

PARHAANI TEEN

Työelämässä pärjäämiseen liitetyt käsitykset työelämän muutoksen
kontekstissa

SANNA ROUHIAINEN
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Porin yksikkö
Sosiologian pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2016

TAMPEREEN YLIOPISTO

Porin yksikkö

ROUHIAINEN, SANNA: Parhaani teen – työelämässä pärjäämiseen liitetyt käsitykset työelämän muutoksen kontekstissa

Pro gradu -tutkielma, 70 s.

Sosiologia

Ohjaaja: Antti Saloniemi

Huhtikuu 2016

Tämän tutkimuksen aiheena on suomalaisten jakamat käsitykset työelämässä pärjäämisestä. Näitä käsityksiä tarkastellaan työelämän muutoksen näkökulmasta. Tarkastelun kohteena on se, minkälaisia nämä pärjäämiseen liittyvät käsitykset sisällöllisesti ovat. Toiseksi tavoitteena on hahmottaa sitä, onko näissä käsityksissä havaittavissa sellaisia piirteitä, jotka usein liitetään työelämän muutokseen ja sen mukanaan tuomiin työtä tekeviin kohdistuneisiin uusiin toiveisiin ja vaatimuksiin.

Pärjäämiskäsitysten teoreettisena ja myös metodologisena viitekehyksenä toimii sosiaalisten representaatioiden teoria (SRT). Sosiaaliset representaatiot ovat arkiteorioita, joiden avulla yksilöt ja ryhmät voivat tehdä ympäröivän maailman ilmiöt itselleen ymmärrettäviksi ja jotka mahdollistavat myös ihmisten välisen kommunikaation. Tämän lisäksi representaatiot auttavat hahmottamaan sitä, minkälainen toiminta eri tilanteissa saattaisi olla toivottavaa, oletettavaa tai jopa velvoitettua; tietyssä määrin sosiaalisilla representaatioilla on siten myös toimintaa ohjaava luonne. Hyödynnän erityisesti Jean-Claude Abricin näkemystä sosiaalisen representaation rakenteesta, joka hänen mukaansa koostuu representaatiolle sen merkityksen antavasta ytimestä sekä perifeerisestä alueesta. Toisena teoreettisena työkaluna representaation rakennetta hahmottaessa käytän kantateeman ideaa, jonka mukaan representaatioiden voidaan ajatella rakentuvan toisilleen vastakkaisten teemojen varaan.

Tutkimuksen aineisto koostuu 417 avoimesta vastauksesta, joissa suomalaiset työikäiset perustelevat arvioitaan siitä, kuinka he ajattelevat henkilökohtaisesti pärjänneensä työelämässä. Aineisto on osa postikyselyaineistoa, joka kerättiin kesällä 2012 Työelämän muutoksessa pärjääminen – näkökulmana sukupolvi ja sukupuoli -tutkimushankkeen puitteissa. Aineiston analyysi on toteutettu laadullisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen.

Keskeisimmän tutkimustuloksen mukaan suomalaiset jakavat yhden työelämässä pärjäämisen sosiaalisen representaation, joka on kuitenkin hyvin moniulotteinen, dynaaminen ja mukautuva. Tämän pärjäämisrepresentaation ytimessä on idea siitä, että työelämässä pärjääminen tarkoittaa pohjimmiltaan sitä, että työ on tehty tai pyritty tekemään aina mahdollisimman hyvin ja parhaansa mukaan. Toisena ydinelementtinä toimii pyrkimys kaiken toiminnan kunniallisuuteen ja rehtyyteen työelämässä. Sosiaalisten representaatioiden teorian näkökulmasta pärjäämisrepresentaatiota voi kuvailla naturalisoituneeksi eli suhteellisen vakiintuneeksi representaatioksi, joka kuitenkin hiljalleen ajan myötä pystyy myös muokkautumaan ja mukautumaan. Tämän vuoksi on oletettavaa, että pärjäämisrepresentaatio ja sen ydinmerkitykset säilyvät elinvoimaisena lähitulevaisuudessakin työelämän muutoksista huolimatta.

Asiasanat: Työelämässä pärjääminen, työelämän muutos, sosiaalinen representaatio

UNIVERSITY OF TAMPERE

School of Social Sciences and Humanities, Department of Pori

ROUHIAINEN, SANNA: Doing my best – conceptions about making it in working life in the context of changing labor

Master's Thesis, 70 pages

Sociology

Supervisor: Antti Saloniemi

April 2016

The aim of this study is to examine the ideas and conceptions Finnish people share about making it in working life. The main question concerns about the key principles by which people evaluate how and why they have made it in working life. These conceptions are studied in the framework of changing labor. The research task is to study the content of these conceptions, and to examine, if changing labor and some of it's new characteristical demands can be seen in the conceptions.

In this study, social representation theory (SRT) is used as a theoretical and a methodological approach to the conceptions about making it in working life. Social representations are the everyday theories people share about phenomena that occur in the surrounding world. They are a way of making things conceivable and understandable, and they also serve as a way to communicate. Social representations are, in a sense, prescriptive in the way they define the possible courses of action, which are seen as assumable, or even obligatory. The structural approach to social representations, put forward by Jean-Claude Abric, and the concept of themata are used in the examination of the conceptions about making it in working life.

The data consists of 417 written answers by working-aged Finns, in which they state their reasons for their evaluation of how they have personally made it in working life. The data originates from a postal survey, that was gathered for the research project "Työelämän muutoksessa pärjääminen – näkökulmana sukupolvi ja sukupuoli", during the summer of 2012. Qualitative content analysis is used in analyzing the data.

The main results of the study show, that the Finns share one – though very multidimensional, dynamic and highly adaptive – social representation of making it in working life. The core of this representation consists of two themes; the first is the idea of always doing, or at least trying to do, the best you can at work, and the second of honesty and honorability as basic rules for all actions in working life. The representation can be described to be naturalized, as it seems to be fairly stable. It is still able to adapt and to change without endangering the core meaning of the representation. Therefore, it seems unlikely that this social representation of making it in working life held by Finns is going to shatter or be replaced by another one any time in the near future, regardless of the possible changes occurring in working life.

Keywords: Making it in working life, changing labor, social representation

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	1
2 Työelämässä pärjääminen tutkimuskohteena.....	4
2.1 Mitä työelämässä pärjäämiseen liittyvistä käsityksistä jo tiedetään?.....	4
2.2 Mitä työ suomalaisille merkitsee ja minkälaisia toiveita sille asetetaan?.....	6
3 Pärjääminen työelämän muuttuvissa olosuhteissa.....	10
3.1 Näkemyksiä työelämän olosuhteiden globaalista muuttumisesta.....	10
3.2 Työelämän muuttuvat vaatimukset suomalaisille.....	12
4 Sosiaaliset representaatiot.....	15
4.1 Lähestymistavan taustat ja keskeiset oletukset.....	15
4.2 Sosiaalisen representaation rakenne.....	18
4.3 Sosiaaliset representaatiot, moninaisuus, dynaamisuus ja muutos.....	22
4.4 Sosiaaliset representaatiot ja työelämässä pärjääminen.....	24
5 Tutkimusasetelma.....	26
5.1 Tutkimustehtävä ja -kysymykset.....	26
5.2 Aineisto.....	26
5.3 Laadullinen sisällönanalyysi.....	29
6 Analyysin tulokset.....	35
6.1 Työelämässä pärjäämisen indikaattorit.....	35
6.2 Pärjäämiseen vaikuttavat tekijät.....	43
6.3 Pärjääminen syynä, seurauksena ja jonain siltä väliltä.....	49
7 Tulkinta.....	52
7.1 Käsitykset työelämässä pärjäämisestä.....	52
7.2 Työelämän muutos ja käsitykset työelämässä pärjäämisestä.....	57
8 Lopuksi.....	60
8.1 Työelämässä pärjäämisen ilmiö.....	60
8.2 Tutkimuksen arviointia.....	62
8.3 Jatkoehdotuksia.....	64
Lähdeluettelo.....	66
Taulukot	
Taulukko 1. Vastaajien arviot työelämässä pärjäämisestä sukupuolittain.....	26
Taulukko 2. Pärjäämistä indikoivat tekijät ja mainintojen määrät.....	34
Taulukko 2.1. Työn ominaisuuksiin liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät.....	35
Taulukko 2.2. Saavutuksiin liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät.....	36
Taulukko 2.3. Työssäoloon ja työsuhteisiin liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät.....	38
Taulukko 2.4. Työn tekemiseen liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät.....	39
Taulukko 2.5. Työn tuloksiin liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät.....	40
Taulukko 2.6. Työelämän sosiaaliin suhteisiin liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät.....	41
Taulukko 3. Pärjäämiseen vaikuttavat tekijät ja mainintojen määrät.....	42
Taulukko 3.1.1. Asenteeseen liittyvät tekijät ja mainintojen määrät.....	43
Taulukko 3.1.2. Yksilön omaan toimintaan liittyvät tekijät ja mainintojen määrät.....	44
Taulukko 3.1.3. Osaamiseen, kykyihin ja taitoihin liittyvät tekijät ja mainintojen määrät.....	45
Taulukko 3.1.4. Koulutukseen ja opiskeluun liittyvät tekijät ja mainintojen määrät.....	45
Taulukko 3.2. Sosiaaliin suhteisiin liittyvät tekijät ja mainintojen määrät.....	46
Taulukko 3.3. Olosuhteisiin liittyvät vaikuttavat tekijät ja mainintojen määrät.....	47
Taulukko 4. Työelämässä pärjäämisen sosiaalinen representaatio ja sen rakenne.....	52

1 Johdanto

Työelämässä pärjääminen ei ehkä ensivilkaisulta vaikuta käsitteenä kovin mielenkiintoiselta tai problemaattiselta, sillä pärjääminen on arkisuudessaan niin tuttu ilmaus, että varmasti jokaisella on jonkinlainen käsitys siitä, mistä silloin puhutaan kun puhutaan pärjäämisestä. Tästä huolimatta pärjäämisen käsite alkoi näyttäytyä minulle varsin arvoituksellisena ja vaikeasti määriteltävänä ollessani kesällä 2012 harjoittelijana tutkimushankkeessa (tarkempi esittely luvussa 5.2), jonka tarkoituksena oli kartuttaa tietoa suomalaisten työelämässä ja erityisesti työelämän muutoksessa pärjäämisestä sukupuolittain ja sukupolvittain tarkasteltuna. Vastaanottaessani ja tallentaessani kyseisen tutkimuksen palautuneita postikyselylomakkeita aloin miettiä työelämässä pärjäämisen määritelmää. Sekä itse kyselylomakkeessa että niiden vastauksissa pärjääminen liitettiin hyvin monenlaisiin asioihin, kuten työnteon tavoitteisiin ja työn odotuksiin, työnantajien ja työntekijöiden välisiin sekä työntekijöiden keskinäisiin suhteisiin, työaikaan ja työuraan, työntekijän osaamiseen, työn organisointiin, työn kontrolliin, palkitsemiseen sekä työelämän muutostilanteissa toimimiseen. Tästäkin huolimatta tuntui vaikealta hahmottaa sitä, kuinka työelämässä pärjäämisen määritelmän voisi tiivistetysti esittää.

Jos sinulle esitettäisiin kysymys ”Koetko pärjänneesi työelämässä hyvin, kohtalaisesti vai huonosti?”, mitä vastaisit? Jos jatkokysymyksenä esitettäisiin ”Mistä syystä olet mielestäsi pärjännyt hyvin/kohtalaisesti/huonosti?”, kuinka perustelisit vastauksesi? Nämä kysymykset esitettiin edellä mainitun kyselylomakkeen lopussa. Jos itse henkilökohtaisesti joutuisin näiden kysymysten ääreen, en tietäisi lainkaan mistä lähtökohdista pärjäämistäni arvioisin. Kuitenkin kyselyyn vastanneet kykenivät perustelemaan omat arvionsa melko selkein perustein. Miten tämä oli mahdollista?

Jos työelämässä pärjäämisen käsite vaikuttaa jo itsessään melko häilyvältä, lisäävät hämmennystä pärjäämisen määritelmästä työelämän olosuhteissa tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset. Työelämän muutos onkin varsin ajankohtainen ja vilkkaasti tutkittu sekä keskusteltu aihe. Tässä valossa työelämässä pärjäämisen käsite näyttäytyy myös yhteiskunnallisesti ja (työn)sosiologisesti mielenkiintoisena tutkimuskohteena. Julkisen tason keskustelu maalaa useimmiten työelämästä ja sen muutoksista hyvin negatiivista kuvaa: uutisoinnissa nostetaan esille yt-neuvottelut, joukkoyrityksien konkurssit, työttömyyden pitkittyminen ja yleisesti pahoinvoinnin lisääntyminen

työelämässä. Tieteellisessä keskustelussa taas näkemykset työelämän muutoksista vaihtelevat positiivisesta negatiiviseen ja muutoinkin tutkimuksissa työelämän muutosta on lähestytty hyvin monesta näkökulmasta. Monipuolinen työelämän muutosten tutkiminen onkin varsin tarpeellista, sillä esimerkiksi Tuomo Alasoini (2010) näkee, että Suomen työelämään kohdistuu 2010-luvulla sellaisia keskeisiä muutoksia, kuten työvoiman määrän supistuminen, työvoiman rakenteen muuttuminen, y-sukupolven astuminen aktiivisesti työelämään, vuorovaikutteisten tieto- ja viestintäteknologioiden kehittyminen sekä talouden globalisaation syveneminen. Kokonaisuudessaan työelämän muutosten kirjon hahmottaminen ja käsitteellistäminen on kuitenkin osoittautunut haasteelliseksi. Ehkä tästä johtuen onkin toisinaan päädytty puhumaan pelkistetysti vanhasta ja uudesta työstä (Julkunen 2008).

Työelämässä pärjäämisen käsitteen kannalta mielenkiintoisia ovat erityisesti sellaiset muutokset työelämässä, jotka liittyvät olennaisesti työelämän kulttuuriin – toisin sanoen siihen, mitä työelämässä pidetään tavoittelemisen arvoisena sekä minkälaisia ominaisuuksia ja minkälaista toimintaa työelämä vaatii työtä tekevilta. Tällaisia muutoksia tarkastelen lähemmin luvussa 3. On esitetty, että enää ei olisi valmiita vastauksia siihen, miten työelämässä tulisi toimia ja minkälaisen tavoitteiden eteen. Esimerkiksi Räikkösen (2007) tekemän työn tulevaisuutta koskevan kirjallisuuskatsauksen perusteella työelämän muutostahdin kiihtyessä ihmiset tuntevat olevansa epävarmalla pohjalla sen suhteen, minkälaisiin odotuksiin ja arvoihin nykyinen työelämä nojautuu. Myös Sennett (2002) on pohdiskellut, miten nykyisessä joustavuuteen ja lyhytjänteisyyteen perustuvassa maailmassa pystymme päättämään sen, mikä on pysyvästi arvokasta ja toisaalta miten pitkäjänteisiä päämääriä on mahdollista tavoitella. Julkunen (2008) on esittänyt, että tällä hetkellä olisi käynnissä nimenomaan kamppailu työn ja suoritusten uudelleenmäärittelystä.

Edellä esitetyn perusteella vaikuttaa entistäkin ongelmallisemmalta määrittellä sitä, mitä työelämässä pärjäämisellä oikeastaan tarkoitetaan. Miten kukaan työtä tekevä pystyy käsittämään, mistä työelämässä pärjäämisessä on kyse? Miten työtä tekevät kykenevät hahmottamaan ja valitsemaan ne kriteerit, joiden perusteella arvioida omaa pärjäämistään työelämässä?

Yhden mahdollisen vastauksen tähän tarjoaa sosiaalisten representaatioiden teoria, jonka esittelen tarkemmin luvussa 4. Kyseinen teoria koskee arkijärkeä eli siinä kiinnostuksen kohteena on se, miten ihmiset ja ryhmät tekevät ympäristössään esiintyvät tärkeiksi koetut ilmiöt itselleen ymmärrettäviksi. Yleisesti sosiaaliset representaatiot voidaan määrittellä arvojen, käytäntöjen ja ideoiden systeemeiksi, joilla on kaksi tehtävää. Ensinnäkin ne luovat järjestyksen, joka mahdollistaa

yksilöiden ja ryhmien orientoitumisen materiaaliseen ja sosiaaliseen maailmaan ja siten tekevät maailman hallitavaksi. Toiseksi, sosiaaliset representaatiot mahdollistavat kommunikaation yhteisön jäsenten välillä tarjoamalla koodin, jonka avulla sosiaalista vaihtoa ja kanssakäymistä voi harjoittaa. (Moscovici 1973.) Sosiaalisten representaatioiden teorian näkökulmasta puhuttaessa käsityksistä työelämässä pärjäämisestä on kyse siis siitä, miten suomalaiset pyrkivät tekemään työelämän olosuhteet ja sen asettamat vaatimukset itselleen arkijärjellä ymmärrettäviksi. Pärjäämiskäsitykset ovat siten sosiaalisia työkaluja, joiden avulla suomalaiset jäsentävät työelämää ja sen olosuhteita.

Sosiaalisten representaatioiden teorian mukaisesti nämä pärjäämiskäsitykset myös osaltaan ohjaavat suomalaisten havainnointia, merkityksenantoa, päätöksentekoa ja toimintaa, minkä perusteella pidän tutkimisen arvoisena sitä, miten suomalaiset työelämässä pärjäämisen ymmärtävät. Suomalaisten työelämässä pärjäämiseen liittyvien käsitysten kiinnostavuutta lisää mielestäni myös se, että ihmisten arviot omasta työelämässä pärjäämisestään voivat olla yhteydessä myös siihen, kuinka he kokevat ylipäättään elämässään pärjänneensä (esim. Lounsbury, Park, Sundstrom, Williamson & Pemberton 2004). Siten yksilön käsitys omasta työelämässä pärjäämisestään voi olla tärkeä hänen onnellisuutensa ja hyvinvointinsakin kannalta. Mamian (2009) mukaan se, kuinka työssä kokee suoriutuneensa, on tärkeää myös työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa lähestyn työelämässä pärjäämistä koskevia käsityksiä kulttuurisesta näkökulmasta. Tällöin pärjäämiskäsitykset ovat nähtävissä työtä tekevien kulttuurin ja työelämän kulttuurin liitoskohtana. Kiinnostuksen kohteena onkin ensiksi se, minkälaisia sosiaalisesti jaettuina käsityksiä suomalaisilla on työelämässä pärjäämisestä sekä toiseksi se, miten erilaiset muutokset työelämässä näissä käsityksissä mahdollisesti näkyvät.

2 Työelämässä pärjääminen tutkimuskohteena

2.1 Mitä työelämässä pärjäämiseen liittyvistä käsityksistä jo tiedetään?

Työelämää koskevat ilmiöt ovat jatkuvan ja runsaan tutkimuksen kohteena. Hyvin usein tutkimuksissa on oltu kiinnostuneita siitä, minkälaisissa olosuhteissa työtä tehdään ja minkälaisia vaikutuksia näillä työn olosuhteilla on työtä tekeviin. Yleisesti ottaen tällöin ollaan kiinnostuneita työhyvinvoinnista. Työn lähtökohdista työntekijöiden hyvinvointia voi pitää erittäin olennaisena, sillä työtä tekevät ihmiset ja työvoima ovat työn tärkeimpiä tai jopa tärkein resurssi. Toisaalta inhimillisestä näkökulmasta työolojen ja ihmisten työtä koskevien kokemusten tutkimus on perusteltavissa siten, että ihmisten hyvinvointi on jo sinänsä tärkeä ja tutkimisen arvoinen asia.

Siitäkin huolimatta, että ihmisten hyvinvointia työelämän kontekstissa on tutkittu runsaasti, vaikuttaa työelämässä pärjääminen ja siihen liittyvät käsitykset jääneen hieman vähemmälle huomiolle. Keskustelussa huomio on kiinnitetty usein työelämän erikoisuuksiin, poikkeavuuksiin tai epäkohtiin. Tarkoitin tällä sitä, että useimmiten nostetaan helpommin esiin sellaisia ilmiöitä, jotka liittyvät tietyllä tapaa joko siihen, millainen työ nähdään sekä työntekijöiden että työorganisaatioiden kannalta hyvänä ja miten kummatkin voivat menestyä (esim. proaktiivinen toiminta, ks. Antila 2006), tai sitten siihen, mikä työelämässä nähdään ja koetaan erityisen ongelmallisena (ks. esim. Julkunen 2008). Työelämässä pärjäämisen voi puolestaan ajatella koskevan melko laajasti erilaisia ja jokapäiväisiä asioita työelämän arjessa, jolloin kyse ei ole mistään erityisyydestä työelämässä.

Matti Kortteisen vuonna 1992 julkaistua teosta Kunnian kenttä voinee pitää yhtenä ensimmäisistä työelämässä pärjäämistä erityisesti kulttuurisena ilmiönä käsittelevistä tutkimuksista. Kortteinen lähti tutkimuksessaan liikkeelle siitä, kuinka hänen haastattelemiensa koneistajien ja pankkivirkailijoiden tarinoissa työelämässä pärjäämisestä ilmeni sellaisia rakenteita, jotka eivät olleet ymmärrettävissä päämäärärationaalisenä selviytymisenä. Haastateltavia näytti yhdistävän näkemys siitä, että työelämä on kovaa, mutta siitäkin huolimatta on pärjättävä. Tämä pärjäämisen pakko nähtiin niin voimakkaana, että sen vuoksi oli vaikka uhrattava itsensä. Selviytymistä pidettiin kunnia-asiana ja vain selviytymällä saattoi säilyttää kasvonsa. Tässä mielessä pärjäämisen käsitteellä tarkoitettiin selviytymistä tai sitä että on vielä elossa sekä jonkinlaista menestymistä tässä

selviytymisessä. Kortteinen päätyi kutsumaan tätä pärjäämisen pakkoa eetokseksi, kollektiiviseksi tajunnaksi, jolla on voimaa työelämää koskevien ilmiöiden merkityksenantoprosessissa. Eetoksen olennaisena piirteenä hän esitti sitä, että eetosta pidetään niin itsestään selvänä, ettei siitä oikeastaan puhuta tai edes osata puhua. Eetos koostuu sellaisista kulttuurisista elementeistä, joita kannetaan ei-refleksiivisesti ja joita pidetään arvoina sinänsä.

Samaisessa tutkimuksessa Kortteinen (1992) havaitsi, kuinka pärjäämisen eetos jatkui elinvoimaisena haastateltavien toisessakin sukupolvessa, vaikka hieman erilaisin merkityksin. Työelämä näyttäytyi edelleen kovana, vaikka syyt olivatkin toiset. Jos vanhemman sotasukupolven työelämän kovuus liittyi hengissä selviytymiseen, niin nuoremman sukupolven kohdalla se johtui kulttuurisesta yksilöitymisestä ja sen aiheuttamasta yksilöiden välisestä kilpailuasetelmasta. Nuoremman sukupolven näkökulmasta pärjäämisessä oli kyse oman aseman tai työn itsellisyydestä eli siitä, että omassa työssä olisi jokin yksityisalue, vain itselle kuuluva reviiri. Kumpaakin sukupolvea yhdisti käsitys siitä, että pärjääminen on olosuhteista huolimatta itsestä kiinni. Kortteinen argumentoi havaintojensa vuoksi, että sosiaalisen elämän yksilöitymisessä ei ole kyse siitä, että kollektiiviset sidokset olisivat hajoamassa, vaan sitä, että kollektiivisen tajunnan perustaksi oli nousemassa uusi yksilöä ja yksilöllisyyttä korostava kulttuuri, jonka olennaisena osana pärjäämisen eetos yhä on.

Kyseisestä Kortteisen tutkimuksesta on vierähtänyt jo runsaat kaksikymmentä vuotta. Suomalaisten käsityksiä työelämästä on sittemmin tutkittu verrattain vain vähän nimenomaan pärjäämisen käsitteen kautta yhdessä kulttuurisen näkökulman kanssa. Perinteisen protestanttisen työetiikan hiipuvasta voimasta on toki käyty esimerkiksi sellaista keskustelua, jossa kiinnostuksen kohteena on ollut nykyisen nuoren sukupolven suhtautumistavat työhön ja kuinka sen ei oleteta näkevän työtä yhtä vahvasti itseisarvona kuin aiempien sukupolvien (esim. Tuohinen 2010; Pyöriä 2013).

Toisaalta suomalaisten käsityksistä työelämästä ja työoloista sekä työhön liittyvistä asenteista ja arvoista on tehty paljon tutkimusta. Työelämää koskevia käsityksiä on lähestytty useastakin näkökulmasta: on tutkittu esimerkiksi työtyytyväisyyttä, työn mielekkyyttä, työmotivaatioita sekä työorientaatioita. Tutkimukset ovat siten olleet pitkälti rajattuja yhden tai muutaman mahdollisimman tarkkarajaisen käsitteen ympärille.

On lähes mahdotonta määritellä ja rajata sitä, minkälaisiin työelämän tutkimuksen teemoihin pärjääminen ei liittyisi. On oletettavaa, että käsitykset ja arviot työelämässä pärjäämisestä koostuvat

hyvin monenlaisista asioista. Käsitteisiin ja arvioihin vaikuttaa myös laaja kirjo erilaisia tekijöitä. Esimerkkejä eri taustatekijöiden havaituista vaikutuksista löytyy runsaasti. Tutkimusten varjossa suomalaisten käsityksiin työelämän eri ilmiöistä heijastuvat heidän ikänsä, sukupuolensa, sosioekonominen asemansa, koulutuksensa sekä asemansa työssä. Samoin käsitysten muodostumiseen on todettu liittyvän myös se, työskenteleekö kunnan, valtion vai yksityisen sektorin palveluksessa ja minkälaisessa työsuhteessa on. (esim. Forma, Kaartinen, Pekka & Saarinen 2010; Antila 2006; Haavisto 2010; Melin, Blom & Kiljunen 2007; Moilanen 2010.)

