

Veera Tervo

”Unelmia ja toimistohommia”

– Työuran odotukset ja työn mielekkyys korkeakoulusta valmistuneilla nuorilla aikuisilla

Pro gradu -tutkielma

Hallintotiede

Lapin yliopisto

2015

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Unelmia ja toimistohommia” – Työuran odotukset ja työn mielekkyys korkeakoulusta valmistuneilla nuorilla aikuisilla

Tekijä: Veera Tervo

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotiede

Työn laji: Pro gradu -työ Sivulaudaturtyö Lisensiaatintyö

Sivumäärä: 107 + 1

Vuosi: 2015

Tiivistelmä:

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja selittää työn mielekkyyden rakentumista työuran alkuvaiheilla korkeakoulutuilla nuorilla aikuisilla. Selvitän mistä tekijöistä työn mielekkyys rakentuu ja kuinka odotukset työuralta ovat vaikuttaneet työn mielekkyyden kokemiseen omaa työuran alkuvaihetta tarkastellessa. Lisäksi tarkastelen keinoja, joilla työuran odotusten toteutumista voisi parantaa.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu työn mielekkyyden ja työuran käsitteiden teoriaan ja niitä koskevaan keskusteluun. Kyseessä on laadullinen tutkimus nuorten aikuisten työn mielekkyyden kokemisesta ja työuran odotuksista. Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty puolistrukturoituja teemahaastatteluita käyttäen kuudelta Lapin yliopistosta valmistuneelta julkisella sektorilla työskentelevältä hallintotieteiden maisterilta. Aineiston analyysi on toteutettu sisällönanalyysiin perustuen, jota ohjasi teoriaohjaava sisällönanalyysi.

Tutkimustulosten mukaan haastateltavat kokivat työnsä työuran alkutaipaleella pääosin mielekkääksi. Työn mielekkyyden rakentumisen lähtökohtana oli työn merkitys, sisältö ja työn haastavuus. Myös työyhteisö ja esimies koettiin tärkeinä tekijöinä työn mielekkyyden rakentumisessa. Työn mielekkyys ilmeni työn ilon ja työn imun kokemuksina sekä sitoutumisena.

Odotukset työstä olivat pääsääntöisesti vastanneet odotuksia, mutta työn mielekkyys heikkeni jos työn sisältö tai vaatimustaso ei vastannut odotuksia. Hyvä työyhteisö tuki työn mielekkyyden kokemista. Tällä hetkellä asiantuntijan rooli tuntui haastateltavista mielekkäältä ja työn substanssiin liittyvien asioiden kehittäminen oli noussut esimiestyön edelle, joka oli korkeakoulussa ollut odotuksena työuralla. Työuralta ei odoteta hierarkkista etenemistä, vaan työuralla merkitsevät enemmän omat kiinnostuksen kohteet työn sisällöstä ja haastavat työtehtävät.

Työuran odotusten toteutumisen parantamiseksi haastateltavat ehdottivat koulutusohjelmansa kehittämistä nuoria aikuisia tukevammaksi. Keinoiksi ehdotettiin työelämään tutustumista hallinnon tehtäviin sijoittuvalla harjoittelulla tai voucher-järjestelmän kehittämistä. Omiin taitoihin ja kykyihin luottamisen lisäksi myös työnajan tulisi ottaa vastuuta työntekijän osaamistason vastaavien työtehtävien saavuttamiseksi työuran alkuvaiheessa ja olla kiinnostunut nuoren aikuisen tulevaisuuden suunnitelmista työuralla.

