu varsin vähän tilaa kertoa, kokea ja määritellä.

Kuitenkin, kenties osuvimmat tai oivaltavimmat analyysit kustakin sukupolvesta tekee sen sukupolven oma edustaja. Koska sukupolvi on vahvasti kokemuksellinen, intuitioon pohjaava ja syvällistä ymmärrystä jopa sellaisista vaikeasti tavoitettavista ilmiöistä kuin ajanhenki tai kollektiivinen tajunta, vaativa, on kysyttävä, voiko sukupolven ulkopuolinen selittää sukupolvea ja sen kokemusmaailmaa riittävän autenttisesti? Saattaa olla, että sukupolven ulkopuolisen tulkintakyky, sosiaalis-emotionaalinen tietäminen ei aivan riitä tavoittamaan syviä merkityksiä ja mielenmaisemaa. Ehkä sukupolvitietoisuuden ja sukupolven edustajan käsitteet voisivat kelvata tähän tarkoitukseen?

Voidakseen todella tietää ja kertoa jonkin sukupolven tarinan on pystyttävä jakamaan sen kokemusmaailma ja omattava tässä merkityksessä sukupolvitietoisuus. Tällaisen sosiaalis-emotionaalisen sukupolvitietoisuuden tai tiedon voi toki ymmärtävällä otteella emotionaalisesti herkkä tutkija jossain määrin saavuttaa, mutta osuvimman tulkinnan antanee sukupolven edustaja. Sukupolven ulkopuoliset voivat tietysti kirjoittaa tulkintoja haastavia versioita omista positioistaan käsin.

Tätä periaatetta sovelsimme sukupolviprofiileista kirjoittaessamme. Emme yrittäneet selittää profilia ulkopäin, vaan kunkin profiilin tulkitsi sukupolveen kuuluva tutkija. Ajatuksemme oli, että hän ”ei

nähty vain sanoja, vaan kuuli musiikin” ja sitä kautta jotain enemmän. Pienetkin erot ja yksityiskohdat puhuivat hänelle ja hän oivalsi niiden merkityksen, koska hän oli elänyt yhdessä kyseisen sukupolven kanssa.

Sukupolvinäkökulmasta tehty työelämän tarinoiden tutkimus olikin meille tiedonsosiologinen ja metodinen opetus. Rationaalis-kognitiivisen tietämisen rajat piirtyivät tätä tutkimusta tehdessä konkreettisina näkyviin.

Sukupolvikäsitettä ei ehkä kannata ollenkaan käyttää, mikäli ei hyväksy lähtökohdaksi sitä, että sosiaalis-emotionaalisella tiedolla on merkitystä. Kognitiivis-rationaalinen tietäminen on mahdollista roboteille, sosiaalis-emotionaalinen ei vielä toistaiseksi ole, vaan se on ihmisen aluetta, vaikka neuroverkkokehittelyt ja robottien internet ovatkin jo todellisuutta ilmentäen vääjäämättömänoloisia kehityskulkuja. Lähtitulevaisuudessa kuitenkin sekä kollektiivisella että yksilön tasolla sosiaalis-emotionaalinen tieto on kenties paras tulevaisuuden turva. Se mahdollistaa hyvät ratkaisut ja ihmisyyden myös ubiikkiyhteiskunnassa. Tämän vuoksi tätä ihmisyyden osa-aluetta kannattaa vahvistaa.

Sukupolven käsite ja sosiaalis-emotionaalisen tietämisen huomioiminen on epäilemättä asia, jota ei työelämän tutkimuksissa tällä hetkellä riittävästi painoteta myöskään tutkimuksen vahvuuksia ja heikkouksia mietittäessä. Ainakin yhteiskuntatieteilijöiden, mutta miksei muidenkin tieteenalojen edustajien, olisi ns. refleksiivisen sosiologian ajatuksen mukaisesti hyvä tunnistaa omat sukupolvisidoksensa.

Esimerkiksi tätä kohtaa kirjoitettaessa eteen osui sattumalta yksi kirjoitushetkellä melko tuore väitöskirja, johon ajatusta testattiin. Kirjassa vuokratyötä tutkinut Lähteenmäki tunnistaa omaksi sukupolvihorisontikseen 1970–1980-lukujen elämänpolun, jossa nuoruudesta siirryttiin koulutuksen myötä työelämään ”eikä odotustiloihin”. Hän luonnehtii horisontistaan työelämän muutosta sukupolvikokemuksesta epävarmuuden lisääntymiseksi. (Lähteenmäki 2012, 15–17.) Lähteenmäki on valinnut tutkimuskohteekseen vuokratyön diskursiivisen rakentumisen Suomessa ja todennut johtopäätöksensä, että hallinnan ja säätelyn näkökulmasta vuokratyö on merkinnyt säätelyn liukumista

tasa-arvoa, yhdenmukaista kohtelua ja työntekijän suojelua korostavasta viranomaisten ja poliittisten toimijoiden suorittamasta työmarkkinoiden kollektiivisesta säätelystä työnantajien ylläpitämään työntekijän persoonan ja käyttäytymisen hegemoniseen, yksilölliseen säätelyyn (mt.).

Väitöstiedotteen mukaan tutkija Lähteenmäki kuuluu syntymävuotensa perusteella meidän luokituksessamme hyvinvoinnin sukupolveen. Voisi kysyä, näkyvätkö hänen aihevalinnassaan, näkökulmassaan ja johtopäätöksissään mahdollisesti hyvinvoinnin sukupolven pehmeä ja poliittinen mielenmaisema sekä kohtuuttomuuden kokemus ja arvoperustainen pohdinta.

Koska tutkimusprosessi on täynnä tutkijan valintoja, olisi toivotavaa, että tutkijat pohtisivat tutkimustaan ja tuloksiaan muun ohella myös oman sukupolvensa näkökulmasta. Sukupolvisokeutta voisi vähentää sukupolvisensitiivisyydellä, mikäli hyväksyttäisiin se ajatus, että rationaalinen tiedekin sisältää paljon kokemuksellisuutta tutkijan persoonan kautta välittyneenä. Olisi epärehellistä väittää, että valintoja ohjaa pelkkä rationaalinen ”järki”. Intuutiolla ja sosiaalis-emotionaalisella tiedolla moraalii ja etiikka mukaan lukien on huomattava merkitys esimerkiksi työelämäntutkimuksessa eivätkä nämä ole yksiselitteisesti sen paremmin heikkouksia kuin vahvuksiakaan. Tämä pätee myös meidän tutkimukseemme.