Toisaalta on myös havaittu, etteivät tyypillisten taustatekijöiden avulla aina pystytä selittämään ihmisten työelämää koskevia käsityksiä. Eräässä tutkimuksessa huomattiin, että yleisillä taustatekijöillä kuten koulutuksella, sosioekonomisella asemalla tai työsuhteen vakinaisuudella ei ole merkittävää vaikutusta kansalaisten työelämän yleiseen kiristymiseen liittyvien käsitysten muodostumiseen, kun taas ihmisen omaa työtä koskevilla kokemuksilla on (Kasvio, Nikkilä & Virtanen 2011). Tuomo Alasoini (2006) on puolestaan esittänyt, että käsitykset eivät kuitenkaan aina heijasta henkilökohtaisesti koettuja työn olosuhteita. Tutkimustensa perusteella hän väittää, että nykyisin suomalaisten käsityksiin työnteon mielekkyydestä ja sen muutoksesta eivät liittyisi enää niin selvästi heidän omaa työympäristöään koskeviin olosuhteisiin ja kokemuksiin, vaan taustalla vaikuttaisi yleisemmät ja myös julkisuudessa esiintyneet näkemykset työelämän kehityssuunnasta.

Kaikesta päätellen ihmisten työelämää koskevat käsitykset eivät muodostu pelkästään jonkin yhden tekijän pohjalta. Myöskään työelämässä pärjäämiseen liittyvien käsitysten ei siten voi ajatella liittyvän vain esimerkiksi heidän taustatekijöihinsä tai oman työnsä olosuhteisiin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö erilaisille käsityksille olisi löydettävissä jonkinlaista yhteistä maaperää. On oletettavaa, että eri aiheita koskevien käsitysten muotoutumiseen lyö leimansa myös se kulttuuri, jossa elämme ja toisaalta kulttuuri, joka työelämässä vallitsee.

2.2 Mitä työ suomalaisille merkitsee ja minkälaisia toiveita sille asetetaan?

Esittäessään havaintonsa suomalaisessa palkkatyössä vallitsevasta protestanttisen työetiikan maallistuneesta muodosta Kortteinen (1992) huomautti, että kyse ei välttämättä ole pelkästään suomalaiselle työ kulttuurille kuuluvasta ominaispiirteestä. Kansainvälistä vertailua tehtäessä on

kuitenkin havaittu, että suomalaisella työelämällä on erotettavissa oleva ominaisuutensa. Tutkimusten perusteella Suomi on ensinnäkin maa, jossa etäisyys auktoriteetteihin on suhteellisen pieni. Tällä tarkoitetaan sitä, että suomalaiset pitävät eriarvoisuutta huonona asiana ja korostavat yhteistyötä ja tasa-arvoisuutta. Toiseksi Suomi on verrattain individualistinen maa siinä mielessä, että täällä korostetaan itsellisyyttä eli työn autonomiaa ja omaa panosta työssä. (Ylöstalo 2007, 18–20.) Suomalaisista 73 % ajattelee, että työssä menestyminen on suurimmaksi osaksi itsestä ja omasta asenteesta kiinni ja vain noin joka neljäs katsoo, että hyvä onni ratkaisee (Haavisto 2010, 65–67). Toisaalta suomalaisesta työelämästä löytyy myös kollektiivisia piirteitä, sillä yhteiskunnan odotetaan tarjoavan työtä kaikille sekä hyvät koulutusmahdollisuudet. Kolmanneksi Suomea voi kuvailla erittäin feminiiniseksi maaksi siinä suhteessa, että työssä pidetään tärkeinä eri osapuolten hyviä keskinäisiä suhteita. Neljäs suomalaista työkuultuuria luonnehtiva piirre koskee sitä, että suomalaiset korostavat varmuutta ja sietävät epävarmuutta huonosti. (Ylöstalo 2007, 21–28.)

Suomalaisia on toisinaan kuvailtu työhulluna kansana. Viime vuosina on kuitenkin alettu esittämään näkemyksiä, joiden mukaan työn merkitys ja arvo suomalaisten elämässä olisi muuttumassa, erityisesti nuorempien sukupolvien kohdalla (esim. Tuohinen 2010; Haavisto 2010). Työn aseman suhteessa muihin elämänalueisiin onkin huomattu muuttuneen siten, että kun aiemmin työ on ollut perheen jälkeen suomalaisille toiseksi tärkein arvo, on nyt vapaa-aika kiilaamassa työn ohi tai ainakin kuromassa arvostustaan suhteessa ansiotyöhön (Moilanen & Virtanen 2010; Haavisto 2010). Kaikesta huolimatta työn on yleisesti ottaen havaittu edelleen olevan tärkeä suomalaisille. Lähes puolet (48 %) suomalaisista pitää työtä tärkeimpänä osana elämää (Haavisto 2014a). Työn tärkeyttä suomalaisten arvomaailmassa kuvastaa sekin, että yli kolme neljästä näkee työn arvostuksen olevan suomalaisille tunnusomaista (Haavisto 2014b). Lisäksi perhe-elämän ja terveyden ohella perustoimeentulo on yleisen onnellisuuden yksi tärkeimmistä osatekijöistä (Torvi & Kiljunen 2005).

Työ merkitsee suomalaisille monenlaisia asioita. Ensinnäkin työ nähdään tietysti keinona toimeentulon hankkimiseksi. Työtä ei kuitenkaan pidetä pelkästään aineellisen hyvinvoinnin perustana. Yli puolelle (52 %) työ merkitsee myös ammatillista kehittymistä ja oman osaamispääoman kartuttamista. Tämän lisäksi työ nähdään itsearvostuksen merkittävänä lähteenä ja siten myös identiteettiä ylläpitävänä tekijänä. Kolmanneksi yleisin työlle annettu merkitys koskee sosiaalisia suhteita. Erityisesti merkityksellisinä pidetään hyviä työkavereita eli lähiverkostoa työssä. (Haavisto 2010, 33–35.)

Toimeentulon, identiteetin ylläpitämisen ja ihmissuhteiden lisäksi työ merkitsee joka kolmannelle suomalaiselle myös velvollisuutta, joka kuuluu jokaiselle yhteiskunnan jäsenelle. Lähes yhtä usein työtä pidetään protestanttisen työetiikan mukaisesti itseisarvona ja ihmisen kunniana. Samoin saman verran työ nähdään myös etuoikeutena ja mahdollisuutena toimia yhteiseksi hyväksi. Toisaalta työn saatetaan kokea sisältävän positiivisten merkityssisältöjen lisäksi jotain negatiivistakin. Esimerkiksi noin neljälle kymmenestä työ tarkoittaa ainakin jossain määrin jatkuvista muutoksista johtuvaa turvattomuutta. Pahimmillaan työ voi merkitä suomalaisille alinomaista rääkkiä, liian suurta räsitystä tai jopa epäoikeudenmukaista kohtelua ja perusteetonta vähättelyä. (Emt., 35–36.)

Työlle annetaan siten monenlaisia merkityksiä, minkä vuoksi sille myös asetetaan monipuolisesti erilaisia toiveita ja odotuksia. Työssä suomalaiset arvostavat niin sen sisältöön, työympäristöön ja -yhteisöön kuin työn reunaehtoihin liittyviä ominaisuuksia. Työn sisällöllisistä piirteistä kaikkein tärkeimpänä pidetään työn mielenkiintoisuutta, jota työltään toivoo lähes yhdeksän kymmenestä suomalaisesta. Noin kolme neljästä kokee tärkeänä, että työssä on mahdollisuus toteuttaa itseään ja että työllä voi edistää laajemmin hyviä asioita. Yhtä tärkeinä tai ehkä työn sisällöllisiä ominaisuuksia tärkeämpinäkin pidetään työyhteisöön liittyviä piirteitä. Kaikkein tärkein työhön liittyvä piirre lienee suomalaisten mielestä työyhteisön hyvä ilmapiiri eli se, että työpaikalla vallitsee hyvä henki ja viihtyisä työympäristö. Tämän vuoksi toivotaan myös hyvää esimiestä, joka innostavuudellaan ja reiluidellaan olisi varmistamassa työnteolle otollista työympäristöä. (Haavisto 2010, 44–45.)

Työn reunaehtoihin liittyen suomalaiset arvostavat yleisesti vakautta ja turvallisuutta. Kokopäivätyötä toivoo edelleen puolet suomalaisista, kun taas osa-aikaisesti työtä haluaa tehdä noin joka kolmas suomalainen (Melin, Blom & Kiljunen 2005, 27). Vakauden kaipuu näkyy erityisesti siinä, että kahdeksan kymmenestä pitää tärkeänä sekä työsuhteen vakinaisuutta että varmaa ja turvattua työpaikkaa. Työltä toivotaan kuitenkin tarpeen tullen myös joustavuutta, jotta työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen olisi helpompaa. (Haavisto 2010, 44–45.)

Kuten on jo todettu, työ merkitsee suomalaisille toimeentulon hankkimista. Raha tai palkka eivät kuitenkaan näytä löytyvän työn kaikkein tärkeimpien tai arvostetuimpien ominaisuuksien kärjestä. Vaikka hyviin työsuorituksiin kannustamista ja niistä palkitsemista rahalla pitää tärkeänä kaksi kolmesta, niin työstä saatavan kokonaispalkan suuruutta korostaa suomalaisista alle puolet (46 %). Myöskään työn tarjoamia mahdollisuuksia edetä uralla ei pidetä niin tärkeänä, sillä edellytyksiä

urakehitykselle toivoo noin 45 % suomalaisista. (Emt., 46–49.)

Yleisesti ottaen voi siis sanoa, että suomalaiset toivovat mielenkiintoista sekä vakinaista työtä hyvässä työyhteisössä. Palkka, korkea status työssä tai urakehitysmahdollisuudet eivät ole toivomuslistan kärjessä ja tärkeämpänä pidetään mahdollisuuksia toteuttaa ja kehittää itseään. Juha Antila (2006) on tulkinnut työhön kohdistettuja toiveita siten, että suomalaisten mielestä työn tekemisen ei tarvitse aina olla niin helppoa, kunhan työskentelyolosuhteet ovat kunnossa ja työ on sisällöltään mielekästä. Hän näkee myös, että suomalaiset haluavat työltään itsellisyyttä eli sitä, että työssä olisi jokin ”oma juttu” (vrt. Kortteinen 1992).

Kaikkiaan aiempien havaintojen valossa voisi siten odottaa, että suomalaisten omaa työelämässä pärjäämistään koskevissa arvioissa tuotaisiin esiin sellaisia perusteluja, jotka liittyisivät erilaisiin työn merkityksiin sekä laajaan kirjoon työssä tärkeinä pidettyihin asioihin. Oletettavasti yleisimmin esiin nousevat sellaiset asiat, jotka koskevat perustoimeentuloa, työympäristön sosiaalisia suhteita, työn kiinnostavuutta sekä itsensä toteuttamista ja kehittymistä työssä.

3 Pärjääminen työelämän muuttuvissa olosuhteissa

3.1 Näkemyksiä työelämän olosuhteiden globaalista muuttumisesta

On oletettavaa, että ihmisten käsityksiin pärjäämisestä vaikuttavat omien tavoitteiden ja toiveiden lisäksi niin ne jokapäiväiset olosuhteet ja ympäristöt, joissa he työtä tekevät eli niin kutsutut realiteetit, mutta myös työelämässä vallitseva kulttuuri eli ne toiveet ja tavoitteet, joita työllä on tai sillä ajatellaan olevan. Samoin on todennäköistä, että käsityksissä heijastuisivat myös sellaiset ideat, joita on julkisessa keskustelussa esitetty (ks. Alasoini 2006).

Aiheena työelämän muutos on suorastaan hukuttava: siitä on käyty jo pitkään vilkasta keskustelua ja useista eri näkökulmista. Yksi mahdollinen tapa jäsentää työelämän muutoksia on nähdä niiden ilmenevän kolmella tasolla: kansainvälisellä, kansallisella ja paikallisella (Ylöstalo 2007, 10). Lähtökohtanani on, että kansainväliset työelämän muutokset näkyvät ja suodattuvat myös kansallisiksi sekä paikallisiksi työn olosuhteiden ja kulttuurin muutoksiksi.

Kansainvälisellä tasolla työelämän muutosten on yleisesti ottaen esitetty kytkeytyvän kahteen toisiinsa kietoutuneeseen ilmiöön: talouden globalisoitumiseen ja teknologian kehitykseen. Näillä ilmiöillä on oletettu olevan monenlaisia vaikutuksia työelämään. Talouden kansainvälistymisen myötä kilpailu eri maiden välillä kiristyy, jolloin erityistä huomiota kohdistetaan kilpailukykyyn. Tieto- ja viestintäteknologian (ICT) kehitys tarjoaa puolestaan esimerkiksi yrityksille jatkuvasti uudenlaisia mahdollisuuksia koordinoida toimintaansa globaalisti, minkä vuoksi työ ei ole niin sidottua maantieteelliseen sijaintiin. Työtä on myös mahdollista tehdä virtuaalisesti eikä ihmisten välinen kommunikointi ole ajan tai paikan rajoittamaa.

Yksi kansainvälisen taloudellisen kilpailun kiristymisen olennainen seuraus on joustavuuden edellyttäminen työltä, minkä puolestaan tekee osaltaan mahdolliseksi myös ICT:n luomat mahdollisuudet. Joustavuutta vaaditaan esimerkiksi siksi, että eri palveluita ja tuotteita pystyttäisiin paremmin tarjoamaan kysynnän mukaan ja kustannustehokkaasti. Joustavuuteen pyrkiminen näkyy muun muassa jäykkien byrokraattisten rakenteiden vastustamisena (Sennett 2002).

Joustavuudella on nähty olevan sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia työtä tekevien

näkökulmasta. Toisaalta joustavuuden korostamisen myötä ihmisillä on uudenlaisia mahdollisuuksia työssään ja työelämässä. He voivat paremmin itse ohjata ja suunnitella työtään ja työuraansa. Tämä tarkoittaa siis vastuun ja autonomian lisääntymistä. Yksitoikkoisten töiden on myös oletettu vähenevän, jolloin työ antaa enemmän mahdollisuuksia monipuolisiin tehtäviin, luovuuteen sekä itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen. (Beck 2000.)

Toisaalta taas työelämän joustavuus on nähtävissä myös siten, että sen kautta riskit jaetaan uudelleen, jolloin ne siirtyvät valtiolta ja taloudelta yksilöille. Tämä näkyy muun muassa jatkuvana epävarmuutena niin töiden säilymisestä ja löytymisestä kuin siitä, että minkälaisia taitoja työelämä vaatii. (Beck 2000.) Sennett (2007) esittääkin työn uuden järjestyksen synnyttävän hyödyttömyyden pelkoa. Työn jatkuvan muuntumisen ja erityisesti teknologian kehityksen vuoksi tietyt taidot ja osaaminen voivat tulla tarpeettomiksi. Siten työelämässä saattaa törmätä siihen, ettei aiemmin karttuneella kokemuksella ja osaamisella välttämättä olekaan myöhemmin enää arvoa. Sennett kuvailee tätä ilmiötä käsityöläismäisen ammattilaisuuden häviämisenä. Kun aiemmin arvostettiin sellaista osaamista, joka osoitti jonkin tietyn alan hallitsemista ja omistamista, niin työn uudessa järjestyksessä korostetaan yksilön potentiaalista kyvykkyyttä. Tästä lähtökohdasta osaaminen ei ole sisällöllistä eikä sisällöstä riippuvaista, vaan yksilön kyvykkyys määrittyy sen mukaan, kuinka hyvin hän pystyy siirtymään ongelmasta ja aiheesta toiseen sekä hylkäämään aiemmat kokemuksensa. Julkunen (2008, 199) on kuvannut osuvasti tätä vaatimusta omaksua uusia toimintatapoja ja pysyä ajan tasalla ”pään vaihtamisena”.

Sennett (2007) arvioi, että vain harva kuitenkaan pystyy ongelmitta toimimaan tällä tavoin. Hänen mukaansa tämä johtuu siitä, että yksilöt tarvitsevat jatkuvuutta elämässään ja kokemuksia siitä, että he ovat hyviä jossain. Muuttuvissa olosuhteissa ihmiset tarvitsevat jonkinlaista ankkuria, jonka perusteella he voivat arvioida sekä työelämän muutoksia että omaa toimintaa työelämässä. Kiteytettynä tämä tarkoittaa sitä, että ihmiset tarvitsevat kulttuuria ja sen tarjoamia arvoja.

Kaikkiaan on mahdollista ajatella, että kilpailukyvyn varmistaminen joustavuuden kautta näyttää osittain sopivan yhteen ja toisaalta olevan myös ristiriidassa sen kanssa, mitä suomalaiset työltään toivovat. Työtä koskevan vastuun ja autonomian lisääntyminen on itsellisyyden kaipuun näkökulmasta hyvin myönteinen asia. Samoin työn sisällön mielenkiintoisuutta ajatellen töiden monipuolistuminen on nähtävissä positiiviseksi muutokseksi. Kuitenkin epävarmuutta erityisen huonosti sietävälle kansalle joustavuuden mukanaan tuomat riskit ja työelämän ennalta arvaamattomuus vaikuttavat varsin epätoivoitulta.

3.2 Työelämän muuttuvat vaatimukset suomalaisille

Mitä nämä työelämän olosuhteiden yleiset muutostrendit tarkoittavat sitten kansallisella ja paikallisella tasolla? Mitä työn uusissa olosuhteissa suomalaisilta työtä tekeville vaaditaan? Anu Järvensivu (2010) on esittänyt kattavan näkemyksen suomalaisen työelämän uusista ja vanhoista olosuhteista. Teoksessaan *Tapaus työelämä (emt.)* hän on lähestynyt suomalaista työelämää pelikenttänä ja kuvannut vanhoja ja uusia olosuhteita pelisääntöjen muuttumisen kautta. Tästä näkökulmasta katsottuna muutosta on tapahtunut niin pelin tavoitteessa, pelaajien välisissä suhteissa, peliajassa, pelaajilta vaadituissa ominaisuuksissa, pelin yleisessä organisoitumisessa, tuomarityössä kuin palkkioissakin.

Pelin tavoite koskee niitä työelämän päämääriä, joita pidetään tärkeinä ja tavoittelemisen arvoisina. Järvensivun (2010) mukaan uudessa työelämässä ei ole yhtä yksiselitteistä päämäärää. Kun aiemmin suomalaiset ovat pyrkineet tekemään työnsä alusta loppuun niin hyvin kuin osaavat ja ajatelleet ansaitsevansa siten tunnusta, niin nykyään tämä ei enää pädekään (vrt. Sennett 2007). Kilpailullisen ja kiivastahtisen työelämän luoma kiire tekee käytännössä mahdottomaksi sen, että voisi tehdä työnsä täysin parhaan kykynsä mukaan ja siten olla tyytyväinen saavutuksiinsa. Uuden pelisäännön mukaan vaikuttaa siltä, että tärkeintä on vain pyrkiä selviytymään kaaoksen keskellä edes jotenkuten, vaikka se onkin ristiriidassa suomalaisen työetiikan kanssa.

Jos uudessa työelämässä selkeät tavoitteet näyttävät olevan harvassa, niin työelämän asettamia vaatimuksia työtä tekeville vaikuttaisi löytyvän sitten senkin edestä. Jos vanhassa työelämässä arvostettiin kokenutta ja työnsä osaavaa ammattilaista, niin nyt vaatimukset ovat moninaisempia. Työelämän yleisen joustavuuspyrkimyksen vuoksi myös työntekijöiltä edellytetään joustavuutta ja työtehtävien monipuolistumisen myötä yhä moninaisempaa osaamista (vrt. Sennett 2007). Niin kutsutun tähtipelaajan edellytysten lista on suorastaan hengästyttävä: pelkkä osaaminen ei riitä, vaan sen lisäksi vaaditaan oikeat arvot ja asenteet, hyvä fysiikka, sosiaalinen lahjakkuus, kestävä henkinen kantti, ulkonäköön panostaminen, itsevarmuus, lojaalius työnantajalle, sitoutuminen, terveys, työssä jaksavuus, yhteistyökykyisyys, tyytyväisyys, tulevaisuudelle tärkeiden tehtävien taitaminen, sopiva ikä, työnantajan bisnesideaan sopivuus, hyväluonteisuus, muutosmyönteisyys, oppimiskykyisyys, koulutushaluisuus sekä tietenkin joustavuus (Järvensivu 2010, 100–101).

Vaatimukset eivät siten koske enää pelkästään osaamista, vaan myös yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä persoonaa. Tätä muutosta työelämän vaatimuksissa on kutsuttu työn subjektivoitumiseksi (Julkunen 2008, 65, 120–123).

Kaikkiaan suomalaisten omien työhön kohdistamien toiveiden lähtökohdista työelämän uudet vaatimukset näyttävät suhteellisen hyväksyttäviltä. Suomalaisten halu kehittää itseään ja osaamistaan sopii varsin hyvin yhteen työtä tekeviltä vaaditun oppimisvalmiuden kanssa. Samoin yhteistyökykyisyys on asia, jonka arvostamisen suomalaiset ja uusi työelämä jakavat. Toisaalta joustavuuden edellyttäminen erityisesti työaikojen osalta saattaa pidemmän päälle aiheuttaa hankaluuksia työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä. Suomalaiset tuskin toivovat, että työ ottaa vallan koko elämästä.

Työelämän vaatimusten näkökulmasta suomalaisten odotetaan antavan työlle paljon. Nämä vaatimukset ovat pitkälti yhteydessä niin organisaatioiden kuin kansallisenkin kilpailukyvyyn edistämisen pyrkimiseen. Globaalin kilpailuasetelman nähdään heijastuvan paikalliselle työpaikkatasolle myös työntekijöiden välisen kilpailun ja kilpailuttamisen lisääntymisenä (Järvensivu 2010). Tämä mahdollisesti lisää jännitteitä niin työantajan ja työntekijöiden välisissä että työntekijöiden keskinäisissä suhteissa. Jännitteiden ja ristiriitojen esiintyminen on hyvin ymmärrettävää kun ottaa huomioon suomalaisten tasavertaisuutta korostavan ominaispiirteen (ks. luku 2.2). Sennettin (2002) kuvailemana yksilöiden välinen kilpailutilanne näyttää jopa raadolliselta: uusilla voittaja saa kaiken -markkinoilla vain harvat voivat menestyä kun taas epäonni on monen kohtalona. Samalla epäonnistuminen on myös tabu, mikä lienee seurausta siitä, että yksilöt nähdään oman elämänsä hallitsijoina ja siten vastuu erilaisista seurauksista on myös täysin yksilön harteilla.

Uudessa työelämässä työn yleinen organisoituminen sekä työn kontrolli näyttävät sen sijaan jakautuneen useamman tahon vastuulle. Työtä ei välttämättä edes aina ole mahdollista organisoida etukäteen. Tehtävien jako ei tapahdu yksioikaisesti ylhäältä alaspäin esimieheltä työntekijöille vaan yksilöt tai tiimin jäsenet ovat mahdollisesti kaikki osallisena työtehtävien organisoinnissa. Samoin suora esimiehen katseeseen perustuva työn kontrolli on muuttunut. Tämä näkyy esimerkiksi siten, että työtä kontrolloivien tahojen määrä on lisääntynyt. (Järvensivu 2010, 119–135.) Uusi työelämä vaikuttaa osittain siis todellakin lisäävän työtä tekevien mahdollisuuksia hallita omaa työtään. Toisaalta Sennett (2007, 105–125) näkee tässäkin kohtaa joitain piileviä ristiriitaisuuksia. Hänen mukaansa vaikka suoranainen ja näkyvä auktoriteetti sekä vallankäyttö ylhäältä alaspäin olisi

vähentynyt, ei se välttämättä tarkoita itsellisyyden ja autonomian lisääntymistä myönteisessä mielessä. Näkyvän auktoriteetin ja vallasta vastuunottajan puuttuessa työntekijöiden ajatellaan kontrolloivan itse itseään sekä painostavan toinen toisiaan, mutta kenenkään ei voida viime kädessä osoittaa olevan vastuunkantaja. Esimerkiksi muutostilanteissa tämä näkyy Sennettin (emt., 122) mukaan siten, että muutosten esitetään vain tapahtuvan, kukaan ei ole niistä vastuussa ja epämiellyttävien muutosten kohdalla kaikkien ajatellaan olevan ”uhreja”.

Uutta työelämää vaikuttaa kuvaavan jonkinlainen epämääräisyys tai selkeiden ja yksiselitteisten sääntöjen katoaminen niin työn tavoitteiden, työn organisoitumisen kuin työn kontrollinkin näkökulmasta. Saman ilmiön Järvensivu (2010, 144–156) näkee koskevan myös työn palkitsemista. Hän tähdentää, että palkitseminen on vahvasti yhteydessä työelämässä pärjäämiseen ja etenemiseen, sillä se osaltaan ohjaa työelämässä olevien toimintaa. Tämän lisäksi palkitseminen on tunnustus pärjäämisestä, minkä saaminen on suomalaisille erityisen tärkeää. Uudessa työelämässä palkitseminen on muuttunut siten, että siitä on tullut yksilöllisempää: palkkiot riippuvat yhä enemmän pelaajan omasta toiminnasta ja ominaisuuksista ja samalla palkkauksesta käydään enemmän henkilökohtaisia neuvotteluja ja sovitaan erilaisia ”diilejä”.

Työelämässä oleminen edellyttää nykyisin siis suomalaisilta monenlaisia asioita. Suomen työelämää 2030-luvulla ennustavien näkemysten mukaan työ tulee tulevaisuudessakin vaatimaan monenlaista osaamista ja erilaisia valmiuksia. Vaatimuslistalta löytyvät innovaatio-osaaminen, reflektointikyky ja arvo-osaaminen, valmiudet hajautettuun johtajuuteen sekä erilaisten sopimusten ja diilien neuvottelemiseen ja solmimiseen, kyky rakentaa verkostoja ja merkitys- tai arvoyhteisöjä, valmiudet hallita omaa osaamista, työaika ja työnteon paikkoja, tieto- ja viestintäteknologian sekä sosiaalisen median hallitseminen, kyky hyödyntää erilaisuutta ja rakentaa kokonaisuuksia sekä valmius oman ja muiden terveyden ja jaksamisen vaalimiseen. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012, 27.)