Avainsanat: työn mielekkyys, työura, työn ilo, työn imu

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

(vain Lappia koskevat)

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
1.1 Johdatus aiheeseen ja taustaa tutkimukselle	1
1.2 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelma ja näkökulma	5
2 TYÖN MIELEKKYYS	10
2.1 Työn mielekkyys käsitteenä.....	10
2.2 Työn mielekkyyden kokeminen.....	13
2.2.1 Työtyytyväisyys	17
2.2.2 Työn ilo	18
2.2.3 Työn imu	20
2.2.4 Työsitoutuneisuus.....	24
2.3 Työn mielekkyyden muutos.....	25
3 TYÖURA	29
3.1 Uratutkimus	29
3.2 Ura käsitteenä	31
3.3 Työuran muutos	35
3.4 Urakehitys.....	40
4 TUTKIMUKSEN TEORIAN YHTEENVETO.....	44
5 TUTKIMUSPROSESSI	48
5.1 Kvalitatiivinen tutkimus tutkimusprosessani.....	48
5.2 Aineiston kerääminen, käsittely ja analysointi	49
5.2.1 Teemahaastattelujen toteutus	49
5.2.2 Tutkimuksen toteutus	52
5.3 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä.....	55
5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	60
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	64
6.1 Työn mielekkyyden rakentuminen	64
6.1.1 Työyhteisön ja esimiehen merkitys työn mielekkyyden kokemiseen.....	66
6.1.2 Työn haastavuus osana työn mielekkyyden kokemista.....	68
6.1.3 Työn ilon kokeminen.....	70
6.1.4 Työn imun kokeminen.....	71
6.2 Työn mielekkyyden kokeminen työuran alkuvaiheessa	73
6.3 Käsityksiä työurasta ja odotuksia työuraa kohtaan.....	76
6.4 Keinoja työuran odotusten toteutumisen parantamiseksi	83

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	90
7.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset	90
7.2 Pohdinta	95
LÄHTEET	101
LIITTEET	108

1 JOHDANTO

1.1 Johdatus aiheeseen ja taustaa tutkimukselle

Aiheena Pro gradu -tutkielmassani on työn mielekkyyden kokeminen työuran alkuvaiheessa. Tarkastelen tekijöitä, joista tekijöistä työn mielekkyys rakentuu ja kuinka odotukset työuralta vaikuttavat työn mielekkyyden kokemiseen. Tarkastelen haastateltavien käsityksiä omasta työurasta ja odotuksista työuran alkutaipaleella. Tutkimusta varten olen haastatellut kuutta Lapin yliopistosta hallintotieteiden maisteriksi valmistunutta nuorta aikuista. Työn lähtökohtana on huomio, jonka mukaan markkinoille tulee koko ajan korkeasti koulutettuja nuoria aikuisia, joille ei ole kertynyt vielä paljoa kokemusta työelämästä. Työelämän odotukset työuraan liittyvissä asioissa saattavat olla usein liian korkeat ja se vaikuttaa työn mielekkyyden kokemiseen (Ahonen, Hussi & Pirinen 2010, 24).

Kauppalehti uutisoi 23.10.2012, kuinka Työterveyspäivillä esitetyn selvityksen mukaan nuoret haluavat nykyisin tehdä yksilöllisen työuran omien valintojensa mukaan. Vanha monotoninen työura-käsite ei kuvaa enää nuorten ajatuksia omasta työurastaan. Työurat muuttuvat yksilön tarpeen ja kiinnostuksen mukaan joskus ylöspäin, joskus sivuttain ja joskus jopa alaspäin. (Kauppalehti 2012.) Erityisesti tällaisten ajatusten perusteella pidän toivottavana tuottaa monipuolisempaa näkökulmaa työurakeskusteluun. Tarkastelen haastattelemieni nuorten aikuisten käsityksiä omasta työurastaan ja odotuksista työuran alkutaipaleella.

Viime vuosina yhtenä keskeisimpänä taloutta ja työelämää yhdistävänä tekijänä on pidetty kilpailun kiristymistä. Se on työpaikoilla tarkoittanut usein yksilöön kohdistuvien tulostavoitteiden ja työn kuormittavuuden kasvua. Työntekijältä odotetaan sitoutumista ja jatkuvaa saavutettavuutta. Työelämän globalisoitumisen seurauksena työelämässä työntekijän saavutettavuus on muuttunut. Toisaalta nuoret haluavat kokeilla erilaisia työyhteisöjä ja heidän sitoutuminen työpaikkaan ei ole itsestäänselvyys. Pitkäaikainen sitoutuminen tiettyyn työhön ei välttämättä koske samalla tavoin nuoria aikuisia kuin työuralla pidempään olleita ja työn merkitys arvostuksen kohteena elää koko ajan. Ammattitaidon ja kokemuksen hankkiminen on keskeistä ja työstä halutaan kokemusta ja erilaista osaamista.