Vaikka suurin osa kirjasta on lamasukupolven tutkijan kirjoittamaa tekstiä, muitakin sukupolvia edustavat tutkijat ja tutkimuksen ohjausryhmän jäsenet ovat kommentoineet kaikkia lukuja. Voi toki pohtia, onko kyseessä puhdas sattuma tai ainoastaan järkiperusteluihin pohjaava valinta, kun juuri lamasukupolven kuuluva tutkija muodosti työelämän sukupolvet taloussuhdanteiden perusteella taantuma-aikoja painottaen ja teki tämän linkkaarensa osuneen toisen huomattavan taantumun, toisen asteen trauman, aikoihin. Jälkikäteen arvioiden on todettava, että luultavasti sukupolvella on ollut tässä merkityksensä. Niin ikään kokemuksellisella tietämisellä on varmasti ollut merkitystä siinä, että keskustelut Y- ja X-sukupolvesta tuntuivat lamasukupolven ihmisen mielestä olevan jollain tapaa olennaisesti pielessä ja tämän

kokemuksen jakoi myös moni samaan sukupolveen kuuluva tuttu, mikä alun perin synnytti kiinnostuksen tutkia sukupolviluokitusta tarkemmin uudesta näkökulmasta.

Ohjaako siis toimintaamme yhdeltä osin jokin toistaiseksi heikosti tunnistettu ”voima” ja logiikka, jonka sijainti on jossain yksilön ja yhteiskunnan välimaastossa? Onko muun ohella sukupolvella merkityksensä siinä, mikä episodi tai koettu tarinan käänteen merkityksellistämisen tapa lopulta päättyy ihmisen omaan tarinaan, jonka hän myös kertoo muille? Kysymyksiä jää tältä osin vielä paljon ratkottavaksi, sillä tämä kirja on vasta työelämän sukupolvitutkimuksen alkua.

Tutkimuksen tekeminen johti sukupolvisensitiivisyyden lisääntymisen ohella meitä kirjoittajia myös ajattelemaan ihmismielen hitautta kaiken sykkeen ja muutospöyrteen keskellä. Sukupolvitutkimuksessa on sen varhaisvaiheissa tuotu esiin, miten suurten muutosten tapahtuminen edellyttää sukupolvien vaihtumista (Purhonen 2007). Tällainen muutosten hidaskypsyminen näkyi meidänkin tutkimuksessamme erityisesti sukupolviketjuja tarkasteltaessa. Kyseessä on hyvin todennäköisesti sama asia, jonka parissa teknologiaennakoijat tuskailevat. Teknologia mahdollistaa erilaisia asioita yleensä muutaman kymmenen vuotta aiemmin kuin mahdollisuudet otetaan laajasti käyttöön. Teknologian tutkijat harmittelevat ihmismielen ja sosiaalisten prosessien arvaamattomuutta ja ennakoimattomuutta.

Sukupolvitutkimuksen näkökulmasta 20–30 vuoden viive on varsin ymmärrettävä. Laajamittaiseen omaksumiseen tarvitaan se sukupolvi, jolle uutuus ei enää ole täydellinen uutuus. Kenties merkittävien teknologisten innovaatioiden omaksumiseenkin tarvitaan niin sanottu toisen asteen sukupolvikokemus, joka vasta saa aikaan ”mobilisoinnin”, eli ilmiö, jonka Virtanen (2002) tunnisti poliittisten traditioiden historiallisessa analyysissään. Tällöin teknologioiden käyttöön ottajien etujoukon merkittävin kärki ei suinkaan löytyisi nuorista, vaan jo pari sukupolvea kauempaa henkilöistä, jotka tekevät ratkaisut ja joita nuoremmat laajana massana seuraavat.

Vaikka ihminen on oppimiskykyinen ja aivot plastiset, jonkinlainen perusajattelu, mielenmaisema, ei sittenkään muutu kovin herkästi eikä

arvomaailma heitä täydellistä kuperkeikkaa ihmisiän aikana. Ilmeisesti mielenmaiseman perusilme integroi itseensä helpommin vahvistavia kuin täydellisesti haastavia kokemuksia. Sisäinen tarinakin pyrkii koherenttiuteen ja jatkuvuuteen ja sen muuttaminen on työn ja tuskan takana. Sukupolviviive on siis looginen ja ymmärrettävä asia. Se on myös asia, jonka empaattinen huomioon ottaminen voisi vähentää kärsimystä yhteiskunnassa.

Lähteet

- Ackroyd & Thompson (2003, toim.) *Organizational Misbehaviour*. Lontoo: Sage.
- Aho, S. & Virjo, I. & Koponen, H (2009) *Ammatillinen liikkuvuus Suomessa 1989–2007*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2009. Helsinki: Yliopistopaino.
- Aho, S. & Mäkiäho, A. (2012) *Liikkuvuuden dynamiikkaa. Koulutuksen ja työuran katkosten yhteys liikkuvuuteen työpaikkojen, toimialojen ja ammattien välillä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 23/2012. Helsinki: Edita.
- Aitta, U. (2006) *Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokoissa*. Teoksessa Lehto, A-M.; Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) *Kaikilla mausteilla*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus, 17–36.
- Alasoini, T. (2006) *Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–1995*. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes-raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, T. (2010) *Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä*. EVA-raportti. Helsinki: Yliopistopaino.
- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. (2012) *Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä? TEM raportteja 14/2012*.
- Alestalo, M. (2007) *Rakennemuutokset ja sukupolvet*. *Yhteiskuntapolitiikka* 72:2, 146–157.
- Anderson, N. & Schalk, R. (1998) *The Psychological Contract in Retrospect and Prospect*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, Special Issue: *The Psychological Contract at Work*, pp. 637–647.
- Antila, J. (2005) *Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua*. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, J. (2006) *Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä*. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Työministeriö.
- Arsenault, P. M. (2004) *Validating Generational Differences. A Legitimate Diversity and Leadership Issue*. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25, (2), 124–141.
- Asplund, Rita; Lilja, Reija; Savaja, Eija & Suoniemi, Ilpo (2008) *Sukupuolten välisen segregaatoin monimuotoisuus ja sukupuolten palkkaerot teknologiateollisuudessa*. Teoksessa *Segregatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hankkeen loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:26. Helsinki.
- Autio, H-L.; Leinonen, M.; Nikkanen, R; Otonkorpi-Lehtoranta, K.; Syrjä, S. & Uosukainen, K. (2010) *Naisten ja miesten työhyvinvointi ja*