Uudenlaisen työelämän ja perinteisen suomalaisen työn tekemisen kulttuurin välillä on edellä esitetyn perusteella yhteneväisyyksiä mutta myös joitain ristiriitoja. Erityisesti yhteensopimattomuuden voi nähdä koskevan työn tavoitteita sekä palkitsemista. Tämän vuoksi onkin mielenkiintoista tarkastella sitä, kuinka paljon työelämässä pärjäämistä koskevissa omakohtaisissa perusteluissa esiin nousee sellaisia työn uusia piirteitä, jotka eivät välttämättä käy yhteen suomalaisten omien näkemysten tai tavoitteiden kanssa.

4 Sosiaaliset representaatiot

4.1 Lähestymistavan taustat ja keskeiset oletukset

Tässä tutkimuksessa lähestyn työelämässä pärjäämistä koskevia käsityksiä sosiaalisina representaatioina. Sosiaalisten representaatioiden teoria (SRT) on sosiaalipsykologinen¹ viitekehys, jonka ideoiden ja käsitteiden avulla pyritään tutkimaan modernien yhteiskuntien psykososiaalisia ilmiöitä (Wagner, Duveen, Farr ym. 1999). Teoria ei ole yksi yhtenäinen tai tarkkarajainen kokonaisuus, vaan se sisältää useita erilaisia lähestymistapoja, joita jatkuvasti kehitetään eteenpäin. Tämän vuoksi kyseisestä teoriasta voidaan puhua myös lähestymistapana tai tulkinta- ja viitekehysenä, joka sisältää useita mahdollisia teoreettisia ja metodologisia tapoja tarkastella sosiaalisia representaatioita.

Sosiaalisten representaatioiden tutkimus sai alkunsa Serge Moscovicin vuonna 1961 julkaistusta väitöskirjasta *La psychoanalyse, son image et son public*². Väitöskirjassaan Moscovici tutki sitä, miten aikanaan uudesta (tieteellisestä) ilmiöstä, psykoanalyysista, muodostui arkiajattelulla ymmärrettävä ja käsitettävä asia tavallisten ihmisten keskuudessa. Sosiaalisten representaatioiden teorian ja tutkimuksen ensisijaisena kiinnostuksen kohteena onkin arkiajattelu ja se, kuinka ihmiset ja yhteisöt pyrkivät tekemään ympäröivän maailman ja siinä esiintyvät ilmiöt itselleen ymmärrettäviksi. Sosiaaliset representaatiot voidaan siten määritellä arkiteorioiksi, joita ihmiset muodostavat jokapäiväisessä keskinäisessä vuorovaikutuksessa heille tärkeistä ilmiöistä. (Pirttilä-Backman 2010, 266–270.)

Sosiaalisen representaation käsitteen yhdeksi tärkeimmäksi esi-isäksi ja innoittajaksi mainitaan usein Emile Durkheim ja hänen kuvailunsa kollektiivisista representaatioista. Durkheim käytti kollektiivisen representaation käsitettä erotuksena yksilöllisestä representaatiosta ja tarkoitti sillä sellaisia laaja-alaisia uskomuksia ja käsityksiä, jotka jokainen tiettyyn yhteisöön kuuluva jakaa. Kollektiiviset representaatiot toimivat yhteisön yhtenäisyyden ylläpitäjinä ja ne ovat luonteeltaan hyvin pysyviä. Kutsuessaan representaatioita enemmän sosiaalisiksi kuin kollektiivisiksi

1 Teorian kuulumisesta sosiaalipsykologian kentälle kiisteltiin teorian ilmestymisen jälkeen, koska sen koettiin painottavan sosiologista näkökulmaa (esim. Gaskell 2001). Yleisesti teorian kuvaillaan edustavan sosiaalipsykologian sosiologisempaa haaraa (esim. Farr 1993).

2 Käännetty englanniksi *Psychonalysis – it's Image and it's Public* (2008).

Moscovici puolestaan haluaa korostaa sitä, kuinka moderneissa yhteiskunnissa esiintyy samanaikaisesti useita erilaisia representaatioita kustakin ajalle tärkeästä ilmiöstä. Tieto on tästä lähtökohdasta hyvin moninaista eikä oikeutetusti oikeana tietona pidetä vain yhtä ainoaa käsitystä. (Duveen 2000, 6–7.) Alex Gillespien (2008, 376) sanoin: ”nykyään ihmiset navigoivat tietojen ja diskurssien välissä, valiten mikä on missäkin kontekstissa relevanttia ja voivat puolustaa valintojaan muihin mahdollisiin vaihtoehtoihin nähden”.

Sosiaalisten representaation näkökulmassa olennaista on myös se, että vaikka jokin representaatio olisi yleisesti tunnettu ja sosiaalisesti jaettu, se ei tarkoita sitä, että kaikki olisivat yhtä mieltä representaation paikkansapitävyydestä. Lisäksi sosiaaliset representaatiot eivät välttämättä ole täysin jaettuja siinä mielessä, että ihmisillä on usein vain osittainen ymmärrys kustakin representaatiosta: jokaisella ihmisellä on tilanteesta riippuen hieman erilainen käsitys samastakin representaatiosta ja tuskin kukaan voi tuntea joka ikistä representaatiolle annettua tai sen sisältämää merkitystä (Gillespie 2008).

Sosiaaliset representaatiot eivät ole sosiaalisia pelkästään sen vuoksi, että ne ovat yhteisesti jaettuja, vaan myös siksi, että ne ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tuotettuja. SRT:n yksi perusolettamus onkin, että tieto on perimmäiseltä olemukseltaan ja syntyperältään sosiaalista (Duveen 2000, 2). Sosiaaliset representaatiot syntyvät sellaisissa tilanteissa, joissa jokin ilmiö näyttäytyy jollekin ryhmälle uutena ja vieraana ja siten uhkaa ryhmän aiemmin muodostuneita käsityksiä ympäristöstään (esim. Moscovici 1988; Moscovici 1984). Sosiaaliset representaatiot liittyvät siten siihen, miten sosiaaliset ryhmät pyrkivät selviytymään maailmassa.

Uusi sosiaalinen representaatio muodostuu pääasiassa kahden prosessin kautta. Ensimmäinen näistä on ankkurointi. Kyseisen prosessin kautta tuntematon asia tehdään tutuksi siten, että se liitetään sellaisiin ennestään tuttuihin kategorioihin, joihin sen katsotaan sopivan. Ankkuroinnissa on siten kyse kategorisoinnista ja siitä, minkälaisia ominaisuuksia kiinnostuksen kohteena olevaan ilmiöön liitetään. Ankkuroinnin myötä tuntemattomasta tutuksi muodostettu ilmiö pystytään myös nimeämään ja siten ilmaisemaan kielellisesti. Toisen prosessin, objektivoinnin, avulla ilmiö saa puolestaan konkreettisemmän ja kuvallisen ilmiön. Tällöin ilmiö ei ole enää pelkkä käsite vaan se mielletään todelliseksi maailmassa esiintyväksi objektiksi. (Moscovici 1984, 29–43.)

Ankkuroinnin ja objektivoinnin prosessien lisäksi voidaan puhua myös representaation naturalisoitumisesta. Kyseinen prosessi liittyy siihen, kuinka uudesta vuorovaikutuksessa

muodostetusta representaatiosta tulee osa luonnollista todellisuutta ja se vakiinnuttaa olemassaolonsa juurtumalla sosiaaliseen ja kulttuuriseen ympäristöön. Naturalisoitunut representaatio ei ole enää erityisen keskustelun tai väittelyn kohteena vaan sitä pidetään jo hyvin tavanomaisena ja itsestään selvänä osana todellisuutta. Toisin sanoen naturalisoituneita representaatioita käytetään jokapäiväisen keskustelun välineinä sen sijaan, että ne itse olisivat keskustelun pääasiallisena kohteena. (Sakki & Menard 2014.)

Moscovicin mukaan (1984) sosiaaliset representaatiot ovat mielletävissä ympäristöksi, koska fyysisen todellisuuden tavoin ne ympäröivät, koskettavat ja vaikuttavat meihin tahdostamme riippumatta, tiedostimmepa sen tai emme. Representaatioilla ajatellaan siten olevan tietynlaista autonomiaa ja määräämisvaltaa. Tämä on seurausta siitä, että representaatiot ovat luonteeltaan sekä konventionalisoivia (tavanomaistavia) että preskriptiivisiä (määräviä). Sosiaaliset representaatiot tavanomaistavat ihmisiä, tapahtumia ja objekteja, joita kohtaamme, ja antavat niille tietynlaisen muodon sijoittamalla ne tiettyyn kategoriaan. Samoin kategorisoinnin kautta ne myös hiljalleen vahvistavat kohtaamamme asiat erityisiksi prototyypeiksi, tyyppiesimerkeiksi tai malleiksi, jotka ovat tuttuja kaikille yhteisön tai ryhmän jäsenille. Jos vaikka kadulla kohtaamme ihmisen, joka ominaisuuksiltaan muistuttaa vain osittain jotakin tuttua tyyppiesimerkkiä, liitämme häneen hyvin helposti myös muutkin malliin kuuluvat ominaisuudet. Tietyllä tapaa pystymme näkemään vain sen, mikä on ennestään tuttua ja tavanomaista, mutta samalla olemme tietämättömiä näistä konventioista. (Emt., 7–8.)

Sosiaalisten representaatioiden tavanomaistava luonne on kiinteästi yhteydessä niiden määräävään ja ohjailevaan voimaan. Koska käsityksemme kustakin ilmiöstä tai tilanteesta perustuvat jo entuudestaan omaamiimme tuttuihin ja itsestään selvinä pitämiimme representaatioihin, vaikuttavat representaatiot myös siihen, miten voimme kohtaamamme asiat ymmärtää. Tämän vuoksi Moscovici (1984, 9–11) tähdentääkin, että sosiaalisten representaatioiden valta perustuu siihen, kuinka ne pystyvät kontrolloimaan tämän päivän todellisuutta eilisen todellisuudella. Menneisyys, aiemmat ideat ja historia ovat aina läsnä nykyhetken kokemuksissamme ja pystymme käsittämään nykyisyyden vain menneisyyden ja aiemmin muodostuneiden representaatioiden kautta.

Sosiaalisten representaatioiden teorian näkökulmasta ei pelkästään käsityksemme vaan myös todellisuus on sosiaalisesti konstruoitu. Tämä johtuu siitä, että SRT:n mukaan todellisuus voi näyttäytyä meille vain sosiaalisten representaatioiden kautta. Vaikka hyväksyisimmekin sen, että on olemassa ”ulkomaailma” eli maailma ihmisen ymmärryksen ulkopuolella, SRT:n lähtökohdista

katsottuna vain sosiaalisilla representaatioilla on todellisuuden kannalta merkitystä. Siten sosiaaliset representaatiot ovat yhtä kuin todellisuus. (Moscovici 1984.) Lisäksi lähestymistavan mukaan sosiaaliset representaatiot eivät vain edusta jotakin asiaa konkreettisesta todellisuudesta vaan ne ovat itsessään todellisia ja itsenäisiä objekteja, joilla on oma kielensä ja logiikkansa (Moscovici 1961/2008, 10–16). Esimerkiksi työelämässä pärjäämisen representaatio ei vain kuvasta jotakin maailmassa esiintyvää ilmiötä, jota kutsutaan työelämässä pärjäämiseksi, vaan pärjäämisen representaatio tai pärjäämisrepresentaatio itsessään on sosiaalinen objekti eli se asia, jota representaatio edustaa – se on arkiteoria pärjäämisestä työelämässä.

Sosiaalisten representaatioiden teoria on koko olemassaolonsa ajan saanut osakseen kritiikkiä ja monesti erityisesti liittyen sosiaalisen representaation käsitteeseen (esim. Jahoda 1988; Potter & Litton 1985). Käsitettä on muun muassa pidetty liian epämääräisenä ja on toivottu, että se määriteltäisiin selvemmin, jotta sen eroavaisuus muista lähikäsitteistä tulisi paremmin ilmi. Sosiaalisen representaation käsitteen on koettu muistuttavan sellaisia käsitteitä kuten asenne, tulkintarepertuaari ja attribuutio. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin todeta, sosiaalinen representaatio on käsitteenä kaikkia muita edellä esitettyjä laajempi. Sosiaalinen representaatio eroaa esimerkiksi asenteesta erityisesti siten, että siinä painotetaan idean sosiaalista pohjaa, kun taas asenne liittyy enemmän yksilön kognitiivisiin prosesseihin (Gaskell 2001, 238). Attribuutiot eli syytelitykset ovat puolestaan sosiaalisten representaatioiden ohjaamia – niiden perusteella määräytyy se, mihin kiinnitetään huomiota ja miten jonkin tapahtuman seuraus selitetään (Moscovici 1984, 44–50). Sosiaalisen representaation voidaan täten ajatella toimivan eräänlaisena kattokäsitteenä, jolloin esimerkiksi asenteet ja attribuutiot ovat nähtävissä representaation osiksi (Pirttilä-Backman 2010, 267).

4.2 Sosiaalisen representaation rakenne

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on se, minkälaisia käsityksiä suomalaisilla on työelämässä pärjäämisestä. SRT:n näkökulmasta tällöin on kyse sosiaalisten representaatioiden sisällöstä ja niiden rakenteesta. Representaatioiden rakenteen tarkastelussa huomio kiinnitetään erityisesti niihin elementteihin, jotka antavat representaatiolle sen merkityksen ja ikään kuin pitävät representaation koossa (Abric 2001). Tämän strukturalistisen lähestymistavan oletuksena on, että sosiaaliset representaatiot eivät ole homogeenisiä, vain yhteen ideaan tai yhdenkaltaisuuksille

perustuvia mentaalisia rakennelmia. Sen sijaan representaatiot koostuvat useista uskomuksista, arvioinneista ja asenteista, jotka ovat suhteessa toisiinsa ja muodostavat yhdessä järjestyksellisen, hierarkkisen rakenteen. (Wagner & Hayes 2005.)

Tämän hierarkkisen rakenteen perustana on ydin (central core). Representaation ytimellä on kaksi keskeistä tehtävää: generatiivinen ja organisoiva funktio. Ytimen generatiivisuudella tarkoitetaan sitä, että juuri ytimen kautta kaikki ne elementit, jotka yhdessä muodostavat representaation, saavat merkityksensä ja arvonsa. Merkityksen antamisen lisäksi ydin myös järjestelee kyseiset elementit eli organisoii representaation osat määrittelemällä niiden väliset keskinäiset suhteet. Ydin on siis se keskeinen tekijä, joka yhdistää representaation kokonaisuudeksi ja tuottaa sille vakautta. Ydin on siten representaation kaikkein vakain ja pysyvin osa ja sen vuoksi se on myös vastustuskykyisin erilaisille muutoksille. Representaation ytimen keskeisyys tulee esille myös siinä, että muutokset ytimessä tarkoittavat samalla koko representaation muuntumista. (Abric 2001, 43–44; Abrie 1984, 180–181.)

Sosiaalisen representaation ytimen ympärillä sijaitsevat sen perifeeriset elementit, jotka ovat edellä mainitulla tavalla ytimen generoimia ja organisoimia. Ne ovat muuttuvaisempia kuin ydin, mutta niiden muutos ei myöskään merkitse yhtä suurta järkähdystä representaation merkityksessä kuin ytimen muutos. Tämän vuoksi perifeeristen elementtien funktiot liittyvätkin siihen, kuinka representaatio pystyy mukautumaan erilaisissa konteksteissa kuitenkin menettämättä sen olennaisinta merkitystä. (Abric 2001, 44.)

Representaation perifeeriset elementit eroavat ytimeä myös siten, että ne ovat konkreettisempia ja siten helpommin ymmärrettävissä. Tämä johtuu siitä, että perifeerisen alueen osat ovat suoraan yhteydessä representaation ankkuroitumiseen todellisuuteen. Toisin sanoen perifeeriset elementit liittyvät yhteen ytimen ja jonkin todellisen, konkreettisen tilanteen, jossa representaatio ilmenee. Perifeeristen elementtien yhtenä funktiona onkin tehdä mahdolliseksi se, että representaatio saa ilmaistavissa ja ymmärrettävissä olevan muodon kussakin tosielämän tilanteessa. (Emt., 44). Yksinkertaisemmin ilmaistuna ydin antaa representaatiolle sen merkityksen kun taas perifeerisen alueen elementit auttavat tuon merkityksen ilmaisussa ja konkretisoimisessa käsitettävään muotoon erilaisissa tilanteissa ja konteksteissa.

Perifeeristen elementtien toinen tehtävä liittyy kiinteästi edellä mainittuun. Sen lisäksi, että niiden avulla representaatio saa ymmärrettävissä ja jaettavissa olevan muodon, perifeeriset elementit ovat

keskeisessä osassa siinä, kuinka representaatio kykenee muuntumaan ja mukautumaan uuden informaation tai ympäristön muutosten mukaisesti. Uudet asiat ja muutokset integroituvat representaatioon perifeerisen alueen kautta. (Abric 2001, 44.) Representaatio pystyy siten mukautumaan ja muuntumaan eri tilanteisiin perifeerisen alueensa avulla ilman, että sen ytimen ja koko merkityksen tarvitsisi muuttua.

Representaation konkretisoimisen ja mukauttamisen lisäksi perifeerisillä elementeillä on vielä kolmaskin funktio. Kuten on jo mainittu, representaation ydin ei juuri muutu – ja mikäli se muuttuu, ei kyse ole enää samasta representaatiosta kuin aiemmin. Perifeerisen alueen tehtävänä on myös suojella ydintä muutoksilta ja siten se suojelee koko representaation olemassaoloa. Perifeeristen elementtien suojeleva funktio on yhteydessä representaation mukauttamisfunktioon. Kun uusi tieto ja uudet mielikuvat integroituvat representaatioon perifeerisen alueen kautta, muutokset eivät aiheuta uhkaa ytimelle. Vaikka uuden informaation joukossa olisikin sellaisia elementtejä, jotka voisivat asettaa kyseenalaiseksi representaation ydinolemuksen, niiden aiheuttama uhka on mahdollista poistaa esimerkiksi marginalisoimalla ne harvinaislaatuiseksi tai tulkitsemalla ne uudelleen ydinalueen mukaisten olettamusten kautta. (Abric 2001, 44–45.) Tällä tavoin representaatio voi olla samanaikaisesti sekä jatkuvasti muuntuva ja tilanteisiin sopeutuva että pysyvä ja vakaa.

Representaatiot voivat vaikuttaa hyvinkin samankaltaisilta ja olla sisällöltään lähes yhteneviä, mutta representaatiot erottaa toisistaan aina niiden ytimet. Kaksi representaatiota voivat kumpikin sisällyttää täsmälleen samoja mielikuvia ja ideoita perifeerisillä alueillaan, mutta niiden toisistaan eroavat ytimet antavat näille perifeerisille elementeille erilaiset merkitykset. (Emt., 44.) Niin representaation ytimellä kuin perifeeriselläkin alueella on omat tärkeät tehtävänsä, mutta voinee sanoa, että ydin on se, jonka perustalta koko representaatio rakentuu. Mistä sitten tämän representaation olennaisimman osan, ytimen, voi tunnistaa?

Abric (2001) on esittänyt kolme lähtökohtaa representaation ydinaineksen löytämiseksi ja erottamiseksi perifeerisistä elementeistä. Ensinnäkin, ytimen elementeille on ominaista niiden symbolinen arvo. Kuten aiemmin on jo mainittu, ytimen muuttaminen muuttaa myös koko representaation merkityksen. Tämän vuoksi ydinaineksen voi löytää representaation kaikkien elementtien joukosta tutkimalla sitä, minkä elementin tai elementtien kyseenalaistaminen johtaa representaation muuttumiseen. Toiseksi, ydinelementeillä ajatellaan olevan assosiativinen arvo. Koska ydin on se, joka antaa kaikille representaation muodostaville elementeille merkityksen, on

oletettavaa, että ydinelementit ovat useammin yhteydessä muihin representaation osasiin kuin perifeerisen alueen elementit eli toisin sanoen ydinelementeillä on useampia yhteyksiä kuin muilla elementeillä. Kolmanneksi, ytimeen kuuluvilla elementeillä on ilmaisullinen arvo. Tällä tarkoitetaan sitä, että koska ydin on niin keskeisellä sijalla representaatioissa, on hyvin todennäköistä, että siihen liittyviä mainintoja esiintyy esimerkiksi keskustelun kuluessa useita kertoja. Toisaalta Abric (emt., 44, 46) huomauttaa, että jonkin elementin pelkkä määrällinen ilmeneminen ei yksin riitä ydinaineksen tunnistamiseksi, koska ydin on ennen kaikkea laadullinen, ei määrällinen – vaikka jokin elementti tulisi mainituksi useaan otteeseen, se ei välttämättä ole osa ydintä, jos se ei ole representaation muiden elementtien merkityksen kannalta olennainen³.

Sosiaalisten representaatioiden teorian piirissä on esitetty strukturalistisen lähestymistavan lisäksi myös toisenlainen tapa hahmottaa niitä tekijöitä, jotka ovat representaation muodostumisen kannalta keskeisiä. Moscovici (2001) on esittänyt, että sosiaalisen representaation järjestäytyneen rakenteen voi ajatella nojautuvan kantateemoihin (themata⁴). Kantateemoja on kuvailtu alkukantaisiksi mielikuviksi, ydin- ja pääkäsitteiksi, jotka ovat ankkuroituneina syvälle kollektiiviseen muistiin. Ne ovat sellaisia ihmisten jakamia ja puheessa käyttämiä käsityksiä, joita pidetään itsestäänselvyyksinä ja joita tämän vuoksi ei välttämättä keskusteluissa edes sen kummemmin lausuta ääneen. Kantateemat voivat olla muodoltaan niin kielellisiä kuin mielikuvallisiakin. Ne saattavat esiintyä uskomuksina, maksiimeina, sosiaalisina määritelmänä, kategorioina tai symboleina. (Emt., 30–31; Moscovici & Vignaux 2000, 177–178.)

Kantateemojen ajatellaan pääasiassa koostuvan kahdesta toisiinsa nähden vastakkaisesta ideasta tai näkemyksestä eli vastinparista (esimerkiksi hyvä – paha, mies – nainen). Tämän ajatuksen lähtökohtana on, että ihmisen ajattelu ylipäätään perustuu asioiden hahmottamiseen vastakohtien kautta ja että tämän tyyppisen ajattelutavan oppiminen on osa kulttuuriin sosialisoitumista. Kaikista mahdollisista vastakohtaisuuksista ei välttämättä kuitenkaan muodostu kantateemaa. Ainoastaan sellaiset vastakkaiset kategoriat, jotka syystä tai toisesta nousevat huomion kohteeksi esimerkiksi jonkin konfliktin tai kiistan myötä, voivat muodostua kantateemaksi. Konfliktin kuluessa vastakohtien rajat muuttuvat ja ne muodostetaan keskustelun kautta uudelleen. (Marková 2000,

3 Esimerkiksi Wagnerin, Valencian ja Elejabarrietan (1996) tutkiessa sosiaalisia representaatioita sodasta ja rauhasta Espanjassa ja Nicaraguassa he havaitsivat, että vaikka espanjalaiset ja nicaragualaiset assosioivat samoissa määrin ja samankaltaisia rauhaa koskevia sanoja, vain nicaraguaraisilla oli löydettävissä selkeän ytimen ympärille rakentunut rauhan sosiaalinen representaatio. Tämän tulkittiin johtuvan siitä, että Espanjassa maan oltua jo pitkään rauhan tilassa ei ole ollut tarvetta käydä keskustelua rauhasta, minkä vuoksi espanjalaisilla ei myöskään ole ollut tarvetta muodostaa rauhan sosiaalista representaatiota.

4 Thematan kantateemaksi ovat suomentaneet Anna-Maija Pirttilä-Backman ym. (2006, 178–179).

Kantateeman ja representaation ytimen käsitteiden on todettu muistuttavan läheisesti toisiaan, mutta yleisesti ottaen niiden välinen suhde on jäänyt vielä epäselväksi – ei ole esimerkiksi selkeää vastausta siihen, esiintyvätkö kyseiset käsitteet vieretysten vai ovatko ne sulautuneet toisiinsa muodostaen yhden käsitteen ja näin ollen ilmentävätkin yhtä ja samaa asiaa (ks. Sakki 2010, 62–63). Moscovici (2001) itse on kuvaillut kantateeman ja ytimen välistä yhteyttä siten, että kantateema voi muodostaa useamman ydinkäsityksen samasta uskomuksesta eri kontekstissa. Hän selventää ajatustaan esittämällä esimerkin teemasta luonto: etnisessä kontekstissa luontoteema muodostaa ydinkäsitykseksi ”rodun”, kulttuurisessa kontekstissa ”villi-ihmisen” ja ravintoon liittyvässä kontekstissa ”orgaanisen ruuan” (emt., 31). Sakki (2010, 62) on tästä Moscovicin esityksestä päätellyt, että kantateema olisi siten ydintä joustavampi ja kontekstisidonnaisempi käsite. Tällöin kantateema ja representaation ydin olisivat kaksi toisistaan eroavaa käsitettä, joita yhdistää niiden pyrkimys lähestyä ja tarkastella representaatioiden olennaisimpia rakentumisosia.