Nykyisin työuraa on kutsuttu työntekijän henkilökohtaiseksi projektiksi, jossa yksilöllä on vastuu oman ammattitaidon kehittämisessä ja työuran etenemiseen liittyvissä tekijöissä. Työurat ovat entistä monimuotoisempia ja on tyyppillistä, ettei työntekijä sitoudu koko työuran ajaksi tiettyyn organisaatioon, vaan liikkuminen eri työnantajien välillä on yleistynyt. Nuoret korkeasti koulutetut aikuiset haluavat usein edetä urallaan oman mielenkiinnon mukaisesti. Toisaalta nykyisin työmarkkinoilla vallitsevien epävarmojen olosuhteiden vuoksi yksilö joutuu tekemään urasiirtymiä myös pakotetusti. Työelämän joustavuuteen, epävarmuuteen ja muutokseen viitaten myös käsitys työurasta on muuttunut (Salminen 2005, 38). Epätyypillisistä työsuhteista on tullut tyyppillisempiä ja odotukset työurasta ovat tämän vuoksi muuttuneet. Suutarisen (2011,18) mukaan suomalaiset haluavat nykyisin tietynlaisen uran sijaan mieluummin toteuttaa ja kehittää itseään. Epävakaan ja muutoksessa elävän työmarkkinatilanteen vuoksi työuran alussa olevien nuorten aikuisten työn mielekkyyttä ja käsityksiä työurasta on mielenkiintoista tutkia.

Suomessa on suurten rakennemuutosten jälkeisinä vuosikymmeninä koulutustaso kohonnut ja työmarkkinoiden rakenne on muuttunut merkittävästi. Työmarkkinoille tulee entistä enemmän akateemisesti koulutettuja korkeamman asteen tutkinnon suorittaneita uusia työntekijöitä. Kansainvälisesti vertaillen suhteellisen suuri osuus väestöstä on korkeakoulutettua. Vuonna 2013 noin 30 prosentilla aikuisista oli jokin korkea-asteen tutkinto ja lisäksi 40 prosentilla keskiasteen tutkinto (Tilastokeskus 2014). Koulutusrakenteen muutos Suomessa on siis ollut huima. Nykyisistä palkansaajista enää vain 14 prosentilla ei ole mitään perusasteen jälkeistä koulutusta, kun vuonna 1977 tuo osuus oli 55 prosenttia palkansaajista. Koulutustason merkittävä kasvu vaikuttaa myös työelämän muutoksiin. (Lehto & Sutela 2008, 13.) 2000-luvulla etenkin korkeasti koulutettujen siirtyminen opinnoista työelämään on muuttunut työmarkkinoilla. Kilpailu työpaikoista on kiristynyt korkeakoulutuksen jatkuvasti kasvaneiden sisäänottomäärien myötä ja ammattikorkeakoulujen tarjotessa toisen asteen koulutusta.

Vastavalmistuneet tulevat korvaamaan tulevaisuudessa Suomen ikärakenteen johdosta suurten ikäluokkien työntekijät eri aloilla ja entistä haastavammissa työpaikoissa. Työhön suhtautumiseen on pitkään vaikuttaneet monen sukupolven takaa kantautuvat tietyt arvot ja asenteet, jotka ovat aiemmin ohjanneet työuralla liikkumista ja etenemistä. Työelämä on muuttunut ja mennyt eteenpäin, ihmiset ovat muuttuneet ja samoin odotukset työtä kohtaan ovat kokeneet muutoksen. (Carlsson & Järvinen 2012, 22.) Nuorten aikuisten työuran odotuksia ymmärtäen työelämä pysyy toimimaan paremmin ja pyrkimään työn mielekkyyden parantamiseen. Kiinnostukseni tutkimusaihetta kohtaan on vaikuttanut se, että kuulun itse nuoriin aikuisiin, jotka ovat valmistumi-

sen kynnyksellä astumassa täysipäiväisesti työelämään. Havaintojeni mukaan tämän tyyppistä keskustelua tarvitaan työelämän tarkastelussa. Käyn läpi omaa tutkijapositioni tarkemmin kapaleessa 1.2. On tärkeää saada esiin nuorten aikuisten ajatuksia työelämän odotuksista, sillä he ovat juuri niitä muutoksen halujia ja samalla niiden toteuttajia.