- tasa-arvo rikosseuraamusallalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010. Sastamala: Vammalan kirjapaino.
- Babiak, P. & Hare, R.D (2006) Snakes in Suits. When Psychopaths go to Work. HarperCollins e-books.
- Bal, P.M.; Jansen, P.G.W; van der Velde, M.E.G.; de Lange, A.H & Rousseau, D.M (2010) The role of future time perspective in psychological contracts: A study among older workers. *Journal of Vocational Behavior*. 76, 474-486.
- Baruch, Y. (2001) Employability: a substitute for loyalty? *Human Resource Development International*. 4:4, 543-566.
- Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bergbom, B.; Janhonen, M. & Toivanen, M. (2013) Työnteon uusia piirteitä: yhteistyö yli rajojen. Teoksessa *Työ ja terveys Suomessa 2012*. Helsinki: Työterveyslaitos, 45–51.
- Bergholm, T. (2012) Tulopolitiikan aika. Kohti tasa-arvoa. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1969–1977. Helsinki: Otava.
- Blom, R. & Hautaniemi, A. (2009, toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus.
- Blom, R.; Melin, H. & Pyöriä, P. (2001) Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Blossfeld, H-P. (2006) Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die Veränderung der Chancen der jungen Generation in modernen Gesellschaften. *Arbeit*, Heft 1, Jg 15, 151–166.
- Burawoy, M. (1979) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Campbell, W.K. & Sedikides, C. (1999) Self-Threat Magnifies the Self-Serving Bias: A Meta-Analytic Integration. *Review of General Psychology*, Vol. 3, No.1, 23–43.
- Cantrell, S.M. & Smith, D. (2010) *Workforce of One: Revolutionizing Talent Management through Customization*. Boston: Harvard University Press.
- Carr, N. (2010) *The Shallows. How the internet is changing the way we read, think and remember*. London: Atlantic Books.
- Chauvel, Louis (2008) Sukupolvet eriarvoisuuden lähteenä . *Yhteiskuntapolitiikka* 73:4, 376–387.
- Coupland, D. (1992) *Tuntematon sukupolvi. Tarinoita kiihtyvistä kulttuurista*. Helsinki: Art House.
- Dewe, P. & Cooper, C.L. (2007) Coping Research and Measurement in the Context of Work Related Stress. Teoksessa Hodkinson, G.P. & Ford, J.K. (toim.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2007*, Volume 22. Chichester: Wiley, 141–192.
- Ehrenreich, B (2006) *Petty keskiluokka*. Tampere: Vastapaino.

- Erikson, E.H. (1968) *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Eteläpelto, A.; Heiskanen, T. & Collin, K. (2011) Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys, Teoksessa Eteläpelto, A.; Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49 vuosikirja*. Vantaa: Kansanvalistusseura, 11–30.
- Eurofound (2010) *Does your work involve working with computers? Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Florida, R. (2002) *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure and Everyday Life*. New York: Basic Books.
- Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan. Hanken School of Economics. Research Reports 72, Helsinki, 60–73.
- Gratton, L. (2011) *The Shift. The Future of Work Is Already Here*. London: Collins.
- Green, F. (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press.
- Guest, D. (1998) Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously? *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, Special Issue: The Psychological Contract at Work, pp. 649-664.
- Haavisto, I. (2010) *Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010*. EVA, Helsinki.
- Haavisto, I. & Kiljunen, P. (2011) *Maailman paras maa. EVAn kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2011*. EVA, Helsinki.
- Hair, J. F.; & Black, W. C.; & Babin, B.J. & Andersson, R. E. (2010) *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hakanen, J. & Seppälä, P. (2013) *Työn imu, psykologisten perustarpeitten tyydyttyminen työssä ja työn yksilöllinen muokkaus*. Teoksessa *Työ ja terveys Suomessa 2012*. Helsinki: Työterveyslaitos, 118–122.
- Halava, I. & Pantzar, M. (2010): *Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu?* EVA, Helsinki.
- Heiskanen, T.; Leinonen, M.; Järvensivu, A. & Aho, S. (2008, toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. TUP: Tampere.
- Helve, H. (2012) *Valmistu töihin – Mihin? Nuoret matkalla koulutuksesta työelämään*. Nuorisofoorumi 2012. TAT.
- Hess, N. & Jepsen, D. M. (2009) Career stage and generational differences in psychological contracts. *Career Development International*, Vol. 14 Iss: 3, pp.261–283.
- Hitlin, S. & Elder, G.H. Jr. (2007) Time, Self and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological Theory* 25:2, June 2007, 170–191.
- Hobfoll, S.E.; Geller, P & Dunahoo, C. (2003) *Women's Coping: Communal Versus Individualistic Orientation*. Teoksessa Schabracco, M.J; Winnubst,

- J.A.M. & Cooper, C.L. (toim.) *The Handbook of Work and Health Psychology*. Second Edition. Chichester: Wiley.
- Hoikkala, T. (2008) Suuret ikäluokat ja työ. Teoksessa Purhonen, S.; Hoikkala, T. & Roos, J.P. (toim.) *Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina*. Helsinki: Gaudeamus, 68–88.
- Hoikkala, T. & Paju, P. (2008) Entä nuoremmat sukupolvet? Sukupolvitutkimus ja nuorisopolitiikka. Teoksessa Purhonen, S.; Hoikkala, T. & Roos, J.P. (toim.) *Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina*. Gaudeamus, Helsinki, 270–294.
- Honkela, T. (2012) Semioottisesti kyyvykkäät koneet sovelluksineen. *Futura* 2/2012, 27–41.
- Hsee; C.K.; Yu, F.; Zhang, J. & Zhang, Y. (2003) Medium maximation. *Journal of Consumer Research*, Vol. 30, 1–14.
- Huhta, L.; Kempe, J.; Leinonen M. & Uosukainen, K. (2007) Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä – kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. *Tykes-raportteja* 54. Helsinki: Tykes.
- Huhta, L; Leinonen, M. & Uosukainen, K. (2008) Tasa-arvotyö kentällä: Kokemuksia pk-sektorista. Teoksessa Heiskanen, T.; Leinonen, M.; Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. TUP: Tampere, 233–247.
- Hänninen, V. (2000) *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Idman, M. (2011) Naiset aiempaa vaativammissa tehtävissä – palkkapussi ennallaan. *Tilastokeskus, Tieto&Trendit* 6/2011. http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-06_001.html?s=0.
- Ikonen, H-M. (2013) Epävarma työ, yrittäjätapaisuus ja paikkatunne: syrjäseudun naisen esimerkki. *Työelämän tutkimus* 1/2013, 34–49.
- Julkunen, R. (1987) *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2010) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (2002) *Sukupuolijaot taloudessa nousussa*. Teoksessa Piirainen, T. & Saari, J. (toim.): *Yhteiskunnalliset jaot. 1990-luvun perintö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Järvensivu, A. (2010) *Tapaus työelämä – ja voiko sitä muuttaa?* TUP: Tampere.
- Järvensivu, A. (2013) *Voiko työllistyvyyslupaukseen luottaa? Työpoliittinen Aikakauskirja* 2/2013, 6–20.
- Järvensivu, A. & Alasoini, T. (2012) *Pelaajasukupolvi mosaiikkityössä*. *Futura* 31:3, 5–15.