Tässä tutkimuksessa sovellan kumpaakin edellä käsiteltyä lähestymistapaa. Tarkastelemalla käsityksiä työelämässä pärjäämisestä hyödynnän representaation ydin – periferia -näkökulmaa pyrkiessäni löytämään pärjäämiseen liittyvät perustavimmat oletukset ja ideat sekä etsiessä vastausta siihen, onko pärjäämisestä olemassa yksi vai useampi erillinen sosiaalinen representaatio. Kantateeman ideaa hyödynnän ensinnäkin sen hahmottamiseen, minkälaisista ulottuvuuksista pärjäämiskäsitykset rakentuvat, eli minkälaisista dikotomioiden kautta ihmiset päätyvät arvioimaan omaa pärjäämistään työelämässä. Toiseksi käytän kantateeman lähestymistavan logiikkaa apuna myös representaation (tai representaatioiden) ytimen löytämisessä. Oletuksenani on, että mikäli löytyy jokin teema, jolle ei ole havaittavissa vastakohtaista näkemystä eli vastinparia, kuuluu se representaation ytimeen. Representaation ytimen olemukseenhan kuuluu se, ettei sitä muodostavia elementtejä voi kyseenalaistaa uhkaamatta koko representaation olemassaoloa. Tämän vuoksi ajattelen, että teema, jolle ei ole löydettävissä vastakkaista tai vastustavaa näkemystä, on osa representaation (kyseenalaistamatonta) ydintä.

4.3 Sosiaaliset representaatiot, moninaisuus, dynaamisuus ja muutos

Voi sanoa, että muutos on olennainen osa sosiaalisten representaatioiden lähestymistapaa. Kuten

aiemmassa luvussa mainittiin, sosiaalisten representaatioiden oletetaan syntyvän tilanteessa, jossa jokin uusi ja tuntematon asia pyritään sosiaalisesti tekemään tutuksi ja ymmärrettäväksi. Niin ollen voisi ajatella, että sosiaaliselle representaatiolle alkusysäyksen antaa jonkinlainen muutos elinympäristössä, jonkin uuden ilmiön ilmaantuminen aiemmin tuttuun maailmaan. Muutosten myötä jokin aiemmin huomaamaton ilmiö nousee keskustelun ja väittelyn kohteeksi, minkä vuoksi Moscovici (1984, 54) esittääkin, että representaatioiden tutkimisen kannalta juuri muutostilanteet ovat otollisia. Myös muutosten sosiaalisissa representaatioissa nähdään olevan erottamattomasti yhteydessä muutoksiin ympäristössä tai kulttuurissa (Moscovici 2001, 19). Siten SRT:n näkökulmasta työelämässä pärjäämisen sosiaalisten representaatioiden tarkastelu työelämän muuttuvien olosuhteiden kontekstissa on perusteltua ja hyvä lähtökohta representaatioiden tutkimiselle.

Toisaalta Sakki ja Menard (2014) argumentoivat, että myös vakiintuneet, itsestään selväksi osaksi todellisuutta tulleet naturalisoituneet representaatiot muuttuvat. Tällöin representaatiot voivat muuttua hiljalleen ajan kuluessa ilman, että ne erityisesti nostettaisiin keskustelun aiheeksi ja asetettaisiin kyseenalaisiksi esimerkiksi jonkin kriisin myötä. Sakin ja Menardin mielestä uusien representaatioiden syntymisen ja muotoutumisen lisäksi on tärkeää tutkia myös naturalisoituneiden representaatioiden muutosta, koska normalisoituneen ja kyseenalaistamattoman luonteensa vuoksi niitä voidaan käyttää muun muassa legitiimeinä vallankäytön välineinä – se, että naturalisoituneet representaatiot eivät esiinny jokapäiväisissä keskusteluissa ilmiselvinä vaan ovat ennemminkin näkymättömiä, ei tarkoita sitä, etteikö niillä olisi suurta merkitystä. Päinvastoin, nimenomaan itsestään selvinä pidetyt representaatiot ovat niitä, joihin päivittäinen ymmärryksemme ympärillämme olevasta maailmasta perustuu. Siten myös työelämässä pärjäämisen sosiaalisia representaatioita on tärkeä tutkia riippumatta siitä, onko niissä tapahtunut mullistavia muutoksia tai ei.

Sosiaalisia representaatioita voi kuvailla sekä pysyviksi että alati uudelleenmuotoutuviksi ja -muodostetuiksi – ne ovat sekä vakaita että dynaamisia. SRT:n lähtökohdista tietäminen on avoin prosessi – tieto ei kehity suoraviivaisesti muodosta toiseen, vaan tiedolla on samaan aikaan erilaisia muotoja. Käsitusten ja tiedon monimuotoisuutta on tuotu esille myös kognitiivisen monitahoisuuden⁵ (cognitive polyphasia) käsitteen kautta. Kognitiivinen monitahoisuus koskee sitä ilmiötä, että yhdelläkin ihmisellä voi olla samanaikaisesti erilaisia ja jopa tosiinsa nähden vastakkaisia käsityksiä samasta aiheesta. Sosiaalisten representaatioiden teorian lähtökohdista tämä

5 Suomennettu käännös Sakki ym. (2014) mukaan.

ilmiö on helposti ymmärrettävissä. Kun lähtee liikkeelle siitä taustaoletuksesta, että tieto on sidoksissa yhteisöön ja sosiaaliseen kontekstiin, seuraa siitä loogisesti se, että tieto ja käsitykset voivat olla myös vaihtelevia. Koska sosiaalisia tilanteita on ja on ollut lukemattomia määriä, on myös sosiaalisesti tuotetulla tiedolla lukemattomia erilaisia muotoja. (Jovchelovitch 2002; Wagner & Hayes 2005, 233–236.)

4.4 Sosiaaliset representaatiot ja työelämässä pärjääminen

Sosiaalisten representaatioiden näkökulmaa on aiemmin hyödynnetty työelämää koskevassa tutkimuksessa jonkin verran, mutta ei työelämässä pärjäämiseen tai sitä koskeviin käsityksiin liittyen. Lähin esimerkki lienee Henrin Sutkan (2012) pro gradu -tutkielma työelämässä menestymistä koskevista käsityksistä. Tutkimuksessaan Sutka käytti työkaluna sosiaalisen representaation käsitettä yhdessä attribuutioteorian kanssa tarkastellessaan sitä, millaisia selityksiä hänen haastattelemansa organisaatioiden ylimpään johtoon kuuluneet henkilöt antoivat työelämässä menestymiselleen eli mihin he uskoivat menestyksensä perustuvan. Tutkimuksen pääasiallisena huomion kohteena olivat kuitenkin menestymiseen liitetyt attribuutiot eli syyselitykset, eivät niinkään sosiaaliset representaatiot.

Ingelo Bergmo-Prvulovic (2013) on puolestaan tutkinut (työ)uran sosiaalisia representaatioita. Tutkimuksessaan hän pyrki kantateeman ideaa hyödyntäen tarkastelemaan sitä, minkälaisia merkityksiä työuralle annetaan ja kuinka pysyviä tai dynaamisia työuraa koskevat käsitykset ovat. Bergmo-Prvulovic päätyi analyysinsä perusteella siihen, että on olemassa neljä erilaista työuran sosiaalista representaatiota, joista kaksi on hyvin vakaita ja pysyviä ja kaksi enemmän dynaamisempaa. Uran käsittäminen yksilölliseksi projektiksi ja itsensä toteuttamiseksi sekä uran käsittäminen sosiaalisesti tai hierarkkiseksi etenemiseksi ovat representaatioista kaksi vakaampaa, kun taas ura vaihdon pelinä sekä ura epävarmana lopputuloksena olivat sellaisia representaatioita, jotka muodostuivat enemmän vaihtelevista merkityksistä. Yksi tutkimuksen keskeisistä havainnoista oli myös se, että uran representaatiot pohjautuivat vahvasti menneisyyteen eli aiemmin yleisesti jaettuihin tapoihin ymmärtää työuraa.

Kaiken kaikkiaan työelämässä pärjäämiseen liittyvien käsitysten tutkiminen kokonaisvaltaisesti ja erityisesti sosiaalisten representaatioiden teorian lähtökohdista on ollut melko harvinaista. Aiempaa

työelämässä pärjäämistä sivuavaa tutkimusta kuvastaa myös se, että monesti kyse on ollut kvantitatiivisesta tutkimuksesta eli eri ilmiöitä on lähestytty tilastollisella otteella (esim. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrit; EVA:n kansalliset arvo- ja asennetutkimukset).

5 Tutkimusasetelma

5.1 Tutkimustehtävä ja -kysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena ja yleisenä tutkimustehtävänä on saada tietoa siitä, minkälaisia käsityksiä suomalaisilla työikäisillä on työelämässä pärjäämisestä ja mitä työelämässä pärjääminen heille tarkoittaa ja mistä heidän mielestään työelämässä pärjäämisestä on kyse. Lisäksi huomion kohteena on se, miten tieteellisessä keskustelussa esitetyt työelämän muutoksen eri piirteet ovat näkyvissä pärjäämiseen liittyvissä käsityksissä. Tutkimustehtävään pyrin vastaamaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Minkälainen tai minkälaisia sosiaalisia representaatioita suomalaisilla on työelämässä pärjäämisestä?
 - Minkälaisiin teemoihin ja kantateemoihin käsitykset perustuvat?
 - Mikä tai mitkä teemat kuuluvat representaatio(ide)n ytimeen?
2. Miten käsityksissä näkyy työelämän muuttuvat olosuhteet?
 - Perustellaanko omaa pärjäämistä usein sellaisilla asioilla, joiden oletetaan kuuluvan uuden työelämän ominaisuuksiin ja vaatimuksiin?
 - Onko muodostumassa tai muodostunut uudenlainen käsitys työelämässä pärjäämisestä, uusi sosiaalinen representaatio?

5.2 Aineisto

Tutkimuksen aineisto on kerätty Työelämän muutoksessa pärjääminen – näkökulmana sukupolvi ja sukupuoli -tutkimushankkeen⁶ puitteissa⁷. Olin mukana kyseisessä hankkeessa harjoittelijana touko-elokuussa 2012, jolloin aineistonkeruu tapahtui. Pääasiallisena tehtävänäni oli avustaa kyselylomaketutkimuksen toteuttamisessa eli olin mukana kyselyiden postittamisessa ja vastaanotin palautuneet kyselylomakkeet sekä tallensin vastaukset. Kysely lähetettiin Väestörekisteristä otetun

6 Kyseisen hankkeen pohjalta on julkaistu kirja Työelämän sukupolvet (Järvensivu, Nikkanen & Syrjä 2014), jossa työelämässä pärjäämistä sekä siihen liittyviä strategioita tarkastellaan ensisijaisesti sukupolviteorian kautta.

7 Aineisto ei ole ensisijaisesti itse tuottamani. Kysyin lupaa ja sain kirjallisen hyväksynnän aineiston käyttämiseen tutkimusprojektin vetäjältä, Anu Järvensivulta sekä tutkimusta rahoittaneen Työsuojelurahaston taholta.

otoksen mukaisesti 2000 suomalaiselle työikäiselle (18–68-vuotiaille). Kaikkiaan kyselyitä palautui 582 kappaletta ja näistä täytettyjä tai käyttökelpoisia lomakkeita oli 528, jolloin kyselyn vastausprosentti oli 26.

Tutkimusaineistoni koostuu vastauksista, jotka ovat liittyneet kyseisen kyselylomakkeen lopulla esitettyyn avoimeen kysymykseen: *Mistä syystä olet mielestäsi pärjännyt [työelämässä] hyvin/huonosti/kohtalaisesti?* Kyseistä avointa kysymystä on edeltänyt kohta, jossa vastaajat ovat valinneet ja ilmaisseet pärjänneensä työelämässä joko hyvin, huonosti tai kohtalaisesti. Kaikkiaan tähän kysymykseen tuli 419 vastausta. Näistä kaksi jäi analyysin ulkopuolelle, sillä niissä ei varsinaisesti vastattu esitettyyn kysymykseen. Analyysissa on siis ollut mukana yhteensä 417 vastausta.

Taulukko 1. Vastaajien arviot työelämässä pärjäämisestä sukupuolittain

Olen mielestäni pärjännyt työelämässä	Nainen (%) (N=247)	Mies (%) (N=162)	Yhteensä (%) (N=409)
Hyvin	71	68	70
Kohtalaisesti	28	30	28
Huonosti	1	1	1
En osaa sanoa	0	1	1
Yhteensä	100	100	100

Selvä enemmistö (70 %) vastaajista on mielestään pärjännyt työelämässä hyvin. Noin joka kolmas katsoo pärjänneensä kohtalaisesti, mutta vastaajista vain kaksi on kokenut pärjäämisensä olleen huonoa. Sinänsä tämä ei ole yllättävää. Kysymys työelämässä pärjäämisestä lienee sen verran yleisluontoinen, että siihen on suhteellisen helppo vastata enemmän myönteisesti kuin kielteisesti. Toisaalta kyse voi olla myös onnellisuusmuurin ilmiöstä eli siitä, että negatiivisia arvioita hyvin henkilökohtaisista asioista ei kovin mielellään tuoda julki. Kun ottaa huomioon aiemmin esitetyt todisteet siitä, kuinka tärkeää suomalaisille on kokea pärjänneensä työssä hyvin, on onnellisuusmuuri hyvin todennäköisesti korkea. Lisäksi jos hyväksyy Sennettin (2007) esittämän väitteen siitä, että epäonnistumista työssä pidetään suoranaista tabuna, näyttää kynnys huonosti pärjäämisen ”myöntämiselle” nousevan lähes ylitsepääsemättömiin korkeuksiin.

Kaikkiaan vastaajat olivat taustoiltaan hyvin erilaisia. Joukossa oli niin eri asemissa, ammateissa ja

erilaisissa työsuhteissa sekä eri aloilla työskenteleviä (myös yrittäjiä), erilaisia koulutuksia hankkineita, ja eri pituisia työuria tehneitä työikäisiä ihmisiä. Tutkimuskysymysten kannalta vastaajien heterogeenisuus on hyvä asia, sillä kiinnostuksen kohteena on nimenomaan laajasti suomalaisessa (työ)kulttuurissa esiintyvät käsitykset työelämässä pärjäämisestä. Vastaajien ikä vaihteli 19 vuodesta 65 vuoteen, keski-ikä oli 46 vuotta eikä eroa naisvastaajien ja miesvastaajien keski-ikällä ollut. Vastaajista useampi oli nainen, sillä vastauksista 247 (59 %) oli naisten kirjoittamia, kun taas miesten kirjoittamia oli 162 (39 %). Kahdeksan vastaajista ei ilmoittanut sukupuoltaan.

Avointen kysymysten etuina on pidetty sitä, että niiden avulla on mahdollista saada selville vastaajan mielipide perusteellisesti. Toisaalta avointen kysymysten ongelmana monesti saattaa olla se, että niihin vastataan hyvin lyhyesti, epätarkasti, ylimalkaisesti tai jopa kysymyksen vierestä. Tämän vuoksi vastaukset voivat olla vaikeasti ymmärrettävissä tai hyvin tulkinnanvaraisia. (Valli 2001, 111.) Tämän tutkimuksen aineiston kohdalla osassa avovastauksia esiintyi kyllä tulkinnanvaraisuuttakin, mutta kaikkiaan vastauksiin oli panostettu jopa yllättävänkin hyvin. Vastaukset vaihtelivat pituudeltaan yhdestä sanasta seitsemään virkkeeseen, mutta yhtäkään ranskalaista viivaa ei löytynyt. Samoin vastaukset esitettiin useimmiten kokonaisin lausein eikä pelkästään asialistoina. Yleisimmin vastaukset olivat yhden, kahden tai kolmen virkkeen pituisia. Yhteensä vastaukset muodostivat 52 liuskaa tekstiä.

Kyseessä olevan avoimen kysymyksen voi ajatella soveltuvan työelämässä pärjäämisen sosiaalisten representaatioiden tutkimiseen monesta syystä. Kuten aiemmin on jo esitetty, sosiaaliset representaatiot toimivat pohjana, joiden perusteella ympäröivässä maailmassa esiintyvät ilmiöt, yksilön oma sekä muiden toiminta on ymmärrettävissä. Siten ne ohjaavat myös yksilöiden arvioita omasta pärjäämisestään työelämässä sekä pärjäämiseen johtaneista syistä. Toiseksi, sosiaalisia representaatioita ja niiden rakennetta on tutkittu paljon assosiaatiotehtävien avulla (Sakki, Mäkinen, Hakoköngäs & Pirttilä-Backman 2014). Mielleyhtymätehtävien kautta on pyritty tarkastelemaan sitä, minkälaisia asioita ihmisille tulee ensimmäisenä mieleen, kun heille esitetään esimerkiksi jokin sana tai kuva. Lähtökohtana näissä tutkimuksissa on, että ensimmäisinä mieleen tulevat sekä assosiaatioissa usein esiintyvät asiat olisivat sellaisia, jotka ovat kytköksissä tutkittavan sosiaalisen representaation ytimeen. Näen, että avoimet kysymykset toimivat sana-assosiaatioiden tavoin. Koska avovastauksissa usein esitetään omat näkemykset suhteellisen tiiviisti, uskoisin, että niissä kiteytyvät vastaajien olennaisimmat näkemykset. Samoin oletan, että myös avoimiin kysymyksiin vastataan pääasiassa ensimmäisinä mieleen tulevien ajatusten mukaisesti.

On huomioitavaa, että kyseinen pärjäämistä koskeva avoin kysymys on esitetty aivan kyselylomakkeen lopussa. Kysymystä on siten edeltänyt useita muita työelämässä pärjäämistä koskevia väittämiä, jotka ovat jo herätelleet ja orientoineet vastaajia tarkastelemaan omaa työtään, työn olosuhteita sekä pärjäämistä tietyistä näkökulmista. Siten vastaukset kyseiseen avoimeen kysymykseen eivät ole olleet täysin spontaaneja. Toisaalta kysymyksen sijainnin kyselylomakkeen lopussa voi nähdä olevan tämän tutkimuksen kannalta myös myönteinen asia. Kyselylomakkeen kantavana teemana on ollut työelämän *muutoksessa pärjääminen*. Koska tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työelämässä pärjäämiseen liittyviä käsityksiä työelämän (kulttuurisen) muutoksen kontekstissa, on varsin sopivaa, että vastaajat ovat tietyllä tavalla jo entuudestaan ehdollistettu pohtimaan omaa pärjäämistään myös työelämän muutosta koskevien väittämien kautta.

5.3 Laadullinen sisällönanalyysi

Pärjäämisrepresentaation tai -representaatioiden sisältämiin merkityksiin paneuduin sisällönanalyttisin keinoin. Pärjäämiskäsityksiä olisi ollut mahdollista hahmotella myös tilastollisin menetelmin aineiston määrällisyyden vuoksi. Katsoin laadullisen otteen soveltuvan kuitenkin tähän tutkimukseen paremmin, koska laadulliselle analyysille on tunnusomaista se, että aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena (Alasuutari 2011). Tutkimukseni tavoitteena on tarkastella suomalaisten työelämässä pärjäämiseen koskevia käsityksiä kokonaisvaltaisemmin kulttuurisena ilmiönä ja selvittää, minkälaisiin sosiaalisesti jaettuihin tulkintakehyksiin eli representaatioihin (tai representaatioon) nämä käsitykset perustuvat. Kiinnostuksen kohteena ovat sosiaalisten representaatioiden teorian hengessä nimenomaan työelämässä pärjäämistä koskevien käsitysten sisältö ja rakenne, minkä vuoksi en tässä tutkimuksessa pyri siis etsimään vastauksia siihen, minkälainen tai minkälaisia representaatioita yksittäisillä vastaajilla on työelämässä pärjäämisestä tai ovatko tietyt pärjäämiskäsitykset yhteydessä esimerkiksi vastaajan sukupuoleen, ikään, ammattiin, asemaan tai työsuhteen muotoon.

Laadullinen (sisällön)analyysi on myös yleisesti sosiaalisia representaatioita koskevissa tutkimuksissa hyödynnetty lähestymistapa (esim. Wagner ym. 1999; Bergmo-Prvulovic 2013; Sakki ym. 2014; Moscovici 1984). Laadullisen otteen voi nähdä olevan varsin yhteensopiva SRT:n perusoletusten kanssa. Laadullista lähestymistapaa ja sosiaalisten representaatioiden teoriaa

yhdistää muun muassa se, että kummassakin ollaan kiinnostuneita asioiden ja ilmiöiden merkityksestä. Samoin kumpikin lähestymistapa perustuu sille näkemykselle, että todellisuus rakentuu ja sitä rakennetaan sosiaalisesti. (Sakki ym. 2014.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa lähestytään näytenäkökulmasta eli aineistoa ei pidetä faktanäkökulman mukaisesti todellisuuden heijastumana, vaan se nähdään tutkittavan todellisuuden osaksi (Alasuutari 2011, 114–115). Tämä johtuu juuri siitä oletuksesta, että todellisuus on olemassa ihmisille aina merkitysvälitteisesti. Aineistossa esiintyneitä ilmiöitä ei siten voida arvioida olevan joko todellisia tai epätodellisia. Tässä mielessä tämän tutkimuksen aineiston kohdalla voi ajatella niin, ettei avovastausten todenmukaisuus – se, ovatko vastaajat esittäneet autenttisen näkemyksensä ja rehelliset perustelunsa työelämässä pärjäämistään – ole tutkimuksen tulosten kannalta olennaista. Vastaukset toimivat yhtä kaikki näytteenä työelämässä pärjäämiseen koskevista sosiaalisesti jaetuista käsityksistä, olivatpa vastaajat esittäneet perustelunsa oman henkilökohtaisen näkemyksensä tai sitten esimerkiksi sen mukaan, minkä he ovat olettaneet ”muiden” mielestä olevan korrekti tapa vastata kyseiseen kysymykseen.

Laadullinen tutkimus etenee vain harvoin suoraviivaisesti analyysivaiheesta toiseen, eikä analyysia voi erottaa teoriaan syventymisestä. Laadullinen tutkimus on ennemminkin siksakkimaista liikettä teorian ja analyysin sekä analyysin eri vaiheiden välillä – tutkimuksen aineisto sekä aihetta koskeva aiempi tieto ja teoria ovat jatkuvassa vuoropuhelussa. Kuvailen kuitenkin seuraavaksi analyysin etenemistä pääpiirteittäin.

ANALYYSIN KULKU:

1. aineistoon tutustuminen
2. tutkimuksen kannalta olennaisten asioiden poimiminen aineistosta
3. ilmausten työstäminen ja koodaaminen
4. ilmausten luokittelu ja kvantifioiminen
5. kokoavien teemojen ja kantateemojen määrittäminen

Analyyysi on lähtenyt liikkeelle aineistoon tutustumisesta ja sen lukemisesta läpi useaan kertaan. Kuten olen maininnut, sain aineiston työharjoitteluni kautta, missä tehtäviini kuului palautuneiden kyselylomakkeiden vastausten tallentaminen ja juuri harjoittelun myötä kiinnostus työelämässä pärjäämistä koskevia käsityksiä kohtaan heräsi. Aineistoon tutustuminen on alkanut siten jo ennen kuin edes idea koko tutkimuksen tekemisestä oli syntynyt. Kun olin tehnyt päätöksen tutkimuksen

tekemisestä ja sen yleisestä aiheesta, aloitin syvemmän aineistoon tutustumisen. Huomasin, että esitetty avoin kysymys oli vastausten perusteella ymmärretty kahdella eri tavalla. Ensimmäinen kysymyksen ”mistä syystä olet pärjännyt” tulkittiin tarkoittavan sitä, että vastauksessa olisi esitettävä niitä asioita, jotka ovat joko edistäneet tai hankaloittaneet heidän työelämässä pärjäämistään. Toiseksi kysymykseen ajateltiin vaadittavan sellaista vastausta, jossa esitettäisiin millä perusteella vastaaja on kokenut pärjänneensä joko hyvin, kohtalaisesti tai huonosti. Edellisessä kysymyksen tulkintatavassa on siis kyse niistä tekijöistä, joiden vastaajat ovat arvioineet tavalla tai toisella vaikuttaneen heidän pärjäämiseensä työelämässä, kun taas jälkimmäisessä on kyse pärjäämisen indikaattoreista, eli sellaisista asioista, joiden vastaaja näkee indikoivan pärjäämistä ja joihin omaa pärjäämistä suhteutetaan. Vastauksissa saatettiin siten esittää näkemyksiä vain koskien joko pärjäämiseen vaikuttavia tekijöitä tai pärjäämisen indikaattoreita, tai sitten niissä tuotiin esille perusteluja kummastakin näkökulmasta.

Tutkimustehtävän kannalta olennaiset kohdat ja ilmaukset korostin aineistosta perinteisesti tekstistä alleviivaamalla. Toisaalta tämä ei hirveästi auttanut aineiston tiivistämisessä, koska vastauksissa ei juuri ilmennyt kysymyksen tai aiheen vierestä ilmaistuja näkemyksiä vaan lähes kaikkien vastausten sisältö oli kokonaisuudessaan tutkimuksen kannalta relevanttia.

Aineiston hallittavuuden kannalta paljon tärkeämpi oli vastausten typistäminen ja aineiston koodaus. Vastausten typistäminen tapahtui siten, että pyrin jokaisen vastauksen kohdalla erottamaan jokaisen mahdollisen maininnan tai ilmauksen, joka oli tulkittavissa vastaukseksi esitettyyn avoimeen kysymykseen. Pyrin tulkitsemaan ilmaukset mahdollisimman tarkasti siten, että tarkoitetaanko niillä jotakin pärjäämiseen vaikuttavaa tekijää vai pärjäämisen indikaattoria. Mikäli kyse oli pärjäämiseen vaikuttavasta tekijästä, koetin mahdollisuuksien mukaan tulkita myös sen, nähtiinkö kyseisen tekijän edistävän (+) vai vaikeuttavan (-) työelämässä pärjäämistä.