Työelämässä tarvitaan myös työkaluja ikääntyvien ammattitaidon siirtämiseksi seuraavalle sukupolvelle, sekä nuorempien akateemisen osaamisen hyödyntämisen tueksi. Nuorten työntekijöiden työhyvinvointi ja työn mielekkyyden kokeminen työelämässä on myös merkittävässä roolissa talouskasvun ja yleisen hyvinvoinnin kannalta. Työ ja tuleva ura ovat suuressa roolissa nuoren valmistuneen elämässä, johon olennaisesti liittyy myös paineita ja kilpailua pärjäämisestä työelämässä. Nuoret aikuiset tulevat entistä monipuolisempaan ja nopeatahtisempaan työelämään. Nopeatahtiset muutokset ovat tyyppillisiä lähes jokaisessa organisaatiossa, joten nuoren aikuisen on oltava kehitysmuotoinen ja sopeuduttava työelämän jatkuvaan muutokseen. Samalla olisi oman hyvinvoinnin kannalta tärkeä säilyttää työn ilo ja viihtyä työssä. Korkeakoulutettujen nuorten aikuisten osalta siirtyminen työelämään sijoittuu tyyppillisesti samaan aikaan perheen perustamisen ja jatko-opintojen kanssa jolloin myös matkustetaan ja harrastetaan. Tästä onkin muodostunut käsite elämän ruuhkavuosista.

Nykyisin itse työ on fyysisesti kevyempää kuin ennen, mutta se koetaan entistä raskaampana. Työ on muuttunut enemmän tietotyön suuntaan ja se on hektisempää. Koko ajan on oltava valmiina jatkuvaan muutokseen, työssä oppimiseen ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen. Entistä epätyypillisemmästä työstä on tullut tyyppillisempää. Projektilähtöisyys, ulkoistaminen, lyhyet työsuhteet ja teknistyminen ovat yleistyneet. Nuorten työurat ovat nykypäivänä osin ennakoimattomia johtuen koulutuksessa ja työmarkkinoilla tapahtuneista muutoksista (Suutari 2003, 20). Työelämässä tapahtunut vastuunsiirtäminen enemmän työnantajalta työntekijälle on aiheuttanut individualisoitumista ja nuoren aikuisen näkökulmasta on hyvä huomioida myös työurien monimuotoistumisen etuja, kuten vapautta vaikuttaa omaan urakehitykseen ja etenemiseen työuralla.

Ikä- ja koulutusrakenteen muutos on tuonut työmarkkinoille suurenevan joukon korkeakoulutettuja nuoria aikuisia, joiden odotusten toteutumista ja työn mielekkyyden kokemista työuran alkuvaiheessa on kiinnostava tutkia. Pyrin tutkielmassani selvittämään, millaisia odotuksia Lapin yliopistosta vastavalmistuneilla hallintotieteiden maisterin tutkinnon suorittaneilla nuorilla aikuisilla on tulevasta työurastaan. Tarkastelen, mistä työn mielekkyys rakentuu nuorilla aikuisilla ja

kuinka odotukset omasta työurasta ovat vaikuttaneet työn mielekkyyden kokemiseen työuran alkuvaiheessa.

Aihe on ajankohtainen, koska se on ollut esillä niin mediassa kuin politiikassakin. Erityisesti esillä on ollut työurien pidentäminen sen loppupäästä, mutta lisäksi on mietitty, kuinka työuria voitaisiin pidentää myös niiden alkupäästä. Yhteiskunta pyrkii saamaan yhä enemmän nuoria opiskelemaan niin sanotusti yhdessä putkessa ennen työelämään siirtymistä. Samaan aikaan myös opiskeluaikainen työnteko on kasvanut. Nuoret aikuiset haluavat usein kartuttaa oman alansa työkokemusta, hyvissä ajoin ennen valmistumistaan, verkostojen luomiseksi sekä työnsaannin helpottamiseksi valmistumisen jälkeen. Nykyinen taloustilanne ja suurten kaupunkien korkea vuokrataso sekä opintotuen saamisen rajoitukset ovat vaikuttaneet opiskeluaikaiseen työntekoon kasvavasti eikä nuorilla aikuisilla ole välttämättä kiire valmistua, vaan he haluavat kerätä työkokemusta helpottaakseen valmistumisen jälkeistä työnsaantia.