- Järvensivu, A. & Piirainen, T. (2012) Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 80–98.
- Järvensivu, A.; Syrjä, S. & Uosukainen, K. (2013) Haastaako työelämän muutos suomalaisen työelämän kehittämissparadigman? Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 4, 2013. Työelämän tutkimuskeskus, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto, 57–75. Tampere: Tampereen yliopisto. <http://tampub.uta.fi/handle/10024/68147>.
- Järvensivu, A. & Toivanen, M. (2013) Mielekäs työ osana elämää. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos, 52–55.
- Kandolin, I. & Tuomivaara, S. (2013) Työn organisointi. Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos, 72–77.
- Kanter, R. M. (1977) Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.
- Karisto, A. (toim. 2005a) Suuret ikäluokat. Tampere: Vastapaino.
- Karisto, A. (2005b) Suuret ikäluokat kuvastimessa, teoksessa Karisto, A. (toim.) Suuret ikäluokat, Tampere, Vastapaino, ss.17–58.
- Kasvio, A. & Träder, J. (2007, toim.) Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kiianmaa, N. (2012) Tasa-arvobarometri 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:23. Helsinki.
- Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (1996) Johdanto: Naiset ja miehet työelämässä. Teoksessa Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere, Vastapaino. 9–19.
- Kolehmainen, S. (1999) Naisten ja miesten työt: Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tilastokeskus, tutkimuksia 227.
- Kortteinen, M. (1992) Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja jää.
- Korvajärvi, P. 1996. Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Vastapaino, 89-108.
- Korvajärvi, P. (2010) Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, T., Rossi, L-M. & Juvonen, T. (toim.) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.
- Korvajärvi, P. (2011) Practicing Gender Neutrality in Organizations. Jeanes, E. L.; Knights, D. & Yancey Martin, P. (eds.) Handbook of gender, work, and organization. Chichester, Wiley. 231–243.
- Koskinen-Koivisto, E (2013) Väitös 21.9.2013: ”Ruumiillinen työ ja huumori rakentavat tehdastyöläisnaisen elämäkertomusta”. <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2013/09/tiedote-2013-09-16-12-32-44-704897>.

- Kovalainen, Anne (2004) Hyvinvointipalvelujen markkinoituminen ja sukupuolisopimuksen murros. Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki, Gaudeamus.
- Kumpula, Marjo (2013) Ammatti-identiteetin muovautuvuus ja työntekijöiden käyttämänselviytymisstrategiat vakuutusallalla. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 1/2013, 19–33.
- Laine, M.; Kokkinen, L.; Kaarlela-Tuomaala, A.; Valtanen, E.; Elovainio, M.; Keinänen, M & Suomi, R. (2010) Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Tampere: Työterveyslaitos.
- Lavoie-Tremblay, M., Leclerc, E., Marchionni, C., & Drevniok, U. (2010) The needs and expectations of generation Y nurses in the workplace. Journal for nurses in staff development : JNSD : official journal of the National Nursing Staff Development Organization, 26(1), 2–8; quiz 9–10.
- Lawler, E.E. (2011) Creating a New Employment Deal: Total Rewards and the New Workforce. Organizational Dynamics 40(4), 302–309.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolo-tutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leinikki, S. (2009) Pätkätyöläisen urakerronta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Leinonen, M.; Talola N.; Uosukainen K. (2008) Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa. MATINE, sarja A 2008/3. Helsinki: MATINE.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2013) Työolobarometri. Syksy 2012. Ennakkotietoja. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lähteenmäki, L. (2013) Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja. Turku.
- Lämsä, A-M. (2011) Mikä edistää naisten johtamisuria? Teoksessa Husu, L.; Hearn, J.; Lämsä, A-M. & Vanhala, S. (toim.) Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus. Helsinki: Hanken School of Economics Research Reports 72, 47-59.
- Mannermaa, M. (2008) Jokuveli. Elämä ja vaikuttaminen ubiikkiyhteiskunnassa. WsoyPro, Juva.
- Mary, A. (2012) The Illusion of the Prolongation of Youth – Transition to Adulthood among Finnish and French Female University Students. Tampere: Tampere University Press.
- Matthes, J. (1985) Karl Mannheims “Das Problem der Generationen” neu gelesen. Generationen, Gruppen oder gedellschaftliche Regelung von Zeitlichkeit? Zeitschrift für Soziologie, Jg. 14, Heft 5, 363–372.
- McAdams, D.P. (2006) The role of narratives in personality psychology today. Narrative Inquiry 16,1, 11–18.

- McCarl, B.A.; Villavicencio & Wu, X. (2008) Climate Change and Future Analysis: Is Stationary Dying? *American Journal of Agricultural Economics*, 90, No. 5, 1241–1247.
- Metsämuuronen, J. (2009) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Tutkijalaitos. Jyväskylä: International Methelp.
- Moilanen, Liisa (toim.) (2010) Toiveita ja todellisuutta. Työn ominaisuudet eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Myllyniemi, S. (toim.) (2010): Puolustuskannalla. Nuorisobarometri 2010. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 107. Nuorisosaian neuvottelukunta, julkaisuja 43. Yliopistopaino, Helsinki.
- Nieminen, Tarja (2008) Tasa-arvobarometri. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:24. Helsinki.
- Nuutinen, S.; Heikkilä-Tammi, K.; Manka, M-L. & Bordi, L. (2013) Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Oinonen, E. (2008) Families in Converging Europe. A Comparison of Forms, Structures and Ideas. *Palgrave Studies in Family Sociology*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire & New York: Palgrave Macmillan.
- Paananen, R.; Ristikari, T.; Merikukka M.; Rämö, A. & Gissler, M. (2012) Lasten ja nuorten hyvinvointi. Kansallinen syntymäkohortti 1987 -tutkimusaineiston valossa. Raportti 52/2012. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinninlaitos.
- Palfrey, J. G. & Gasser, U. (2010) *Born Digital: Understanding the First Generation of Digital Natives*. New York: Basic Books.
- Paloniemi, S. (2007) Ikä ja ikäisyys työssä, teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*, Helsinki, WSOY, ss.49–63.
- Piha, K. & Poussa, L. (2012) *Dialogi paremman työelämän puolesta*. Helsinki: Talentum.
- Purhonen, S. (2007) Sukupolvien ongelma. Tutkielma sukupolven käsitteestä, sukupolvitietoisuudesta ja suurista ikäluokista. Helsinki: Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 251.
- Puttonen, T. (2011) Naisten johtamisuria estävät tekijät. Teoksessa Husu, L.; Hearn, J; Lämsä, A-M.; Vanhala, S. (toim.) *Women, Management and Leadership – Naiset ja johtajuus*.
- Rantalaiho, L. & Heiskanen, T. (toim.) *Gendered practices in working life*. Basingstoke: MacMillan.
- Rasmussen, B. & Håpnes, T. (2012) Permanent Temporariness? Changes in Social Contracts in Knowledge Work. *Nordic journal of working life studies*. Vol. 2, No. 1, 5–22.