Esimerkki vastauksen typistämisestä ja mainintojen erittelystä:

Olen päässyt sattumalta hyviin tehtäviin ja saanut pitkäaikaisia työpaikkoja: 4-19v. kestäviä. Olen avoin ja pystynyt joustamaan työajoissa sekä rohkeasti oppinut uusia tehtäviä. Iloinen mieli ja rehellisyys kantaa pitkälle! (Vastaus nro. 79)

→ indikaattorit: pääsy hyviin tehtäviin, pitkät työsuhteet

→ vaikuttavat tekijät: sattuma (+), avoimuus (+), joustavuus (+), kyky oppia uutta (+), positiivisuus

(+), rehellisyys (+)

Ilmaisujen koodaaminen tapahtui vastausten tyypistämisen ohella. Koodaamista varten kirjasin ylös kaikki aineistossa esiintyneet merkitykseltään toisistaan poikkeavat maininnat. Esimerkiksi koulutus ja opiskelu esiintyivät aineistossa useassa eri merkityksessä. Koulutuksen muun muassa nähtiin edistävän pärjäämistä, mutta toisaalta koulutus koettiin myös hankaloittajana siinä mielessä, ettei sen hankkiminen välttämättä taannutkaan työtä. Samoin opiskelun työn ohella koettiin auttavan esimerkiksi siten, että se on auttanut työssä jaksamisessa, mutta toisaalta sen esitettiin myös haittaavan työssä pärjäämistä. Koulutus mainittiin myös työelämässä pärjäämistä indikoivissa ilmauksissa: muun muassa oman pärjäämisen arviointia hyväksi perusteltiin sillä, että työskentelee koulutustaan vastaavalla alalla ja toisaalta hyvänä pärjäämisenä esitettiin myös sitä, että oli edennyt työssä tai saanut hyvän työn ilman koulutustakin.

Kävin läpi poimimani ilmaukset kolmeen kertaan varmistaakseni sen, pysyisivätkö tulkintani ilmauksista ja niiden merkityksistä samana. Ensimmäisen läpikäynnin jälkeen ilmauksia oli 570, mutta kahden tarkistuskierroksen ja päällekkäisyyksien karsimisen jälkeen päädyin siihen, että kaikkiaan erilaisia, toisistaan merkitykseltään poikkeavia ilmauksia oli yhteensä 508.

Erilaisista maininnoista 213 oli tulkittavissa siten, että niissä kuvailtiin niitä tekijöitä, jotka ovat tai olisivat voineet vaikuttaa vastaajien työelämässä pärjäämiseen. Koska tutkimuskohteena ovat työelämässä pärjäämiseen liittyvät käsitykset eivätkä yksittäisten ihmisten kokemukset työelämässä pärjäämisestä, olen huomionut kaikki mahdolliset ilmaukset, joissa tavalla tai toisella on tuotu esiin jokin pärjäämiseen vaikuttava tekijä. Tarkoitin tällä sitä, että vastaaja ei välttämättä ole ilmaissut, että jokin tietty asia, esimerkiksi huono esimiestilanne, olisi vaikuttanut hänen pärjäämiseensä, vaan hän on voinut mainita, että hän on pärjännyt huolimatta huonosta esimiestilanteesta. Tällöin, vaikka huono esimiestilanne ei ole vaikuttanutkaan vastaajan pärjäämiseen, hän kuitenkin ilmaisee ajattelevansa, että sillä teoriassa olisi voinut olla jotain vaikutusta. Näistä pärjäämiseen vaikuttavista tekijöistä 61 oli pärjäämistä vaikeuttavia, kun taas edistäviä oli 151.

Kaikista merkitysisällöltään eroavista ilmauksista 240 oli puolestaan ymmärrettävissä siten, että niissä tuotiin esille sellaisia asioita, jotka kuvastavat ja indikoivat työelämässä pärjäämistä. Lisäksi 55 ilmausta oli sellaisia, joita ei yksiselitteisesti voinut tulkita kuvaavan pelkästään joko pärjäämisen syitä tai pärjäämisen mittapuita vaan ne olisivat olleet ymmärrettävissä molemmiin tavoin. Nämä ilmaukset jätin luokittelun ulkopuolelle niiden epämääräisen merkityksen vuoksi.

Esimerkiksi seuraavaa vastaus jätti arvailun varaan sen, mitä sillä oikeastaan tarkoitettiin:

Tehnyt työnsä hyvin. (Vastaus nro. 87)

Työn tekeminen hyvin voisi tarkoittaa edellä esitetystä vastauksessa joko sitä, että tekemällä työnsä hyvin voi edistää työelämässä pärjäämistään, tai sitten sitä, että työn tekeminen hyvin indikoi työelämässä pärjäämistä. Tällaisten epämääräisten vastausten tai monitulkintaisten ilmausten analyysin sivulle jättäminen ei kuitenkaan muodostanut ongelmaa tai merkinnyt tiedon hukkaamista, sillä esimerkiksi työn tekeminen hyvin tuli mainituksi myös muualla aineistossa ja helpommin tulkittavassa muodossa.

Näiden aineistosta poimittujen merkitysyksikköjen pohjalta muodostin koodausrungot erikseen pärjäämiseen vaikuttaville tekijöille ja pärjäämisen indikaattoreille. Koodausrunkojen muodostamisessa on samalla ollut kyse aineiston luokittelusta. Luokittelun perusteena on ollut ilmausten samankaltaisuus siinä mielessä, että niiden on voinut nähdä kuvaavan jotakin samaa asiaa. Esimerkiksi pärjäämiseen vaikuttavina tekijöinä rentous, muutosmyönteisyys ja positiivisuus kuvastavat kaikki jonkinlaista asennetta työelämässä tai suhtautumistapaa työhön. Asennetta kuvastavien ilmaisujen alaluokka puolestaan kuuluu muun muassa osaamista, kykyjä ja taitoja koskevan alaluokan kanssa yksilön omista ominaisuuksista muodostuneeseen yläluokkaan.

Laadullisen lähestymistavan tukena olen käyttänyt myös määrällistä otetta taulukoinnin muodossa. Laskin siis erilaisten ilmausten esiintymismäärää aineistossa. Erityisesti taulukoinnin tarkoituksena oli tuoda esiin ne ilmaisut, jotka esiintyivät aineistossa eniten ja siten antaa vihjeitä siitä, minkälaiset asiat voisivat kuulua pärjäämisrepresentaation tai -representaatioiden ydinosaan.

Analyysin neljä ensimmäistä vaihetta ovat kaikkiaan tapahtuneet hyvin aineistolähtöisesti. Analyysin viimeisen, viidennen vaiheen vuoksi analyysia kokonaisuudessaan voi kuitenkin kuvata *teoriaohjautuneeksi* (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97). Aineiston tiivistämisen ja luokittelun jälkeen siirryin määrittelemään sosiaalisten representaatioiden teorian lähtökohtien mukaisesti sitä, minkälaisista ulottuvuuksista pärjäämiseen liittyvien arvioiden ja käsitysten voi nähdä rakentuvan. Tässä kohtaa huomio kiinnittyi erityisesti siihen, miten erilaiset ilmaukset tai ilmausryhmät erosivat toisistaan ja löytyikö niistä vastakohtaisuuksia. Tätä kautta pyrin löytämään ne kantateemat, joiden varaan käsitykset osaltaan rakentuvat. Mikäli joillekin ilmauksille ei vaikuttanut löytyvän

vastakkaista näkemystä, pidin tätä vihjeenä siitä, että kyseiset ilmaukset kuuluvat todennäköisesti pärjäämisrepresentaation ytimeen. Tällaisia kiistämättömiä teemoja tarkastelin tämän jälkeen suhteessa esiin nousseisiin kantateemoihin ja pyrin löytämään siten ne ilmaukset, joiden kautta kantateemojen eli representaation perifeerisen alueen osasten saattoi nähdä saavan merkityksensä.

6 Analyysin tulokset

6.1 Työelämässä pärjäämisen indikaattorit

Aineistossa ilmenneet erilaiset työelämässä pärjäämiseen liittyvät maininnat olivat karkeasti jaettavissa kahteen ryhmään. Näistä ensimmäinen koostuu sellaisista maininnoista, joissa tuotiin esille niitä asioita, jotka kuvaavat pärjäämistä tai joiden perusteella vastaaja on voinut määrittellä sen, onko hän pärjännyt työelämässä hyvin, kohtalaisesti vai huonosti. Kyse on siis sellaisista asioista, joiden katsotaan liittyvän pärjäämiseen ja jotka indikoivat pärjäämistä. Tietyllä tapaa nämä maininnat ovat vastauksia kysymykseen ”Mikä on pärjäämistä?”.

Taulukko 2. Pärjäämistä indikoivat tekijät ja mainintojen määrät

Yläluokat (n)	Alaluokat (n)
TYÖN OMINAISUUDET (159)	<ul style="list-style-type: none">• Työn sisältö (147)• Mahdollisuudet työssä (9)• Työn ja vapaa-ajan välinen suhde (3)
SAAVUTUKSET TYÖELÄMÄSSÄ (126)	<ul style="list-style-type: none">• Eteneminen (23)• Palkka ja toimeentulo (22)• Eheänä säilyminen (19)• Arvonanto ja status (18)• Suhteutettuna taustatekijöihin (17)• (Työ)kokemukset (13)• Osaaminen ja sen kehittyminen (12)• Työn ja vapaan tasapaino (2)
TYÖSSÄOLO JA TYÖSUHTEET (113)	<ul style="list-style-type: none">• Työllistyminen (45)• Työsuhteen muoto ja kesto (44)• Poissaolot työelämästä (24)
TYÖN TEKEMINEN (101)	<ul style="list-style-type: none">• Työn suorittaminen ja hoitaminen (31)• Työn tekeminen hyvin (18)• Selviytyminen (14)• Jaksaminen (13)• Kunniallisesti ja arvojen mukaan toimiminen (8)• Työn määrä (6)• Työn kehittäminen (6)• Menestyminen (5)
TYÖN TULOKSET (64)	<ul style="list-style-type: none">• Palaute ja työn asettamien tavoitteiden täyttyminen (52)• Oma tyytyväisyys ja omien tavoitteiden täyttyminen (12)
SOSIAALISET SUHTEET TYÖELÄMÄSSÄ (24)	<ul style="list-style-type: none">• Suhteet muihin työntekijöihin, asiakkaisiin, esimieheen ja työnantajaan

Yhteensä aineistossa esiintyi 587 mainintaa, jotka kuvaavat jollain tapaa pärjäämisen indikaattoria. Suurimmassa osassa vastauksista mainittiin yleisesti yhdestä kolmeen työelämässä pärjäämisen

indikaattoria, mutta yhdessä vastauksessa mainintoja oli jopa 11:

Yleisesti: olen koulutustani vastaavassa työssä, palkka on keskitasoa parempi (vrt. koulutus/asema), takana monet YT:t mutta silti töissä edelleen samalla työnantajalla. Yksityisesti: olen luonut/kehittänyt työnantajalle palveluita jotka ovat saaneet kiitosta asiakkailta ja mediassa. Koen että oma panokseni ja persoonani edesauttoi tässä. Olen viihtynyt työelämässä enkä ole kokenut pahemmin stressiä tai uupumusta, enkä ole joutunut tekemään ylitöitä. (Vastaus nro. 504)

Pärjäämisen indikaattoreita koskevat ilmaisut olivat jaettavissa kuuteen pääluokkaan (Taulukko 2): työn sisältöön ja luonteeseen, työn palkitsevuuteen ja kuluttavuuteen, työssäoloon ja työsuhteisiin, työn tekemiseen, työn tuloksiin sekä sosiaalisiin suhteisiin työelämässä. Vaikka pääluokkien muodostumisen ensisijaisena ehtona ei ollutkaan mainintojen määrällinen esiintyvyys, niin erilaiset maininnat jakautuivat näihin pääluokkiin suhteellisen tasaisesti eli kutakin pääluokkaa koskevia ilmaisuja esiintyi aineistossa melko saman verran.

Ensimmäinen pärjäämistä indikoivien tekijöiden yläluokka muodostuu sellaisista merkityksistä, jotka ovat yhteydessä työn ominaisuuksiin liittyviin piirteisiin (Taulukko 2.1).

Taulukko 2.1. Työn ominaisuuksiin liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät

Työ on mielekästä	46	
Työ on vaihtelevaa tai monipuolista	14	
Työ on kutsumusammatti	12	
Työssä viihtyminen	11	
Työ on mielenkiintoista	10	
Koulutusta vastaava työ	9	
Työ on merkityksellinen itselle	9	
Työ vastaa osaamista, taitoja ja kykyjä	8	
Työn haastavuus	8	
Vastuunalainen työ	7	
Mahdollisuus päättää tai neuvotella työajoista	4	
Työ vaikuttaa tai on tärkeä yhteiskunnalle	3	
Työ sopeutuu elämäntilanteisiin	3	
Työ ei stressaa	Työ motivoi	2
Itsenäisyys päättää työstä	Vaikutusmahdollisuudet	2
Mahdollisuudet työssä		1
Työ, jossa tuntee itsensä tärkeäksi		1

Kaikista aineistossa esiintyneistä työn ominaisuuksia koskevista ilmauksista kaikkein yleisimmin mainituksi tuli työn sisältöön liittyviä seikkoja: työn mielekkyys, työn vaihtelevuus ja monipuolisuus, työn kutsumuksellinen luonne, työssä viihtyminen, työn mielenkiintoisuus, työn vastaaminen koulutusta, työn merkityksellisyys itselle, työn vastaaminen omaa osaamista ja omia

kykyjä, työn haastavuus, työn vastuunalaisuus, työn itsenäisyys, työn yhteiskunnallinen merkittävyys, työn stressaamattomuus, työn motivoivuus sekä työn mahdollistama tunne siitä, että on tärkeä. Erityisesti työn mielekkyys näyttää olevan olennainen indikaattori ja mittari, jonka perusteella omaa pärjäämistä arvioidaan, sillä se on selkeästi kaikista työelämän pärjäämistä koskevista indikaattoreista aineistossa useimmiten esiintyvä ilmaus. Samalla työn mielekkyys oli kaikista aineistossa esiintyvistä merkitykseltään erilaisista ilmauksista toiseksi useimmin mainittu heti positiivisuuden jälkeen (ks. Taulukko 3.1.1).

Myös sen, että työ tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia, katsotaan kuvastavan työelämässä pärjäämistä – tosin erittäin selvästi harvemmin kuin työn sisältöä koskevien piirteiden. Esimerkiksi mahdollisuuden päättää tai neuvotella työajoista nähdään indikoivan työelämässä pärjäämistä. Harvoissa tapauksissa myös se, että työ sopeutuu elämäntilanteisiin ja mahdollistaa siten myös työn ulkopuolisen elämän huomioimisen, toimii pärjäämistä kuvastavana tekijänä.

Työn ominaisuuksien lisäksi aineiston perusteella työelämässä pärjäämistä indikoivat erilaiset saavutukset työelämässä (Taulukko 2.2): palkka ja toimeentulo, eheänä säilyminen, eteneminen, arvonanto ja status, osaaminen ja sen kehittyminen sekä (työ)kokemukset.

Taulukko 2.2. Saavutuksiin liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät

Työssä eteneminen		15
Uupumus tai masennus Palkka	Suhteessa koulutukseen	9
Toimeentulo		7
Bonukset, palkankorostukset tai palkkakehitys Monenlaisten töiden tekeminen		6
Kokemuksilla rikastuminen Terveys säilynyt Työpaikan arvostettavuus	Arvostuksen saaminen Ammattinsa osaaminen	5
Ammattitaitojen kehittyminen Omin ansioin		4
Vastuun lisääntyminen Positiivisuus säilynyt Suhteessa ikään	Verrattuna muihin työntekijöihin Asiantuntija alalla Luotettu osaja	3
Työkokemus Suhteessa uran vaiheeseen Moniosaaja	Ammattilainen alalla Työmotivaatio säilynyt Työn ja vapaan tasapaino	2
Mahdollisuudet työssä Osaaminen	Pääsy hyviin tehtäviin	1

Pärjäämistä suhteutetaan niin palkan määrään, saatuihin lisäetuihin tai palkkakehitykseen, kuin sitten myös siihen, että työstä maksetulla palkalla pystyy edes jotenkuten tulemaan toimeen. Saadun

palkan lisäksi pärjäämisen nähdään kuvastuvan työssä tai työuralla etenemisessä, esimerkiksi vastuun tai vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisenä. Samoin pärjäämistä indikoivat arvonannon ja tunnustuksen saaminen sekä jonkinlaisen statuksen saavuttaminen, esimerkiksi se, että yksilö kokee olevansa ammattilainen tai asiantuntija omalla alallaan.

Pärjäämisen ajatellaan kuvastuvan myös siinä, kuinka hyvin oman työnsä tai ammattinsa osaa ja toisaalta kuinka oma osaaminen on kehittynyt. Työkokemuksen karttumisen lisäksi myös muunlaiset kokemukset voidaan nähdä merkiksi pärjäämisestä: eräänlaisena saavutuksena tai työ(elämä)stä saatuna palkkiona pidetään esimerkiksi sitä, että työ on kehittänyt ihmisenä parempaan suuntaan, tai sitä, että on saanut kokea ja tehdä monenlaisia töitä.

Omia saavutuksia työelämässä ja siten työelämässä pärjäämistä arvioidaan myös suhteutettuna erilaisiin taustatekijöihin, kuten koulutukseen ja ikään tai työuran vaiheeseen: aineistossa hyvin pärjäämistä perusteltiin esimerkiksi siten, että on edennyt hyviin työtehtäviin ilman sen kummempaa koulutusta tai että osaa työnsä hyvin siitäkkin huolimatta, että on nuori tai vasta työelämään siirtynyt. Omia saavutuksia verrataan toki myös muihin vertaisiin tai työtovereihin, jolloin esimerkiksi sen, että saa työkavereitaan vastuullisempia tai haastavampia työtehtäviä, nähdään merkitsevän hyvin pärjäämistä.

Edellä mainitut saavutukset koskevat tietyllä tapaa sitä, mitä työltä on saanut tai mitä työ on antanut. Eräänlaisina saavutuksina voidaan pitää myös sellaisia aineistossa esiintyneitä ilmauksia, jotka kuvastavat päinvastoin sitä, kuinka paljon työ on vienyt tai miten joku on onnistunut estämään työn kuluttamasta itseään liikaa. Tällaisissa tapauksissa pärjäämistä ilmaistiin esimerkiksi siten, että joko on onnistunut työelämässä säilyttämään positiivisuutensa, työmotivaationsa tai terveytensä tai sitten on uupunut, masentunut tai muutoin joutunut työelämän kuluttamaksi. Pärjäämiseksi voi nähdä myös sen, että on onnistunut pitämään työn ja vapaan jotenkin tasapainossa, eikä ole antanut työn liiaksi tunkeutua vapaa-ajan elämään.

Kolmanneksi työelämässä pärjäämistä katsotaan indikoivan työssäoloon ja työsuhteisiin liittyvät seikat, joita ovat työsuhteen muoto ja kesto, työllistyminen sekä poissaolot työelämästä (Taulukko 2.3).

Taulukko 2.3. Työssäoloon ja työsuhteisiin liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät

Työllistyminen		29
Pitkät työsuhteet Poissaolot työstä/työelämästä		12
Pitkä työura Vakituinen tai vakaa työ		9
Irtisanomiset, yt-neuvottelut ja lomautukset		8
Työn vaihtaminen Hyvä työpaikka		6
Määräaikainen työsuhde		5
Työpaikan säilyttäminen Työpaikan saavuttaminen	Yhtenäinen työura	3
Työpaikan vaihdot (ei itsenäisesti) Töiden lopettaminen	Osaeläkkeellä oleminen Työtarjoustensaaminen	2

Työuran pituus, työsuhteen muoto ja kesto ovat helposti käytettäviä tai vertailtavissa olevia työelämässä pärjäämisen mittapuita. Pitkät ja vakituiset työsuhteet vaikuttavat melko yksiselitteisesti indikoivan hyvää pärjäämistä, jolloin esimerkiksi määräaikaiset työsuhteet näyttäytyvät kielteisessä valossa. Yhtenä pärjäämisen merkinä pidetään myös työtarjoustensaamista. Työuraan ja työsuhteisiin liittyen pärjäämistä voi ajatella kuvastavan myös sen, kuinka paljon on itse voinut työsuhteistaan päättää. Tällöin esimerkiksi työpaikan vaihtaminen vaikuttaa myönteiseltä pärjäämiseltä silloin, kun yksilö on itse aktiivisesti pyrkinyt siihen, kun taas työsuhteen päättyminen työnantajan taholta voi toimia osoituksena huonosti pärjäämisestä.

Työelämässä pärjäämisen voi nähdä ilmenevän myös siinä, miten yksilö on ylipäättään onnistunut työllistymään. Työmarkkinatilanteen ollessa mahdollisesti hankalampi tai epävarmempi jo sitä, että on pystynyt jotenkin työllistymään, voi pitää myönteisenä pärjäämisen merkinä. Samoin pärjäämisestä saatetaan nähdä myös se, että työttömyysjaksoja on ollut vain vähän tai että ne ovat olleet lyhyitä. Lisäksi irtisanomisten, yt-neuvottelujen ja lomautusten välttäminen tai niistä selviytyminen ja työpaikan säilyttäminen voivat kuvastaa pärjäämistä.

Toisaalta, jos oletuksena tai toiveena on eheä ja katkeamaton työura, voi pieninkin poissaolo työelämästä aiheuttaa särön pärjäämisen arvioon. Yhtenäistä työuraa tai jatkuvaa työssäoloa työelämässä pärjäämisen enteenä pitävä voi esimerkiksi perustella hyvää pärjäämistään siten, ettei hänellä ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja työstä.

Työelämässä pärjäämistä arvioidaan myös suhteessa siihen, mikä on työn tekemisen luonne tai minkälaista työn tekeminen on (Taulukko 2.4) – toisin sanoen, onko työn tekeminen esimerkiksi

suorittamista, hoitamista, selviytymistä, jaksamista vai menestymistä.

Taulukko 2.4. Työn tekemiseen liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät

Töiden suorittaminen		14
Jaksaminen tehdä työtä		13
Työn tekeminen hyvin		11
Aikataulussa pysyminen		8
Työtehtävien osaaminen		7
Haasteiden ja vaikeuksien kohtaaminen		7
Tehtävistä suoriutuminen	Työn kehittäminen	6
Työtä tehty sopiva määrä		6
Omien arvojen mukaan toimiminen		5
Menestyminen		5
Selviytyminen		4
Muiden työntekijöiden avustaminen	Ei ole kilpaillut tai on toiminut kunniallisesti	3
Töiden sujuminen	Työtehtävistä selviytyminen	3

Päivittäistä työelämässä pärjäämistä voi arvioida hyvin arkisella tasolla esimerkiksi viittaamalla siihen, miten on saanut työt suoritettua tai hoidettua, kuinka on onnistunut tai epäonnistunut tekemään työt aikataulussa tai miten töiden tekeminen on yleisesti sujunut. Pärjäämistä indikoi myös se, kuinka hyvin työnsä on pystynyt tekemään ja kuinka hyvin työtehtävänsä osaa. Lisäksi pärjäämistä katsotaan kuvastavan sen, onko tehnyt työtä sopivan määrän, liikaa tai liian vähän.

Erityisen hyvän työelämässä pärjäämisen ajatellaan olevan helposti nähtävillä siinä, että työtä on voinut tehdä menestyksekkäästi. Aineiston perusteella myös se, että yksilö on päässyt kehittämään omaa ja/tai muiden työntekijöiden työtä, on selkeä myönteinen merkki pärjäämistä arvioitaessa.

Pärjääminen näyttäytyy kuitenkin hyvin toisenlaisessa valossa, kun siitä puhutaan jaksamisen ja suoranaisten selviytymiskamppailun kautta. Tällöin pärjäämistä suhteutetaan siihen, onko selviytynyt edes jotenkuten työtehtävästä, -päivästä ja -vuodesta toiseen tai pitänyt pintansa ja jaksanut tehdä töitä haasteiden ja vaikeuksienkin kohtaamisesta huolimatta.

Työelämässä pärjäämistä ajatellaan indikoivan myös sen, että onko voinut tehdä työtään toimimalla omien arvojen mukaisesti. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että hyvänä pärjäämisenä pidetään sitä, että työssään ei kilpaile muiden kuin korkeintaan itsensä kanssa, eikä varsinkaan yritetä kynnärpäätaktiikalla ja muiden yli astumalla parantaa omaa asemaa työssä, työpaikalla tai yleisemmin työelämässä. Kunniallinen toiminta ja työtovereiden avustaminen ovat siten kunnollisen

pärjäämisen merkkejä.

Viides pärjäämisen indikaattoreiden yläluokka koostuu sellaisista maininnoista, joissa työelämässä pärjääminen rinnastuu tehdyn työn tuloksiin (Taulukko 2.5).

Taulukko 2.5. Työn tuloksiin liittyvät indikaattorit ja mainintojen määrät

Palaute	20
Palaute asiakkailta	12
Palaute työnantajalta	7
Onnistumiset	5
Oma tyytyväisyys työnjälkeen Palaute esimieheltä	4
Omien tavoitteiden täytyminen Työn tulokset Palaute yhteistyökumppaneilta	3
Työn asettamien tavoitteiden täytyminen	2
Työnantajan tyytyväisyys työnjälkeen	1

Pärjäämistä mittaavina työn tuloksina voi ensinnäkin pitää työn konkreettisia ja objektiivisesti arvioitavissa olevia tuloksia, kuten esimerkiksi kaupallisella alalla myyntitavoitteiden täyttymistä. Tämänkaltaisia konkreettisia työn tuloksia käytettiin kuitenkin pärjäämisen indikaattorina vain hyvin harvassa vastauksessa. Selvästi useammin omaa pärjäämistä arvioitiin suhteessa muilta ihmisiltä – kuten asiakkailta, työnantajalta, esimieheltä tai yhteistyökumppaneilta – saatuun palautteeseen. Monesti palautteen saamisen rinnalla tuotiin esille myös oma subjektiivinen arvio eli henkilökohtainen tyytyväisyys tekemäänsä työhön tai kokemus työssä onnistumisesta:

Työnantajan palautteen perusteella, asiakkaiden tyytyväisyyden perusteella, olen pärjännyt hyvin, koska olen tehnyt työtä siihen keskittyen ja panostaen. Olen itse tyytyväinen työn tulokseen. (Vastaus nro. 20)

Myös viimeinen, määrällisesti kaikkein pienin indikaattorien yläluokka koostuu sellaisista maininnoista, joissa toiset ihmiset ovat keskeisessä roolissa omaa työelämässä pärjäämistä arvioitaessa: niissä pärjääminen suhteutetaan työelämän sosiaalisiin suhteisiin (Taulukko 2.6). Tästä näkökulmasta pärjääminen ilmenee siinä, kuinka hyvin tulee työssä toimeen muiden työntekijöiden, asiakkaiden, esimiehen tai työnantajan kanssa. Sosiaalisuus ja sosiaaliset suhteet nähtiin kuitenkin vastauksissa useammin pärjäämiseen vaikuttavina kuin sitä indikoivina tekijöinä (ks. luku 6.2).

Taulukko 2.6. Sosiaaliset suhteet työelämässä indikaattoreina ja mainintojen määrät

Työkavereiden kanssa toimeen tuleminen	10
Ihmisten kanssa toimeen tuleminen	5
Muiden työntekijöiden avustaminen Asiakkaiden kanssa toimeen tuleminen	3
Työnantajan kanssa toimeen tuleminen	2
Esimestä voi kunnioittaa	1

Verrattaessa näitä työelämässä pärjäämisen indikaattoreita toisiinsa vastakohtaisuuksien näkökulmasta, havaittavissa on kaksi kantateemaa. Näistä ensimmäinen koskee sitä, mistä tai kenen lähtökohdista pärjäämistä arvioidaan. Puhuttaessa esimerkiksi työn asettamien tavoitteiden täyttymisestä tai muilta saadusta palautteesta omaa pärjäämistä arvioidaan ikään kuin muiden ihmisten silmin tai muiden tahojen asettamien odotusten perusteella – toisin sanoen kyse on yksilön pärjäämisen arvioimisesta työn ja ympäristön lähtökohdista käsin. Toisenlaiset arviot perustuvat puolestaan yksilön subjektiivisiin kokemuksiin ja hänen itse itselleen tai työlleen asettamiin odotuksiin ja tavoitteisiin. Yksilön omista lähtökohdista katsottuna pärjäämistä indikoi siten esimerkiksi se, kuinka paljon työ vastaa ominaisuuksiltaan hänen toiveitaan, miten paljon työ on häntä palkinnut tai kuluttanut tai se, että onko voinut toimia omien arvojensa mukaisesti.

Vaikka edellä kuvatun kantateeman vastakkaiset arvioinnin lähtökohdat eroavatkin toisistaan, ei niitä voi pitää toisilleen täysin vastakohtaisina tai toisensa poissulkevinä näkemyksinä. Vastauksissa on voitu tuoda samanaikaisesti esille arvioita pärjäämisestä niin omista kuin muidenkin lähtökohdista käsin. Samoin mahdollista on myös se, että työn tai ympäristön asettamat tavoitteet ovat yhteneviä yksilön omien tavoitteiden kanssa. Hieman yleisempää kuitenkin oli, että vastauksessa jompikumpi näistä näkemyksistä korostui tai tuli mainituksi yksinään. Vastauksissa tarkasteltiin pärjäämistä jonkin verran useammin omista kuin muiden lähtökohdista käsin katsottuna.

Toisen kantateeman muodostavan vastinparin ääripäät eroavat puolestaan toisistaan jyrkemmin. Tässä kantateemassa on kyse siitä, mitä tai millaista pärjäämisen ajatellaan olevan. Toisessa ääripäässä pärjääminen näyttyy menestymisenä, uralla etenemisenä tai arvostuksen ja työtarjousten saamisena, kun taas toisessa korostuu selviytymisen teema, esimerkiksi nuorallatanssi jaksamisen ja uupumisen välillä, työttömyysjaksot, sairauspoissaolot tai epämiellyttävän työn tekeminen, jotta saisi hankittua edes jonkinlaisen elannon. Näiden kahden ääripään välille sijoittunee ehkä tavanomaisempi työn puurtaminen, kuten töiden hoitaminen ja suorittaminen sekä

ihmisten kanssa toimeen tuleminen. Selviytyminen ja menestyminen esiintyivät teemoina hyvin harvoin toistensa rinnalla samassa vastauksessa, mutta kumpikaan niistä ei myöskään esiintynyt huomattavasti toistaan useammin.

Työelämän sosiaalisiin suhteisiin liittyvien indikaattoreiden sijoittaminen yksiselitteisesti edellä esitettyihin kantateemoihin osoittautui melko hankalaksi. Ne kuitenkin kuuluvat olennaisena osana yhteen kantateemaan, jota käsitellään edempänä luvussa 6.3.

6.2 Pärjäämiseen vaikuttavat tekijät

Toinen aineistossa esiintyneiden ilmaisujen ryhmä koostuu sellaisista maininnoista, jotka liittyvät niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat työelämässä pärjäämiseen (Taulukko 3). Tällaiset maininnat voi nähdä vastauksina kysymykseen ”Millä keinoin työelämässä voi pärjätä?”.

Taulukko 3. Pärjäämiseen vaikuttavat tekijät ja mainintojen määrät

Yläluokat (n)	Alaluokat (n)
YKSILÖN OMINAISUUDET (510)	<ul style="list-style-type: none"> • Asenne (156) • Oma toiminta (156) • Osaaminen, kyvyt ja taidot (125) • Koulutus ja opiskelu (49) • Fyysiset ominaisuudet (20) • Muut (4)
SOSIAALISET SUHTEET (53)	<ul style="list-style-type: none"> • Suhteet työpaikalla (42) • Suhteet työn ulkopuolella ja vapaa-ajalla (8) • Suhteet alalla (2) • Palaute (1)
OLOSUHTEET (31)	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteiskunnallinen tai työmarkkinatilanne (9) • Muutokset työssä (8) • Sattuma ja onni (5) • Koulutus (4) • Lapsuuden ja nuoruuden kokemukset (3) • Työn luonne (2)

Pärjäämiseen vaikuttaviin tekijöihin liittyviä mainintoja esiintyi aineistossa hieman enemmän kuin pärjäämistä indikoivia ilmauksia, yhteensä 594 mainintaa. Monessa vastauksessa mainittiin siis useampiakin vaikuttavia tekijöitä ja enimmillään yhdessä vastauksessa mainintoja oli yhteensä 12.

Kolme neljästä eli selvä enemmistö kaikista erilaisista pärjäämiseen vaikuttaviin tekijöihin liittyvistä maininnoista koski yksilön omia ominaisuuksia. Koska kyseiseen pääluokkaan kuuluvien

ilmausten määrä on niin suuri, on syytä tarkastella myös sen alaluokkia tarkemmin.

Ensimmäinen näistä yksilön omia ominaisuuksia koskevista alaluokista liittyy työhön asennoitumiseen (Taulukko 3.1.1). Noin joka neljäs kaikista vaikuttavista tekijöistä kuvastavista maininnoista koski asennetta. Kaikkein yleisimmin koko aineistossa mainittu yksittäinen pärjäämiseen vaikuttava tekijä oli positiivisuus, joka esiintyi 52 kertaa eli noin joka kahdeksannessa vastauksessa. Positiivisuus oli myös kaikista mahdollisista aineistossa esiintyneistä merkityksistä kaikkein useimmin mainittu. Muita mainittuja työhön suhtautumisen tapoja olivat huumori, sitkeys, myönteinen suhtautuminen uuteen, motivoituneisuus, rohkeus, innokkuus, työmoraali, muutosmyönteisyys, sitoutuminen, rentous, nöyryys, määrätietoisuus, oman työn pitäminen tärkeänä sekä työhön suhtautuminen vakavasti.

Taulukko 3.1.1. Asenteeseen liittyvät maininnat ja mainintojen määrät

Positiivisuus	52	
Huumori	16	
Asenne	14	
Sitkeys	11	
Myönteinen suhtautuminen uuteen Motivoituneisuus	9	
Rohkeus	8	
Innokkuus Työmoraali	7	
Muutosmyönteisyys	5	
Sitoutuminen	4	
Rentous Nöyryys	Määrätietoisuus Oman työn pitäminen tärkeänä	3
Suhtautuminen vakavasti työhön	2	

Toinen yksilön omiin ominaisuuksiin liittyvä alaluokka, johon kuuluvia ilmaisuja mainittiin aineistossa useasti, koskee yksilön omaa toimintaa suhteessa työhön (Taulukko 3.1.2). Tästä näkökulmasta pärjäämistä voi edistää tekemällä työtä työn ehdoilla, esimerkiksi joustamalla, sopeutumalla ja mukautumalla. Toisaalta pärjäämistä voi edistää myös asertiivisuudella, eli pitämällä kiinni omista oikeuksistaan kuitenkin samalla kunnioittaen muiden oikeuksia, näkemyksiä ja mielipiteitä. Myös työn tekemisen vastuullisesti, tunnollisesti, rehellisesti ja luotettavasti sekä muut ihmiset huomioiden ajatellaan vaikuttavan työelämässä pärjäämiseen myönteisesti. Samankaltaisia myönteisiä vaikutuksia nähdään olevan työhön panostamisella, kuten ahkeruudella, tehokkuudella, omiin töihin keskittymisellä, aktiivisuudella, oma-aloitteisuudella, itselle vaativuudella, töiden paiskomisella ja ylipäättään tekemällä työnsä parhaansa mukaan. Myös

tavoitteellisuus työssä, työhön vaikuttaminen ja sen kehittäminen sekä riskien ottaminen nähdään pärjäämiseen vaikuttavina tekijöinä.

Myös oman toiminnan työn ulkopuolella nähtiin vaikuttavan työelämässä pärjäämiseen. Tällöin työssä pärjäämistä voi tukea pitämällä itsestään fyysisesti ja henkisesti huolta sekä erottamalla työn ja vapaa-ajan toisistaan. Lisäksi aiempien nuoruudessa tehtyjen valintojen saatettiin nähdä vaikuttaneen myöhempään työelämässä pärjäämiseen.

Taulukko 3.1.2. Yksilön omaan toimintaan liittyvät tekijät ja mainintojen määrät

Joustavuus		22
Vastuullisuus ja tunnollisuus		21
Rehellisyys		18
Parhaansa tekeminen		17
Ahkeruus		14
Muiden huomioiminen		11
Mukautuminen ja sopeutuminen		8
Itsestä huolehtiminen	Tavoitteellisuus	6
Töiden paiskominen		
Luotettavuus		5
Assertiivisuus		
Omiin töihin keskittyminen		4
Työhön vaikuttaminen ja työn kehittäminen		3
Tehokkuus	Aktiivisuus	2
Oma-aloitteisuus		
Työn ja vapaan erottaminen	Itselle vaatavuus	1
Nuorena tehdyt valinnat	Riskien ottaminen	

Pääasiassa sekä oma asennoituminen että toiminta nähtiin pärjäämistä edistävinä tekijöinä. Joissakin harvoissa tapauksissa niiden saatettiin kuitenkin nähdä jopa hankaloittaneen työelämässä pärjäämistä:

Hyvin, koska olen positiivinen, joustava, empaattinen, kokonaisuuksien hallitsija ja vastuullinen, mutta rento. Näillä ominaisuuksilla olen pärjännyt – monia muita kauemmin – sairaassa työyhteisössä. Huonosti samoista syistä: kyyniset inhoavat positiivista, eikä kukaan usko että minuun sattuu nälvintä, joustavuus vie joskus nöyryytyksen puolelle, ei ole uskottavuutta, empaattisena kärsin kun muita kiusataan, näen kokonaisuudet, mutta minua ei kuunnella. Vastuullisuuteni rasittaa itseäni. Rentous näkyy muille joskus merkitsevän vastuutonta, ei oteta todesta. (Vastaus nro. 89)

Kolmas yksilön omiin ominaisuuksiin liittyvä alaluokka koostuu ilmauksista, jotka koskevat yksilön osaamista, kykyjä ja taitoja (Taulukko 3.1.3).

Taulukko 3.1.3. Osaamiseen, kykyyn ja taitoihin liittyvät tekijät ja mainintojen määrät

Sosiaalisuus ja ihmisten kanssa toimeen tuleminen	31
Halu ja kyky oppia uutta	19
Työkokemus	13
Osaaminen Ammattitaito	12
Monipuolinen osaaminen	10
Yhteistyötaidot	8
Tarkkuus	6
Itsetuntemus	5
Lahjakkuus tai älykkyys	3
Neuvottelutaidot Erityisosaamisalue	Työssäoppiminen 2

Vastausten perusteella työelämässä pärjäämistä edistää hyvin monen tyyppinen osaaminen. Ensinnäkin pärjäämistä voi auttaa työssäoppiminen, työnteossa karttunut kokemus ja ammattitaito sekä mahdollinen erityisosaamisalue. Toisaalta edistävinä tekijöinä pidettiin myös monipuolista ja laajaa osaamista sekä valmiutta, halua ja kykyä oppia uutta. Erityisesti vastauksissa tuotiin usein esille sosiaaliset taidot, kuten ihmisten kanssa toimeen tuleminen sekä yhteistyö- ja neuvottelutaidot.

Vastauksissa myös itsetuntemuksen – oman osaamisen sekä omien taitojen, kykyjen, arvojen, odotusten ja tavoitteiden tiedostamisen – nähtiin vaikuttavan myönteisesti pärjäämiseen. Melko harvoissa tapauksissa pärjäämisen koettiin johtuneen varsinaisesta lahjakkuudesta tai älykkyydestä.

Neljäs – aiempia selvästi harvalukuisempi – yksilön omiin ominaisuuksiin liittyvä alaluokka koostuu koulutusta ja opiskelua koskevista ilmauksista (Taulukko 3.1.4).

Taulukko 3.1.4. Koulutukseen ja opiskeluun liittyvät tekijät ja mainintojen määrät

Koulutus	29
Itsensä kehittäminen	8
Lisä- tai täydennyskoulutus	7
Kouluttautuminen tai opiskelu työn ohella	3
Pohjakoulutus	2

Maininnat koskivat niin muodollista pohjakoulutusta, lisä- ja täydennyskoulutusta sekä kouluttautumista työn ohella, kuin epämuodollisempaa itsensä kehittämistä ja itseopiskelua.

Opiskelun työn ohella nähtiin vaikuttavan positiivisesti pärjäämisen perinteisen osaamisen ja tietotaidon kartuttamisen lisäksi myös siten, että se tuki työssä jaksamista.

Kaikkein harvimmin yksilön omiin ominaisuuksiin liittyen mainittiin fyysiset ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli, ulkonäkö tai terveydentila. Pärjäämistä hankaloittavina tekijöinä mainittiin sekä nuoruus että karttuneempi ikä, ulkonäön puute ja erilaiset sairaudet tai terveysongelmat. Yhdessä vastauksessa miessukupuoli koettiin pärjäämistä edistävänä tekijänä. Tämän lisäksi harvinaisia tai yksittäisiä mainintoja liittyi tarkemmin määrittelemättömiin henkilökohtaisiin asioihin, persoonaan, harrastuksiin ja itsetuntoon.

Yksilön omien ominaisuuksien jälkeen toiseksi eniten, vaikka selvästi harvemmin, mainituksi tuli sosiaalisiin suhteisiin liittyviä tekijöitä (Taulukko 3.2). Pärjäämiseen nähtiin vaikuttavan hyvät sosiaaliset suhteet sekä tuen ja kannustuksen saaminen niin työelämässä olevilta henkilöiltä ja tahoilta kuin työn ulkopuolelta, perheeltä ja ystäviltä. Huono työyhteisön henki sekä hankalat välit esimerkiksi työkavereihin tai esimieheen vaikuttivat toki joidenkin vastaajien mielestä heidän pärjäämiseensä heikentävästi. Yhdessä vastauksessa myös palautteen saaminen koettiin työssä jaksamista ja siten pärjäämistä edistävänä.

Taulukko 3.2. Sosiaalisiin suhteisiin liittyvät tekijät ja mainintojen määrät

Suhde työkavereihin	13	
Tuki läheisiltä	8	
Työyhteisö	7	
Tuki työnantajalta	5	
Suhde työnantajaan	4	
Tuki esimieheltä	Suhde esimieheen	3
Tuki työkaverilta	Suhde johtajiin	
Suhteet alalla	2	
Tuki ja kannustus Palaute	1	

Kolmas työelämässä pärjäämiseen vaikuttavista tekijöistä koostuva pääluokka liittyy niin työelämän kuin yleisemmin myös muun elämän olosuhteisiin (Taulukko 3.3). Tähän luokkaan liittyviä mainintoja esiintyi aineistossa melko harvoin. Ennenpäin pärjäämistä hankaloittavina kuin edistävinä tekijöinä mainittiin muutokset työssä, työttömyys tai muut poissaolot työelämästä, koulutukseen liittyvät julkiset päätökset, kuten oppilinjosten lakkautukset, pohjakoulutus, joka ei taannutkaan työtä, työn luonteen satunnaisuus sekä yleinen kiire ja epävarmuus työssä ja

työelämässä. Lapsuuden ja nuoruuden kokemusten, kuten pienestä pitäen opitun työnteon moraalin, sekä sattuman ja onnen nähtiin puolestaan pääasiassa edistäneen pärjäämistä. Sattumaa ei esimerkiksi kertaakaan esitetty perusteluna arviolle huonosta tai kohtalaisesta pärjäämisestä.

Yhteiskunnallisen tilanteen tai työmarkkinatilanteen nähtiin sekä edistäneen että hankaloittaneen pärjäämistä työelämässä, riippuen esimerkiksi siitä, kuinka helpoksi tai vaikeaksi työelämään siirtyminen ja työllistyminen oli tietyssä ajankohdassa ja tilanteessa koettu. Myös työuran vaihetta käytettiin perusteltaessa sekä hyvää että heikompaa pärjäämistä. Se, että työura oli vasta alkuvaiheessa, nähtiin toisaalta myönteisenä asiana sen vuoksi, että työuran alussa innostusta ja motivaatiota löytyy vielä paljon, kun taas toisaalta työuran alkuvaihe koettiin hankalana puuttuvan työkokemuksen takia.

Taulukko 3.3. Olosuhteisiin liittyvät vaikuttavat tekijät ja mainintojen määrät

Muutokset työssä		8
Sattuma ja onni		5
Yhteiskunnallinen tai työmarkkinatilanne		3
Nuoruuden ja lapsuuden kokemukset		3
Työttömyys tai poissaolo työelämästä Pohjakoulutus Epävarmuus	Koulutukseen liittyvät julkiset päätökset Työuran vaihe	2
Työn satunnaisuus Kiire		1

Kaikkiaan erilaisia pärjäämistä edistäviä tekijöitä mainittiin selvästi useampia kuin pärjäämistä haittaavia tekijöitä. Kaikissa vastauksissa ei ilmaistu sitä, minkälaisia seurauksia mainitulla vaikuttavalla tekijällä oli työelämässä pärjäämiseen. Yksi tällainen maininta liittyi riskien ottamiseen. Vastaajista vain yksi otti esille riskien ottamisen tai kuinka hän ei ole juuri ottanut riskejä työelämässä, eikä hän pystynyt määrittämään oliko siitä ollut pärjäämisen kannalta enemmän hyötyä vai haittaa.

Kaikkien työelämässä pärjäämiseen vaikuttavien tekijöiden on mahdollista nähdä pohjautuvan yhteen kantateemaan, joka rakentuu kahden vastakohtaisen teeman varaan. Ensimmäisessä teemassa korostuvat sellaiset tekijät, joiden perusteella pärjääminen on vahvasti oman toiminnan ja asennoitumisen tulosta. Toisen teeman muodostavat vaikuttavat tekijät puolestaan painottavat sitä, että olosuhteilla tai sellaisilla tekijöillä, joihin yksilöllä ei juuri ole vaikutusmahdollisuuksia, on pärjäämisen kannalta ratkaiseva merkitys. Aiemmin esitettyjä ilmausten luokitteluja ajatellen

yksilön ominaisuuksia korostavien ilmausten voi nähdä kuvastavan sitä oletusta, että pärjääminen on yksilöstä ja omasta toiminnasta kiinni. Vastaavasti yläluokkaan ”Olosuhteet” kuuluvat ilmaukset on nähtävissä vastakkaisen näkemyksen esiin tuojina. Sosiaalisia suhteita koskevat ilmaukset ovat hieman vaikeammin sijoitettavissa suhteessa kantateeman kahteen vastakohtaiseen teemaan. Toisaalta ihmisten kanssa toimeen tuleminen voi ajatella olevan osittain myös yksilön omasta toiminnasta kiinni, mutta taas toisaalta yksilö ei aina voi vaikuttaa siihen, minkälaisen ihmisten parissa hän työskentelee tai tekee yhteistyötä ja miten nämä muut ihmiset reagoivat tai toimivat. Siten sosiaaliset suhteet sijoittuneet kantateeman muodostavien teemojen välimaastoon, kuitenkin hieman painottuen lähemmäs sitä oletusta, että työelämässä pärjääminen on jostain muusta kuin yksilön omasta toiminnasta kiinni.

6.3 Pärjääminen syynä, seurauksena ja jonain siltä väliltä

Edellä olen esitellyt kaikki sellaiset pärjäämiseen liittyvät ilmaisut, jotka ovat selvästi koskeneet joko pärjäämiseen vaikuttavia tekijöitä tai pärjäämistä indikoivia asioita. Näiden kahden ilmaisuluokan voi kuvailla eroavan siten, että toinen liittyy pärjäämiseen syynä ja toinen seurauksena. Pärjäämisen indikaattorit ovat ikään kuin seurausta jostakin toiminnasta tai olosuhteista. Se, että on pärjännyt, tarkoittaa, että on päätenyt johonkin tilanteeseen: on esimerkiksi päätenyt hyviin tehtäviin, voinut nauttia työstään tai saanut riittävästi palkkaa tullakseen toimeen. Syytä, minkä vuoksi joku on tavalla tai toisella pärjännyt, kuvaavat puolestaan pärjäämiseen vaikuttavat tekijät. Niiden johdosta ihminen on päätenyt johonkin tilanteeseen: esimerkiksi määrätietoisuus on voinut johtaa työssä etenemiseen, kova työ toimeentulon saamiseen tai positiivisuus ja yleinen asennoituminen siihen, että vaikeuksistaikin huolimatta työssä on ollut mukavaa.

Kaikkia aineistossa esiintyneitä ilmaisuja ei kuitenkaan ollut mahdollista määrittää kuuluvan vain joko syytä tai seurausta kuvastavien mainintojen luokkaan. Aineistosta löytyi myös sellaisia mainintoja, joista ei ollut mahdollista yksiselitteisesti tulkita niiden merkitystä eli sitä, kuvasiko maininta pärjäämisen syytä vai seurausta. Toiseksi löytyi myös sellaisia mainittuja asioita, joita käytettiin ilmaisessa niin pärjäämisen indikaattoreita kuin pärjäämiseen vaikuttavia tekijöitäkin.

Analyysin myötä nousi esiin kaksi kantateemaa ja kaksi yksittäistä teemaa, jotka koostuvat edellä mainitun kaltaisista seikoista, jotka voivat esiintyä sekä pärjäämisen syynä että seurauksena.

Ensimmäinen näistä kantateemoista koskee sosiaalisia suhteita. Kuten aiempaan on jo esitetty, omaa pärjäämistä sekä arvioidaan että selitetään erilaisiin sosiaalisiin suhteisiin viitaten. Vastauksissa sosiaaliset suhteet piirtyvät kuitenkin selvästi kahteen eri ryhmään, eli suhteisiin työelämässä sekä suhteisiin työelämän ulkopuolella. Omaa pärjäämistä saatettiin suhteuttaa työelämän piirissä tapahtuvaan sosiaaliseen kanssakäymiseen tai palautteen saamiseen, mutta työelämän ulkopuolisia suhteita ei juuri tästä näkökulmasta mainittu. Sekä työelämän sisäisten että ulkoisten suhteiden nähtiin kyllä vaikuttavan työelämässä pärjäämiseen, mutta vain työelämän sosiaaliset mainittiin sekä pärjäämistä edistävinä että sitä heikentävinä tekijöinä, kun taas työelämän ulkopuolisten suhteiden ilmaistiin ainoastaan tukevan pärjäämistä.

Kantateema, joka muodostuu kahdelle ehkä kaikkein vahvimmin toisistaan eroavalle näkemykselle, koskee käsitystä osaamisesta. Toisessa näkemyksessä osaaminen käsitetään jonkin asian mahdollisen hyvänä hallitsemisena, kun taas toisessa näkemyksessä korostuu jatkuvan oppimisen idea. Edeltävän näkemyksen mukaan pärjäämistä suhteutetaan siihen, kuinka hyvin ammattinsa ja tietyn tehtävänsä osaa – tähän voi liittyä myös jonkinlaisen statuksen saavuttaminen tai kokemus siitä, että on ”ammattilainen alalla”. Jälkimmäisessä puolestaan pärjäämiseä nähdään enemmän se, kuinka paljon on pystynyt työssään tai työelämässä kehittymään ja samaan monipuolisia kokemuksia. Tästä näkökulmasta katsottuna pärjäämiseen vaikuttaa kyky ja halu oppia uutta sekä nopeus omaksua uusia asioita tai tehtäviä. Hallitsemisen näkökulmasta taas erityisesti työkokemuksella ja sitä kautta kartutetulla osaamisella on myönteisiä vaikutuksia pärjäämiseen. Verrattaessa hallitsemisen ja jatkuvan oppimisen näkemysten esiintymistä yhdessä kävi ilmi, että ne ovat tulleet mainituiksi vain harvassa vastauksessa samanaikaisesti.

Koko aineistosta nousi esiin vain kaksi yksittäistä teemaa, joille kummallekaan ei ollut löydettävissä vastinparia tai vastakkaista näkemystä. Ensimmäinen näistä koskee rehellistä ja kunniallista toimintaa, joka edellä kuvatulla tavalla toimii sekä pärjäämistä indikoivana että sitä edistävä tekijänä. Toinen teema puolestaan pohjautuu ideaan parhaansa tekemisestä: se, että on aina tehnyt tai pyrkinyt tekemään parhaansa työelämässä, voi itsessään olla jo pärjäämisen merkki, mutta samalla työnsä tekemistä parhaansa mukaan pidetään myös pärjäämistä edistävä tekijänä.