- Roos, J. P. (1987) *Suomalainen elämä: Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Rousseau, D.M. (1995) *Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage.
- Ruostetsaari, I. & Borg, S. (2004) Sukupolvien valta-asemien muutos eliiteissä ja eduskunnassa. *Yhteiskuntapolitiikka* 69:2, 147–158.
- Ruotsalainen, M. & Kinnunen, U. (2013) Psykologinen sopimus ja hyvinvointi pysyillä ja määräaikaaisilla yliopistotyöntekijöillä. *Työelämän tutkimus* 1/2013, 1–18.
- Räsänen, K. & Trux, M-L (2012) *Työkirja. Ammattilaisen paluu*. Keuruu: Kansanvalistusseura.
- Sandberg, S. (2013) *Lean In. Naiset ja menestymisen tahto*. Juva: WSOY.
- Schuman, H. & Scott, J. (1989) Generations and collective memories. *American Sociological Review*, 54, 359–381. ↯
- Sennett, R. (2002) *Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. (2004) *Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa*. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. (2007) *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Tampere: Vastapaino.
- Shore, L.M. & Barksdale, K. (1998) Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: a social exchange approach. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, Special Issue: *The Psychological Contract at Work*, pp. 731–744.
- Siltala, J. (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.
- Simpura, J. (1998) Seitsemän sukupolvea. Näkökulmia sukupolvien välisiin hyvinvointisuhteisiin. *Yhteiskuntapolitiikka* 63: 5-6, 461–468.
- Smith, L.C. (2011) *Uusi pohjoinen – Maailma vuonna 2050*. Porvoo: Ursa.
- Smith, W. S. (2006): *Employers and the New Generation of Employees*, *Community College Journal* Dec. 2005/Jan. 2006, 8–13.
- Smola, K. W. & Sutton, C. D (2002) Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behaviour*, v23 i4, 363–382.
- Spear, L. P. (2013) *Adolescent Neurodevelopment*. *Journal of Adolescent Health*, 52, S7–S13.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Työvoimatutkimus* (2012). Tilastokeskus.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Väestön koulutus rakenne* (2011). Tilastokeskus.
- Suoranta, A. (2009) *Halvennettu työ: pätkätyö ja sukupuoli sopimisyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä*. Tampere: Vastapaino
- Suutarinen, M. (2011) *Suomalaisten pörssiyritysten johdon näkemyksiä nuorten johtamisesta ja henkilöstönsä sosiaalisen median käytöstä*. Teoksessa Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. (2011, toim.) *Y-sukupolvi työelämässä*. Vantaa: Johtamistaidon opisto, 17–41.

- Tapscott, D. (2009) *Grown Up Digital. How the Net Generation Is Changing Your World*. New York: McGraw-Hill.
- Thomas, D.C.; Fitzsimmons, S.R.; Ravlin, E.C.; Au, K.Y.; Ekelund, B.Z. & Barzany, C. (2010) Psychological Contracts across Cultures. *Organization Studies* 31, 1437–1458.
- Thompson & Smith (2010, toim.) *Working Life. Renewing labour process analysis*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Tilastokeskus (2008) Teollisuuden Toimialakatsaus I/2008. http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-06-27_001.html
- Toivanen, H. (2011) Y-sukupuolvi opiskelemissa yrittäjyyttä Tiimiakatemiassa. Teoksessa Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. (2011, toim.) Y-sukupuolvi työelämässä. Vantaa: Johtamistaidon opisto, 84–90.
- Toivonen, T. (1999) Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia. Porvoo: WSOY.
- Tontti, J. (2007) Luokkakokous. Helsinki: Otava.
- Turunen, T. (2012) Työorientaatiot muutoksessa? Suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa. *Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja* 2012:4. Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö, työnvälitystilasto. Työttömät työnhakijat. http://www.tem.fi/tyo/tyonvalitystilasto/maaritelmat_taulukot_ja_kuviot/tyottomat_tyonhakijat
- Työterveyslaitos (2013) Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vanhala, S. & Pesonen, S. (2008): Työstä nauttien? SEFE:en kuuluvien nais- ja miesjohtajien näkemyksiä työstään ja urastaan. Helsingin kauppa- korkeakoulun julkaisuja B-87. Helsinki.
- Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. (2011, toim.) Y-sukupuolvi työelämässä. Vantaa: Johtamistaidon opisto.
- Virtanen, M. (2002) Fennomanian perilliset. Poliittiset traditiot ja sukupolvien dynamiikka. Hämeenlinna: Karisto.
- Väänänen, A.; Toivanen, M. & Kokkinen, L. (2013) Työelämän muuttuva rakenne. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos, 35–44.
- Wilenius, M. (2011) Uusi maailmanjärjestys ja globalidemokratian haaste. Huomioita murroksen keskeltä ja lintuperspektiivistä [New World Order and the Challenge of Global Democracy]. *Futura* 2/11, 19–31.
- Yancey Martin, P. (2003) “Said and Done” Versus “Saying and Doing”. *Gendering Practices, Practicing Gender at Work*. *Gender & Society*, 17(3), 342–366.
- Yancey Martin, P. (2006) Practising Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 254–276.

Liitetaulukot

Liitetaulukot on esitetty kirjan lukujen mukaisessa järjestyksessä juoksevilla numeroinnilla.

Monityösuhteisuus ja moniroolisuus työeämässä

Liitetaulukko 1. Yhden- ja useamman tyypissä tehtävissä toimineiden työelämäkokemuksia vastaajan sukupuolen mukaan (väitteestä täysin tai osittain samaa mieltä olevien prosenttiosuudet).