Sekä kunnialliseen toimintaan että parhaansa tekemiseen liittyviä suoria ilmauksia ei esiintynyt aineistossa kovinkaan huomattavaa määrää. Kunniallisuus tai rehellisyys mainittiin sellaisinaan koko aineistossa vain 21 kertaa. Työn tekeminen parhaansa mukaan tai hyvin mainittiin puolestaan 28 kertaa. Kuitenkin tavalla tai toisella kumpikin vaikutti tulevan implisiittisesti lähes jokaisessa

vastauksessa esiin.

Abricin (2001) kolmesta representaation ytimen tunnistamistavasta työn tekeminen parhaansa mukaan sekä rehellisyys ja kunniallisuus täyttävät näistä kahden kriteerit. Vaikka parhaansa tekemisellä ja rehtiydellä ei näytäkään olevan ilmaisullista arvoa, eli ne eivät esiinny sellaisinaan aineistossa erityisen useasti, on niillä silti sekä symbolista että assosiatiivista arvoa, eli ne ovat yhteydessä hyvin moneen muuhunkin pärjäämistä koskevaan teemaan ja parhaansa tekemisen ja rehtiyden idean kautta muiden teemojen voi nähdä saavan merkityksensä. On myös muistettava, että ilmaisullinen arvo ei ole Abricin (emt.) mukaan välttämättä yhtä herkkä paikantamaan representaation ydinaineista kuin kaksi muuta arvoa. Lisäksi, kantateeman ideaa mukailleen, työn tekeminen parhaansa mukaan sekä rehellisyys ja kunniallisuus ovat ainoita kyseenalaistamattomia teemoja, mikä viittaa hyvin vahvasti niiden sijoittumisesta pärjäämisrepresentaation ytimeen – tarkemmin sanottuna yhden ainoan representaation ytimeen, sillä viitteitä tai perusteita useammalle representaatiolle ei ollut aineiston perusteella löydettävissä.

7 Tulkinta

7.1 Käsitukset työelämässä pärjäämisestä

Tulosten perusteella suomalaiset työkäiset jakavat yhden – tosin hyvin monisyisen ja dynaamisen – työelämässä pärjäämisen sosiaalisen representaation (Taulukko 4). Se, että suomalaiset jakavat yhden työelämässä pärjäämisen sosiaalisen representaation ei tarkoita sitä, että kaikilla olisi yksiselitteisesti samanlaiset tavoitteet työelämässä ja toiveet työelämälle. Kyse on siitä, että suomalaiset tunnistavat ja jakavat käsityksen työelämässä pärjäämisen yleisistä piirteistä, riippumatta siitä, minkälaisia henkilökohtaisia näkemyksiä heillä kyseisestä asiasta on. Rakenteellisesti pärjäämisen representaation ydin muodostuu kahdesta teemasta: parhaansa tekemisestä sekä rehdistä ja kunniallisesta toiminnasta. Nämä kaksi teemaa antavat representaation muille, perifeerisellä alueella sijaitseville osille niiden merkityksen. Toisaalta perifeeriset osat antavat representaation ytimelle ilmaistavissa olevan muodon ja siten tekevät representaation ydinideat konkreettisella tavalla ymmärrettäviksi ja ilmaistaviksi.

Työelämässä pärjäämisen representaatio liittyy vahvasti siihen, että tekee työnsä niin hyvin kuin vain pystyy. Työtä tehdään ahkerasti, vastuuntuntoisesti, tehokkaasti ja tarkkuudella. Ajatuksena on, että tällä tavoin on mahdollista saada kiitosta tekemästään työstä. Pyrkimys parhaansa tekemiseen liittyy myös siihen, että työtä ja työntekoa pidetään itsessään niin arvokkaana asiana, että siihen halutaan panostaa parhaiden kykyjensä ja osaamisensa mukaan. Vaikeuksia kohdatessa tai tehdessä työtä vaikeissa olosuhteissa jos tekee työnsä kaikesta huolimatta parhaansa mukaan, voi ainakin säilyttää kunniansa omissa ja muiden silmissä.

Edelliseen vahvasti kietoutuneena, toisena pärjäämisrepresentaation ydinteemana on kaiken toiminnan rehtiys ja kunniallisuus. Pärjäämiseen käytettävien keinojen on oltava sellaisia, että niiden takana voi seisoa hyvillä mielin. Työelämässä pärjätäkseen on tehtävä parhaansa, mutta kuitenkin myös muita ihmisiä kunnioittaen. Toisia työtä tekeviä ei saa vähätellä eikä kiusata. Vastavuoroinen avunanto ja tukeminen on suotavaa ja sitä arvostetaan. Kilpailua pyritään käymään vain itsensä eikä muiden kanssa. Toisaalta työelämän olosuhteet saattavat toisinaan johtaa tilanteisiin, joissa työ voi syystä tai toisesta edellyttää epäkunnialliseksi tai epärehelliseksi koettua käytöstä, kuten kilpailua tai oman edun tavoittelua muista piittaamatta. Tämän vuoksi se, että on

kaikesta huolimatta pyrkinyt toimimaan omien arvojen mukaisesti, on jo itsessään tulkittavissa pärjäämisen merkiksi.

Taulukko 4. Työelämässä pärjäämisen sosiaalinen representaatio ja sen rakenne

YDIN
Teema 1: Työn tekeminen parhaansa mukaan Teema 2: Rehellisin ja kunniallisin keinoin toimiminen
PERIFERIA
Kantateema 1: Sosiaaliset suhteet työelämässä – suhteet yksityiselämässä Kantateema 2: Osaaminen hallitsemisena – osaaminen oppimiskyynä Kantateema 3: Pärjääminen on itsestä kiinni – pärjääminen on olosuhteista kiinni Kantateema 4: Pärjääminen omista lähtökohdista – muiden lähtökohdista arvioituna Kantateema 5: Pärjääminen menestymisenä – pärjääminen selviytymisenä

Aineiston analyysin perusteella työelämässä pärjääminen ei suomalaisten mielestä tarkoita ainoastaan yksin puurtamista tai yksilökeskeistä omien etujen tavoittelua ja saavuttamista. Pärjäämiseen liittyy vahvasti myös sosiaalinen aspekti. Työn ulkopuolisten sosiaalisten suhteiden nähdään pääasiassa tukevan työelämässä pärjäämistä. Töissä muiden ihmisten tuki ja ihmisten kanssa toimeen tuleminen vaikuttavat myös työelämässä pärjäämiseen, jolloin pärjääminen ei ole aina pelkästään yksilön omasta ponnistelusta kiinni. Toisaalta, kun pärjääminen nähdään sosiaalisena ilmiönä, voivat hankaliksi koetut työtoverit ja esimiehet tai huono työyhteisön yleinen ilmapiiri myös vaikuttaa negatiivisesti työssä pärjäämiseen. Työelämän sosiaaliset suhteet liittyvät pärjäämiseen myös siten, ihmisten kanssa toimeen tuleminen, oli sitten kyse työnantajasta, esimiehestä, asiakkaista tai työkavereista, vaikuttaa jo itsessään merkitsevän työelämässä pärjäämistä. Parhaansa tekeminen ja kunniallinen toiminta näyttäytyvät siten tästä kantateemasta katsottuna hyvien sosiaalisten suhteiden muodossa. Tähän sosiaalisten suhteiden kantateemaan vedoten omaa työelämässä pärjäämistä perusteltiin noin joka neljännessä avoimessa vastauksessa ja erityisesti korostettiin enemmän työelämän sisäisiä kuin sen ulkopuolisia sosiaalisia suhteita. Sosiaalisten suhteiden keskeisyys suomalaisten työelämää koskevissa käsityksissä on tuttu havainto myös aiemmista tutkimuksista (esim. Haavisto 2010; Lehto & Sutela 2008; ks. luku 2.2).

Osaamisen kantateeman kautta parhaansa tekeminen saa puolestaan konkreettisemmän muodon joko jonkin taidon tai alueen mahdollisimman hyvänä hallintana tai sitten jatkuvana uuden oppimisena. Nämä vastakkaiset näkemykset osaamisen luonteesta muistuttavat melko paljon Sennettin (2007) hahmottelemaa eroa aiemmin työelämässä arvostetun käsityöläismäisen ammattimaisuuden ja nykyisin oletetun potentiaalisen kyvykkyyden tai ”pään vaihtamisen” välillä. Erityisesti suomalaisten käsitys osaamisesta jonkin taidon tai alan hallintana sopii hyvin yhteen käsityöläismäisen ammattimaisuuden määritelmän kanssa. Toisaalta osaamisen kykyä ja halua jatkuvaan oppimiseen näkevät vastaajat eivät yhtä voimakkaasti korostaneet kuitenkaan sitä, että uuden oppimisen ohella vanhat tiedot tulisivat turhiksi tai että ne pitäisi suoranaisesti unohtaa, niin kuin Sennett hieman dramaattisemmin kuvaa. Suurimmaksi osaksi uuden oppimisesta puhuttiin varsin myönteisessä mielessä. Kyky jatkuvaan uuden tiedon omaksumiseen edistää työelämässä pärjäämistä, mutta uuden oppiminen ja työssään kehittyminen nähdään myös itsessään tavoittelemisen arvoisina asioina. Kehittymisen ja osaamisen kartuttamisen tärkeys suomalaisille onkin jo entuudestaan todettu seikka (esim. Haavisto 2010). Kaikkiaan osaamisen kantateema nousi esiin lähes joka neljännessä vastauksessa. Näistä vastauksista selvästi useammassa osaamisen – ja sitä kautta myös pärjäämisen ja parhaansa tekemisen – nähtiin liittyvän jatkuvaan uuden oppimiseen. Tästä ei välttämättä kuitenkaan voi tehdä sellaista johtopäätöstä, että Sennettin (2007) ennustus käsityöläismäisen ammattimaisuuden ja sen arvostuksen katoamisesta olisi käymässä toteen. Pikemminkin voi sanoa, että tällä hetkellä sekä käsityöläismäinen ammattilaisuus sekä kyky jatkuvaan uuden oppimiseen ovat kumpikin tahoillaan työtä tekevillä arvostettuja ominaisuuksia.

Kaikkein eniten vastauksissa perusteltiin omaa pärjäämistä työelämässä vedoten pärjäämiseen vaikuttavien tekijöiden kantateemaan eli siihen, onko pärjääminen yksilöstä itsestä vai olosuhteista kiinni. Kyseinen kantateema esiintyi kolmessa viidestä vastauksessa eli selvästi yli puolessa vastauksista. Se, että pystyy tekemään parhaansa ja toimimaan rehdisti ja kunniallisesti työelämässä, on suomalaisten mielestä hyvin vahvasti kiinni yksilön omasta toiminnasta, asenteesta ja omista ominaisuuksista. Erityisesti positiivinen asenne, sosiaalisuus, koulutus, joustavuus sekä vastuullisuus ja tunnollisuus mainittiin useasti työelämässä pärjäämisen kannalta valttikortteina. Suhteellisen harvassa vastauksessa oman pärjäämisen nähtiin riippuneen täysin tai edes osittain olosuhteista. Kuten aiemminkin on jo todettu, suomalaiset ovat siten hyvin itsellisiä ja tähdentävät omaa panostaan työssä (Ylöstalo 2007; Haavisto 2010). Aineistossa itsellisyyden korostaminen tuli esiin myös esimerkiksi siten, että mainittaessa suhteet alalle niiden oletettiin kyllä vaikuttavan työelämässä pärjäämiseen, mutta kukaan ei ilmaissut itse hyötyneensä suhteista. Samoin saatettiin erityisesti korostaa sitä, että eteneminen työelämässä on tapahtunut vain omien ansioiden vuoksi

eikä suhteiden avulla:

Olen työskennellyt "maalarihommissa" opiskelujen ohessa, toiminut asiantuntija/kehitystehtävissä, 10 hengen esimiehenä ja nyt olen 80 hlön yksikön johtaja. En koe urakehitystä tärkeänä millään tavalla, työn täytyy olla mielekästä ja palkitsevaa niin henkisesti kuin rahallisesti. Kaikki työsuhteet olen solminut pelkästään omien ansioiden perusteella ja kaikki palkankorotukset ovat tulleet työnantajan ehdotuksesta. 15-vuotiaasta asti olen työskennellyt kotimaatilalla, 18-vuotiaasta asti vastannut siitä ansiotyön ohella. (Vastaus nro. 200.)

Suomalaisten käsityksissä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat heidän työelämässä pärjäämiseensä, on kuitenkin havaittavissa myös ristiriitaisuutta. Sosiaalisten representaatioiden käsittein näissä käsityksissä on nähtävissä kognitiivista monitahoisuutta eli ilmiön tarkastelua ristiriitaisin perustein. Vaikka pärjäämisessä korostetaan hyvin vahvasti omaa toimintaa ja itsellisyyttä, pidetään kuitenkin pärjäämisen kannalta tärkeinä myös hyviä sosiaalisia suhteita, kuten edellä on mainittu. Samoin mielenkiintoiselta vaikuttaa se, että vaikka pärjäämisen katsotaan olevan yksilöstä itsestään kiinni, niin kuitenkin vastoinkäymisiä kohdatessa kohtalaisen tai huonon pärjäämisen perustellaan johtuneen olosuhteista. Tämän perusteella voisi sanoa, että suomalaisten käsityksissä työelämässä pärjäämisestä elätellään ideaalia itsellisyydestä ja omillaan pärjäämisestä, vaikka todellisuudessa arvostetaan myös sitä, että työpaikalla kaverin apuun voi aina luottaa. Samoin tulkitsisin heikomman pärjäämisen perustelemisen huonoilla olosuhteilla samankaltaisena yrityksenä suojella oma kunniallisuuttaan – osoittamalla olosuhteet syyksi heikolle pärjäämiselleen yksilö onnistuu pitämään kiinni siitä ideasta, että hän on tai olisi kuitenkin halunnut pyrkiä tekemään parhaansa.

Neljännessä kantateemassa, joka koskee pärjäämisen arvioinnin lähtökohtia, erottelu yksilön ja ympäristön välillä ei näyttäydä aivan yhtä ristiriitaiselta tai jyrkältä. Omaa pärjäämistä on mahdollista arvioida luontevasti niin yksilön omista toiveista ja tavoitteista kuin työelämän tai muiden ihmisten odotuksista käsin. Näistä kahdesta lähtökohdasta omaa pärjäämistä suhteutettiin kuitenkin selvästi useammin omiin henkilökohtaisiin toiveisiin. Vastauksissa nousivat kaikkein useimmin esiin erilaiset työn sisältöön liittyvät piirteet ja niistä erityisesti työn mielekkyys. Myös tietyn tasoisien palkan ja toimeentulon saaminen sekä työssä tai työuralla eteneminen esiintyivät melko monessa vastauksessa. Toisaalta useassa vastauksista huomioitiin samanaikaisesti myös ulkopuolisten arviot yksilön työssä pärjäämisestä ja palautteen saamista niin asiakkailta, esimieheltä kuin muilta työtovereilta pidettiin toivottuna asiana. Kaikkiaan vastaajien arvioinneissa tuotiin esille sellaisia asioita, joita suomalaisten on jo aiemmissa tutkimuksissa todettu pitävän tärkeänä työelämässä.

Viimeinen kantateema, joka koskee pärjäämisen eli parhaansa tekemisen ja kunniallisen toiminnan rinnastamista joko menestymiseen tai selviytymiseen, esiintyi lähes joka toisessa vastauksessa. Menestymistä tai selviytymistä määriteltessään vastaajien voi ajatella verranneen omaa tilannettaan niin kutsuttuun pärjäämisen prototyyppiin (Moscovici 1984, 31–33, 47) eli siihen, minkälaisena pärjäämisen yleisimmin oletetaan ilmenevän. Näin ajatellen prototyyppiin verrattuna menestyminen tarkoittanee pärjäämistä odotuksiin nähden keskivertoa paremmin, kun taas selviytyminen sisältää suuremman määrän sellaisia vastoinkäymisiä, joita ei niin sanottuun tavalliseen työelämään ja siinä pärjäämiseen ehkä oleteta kuuluvan. Menestyminen näkyi vastauksissa useasti pitkinä tai vakaina työsuhteina, työtarjousten saamisena sekä oma-aloitteisina työpaikan vaihtoina, kun taas selviytyminen konkretisoitui vaikeuksina löytää mieleistään työtä tai työpaikkaa ylipäättään, työttömyysjaksoina ja sairauspoissaoloina. Menestymiseen saatettiin yhdistää usein se, että olosuhteet ovat olleet poikkeuksellisen suosiolliset, jolloin työtä tekevä on voinut todellakin toimia parhaan osaamisensa ja kykyjensä mukaisesti. Selviytyminen puolestaan tapahtuu useimmiten sellaisissa olosuhteissa, joissa omien taitojen tai arvojen mukaan toimiminen on syystä tai toisesta erittäin haasteellista ellei jopa täysin mahdotonta. Syynä voi olla myös omaan henkilökohtaiseen tilanteeseen liittyvät tekijät, esimerkiksi se, että on vasta astunut työelämään, minkä vuoksi kokemus on vielä vähäistä ja työt eivät suju sen vuoksi tarpeeksi hyvin tai se, että perheen tilanteen vuoksi on täytynyt lopettaa työt.

Kaikkiaan suomalaisten jakama työelämässä pärjäämisen sosiaalinen representaatio sisältää siis useita erilaisia vaihtoehtoisia näkemyksiä pärjäämisestä. Vaikka pohjimmiltaan suomalaiset ajattelevat pärjäämisessä olevan kyse parhaansa tekemisestä sekä rehdistä ja kunniallisesta toiminnasta, on jokaisella omanlaisensa mielikuva siitä, minkälaisina asioina ne konkreettisesti ilmenevät. Pärjäämiskäsityksen dynaamisuutta, moniulotteisuutta ja laaja-alaisuutta voinee pitää merkinä siitä, että työelämässä pärjääminen on tänä päivänä hyvin monisyinen ilmiö, eikä sen hahmottamiseen arkipäiväisessä ajattelussa riittäisikään yksioikoisempi mielikuva. Voi olla kyse myös siitä, että kaikilla ei ole niin selkeää käsitystä siitä, mitä työelämässä pärjääminen nykyisissä muuttuvissa olosuhteissa vaatii ja millä perustein omaa pärjäämistään voi tai kannattaa arvioida. Tältä osin tämän tutkimuksen tulokset tukevat ainakin jonkin verran sitä olettamusta, että tällä hetkellä esiintyy epävarmuutta siitä, miten työelämässä pärjätäkseen tulisi toimia ja minkälaiden tavoitteiden eteen. Kuitenkin, kuten Sennett (2007) on ilmaissut, ihmiset tarvitsevat edes jonkinlaisen ankkurin, jonka perusteella arvioida omaa toimintaansa ja orientoitua työelämässä. Tällaisena ankkurina suomalaisille on toiminut ja toimii yhä parhaansa tekemisen sekä rehellisen ja

kunniallisen toiminnat ideaalit.

7.2 Työelämän muutos ja käsitykset työelämässä pärjäämisestä

Aineiston analyysin perusteella näyttäisi siltä, että työelämän muutos ja siihen liittyvät työtä tekeviltä vaaditut piirteet ovat yksi olennainen osa suomalaisten arvioissa työelämässä pärjäämisestään. Sopeutuminen, mukautumiskyky, muutosmyönteisyys sekä jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen ideat tulivat hyvin useasti mainituiksi pärjäämistä arvioitaessa. Niiden valossa erilaisiin muutoksiin työelämässä suhtaudutaan melko tyynesti tai jopa innokkaasti ja muutoksia pidetään yleisesti työelämään kuuluvana ilmiönä. Ajatellaan, että hyvin todennäköisesti jokainen työtä tekevä kohtaa työuransa aikana jonkinlaisia muutoksia työnsä olosuhteissa. Muutosten sinänsä ei välttämättä nähdä vaikuttavan työelämässä pärjäämiseen vaan kyse on ennemminkin siitä, kuinka työtä tekevä omalla asenteellaan ja toiminnallaan pystyy tekemään parhaansa muutoksistakin huolimatta.

Edellä esitetystä voi siten päätellä, että suomalaiset ovat vastaanottaneet työelämän muutokset ja omaksuneet ainakin joitain sen vaatimia ominaisuuksia. Toisaalta aivan kaikkiin työelämän asettamiin uusiin vaatimuksiin ei suhtauduta täysin varauksetta. Jotkin muutokset työssä ja työn olosuhteissa nähdään myös suoranaisesti hankaloittavan ellei jopa tekevän lähes mahdottomaksi työelämässä pärjäämisen. Pärjäämisrepresentaatioon pohjautuen työelämässä tapahtuvat muutokset – niin omassa työssä tai työpaikalla kuin laajemmin työelämässä – näyttäytyvät suomalaisille kielteisessä valossa erityisesti silloin, kun niiden koetaan haastavan mahdollisuuksia tehdä työnsä parhaansa mukaan tai jos niiden nähdään tapahtuvan tai ajettavan läpi arveluttavalla ja epärehellisellä tavalla. Suomalaisten pitäessä kiinni sekä parhaansa tekemisen että kunniallisen toiminnan periaatteista tuottavat uuden työn mukanaan tuoma kilpailullisuus, kiivastahtisuus sekä arvaamattomuus lähinnä vain ongelmia. Samoin vaikka joustavuuden ja jatkuvan sopeutumisen vaatimukseen pyritäänkin vastaamaan omalla asennoitumisella ja toiminnalla, aiheuttavat ne silti suomalaisille epävarmuuden tunnetta työelämässä. Tulokset ovat tältä osin yhteneviä aiempien tutkimusten tulosten kanssa; havaintoja kiireestä ja sen haittaavuudesta (esim. Lehto 2006; Antila 2006), työpaikoilla keskinäisten suhteiden jännittyneisyydestä (esim. Forma ym. 2010; Lehto & Sutela 2008), sosiaalisen tuen vähenemisestä (Lehto 2007) sekä yleisistä epävarmuuden kokemuksista (esim. Happonen & Nätti 2000; Lehto & Sutela 2008) löytyy runsaasti.

Työelämän ja sen olosuhteiden muutokset eivät näytä tämän tutkimuksen perusteella ainakaan vielä synnyttäneen tarvetta täysin uudelle erilliselle työelämässä pärjäämisen sosiaaliselle representaatiolle. SRT:n näkökulmasta työelämässä pärjäämisen sosiaalista representaatiota voidaan kuvailla naturalisoituneeksi eli suhteellisen vakaaksi. Vaikka pärjäämisen sosiaalisen representaation perifeerisillä alueilla työelämän muutos näkyikin kantateemoissa, on ydin pysynyt kaikesta huolimatta vahvasti samana. Representaatio työelämässä pärjäämisestä on siten linkittänyt yhteen niin ”vanhan” kuin ”uudenkin” työn ominaisuudet, jolloin tämän päivän työelämässä pärjäämistä yritetään hahmottaa myös jo ennestään tuttujen käsitysten avulla.

Jotta työelämän muuttuvat olosuhteet antaisivat syyn täysin uuden pärjäämisrepresentaation luomiselle, olisi niiden pystyttävä kyseenalaistamaan pärjäämisen ytimen muodostavat parhaansa tekemisen sekä rehdin ja kunniallisen toiminnan periaatteet. Tällaisia mullistavia ideoita voisi olla esimerkiksi se, että työn tekemisen ja työssä olemisen ei nähtäisi velvoittavan ketään antamaan maksimaalista panostaan. Tällöin työ ja työn tekeminen eivät välttämättä olisi enää itseisarvoja. Jos esimerkiksi kiire tai nopea työtahti hyväksyttäisiin osaksi tavanomaisia työn olosuhteita, ei silloin parhaansa tekeminen vaikuttaisi kovin tärkeältä – kunhan työn vain tekee jotenkin siinä ajassa, mikä on annettu.

Uuden pärjäämisrepresentaation muodostuminen voisi johtua myös sellaisista olosuhteista, joissa kilpailu työntekijöiden välilläkin nähtäisiin tavanomaisena, vaadittuna tai toivottuna ja oikeutettuna ilmiönä. Oman edun tavoittelu olisi tällöin vallitseva normi: työkavereita ei tarvitse auttaa ja heille voi olla jopa tyly päästäkseen itse työelämässä eteenpäin. Avoimuus ja rehellisyyskään ei välttämättä olisi aina kannattavaa ja jokainen voisi pitää työn kannalta tärkeät tiedot itsellään omaksi hyödykseen.

Kaikkiaan vaikuttaa kuitenkin melko epätodennäköiseltä, että tällaisia muutoksia suomalaisten pärjäämisrepresentaatiossa olisi tapahtumassa. Yhteistyö ja tasa-arvoisuus työelämässä sekä työ itsessään ovat yhä suomalaisten arvokkaina pitämiä asioita. Kilpailua ei edelleenkään haluta käydä kuin korkeintaan itsensä kanssa. Työtä ei myöskään haluta suorittaa tai tehdä vain joten kuten valmiiksi, vaan koska työtä arvostetaan niin paljon, halutaan se myös tehdä mahdollisimman hyvin. Vaikka työ tulisi kustannustehokkuutta ajavan työorganisaation, työnantajan tai esimiehen mukaan tehdyksi riittävän hyvin, ei se välttämättä kuitenkaan riitä siihen, että työn tehnyt kokisi tyytyväisyyttä tekemästään työstä (Mamia 2009). Kaiken edellä mainitun vuoksi ei ole siten

oletettavaa, että työelämässä pärjäämisen representaatio olisi menettämässä ydinmerkitystään lähitulevaisuudessa. Kaikenlaiset muutokset voivat toki suodattaa pärjäämisrepresentaation perifeerisen alueen kautta, mutta kuitenkin asettamatta uhkaa tämän representaation koossa pitävälle ytimelle eli parhaansa tekemisen sekä rehdin ja kunniallisen toiminnan ideaaleille.