Työelämän tilaa ja muutosta koskevat väitteet	Yhden tyypissä tehtävissä työskennelleet (%)		Useamman tyypissä tehtävissä työskennelleet (%)		Kaikki vastanneet (%)
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	
Työhöni kohdistuu keskenään ristiriitaisia odotuksia	48 %	45 %	53 %	62 %	52 %
Minun on vaikea keskittyä työhöni jatkuvien keskeytysten takia	40 %	28 %	48 %	47 %	41 %
Minun on vaikea tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin	46 %	32 %	56 %	50 %	46 %
Minun on vaikea vetää työlleni rajoja ja työasiat pyörivät mielessä myös vapaa-ajalla	42 %	41 %	65 %	59 %	50 %
Minulla on liikaa työtehtäviä	36 %	32 %	40 %	43 %	41 %
Työtehtäviini kuuluu sellaisia hallinnointitehtäviä, joiden en koe kuuluvan minulle	14 %	22 %	24 %	37 %	23 %
Työn rakentaminen projektimuotoon on yksi työn kontrollointia lisäävä piirre	36 %	49 %	44 %	57 %	45 %
Työaikani joustaa tarpeen mukaan	73 %	75 %	82 %	91 %	79 %
Määrittelen työn tekemisen aikataulujani pitkälti itse tai yhdessä kollegojen ja asiakkaiden kanssa	52 %	60 %	62 %	76 %	61 %
Työn sisältö on työsuhtemuotoa tärkeämpi asia	64 %	55 %	78 %	83 %	69 %
Minulle on tärkeää, että voin ryhtyä työn tekemiseen käyttämäni aikaa itse pitkällä aikavälillä, jotta voin tarvittaessa keskittyä muihin elämän osa-alueisiin	65 %	66 %	69 %	80 %	70 %
Haluun vaikuttaa työnteon paikkoihin, eli siihen, missä teen työtä	52 %	58 %	68 %	75 %	62 %
Voin vaikuttaa työn tekemisen paikkoihin ja myös kaytän mahdollisuutta	25 %	24 %	35 %	45 %	31 %
Työaikani kontrolloidaan ilkaa	23 %	28 %	13 %	15 %	20 %
Asiain työtä tehdessäni jopa enemmän oman työpaikan ulkopuolisten kuin samaan työyhteisöön kuuluvien kanssa	18 %	21 %	28 %	35 %	24 %
Minusta on mukavaa työni puitteissa viettää aikaa eri paikoissa tai matkustaa	36 %	53 %	50 %	56 %	46 %
Työtä tehdään melko usein jossain muualla kuin omalla työpaikalla.	24 %	37 %	40 %	47 %	35 %

Liiteluokko 2. Yhden- ja useamman tyypillisissä tehtävissä työelämäkokemuksia vastaajan sukupuolen mukaan (väitteesiä täysin tai osittain samaa mieltä olevien prosenttiosuudet).

	Yhden tyypillisissä tehtävissä työskennelleet (%)		Useamman-tyypillisissä tehtävissä työskennelleet (%)		Kaikkivastanneet (%)
	Nainen	Mies	Nainen	Mies	
Työelämän tilaa ja muutosta koskevat väitteet					
Toimin työssäni paljon virtuaaliympäristöissä tai muuten sähköisen tiedonsiirron varaan rakentuvissa yhteisöympäristöissä	14 %	14 %	33 %	24 %	20 %
Työni rytmitty suurella osin yhteistyötahoilla ja työtovereilla tulevien reagoitua edellyttävien ”impulssien”, kuten sähköpostiviestien perusteella	23 %	22 %	56 %	54 %	36 %
Voin itse vaikuttaa siihen, onko minulla töitä jatkossa	54 %	63 %	67 %	79 %	64 %
Voidakseni keskittyä paremmin ammattitehtäviini olen valmis vaihtamaan työpaikkaa	29 %	22 %	31 %	43 %	31 %
Voidakseni oppia uutta, olen valmis vaihtamaan työpaikkaa	43 %	38 %	54 %	54 %	47 %
Oma osaaminen on parempi turva kuin toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	48 %	64 %	66 %	81 %	62 %
Haluaisin olla yhdessä työpaikassa koko työurani ajan	42 %	39 %	19 %	38 %	36 %
Työyhteisössäni tehtävien vaativuus huomioidaan palkkauksessa	37 %	41 %	45 %	61 %	45 %
Työyhteisössäni osaaminen tai suoritustilanne huomioidaan palkkauksessa	32 %	33 %	40 %	57 %	40 %
Haluaisin vaikuttaa nykyistä enemmän palkitsemisen perusteisiin	58 %	56 %	68 %	70 %	63 %
Työlläni on yhtiä aikaa useita tavoitteita	83 %	77 %	96 %	93 %	87 %
Asiantuntijatehtävät sopivat johtotehtäviä paremmin eläkeiän kynnyksellä oleville	40 %	50 %	45 %	64 %	48 %
Teen työtä vain saadakseni rahaa	35 %	52 %	24 %	36 %	36 %

Päriäkö menestyvä nainen?

Liitetaulukko 3. Naisten käyttämiä päriämissstrategioita ammattiaseman mukaan (strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet).

Vastaajan käyttämä päriämissstrategia	Tyon-tekijä (%) N=160-168	Tyon-tekijä sekä asian-tuntija tai esi- mies (%) N=80-84	Johto (%) N=15-17	Naiset yht. (%) N=257-266
Apu yhteistyöaloholla tai asiakkaalla	19 %	20 %	53 %	20 %
Irtisanoutuminen	19 %	39 %	56 %	27 %
Alan vaihtaminen	28 %	34 %	65 %	30 %
Perhe-elämään keskittyminen	33 %	37 %	44 %	34 %
Työmäärän kohtuullistaminen	28 %	24 %	63 %	28 %
Vapaaehtoisesti "alempiin" tehtäviin siirtyminen	8 %	18 %	38 %	12 %
Voiman annettaminen työn mielekkäistä osa-alueista	71 %	80 %	94 %	76 %
Eelitisten näkökohien painottamista työhön tai työhöön liittyvissä valinnoissa	35 %	28 %	50 %	33 %
Työpaikan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistuminen	52 %	52 %	77 %	53 %
Oman työn tarkempi rajaaminen ajallisesti	42 %	54 %	82 %	50 %
Oman työn tarkempi rajaaminen sisällöllisesti	36 %	42 %	77 %	41 %
Tein töitä enemmän tai kovemmin	40 %	47 %	63 %	43 %
Jätin taukoja väliin	41 %	55 %	56 %	44 %
Tein ylimääräisiä töitä iltaisin tai viikonloppuisin	28 %	48 %	63 %	34 %
Ajotin loman oman työllianteen ehdolla	31 %	52 %	56 %	40 %
Tein ajatusyöä tai keskittymistä vaativaa työtä kotona	24 %	49 %	69 %	34 %
Yrittäjäksi ryhtyminen	7 %	13 %	38 %	11 %
Yrittäjäydesiä palkkatyöhön siirtyminen	3 %	9 %	25 %	6 %
Vapaaehtoistyöhön panostaminen	11 %	16 %	38 %	13 %
Purin ajatuksia itseksesi kirjoittamalla	20 %	16 %	50 %	20 %
Ei-sanan käyttäminen useammin	36 %	52 %	50 %	42 %
Lisätehtävistä kiellettyminen	34 %	45 %	56 %	39 %
Toimintatapojen avoin kyseenalaistaminen	45 %	62 %	56 %	51 %
Työnantajaan sitoutumisen vähentäminen tai lopettaminen	24 %	35 %	18 %	28 %
Ajattelun muokkaaminen tietoisesti positiivisemmaksi	71 %	76 %	88 %	73 %
Reflektointi, eli erilaisiin vaihtoehtoihin liittyvien etujen ja haittojen tarkka pohittaminen	52 %	62 %	75 %	58 %
Oman arvomaailman pohittaminen ja ratkaisujen tekeminen tältä pohjalta	65 %	69 %	87 %	67 %
Työkokemuksen määrätietoinen hankkiminen sopivista tehtävistä	42 %	53 %	87 %	50 %
Lisäkoulutuksen hankkiminen omalta alalta	45 %	66 %	81 %	55 %
Uusien työmahdollisuuksien kehittäminen pitkäällä aikavälillä jonkin uuden työnantajan palveluksessa tai yrittäjänä	22 %	46 %	56 %	32 %

Liitetaulukko 4. Miesten käyttämiä pääjäämisstrategioita ammattiaseman mukaan (strategiaa käyttäneiden prosenttiosuudet).

Vastaajan käyttämä pääjäämisstrategia	Työntekijä (%) N=72-78	Yömiehiä sekä asian-tuntija tai esi- mies (%) N=67-70	Johd (%) N=36-38	Miehet yht. (%) N=177-184
Apu omalta perheeltä	71 %	75 %	87 %	77 %
Apu yhteistyöhollia tai asiakkailta	12 %	25 %	33 %	22 %
Apu ammattiyhdistykseltä	38 %	38 %	22 %	32 %
Irtisanoutuminen	31 %	49 %	26 %	34 %
Opiskelemaan lähteminen	21 %	37 %	21 %	27 %
Työn ja vapaan aiempaa tarkempi erottaminen	28 %	56 %	41 %	41 %
Voiman ammentaminen työn mielekkäistä osa-alueista	49 %	64 %	84 %	62 %
Työpalkan yhteiseen kehittämistoimintaan osallistuminen	40 %	39 %	51 %	41 %
Oman työn tarkempi rajaaminen ajallisesti	32 %	59 %	49 %	47 %
Oman työn tarkempi rajaaminen sisällöllisesti	25 %	45 %	35 %	36 %
Tein töitä enemmän tai kovemmin	26 %	36 %	57 %	38 %
Tein ylimääräistä työtä iltaisin tai viikonloppuisin	24 %	39 %	49 %	34 %
Ajottin loman oman työtilanteen ehdoilla	22 %	43 %	68 %	39 %
Tein ajatustyötä tai keskittymistä vaativaa työtä kotona	14 %	42 %	62 %	37 %
Yrittäjäksi ryhtyminen	14 %	21 %	38 %	20 %
Ei-sanan käyttäminen useammin	30 %	45 %	32 %	34 %
Lisätehtävistä kieltäytyminen	37 %	43 %	21 %	37 %
Oikeuksien ajaminen voimakkaasti työpaikalla	23 %	30 %	8 %	22 %
Peittymyksen ilmaiseminen esimiehelle/johdolle	56 %	69 %	45 %	57 %
Työnantajaan sitoutumisen vähentäminen tai lopettaminen	21 %	30 %	11 %	23 %
Tietoinen positiivisuuden levittäminen	51 %	69 %	71 %	60 %
Reflektointi, eli erilaisin vaihtoehtoin liittyvien etujen ja haittojen tarkka pohittaminen	35 %	52 %	58 %	47 %
Työkokemuksen määrätietoinen hankkiminen sopivista tehtävistä	45 %	59 %	40 %	48 %

Saadaanko työltä sitä, mitä sille annetaan?

Liitetaulukko 5. Väitteen "Työhön antamani panos vastaa sitä, mitä saan työnantajaltani ja työltäni vastineeksi" kanssa korreloivat yksittäiset väittämät (vähintään 0,200:n suuruiset korrelaatiot).

Taloudellinen ulottuvuus
Pystyn vaikuttamaan ansioihini ainakin jollain tapaa (0,311)
Haluaisin vaikuttaa nykyistä enemmän siihen, millä tavoin työstäni palkitaan (esim. vain rahallisesti, osin vapaana yms.) (-0,282)
Haluaisin vaikuttaa nykyistä enemmän palkitsemisen perusteisiin (esim. tulospalkkaus, urakka-palkka, aikaan perustuva palkka) (-0,263)
Työyhteisössäni palkkaus on oikeudenmukaista (0,415)
Työyhteisössäni tehtävien vaatavuus huomioidaan palkkauksessa (0,352)
Työyhteisössäni osaaminen tai suoriutuminen huomioidaan palkkauksessa (0,413)
Sosiaalis-emotionaalinen ulottuvuus
Voin luottaa työnantajaani (0,366)
Eri sukupolviin kuuluvia kohdellaan samalla tavoin työelämässä (0,327)
Eri sukupolviin kuuluvien välinen tasa-arvo toteutuu työelämässä (0,313)
Työntekijöiden välinen kilpailu haittaa minua (-0,207)
En saa riittävästi palautetta työstäni (-0,296)
Työn sisältö ja työnteon järjestelyt
Työhöni kohdistuu keskenään ristiriitaisia odotuksia (-0,265)
Haluaisin keskustella nykyistä enemmän työnantajani kanssa siitä, millainen työn tekeminen on mielekästä ja järkevää (-0,251)
Jatkuvat muutokset työpaikalla haittaavat työnteoani (-0,230)
Työni sisältää liikaa merkityksettömillä tai turhilla tuntuvia tehtäviä (-0,268)
Työtehtävät jakautuvat oikeudenmukaisesti työyhteisössäni (0,270)
Työnkuvaani on liitetty tehtäviä, joihin käyttämäni aika vie mahdollisuuksia varsinaisen ammattini harjoittamiselta ja siinä kehitymiseltä (-0,256)
Voin oppia työssäni mielekkäitä asioita (0,243)
Voidakseni keskittyä paremmin ammattitehtäviini olen valmis vaihtamaan työpaikkaa (-0,231)
Minulla on liikaa työtehtäviä (-0,233)
Työaikaani kontrolloidaan liikaa (-0,213)

Hyvä vai huono työelämän tila ja tulevaisuus?

Liitetaulukko 6. Väitteen ”*Haluan työlläni edistää tärkeiksi kokemiani asioita*” kanssa korreloivat yksittäiset väittämät (vähintään 0,200:n suuruiset korrelaatiot).