8 Lopuksi

8.1 Työelämässä pärjäämisen ilmiö

Tässä tutkimuksessa lähdettiin liikkeelle Kortteisen (1992) määrittelemästä pärjäämisen eetoksesta tai pärjäämisen pakosta, jota suomalaiset työelämässään vaikuttivat hänen havaintojensa ja tulkintansa perusteella noudattavan. Tähän pärjäämisen eetokseen kuului ajatus siitä, että työelämä on kovaa, mutta silti on pärjättävä, jotta voi säilyttää oman kunniallisuutensa. Toiseksi Kortteisen mukaan käsityksiin pärjäämisestä liittyi olennaisesti itsellisyyden korostaminen ja näkemys siitä, että työelämän kovuudesta selviytyminen on olosuhteistakin huolimatta yksilön omasta toiminnasta kiinni. Tämän tutkimuksen tulosten valossa työelämässä pärjäämisessä on suomalaisten mielestä yhä kyse kunniallisesta toiminnasta ja myös parhaansa tekemisestä. Tässä mielessä siis pärjäämisen eetos on edelleen elinvoimainen. Aineistossa tietynlainen pärjäämisen pakko näyttäytyi esimerkiksi siten, että yksikään vastaajista ei ilmaissut suoranaisesti epäonnistuneensa työelämässä eikä ainakaan omasta syystään. Nekin muutamat, jotka kokivat pärjänneensä huonosti, perustelivat sen johtuneen omasta toiminnasta riippumattomista syistä eli ulkopuolisista tekijöistä ja olosuhteista. Pärjäämisen pakkoon liittyy myös se ilmiö, että useimmiten vastauksissa huonosta pärjäämisestä ei syytetty silkkää huonoa tuuria, vaan aina löytyi jokin selkeä selitys sille, miksi ei ollut onnistunut pärjäämään hyvin. Ainoastaan hyvin pärjänneiden joukossa oli niitä, jotka kokivat sattuman ja hyvän tuurin olleen heidän puolellaan.

Kuitenkin tämän tutkimuksen tulosten perusteella tämän päivän suomalaisten käsitykset työelämässä pärjäämisestä vaikuttavat eroavan Kortteisen parinkymmenen vuoden takaisista havainnoista ainakin kahdella tavalla. Ensinnäkin, työelämän kovuutta ei näytetty korostavan erityisen paljon. Osa vastaajista toki näki pärjäämisen omalla kohdallaan olleen selviytymiskamppailua, mutta kyse ei kuitenkaan ollut valtaosasta vastaajia. Aivan yhtä useasti pärjääminen rinnastui työssä ja työelämässä menestymiseen, kuten itsensä kehittymiseen, hyviin ja monipuolisiin kokemuksiin, arvonannon saantiin ja pääsyyn tekemään vastuunalaista työtä. Toiseksi suomalaisten pärjäämiskäsityksissä on havaittavissa muutosta siinä, kuinka vahvasti työelämässä pärjääminen nähdään yksilökeskeisenä ilmiönä eli kuinka paljon pärjäämisessä katsotaan olevan kyse yksilön omista ominaisuuksista ja toiminnasta. Oman pärjäämisen perustellaan yhä paljolti johtuneen omasta asennoitumisesta ja panoksesta, mutta samaan aikaan rinnalla esiin tuodaan se,

kuinka erilaiset sosiaaliset suhteet niin työelämässä kuin se ulkopuolellakin vaikuttavat myös yksilön työelämässä pärjäämiseen. Hyviä sosiaalisia suhteita pidetään muutenkin työelämässä tärkeinä ja tavoittelemisen arvoisina. Siten vaikuttaisi siltä, että vaikka omillaan pärjäämisen ihannointi ehkä häilyykin edelleen taustalla, näkevät suomalaiset kuitenkin työelämässä pärjäämisen olevan (ainakin osittain) myös sosiaalinen ilmiö.

Tässä tutkimuksessa on lähdetty liikkeelle siitä oletuksesta, että muutokset työelämän olosuhteissa ja kulttuurissa synnyttävät osaltaan tarpeen myös työtä tekevien työtä koskevien käsitysten ja toiminnan muuttumiselle. On kuitenkin huomioitava, etteivät muutokset työtä tekevien ajattelu- ja toimintatavoissa ole vain yksiselitteisesti ja suoraan seurausta työn olosuhteiden muutoksista. On esitetty, että työelämän olosuhteiden lisäksi myös työtä tekevät ihmiset itse ovat osa muutosta ja että muutosta olisi tapahtumassa myös siinä, minkälaisia asioita he pitävät tavoittelemisen arvoisina työelämässä. Esimerkiksi Florida (2005) on amerikkalaisessa kontekstissa tekemiensä tulkintojen perusteella enteillyt niin kutsutun luovan luokan esiinmarssia. Tähän luovaan luokkaan kuuluvia yhdistää hänen mukaansa luova eetos, jonka perusteella arvossa pidetään erityisesti luovuutta, yksilöllisyyttä, erilaisuutta, itseilmaisua sekä meriittejä ja vertaistunnustusta. Luova luokka korostaa työssä myös ahkeruutta, haasteellisuutta ja virikkeellisyyttä.

Toisen esimerkin näkemyksistä työtä tekevien toiveiden ja tavoitteiden muuttumisesta tarjoaa Inglehartin ja Bakerin (2000) havainnot arvojen muutoksesta tai modernisoitumisesta kansainvälisellä tasolla. Heidän mukaansa erityisesti taloudellisesti kehittyneemmissä maissa, joihin Suomikin kuuluu, on nähtävissä itseilmaisullisten tai itsensä toteuttamisen arvojen korostuminen suhteessa perusturvallisuuteen liittyviin arvoihin. Tällä tarkoitetaan sitä, että maissa, joissa hengissä selviytyminen on jo lähes itsestäänselvyys, arvojen painottuminen siirtyy enenevässä määrin fyysisestä ja taloudellisesta turvallisuudesta kohti subjektiivista hyvinvoinnin ja elämänlaadun kokemusta.

Muutos ja pysyvyys niin työelämässä kuin sitä koskevissa käsityksissä ovat alati kiinnostuksen ja keskustelun kohteena. Todennäköisesti useimmat ovat taipuvaisia ajattelemaan, että muutos ja pysyvyys esiintyvät rinta rinnan (esim. Järvensivu 2010; Julkunen 2008). Richard Floridaa (2005) lainatakseni muutoksissa harvemmin lienee kyse mullistavista tai järjestyttävistä, ”suurista pamauksista”, vaan enemmän vanhan ja uuden sulaumasta. Kuten tässäkin tutkimuksessa todettiin, suomalaisten työelämässä pärjäämisen sosiaalinen representaatio on sulauttanut itseensä niin

vanhaan kuin uuteenkin työelämään liitettyjä piirteitä.

Tässä tutkimuksessa havaitun suomalaisten työelämässä pärjäämistä koskevan sosiaalisen representaation ymmärtämisestä tai tiedostamisesta voi ajatella olevan hyötyä niin työtä tekeville kuin työtä tarjoaville tahoille. Työtä tarjoavien tahojen tai työorganisaatioiden kannalta pärjäämisrepresentaation parempi ymmärtäminen tarjoaa esimerkiksi keinon hahmottaa tapoja, joiden avulla mahdolliset muutokset voitaisiin arvioida etukäteen ja esittää ne työtä tekevien kannalta mielekkäästi, jotta muutosten toteuttaminen voisi onnistua sujuvammin myös työtä tekevien ja heidän hyvinvointinsa näkökulmasta. Työtä tekeville pärjäämisrepresentaation tiedostaminen voi puolestaan toimia esimerkiksi oman työelämää koskevan toiminnan peilinä tai keinona itseymmärryksen lisäämiseksi. Omien pärjäämiskäsitysten reflektointi suhteessa muihin vaihtoehtoihin työelämässä pärjäämistä koskeviin näkemyksiin voi tarjota uusia mahdollisuuksia nähdä oma pärjääminen myönteisemmässä valossa. Näen, että yksilön tyytyväisyys omaan työelämässä pärjäämiseensä on tosiasiallisten kokemusten lisäksi riippuvainen myös siitä, kuinka tai mistä näkökulmista omaa pärjäämistään arvioi. Siten oman pärjäämisensä hahmottaminen uudella tavalla voi osaltaan vaikuttaa myönteisesti tyytyväisyyteen omasta pärjäämisestä ja sitä kautta myös yksilön hyvinvointiin ja onnellisuuteen.

8.2 Tutkimuksen arviointia

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus nojaavat paljolti siihen, kuinka tutkija pystyy sekä esittämään että perustelemaan tekemänsä ratkaisut ja päätelmät mahdollisimman selkeästi ja yksityiskohtaisesti. Tällä tavoin tutkija tarjoaa lukijalle paremman mahdollisuuden tutkimuksen eri osa-alueiden arviointiin sekä tarvittaessa myös tutkimuksen tai analyysin toistamiseen. Koska laadullinen analyysi on monesti valmiiden ja yksiselitteisten ohjeiden puuttumisen vuoksi luonteeltaan hyvin soveltaa ja tapauskohtaista, jää tutkijan vastuulle raportoida ratkaisunsa tarpeeksi kattavasti. (Räsänen 2005, 94, 97–98.) Tämän mielessä pitäen olen pyrkinyt perustelemaan ja raportoimaan tekemäni valinnat niin aineiston hankintaan, sen analyysiin kuin havaintojen tulkintaankin liittyen parhaani mukaan. Olen myös pyrkinyt kuvaamaan itse aineiston riittävän kattavasti. Aineiston runsaudesta ja vivahteikkuudesta johtuen sen kaikkia yksityiskohtia en kuitenkaan ole voinut raportoinnissa tuoda esille.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston sopivaa määrää ei välttämättä voi kovin yksiselitteisesti määrittellä. Yhden tavan lähestyä tätä ongelmaa tarjoaa saturaation eli kylläntymisen käsite (Eskola & Suoranta 1996). Saturaation näkökulmasta aineistoa on silloin riittävästi, kun lisäaineisto ei tuo enää tutkittavasta ilmiöstä mitään uutta esille, vaan aineisto alkaa ikään kuin toistaa itseään. Tässä tutkimuksessa aineiston määrä oli siten ehkä tarpeettomankin runsas, sillä noin 250 vastauksen läpikäymisen jälkeen uusia, merkitykseltään erilaisia ilmauksia oli löydettävissä melko vähän. Ottaen huomioon kuitenkin sen, miten tulkinnanvaraisia osa aineiston vastauksista oli, antoi aineiston suuri määrä hyvän mahdollisuuden tulkintojen vertailemiselle, tarkistamiselle ja vahvistamiselle.

Tutkimuksen olisi voinut toteuttaa myös toisenlaisella aineistolla. Erityisesti haastatteluiden avulla pärjäämiselle annetut merkitykset olisivat voineet olla ehkä vahvemmin lähempänä haastateltujen omia merkityksiä verrattuna avointen vastausten ja niiden merkitysten melko suureen tulkinnanvaraisuuteen. Toisaalta haastattelujen toteuttaminen taustoiltaan yhtä laajalle työikäisten ihmisten kirjolle kuin tämän tutkimuksen aineistossa olisi hyvin hankalaa. Ajatellen tutkimustehtävää ja pyrkimystä kartoittaa hyvin laajalti suomalaisten työikäisten keskuudessa jaettuja käsityksiä työelämässä pärjäämisestä voi käytetyn aineiston ajatella soveltuneen tehtävän suorittamiseen hyvin.

Myös tulkintakehykseksi valittu sosiaalisten representaatioiden teoria osoittautui analyysin kannalta toimivaksi. Ilman sosiaalisen representaation rakennenäkökulmaa analyysin tulokset olisivat jääneet melko jäsentymättömiksi, sillä pelkän aineiston tiivistämisen ja luokittelun perusteella havainnot olisivat olleet vain suhteellisen irrallisia, eikä niiden perusteella olisi pystynyt kuvaamaan ilmiön logiikkaa kokonaisuudessaan. Vaikka sosiaalisten representaatioiden teoriaa ja sen käsitteitä on kritisoitu epätarkkuudesta tai -määräisyydestä, koin, että esimerkiksi representaation ytimen ja toisaalta kantateeman käsitteen joustavuus mahdollistivat sen, että pystyin hyödyntämään niitä tutkimuksessani aineistoon ja analyysiin soveltuvasti. Toisaalta määrittäessä sitä, onko pärjäämisestä mahdollisesti olemassa samanaikaisesti useampia sosiaalisia representaatioita, olisivat tarkemmin muodostetut ohjeet tai kriteerit olleet toivottuja.

Tutkimustulosten yleistettävyyden näkökulmasta voinee sanoa, että tutkimuksessa havaittu työelämässä pärjäämisen sosiaalinen representaatio ei rajoitu vain aineistoon, vaan sen voi perustellusti nähdä olevan kaikkien suomalaisten työikäisten jakama tai tunnistama. Tätä näkemystä tukee ensinnäkin aineiston suuri määrä, mutta myös taustoiltaan erilaisten vastaajien laaja kirjo.

Lisätukea tarjoaa se, että tämän tutkimuksen tulokset ja tulkinnat ovat samansuuntaisia kuin mihin aiemmissakin tutkimuksissa on päädytty.

8.3 Jatkoehdotuksia

Sosiaalisten representaatioiden ideaan kuuluu olennaisesti ajatus ryhmästä, joka pyrkii tekemään selkoa ympäröivästä maailmasta. Tässä tutkimuksessa olen lähestynyt pärjäämiskäsityksiä hyvin yleisluontoisesti suomalaisten työikäisten ihmisten näkökulmasta. Pärjäämiskäsityksiä voisi tutkia jatkossa eritellymmiin eri perustein valittujen tai muodostuneiden ryhmien, kuten miesten ja naisten, eri ikäryhmien, eri asemassa olevien tai eri alojen ihmisten näkökulmasta ja tarkastella sitä, nousevatko jotkin pärjäämisrepresentaation ulottuvuudet korostuneesti esiin jonkin ryhmän kohdalla. Esimerkiksi tämän tutkimuksen aineistossa oli havaittavissa se, että jos vastauksessa mainittiin tavalla tai toisella osaaminen, sillä useimmiten tarkoitettiin joko käsityöläisyyden hengessä jonkin asian, taidon tai ammatin hallitsemista tai sitten osaaminen miellettiin laajalaisemmin moniosaamiseksi, -taitoisuudeksi ja kyvykkyydeksi jatkuvaan uusien asioiden omaksumiseen, mutta näitä käsityksiä osaamisesta ei juuri lainkaan esitetty yhdessä. Toinen kantateema, joka vaikutti jakavan vastaajat kahtia, oli pärjäämisen näkeminen joko menestyksenä tai sitten selviytymisenä.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena esitän sitä, että pärjäämiskäsityksiä tutkittaisiin suhteessa siihen, miten hyvin ihmiset ovat arvioineet pärjäävänsä työelämässä eli sitä, ovatko jotkin tietyt pärjäämisrepresentaation kantateemojen ulottuvuudet yhteydessä siihen, kokeeko yksilö pärjänneensä työelämässä hyvin, kohtalaisesti tai huonosti. Johtaavatko jotkin tietyt pärjäämiskäsitykset todennäköisemmin johonkin tiettyyn arvioon siitä, kuinka hyvin on työelämässä pärjännyt? Esimerkiksi tämän tutkimuksen aineistossa huomioni kiinnitti sellaisten vastaajien vastaukset, jotka olivat arvioineet pärjänneensä työelämässä kohtalaisesti. Hyvin monen tällaisen vastauksen kohdalla tuntui jäävän epäselväksi se, miksi vastaaja koki pärjänneensä ”vain” kohtalaisesti – he kuvailivat muiden vastaajien tavoin asioita, joiden perusteella tai joiden avulla he olivat pärjänneet positiivisessa mielessä. Mikseivät kyseiset vastaajat voineet sitten kokea pärjänneensä hyvin? Jäin pohtimaan kahdellakin tapaa, liittyykö kyseinen ilmiö Kortteisen (1992) havaitsemaan pärjäämisen pakkoon. Ehkä vastaajat eivät ”kehdanneet” jakaa negatiivisina pitämiään kokemuksiaan työelämästä, koska kaikesta huolimatta on vain pakko pärjätä. Toisaalta

monet vastaajista, jotka arvioivat pärjänneensä hyvin, toivat esille myös kielteisiä kokemuksia ja vastoinkäymisten kohtaamisia, jolloin negatiivisten asioiden julkituomista ei voi pitää täydellisenä tabuna.

Lähdeluettelo

Abric, Jean-Claude (1984) Theoretical and experimental approach to social representations. Teoksessa Robert Farr & Serge Moscovici (toim.) Social representations, 169–183. Cambridge: Cambridge University Press.

Abric, Jean-Claude (2001) A structural approach to social representations. Teoksessa Deaux, Kay Deaux & Gina Philogène (toim.) Representations of the social : Bridging theoretical traditions, 42–47. Oxford : Blackwell.

Alasoini, Tuomo (2006) Työn mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes-raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.

Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Antila, Juha (2006) Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä.
http://tyolinja.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt305.pdf
(Viitattu 29.10.2013.)

Beck, Ulrich (2000) The brave new world of work. Cambridge: Polity Press.

Duveen, Gerard (2000) Introduction: the power of ideas. Teoksessa Gerard Duveen (toim.) Social representations – Explorations in social psychology. Cambridge: Polity Press, 1–17.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1996) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopisto.

Farr, Robert (1993) The theory of social representations: whence and whither? Papers on social representations, 2 (3), 130–138.
http://eprints.lse.ac.uk/24967/1/The_theory_of_social_representations_%28LSERO%29.pdf
(Viitattu 21.3.2013.)

Florida, Richard (2005) Luovan luokan esiinmarssi. Suomentanut Jarmo Nousiainen, Maria Mikkonen & Seppo Raudaskoski. Helsinki: Talentum.

Forma, Pauli, Kaartinen, Risto, Pekka, Toni & Saarinen, Arttu (2010) Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla vuosina 1984-2008. Teoksessa Tuominen, Eila, Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2, 31–56.

Gaskell, George (2001) Attitudes, social representations and beyond. Teoksessa Deaux, Kay Deaux & Gina Philogène (toim.) Representations of the social : Bridging theoretical traditions, 228–241. Oxford : Blackwell.

Gillespie, Alex (2008) Social representations, alternative representations and semantic barriers. Journal for the Theory of Social Behaviour 38 (4) 376–391.
http://www.academia.edu/175545/Social_representations_alternative_representations_and_semantic_barriers (Viitattu 21.3.2013.)

- Haavisto, Ilkka (2010) Työelämän kulttuurivallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf (Viitattu 21.3.2013)
- Haavisto, Ilkka (2014a) Neljäs Suomi. Eva:n kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2014. <http://www.eva.fi/blog/2014/03/24/eva-arvo-ja-asennetutkimus-neljas-suomi/> (Viitattu 12.3.2015.)
- Haavisto, Ilkka (2014b) Työlle ahneet. Elinkeinoelämän valtuuskunnan analyysi. <http://www.eva.fi/blog/2014/07/22/eva-analyysi-tyolle-ahneet-suomalaiset-arvostavat-ahkeruuttamutta-ovat-huonoja-jakamaan/> (Viitattu 12.3.2015.)
- Happonen, Mika & Nätti, Jouko (2000) Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt (toim.) Jaksan ja joutaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 67–86.
- Inglehart, Ronald & Baker, Wayne E. (2000) Modernization, Cultural change and the persistence of traditional values. *American sociological review* 65(1), 19–51.
- Jahoda, Gustav (1988) Critical notes and reflections on social representations. *European Journal of Social Psychology* 18 (3), 195–209. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ejsp.2420180302/pdf> (viitattu 21.3.2013)
- Jovchelovitch, Sandra (2002) Re-thinking the diversity of knowledge: cognitive polyphasia, belief and representation. London: LSE Research Online. <http://eprints.lse.ac.uk/2628> (Viitattu 11.2.2014.)
- Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, Anu (2010) Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, Anu, Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (toim.) (2014) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press.
- Kasvio, Antti, Nikkilä, Riku & Virtanen, Simo (2011) Oma työ ja työelämä – tarkastelu kansalaisten työelämänäkemyksiin vaikuttavista tekijöistä. *Työelämän tutkimus* 9(1), 37–51. http://pro.tsv.fi/tetu/tt/TET_1-2011_verkkoversio.pdf (viitattu 4.11.2013)
- Kortteinen, Matti (1992) Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja jää.
- Lehto, Anna-Maija (2006) Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. *Tutkimuksia* 244. helsinki: Tilastokeskus, 249–272.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf viitattu 4.11.2013

Lounsbury, John W., Park, Soo-Hee, Sundstrom, Eric, Williamson, Jeanine M. & Pemberton, Anne E. (2004) Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model. *Journal of Career Assessment* 12 (4), 395–406.
<http://online.sagepub.com/site/sphelp/vorhelp.xhtml> Viitattu 11.2.2014.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Melin, Harri, Blom, Raimo & Kiljunen, Pentti (2007) Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta. Yhteiskuntatieteellisen tietoaarkiston julkaisuja 3.
http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/julkaisusarja/FSDjs03_tyo.pdf (viitattu 4.11.2013)

Moilanen, Liisa & Virtanen, Simo (2010) Työn arvon muutos ja mielekkyys. *Työelämän tutkimus* 8(1), 26–41.

Moscovici, Serge (1961/2008) *Psychoanalysis – it's image and it's public*. Kääntänyt David Macey. Cambridge: Polity.

Moscovici, Serge (1973) Introduction. Teoksessa Claudine Herzlich (toim.) *Health and illness: a social psychological analysis*, ix–xiv. London: Academic Press.

Moscovici, Serge (1984) The phenomenon of social representations. Teoksessa Robert Farr & Serge Moscovici (toim.) *Social Representations*. Cambridge: Cambridge University Press, 3–69.

Moscovici, Serge (1988) Notes towards a description of social representations. *Journal of European Social Psychology* 18 (3), 211–250.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ejsp.2420180303/pdf> (Viitattu 20.4.2015.)

Moscovici, Serge & Vignaux, Georges (2000) The concept of themata. Teoksessa Gerard Duveen (toim.) *Social representations – Explorations in social psychology*. Cambridge: Polity Press, 156–183.

Moscovici, Serge (2001) Why a theory of social representations? Teoksessa Kay Deaux & Gina Philogène (toim.) *Representations of the social – Bridging theoretical traditions*, 8–35. Oxford: Blackwell.

Pirttilä-Backman, Anna-Maija, Mattsson, Inari, Kassea, Raul (2006) Naisen roolit ja sosiaaliset representaatiot Kamerunissa. Teoksessa Irmeli Järventie, Miia Lähde & Juulia Paavonen (toim.) *Lapsuus ja kasvuympäristöt – tutkimuksen kuvia*. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Yliopistopaino Kustannus, 164–192.

Pirttilä-Backman, Anna-Maija (2010) Arkiarjattelu. Teoksessa Eero Suoninen, Anna-Maija Pirttilä-Backman & Anja-Riitta Lahikainen (toim.) *Arjen sosiaalipsykologia*. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 243–290.

- Potter, Jonathan & Litton, Ian (1985) Some problems underlying the theory of social representations. *British Journal of Social Psychology* 24(2), 81–90.
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8309.1985.tb00664.x/abstract> (viitattu 4.11.2013)
- Pyöriä, Pasi (2013) Y-sukupolven työasenteita luonnehtii konservatiivisuus. *Tieto&Trendit* 8/2013.
<http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/50/> (Viitattu 11.2.2014.)
- Räikkönen, Timo (2007) Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kirjallisuuskatsaus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Räsänen, Pekka (2005) Havaintojen mittaus ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa Pekka Räsänen, Anu-Hanna Anttila & Harri Melin (toim.) *Tutkimus menetelmien pyörteissä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 85–102.
- Sakki, Inari, Mäkinen, Jaana-Piia, Hakoköngäs, Eemeli, Pirttilä-Backman, Anna-Maija (2014) Miten tutkia sosiaalisia representaatioita? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 51 (4), 317–329.
<http://ojs.tsv.fi/index.php/SA/article/view/48478/14151> (Viitattu 2.3.2015.)
- Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomentanut Eine Kivinen & David Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, Richard (2007) Uuden kapitalismin kulttuuri. Kääntänyt Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino.
- Sutka, Henri (2012) Menestykseni salaisuus. Työelämässä menestyjien syyselityksiä omalle menestykselleen. Pro gradu -tutkielma. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/37124> (Viitattu 4.11.2013.)
- Torvi, Kai & Kiljunen, Pentti (2005) Onnellisuuden vaikea yhtälö. EVA:n kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2005. Helsinki: Taloustieto.
http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/1110_onnellisuuden_vaikea_yhtalo.pdf
 (viitattu 25.11.2013.)
- Tuohinen, Titta (2010) Nuorten ”työeetos”: protestanttisesta etiikasta työyhteisön henkeen? *Työpoliittinen Aikakauskirja* 4/2010, 33–42
<http://www.tem.fi/files/28607/Tuohinen.pdf> (Viitattu 16.12.2012.)
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valli, Raine (2001) Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 100–112.
- Wagner, Wolfgang, Valencia, José & Elejabarrieta, Fran (1996) Relevance, discourse and the hot stable core of social representations – a structural analysis of word associations. *British Journal of Social Psychology* 35(3), 331–351.
http://www.swp.jku.at/drupal/files/files/wagner_wolfgang/WagnerEtAl_BJSP_1996x.pdf (Viitattu 4.4.2016.)

Wagner, Wolfgang, Duveen, Gerard, Farr, Robert, Jovchelovitch, Sandra, Lorenzi-Cioldi, Fabio, Markova, Ivana & Rose, Diana (1999) Theory and Method of Social Representations. Asian Journal of Social Psychology, Volume 2, Issue 1, 95–125.
<http://eprints.lse.ac.uk/2640/1/Theoryandmethod.pdf> (Viitattu 21.3.2013.)

Wagner, Wolfgang & Hayes, Nicky (2005) Everyday discourse and common-sense: The theory of social representation. New York: Palgrave Macmillan.

Ylöstalo, Pekka (2007) Keskustelua suomalaisen työelämän luonteesta ja sen muuttumisesta. Eläketurvakeskus, Helsinki.
http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/keskustelua_suomalaisen_tyoelaman_luonteesta_ja_sen_muuttumisesta_7.pdf (Viitattu 4.11.2013.)