Väite	Korrelaatio
Työlläni on yhtä aikaa useita tavoitteita	0,285
Tekemäni työ on merkityksellistä itselleni	0,544
Työni merkitys on epäselvä	-0,218
Tekemäni työ on merkityksellistä toisten ihmisten ja/tai yhteiskunnan kannalta	0,432
Pyrin työssäni toteuttamaan ekologisia, ympäristöön liittyviä, arvojani	0,339
Voin noudattaa työssäni omaa arvomaailmaani ja etiikkaani	0,354
Teen työtä vain saadakseni rahaa	-0,270
Työn sisältö on työsuhdemuotoa (esim. palkkatyö, yrittäjyys, osa-aikatyö, määräaika-suudet) tärkeämpi asia	0,285
Työssä tärkeä osaaminen kattaa myös kyvyn rakentaa ja hallita sosiaalisia verkostoja ja yhteistyösuhteita	0,304
Työssä tärkeä osaaminen kattaa myös kyvyn neuvotella työn organisoinnista (tehtävien jako, aikataulutus jne.) ja työnteon tavoista	0,253
Työssä tärkeä osaaminen kattaa myös kyvyn harkita asioita eettiseltä ja ekologiselta kannalta	0,408
Pyrin tapaamaan uuden yhteistyökumppanin aina kasvokkain, ennen tiiviimmän yhteistyön aloittamista	0,233

Liitetaulukko 7. Väitteen ”*Työni sisältää liikaa merkityksettömillä tai turhilla tuntuvia tehtäviä*” kanssa korreloivat yksittäiset väittämät (vahintään 0,200:n suuruiset korrelaatiot).

Väite	Korrelaatio
Työhöni kohdistuu keskenään ristiriitaisia odotuksia	0,341
Tekemäni työ on merkityksellistä itselleni	-0,324
Työni merkitys on epäselvä	0,337
Voin noudattaa työssäni omaa arvomaailmaani ja etiikkaani	-0,268
Minun on vaikea keskittyä työhöni jatkuvien keskeytysten takia	0,356
Minun on vaikea tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin	0,399
Ongelmat teknisissä laitteissa ja järjestelmissä vievät huomattavan osan työajastani	0,380
Jatkuvat muutokset työpaikalla haittaavat työntekoani	0,439
Teen työtä vain saadakseni rahaa	0,279
Voin luottaa työnantajani	-0,297
Haluaisin keskustella nykyistä enemmän työnantajani kanssa siitä, millainen työn tekeminen on mielekästä ja järkevää	0,264
Työhön antamani panos vastaa sitä, mitä saan työnantajaltani ja työltäni vastineeksi	-0,268
Työntekijöiden välinen kilpailu haittaa minua	0,274
Taloudellisen tilanteen kiristyminen on lisännyt ristiriitoja työntekijöiden välillä työpaikallani	0,263
Hyvä työntekijä pärjää aina	-0,237
Työnkuvaani on liitetty tehtäviä, joihin käyttämäni aika vie mahdollisuuksia varsinaisen ammattini harjoittamiselta ja siinä kehitymiseltä	0,355
Minulla on liikaa työtehtäviä	0,280
Työyhteisössäni jotkut valikoivat ”parhaat” tehtävät päältä ja toiset tekevät kaiken jäljelle jäävän	0,243
Työtehtävät jakautuvat oikeudenmukaisesti työyhteisössäni	0,243
Työaikaani kontrolloidaan liikaa	0,254
Työni tulosta kontrolloidaan liikaa	0,292
Joudun käyttämään liian ison osan työajastani erilaisten kontrollijärjestelmien käyttämiseen tai täyttämiseen	0,385
Työtehtäviini kuuluu sellaisia hallinnointitehtäviä, joiden en koe kuuluvan minulle	0,391
En saa riittävästi palautetta työstäni	0,265
Pystyn vaikuttamaan ansioihini ainakin jollain tapaa	-0,209
Työn dokumentoinnissa ja raportoinnissa on menty liiallisuuksiin	0,234

Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat

Työpaikan muutostilanteessa yksi pitää yllä positiivista mielialaa, toinen tilaa ajan psykologilta, kolmas vetäytyy ennenaikaiselle eläkkeelle ja neljäs ryhtyy yrittäjäksi. Joka toinen nainen turvautuu herkutteluun ja liian moni mies pulloon.

Tämänkaltaisilla pärjäämisstrategioilla ihmiset pyrkivät parantamaan elämänsä mielekkyyttä. Mutta käyttävätkö eri sukupolvet erilaisia pärjäämisstrategioita? Toimivatko talouden taantumana aikaan nuoruuden herkkyyuskauttaan eläneet toisin kuin nousukaudella varttuneet? Painavatko nuorena koetut kovat ajat ihmismieleen jäljen, joka saa muutostilanteessa kiristämään työntekoa, jättämään kahvitauot väliin ja täydentämään työpäivää kotona? Tai lisääkö nousukauden ajanhenki kasvateillaan taipumusta ottaa etäisyyttä kova-arvoiseksi koettuun työelämään?

Suurille ikäluokille tietotekniikan tulo oli merkittävin työuralle osunut mullistus, jonka sukupolvi otti vastaan myötäsukaisesti opiskellen. Bittinikkaripioneerit nousivat hyvinvoinnin sukupolvesta, jonka edustajat nyt erottuvat arvotietoisina työn kohtuullistajina. Nuorta Y-sukupolvea nimitetään diginatiiveiksi, mobiililaitteisiin kiinni kasvaneiksi. Se rakentaa virtuaalista yhteisöllisyyttä ahtailla työmarkkinoilla.

Nousukaudella varttuneiden sukupolvien ohella työelämästä löytyvät laskukausien sukupolvet: öljykriisin aikaan nuoruuttaan elänyt sukupolvi, joka kohtasi työelämän kollektiivisuutta rapauttavan pelisääntömuutoksen, sekä 1990-luvun lamassa aikuistunut sukupolvi, jonka käyttämien pärjäämisstrategioiden valikoima on poikkeuksellisen laaja. Ensiaskeleitaan työelämässä ottaa 2008 alkaneen suuren taantumana kasvattama sukupolvi.

Sukupolvierojen ohella kirjassa tarkastellaan, miten miesten ja naisten työelämäkokemukset ja pärjäämisstrategiat eroavat toisistaan. Merkitseekö työelämässä pärjääminen edes samaa miehille ja naisille?

Kansi Mikko Reinikka | Albert Hall

ISBN 978-951-44-9337-9



9 789514 493379



TAMPERE
UNIVERSITY
PRESS