Tällä hetkellä suomalainen työelämä kiinnostaa tutkijoita ja siitä tehdään nykyisin enemmän tutkimuksia kuin koskaan aikaisemmin. Tutkimuksia tehdään eri ammattiryhmistä ja tieteenaloista, niitä myös rahoitetaan paljon. Tieto suomalaisten työelämän tilan muutoksista lisääntyy vauhdilla. Työelämää käsittelevät uusimmat tutkimukset puhuvat ristiriitaista kieltä työelämän muutoksen vaikutuksista hyvinvointiin (Melin, Blom & Kiljunen 2007, 51). Tutkimuksia on tehty paljon muun muassa tarkastellen psyykkistä kuormittavuutta ja työssä jaksamista eri näkökulmista, eli on keskitytty työhyvinvointia heikentävien tekijöiden tarkasteluun. Nuorten aikuisten näkemyksiä työelämästä myönteisestä näkökulmasta tarkasteleville tutkimuksille olisi tarvetta.

Työn mielekkyyttä on tutkittu yhtenä osa-alueena Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometreissa vuodesta 1992. Niissä on selvitetty sitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa ja miten työn mielekkyyden kokeminen on muuttunut. Tutkimuksissa on noussut esiin kuinka työn merkitys on tärkeä asia nuorelle aikuiselle ja se suojaa myös uupumiselta. (Ek et. al. 2003.) Tämä huomio on myös tämän tutkielman lähtökohtien kannalta merkityksellinen. Työelämän muutosta nuorten aikuisten näkökulmasta on tutkittu vuonna 2012 ilmestyneessä Dialogi-hankkeessa. Siinä tarkasteltiin Aalto-yliopiston opiskelijoiden asenteita ja toiveita työtä kohtaan sekä tutkittiin työnantajien ajatuksia työelämän suunnasta. (Piha & Poussa 2012, 17.) Lapin yliopistolla, Lapin sairaanhoitopiirillä ja LAPPEA -instituutilla oli vuosina 2009–2011 tutkimus- ja kehityshanke ”Inhimillisesti tehokas sairaala”, jonka tavoitteena oli kehittää inhimillisesti teho-

kasta sairaalatutkimusta tiedon hallintaa, kompetenssia ja mielekkyyttä vahvistamalla (Lapin yliopisto 2015). Hankkeen pohjalta on tehty pro gradu -tutkielmia Lapin yliopistoon sekä työn mielekkyyttä tarkasteleva tutkimusraportti. (Syväjärvi et. al. 2012, 8).

Työn mielekkyydestä puhuttaessa nousee esiin myös työntekijöiden odotukset tulevasta työurasta. Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA on tutkinut työuran odotuksia. Nuorten aikuisten asennoituminen työhön on kunnianhimoista ja he odottavat työelämältä paljon. Kasvaneisiin odotuksiin työelämää kohtaan on vaikuttanut muun muassa keskimääräinen koulutustason kohoaminen. (Piha 2004, 18–19, 33.) Samalla myös odotukset työltä ja työn mielekkyydeltä ovat lisääntyvät työssäkäyvien keskuudessa. (Antila 2006, 7-8.) Nuoret halutaan aikaisemmin työelämään työmarkkinoiden toimivuutta kohentamalla ja korkeasti koulutetut haluavat löytää osaamistaan vastaavaa työtä (Haavisto 2010, 84). Nykyisessä tilanteessa ei ole itsestään selvää, että korkeakoulutuksen käyneet löytäisivät koulutustaan vastaavaa työtä heti valmistumisensa jälkeen. Joihinkin työtehtäviin vasta valmistunut voi olla ”ylikoulutautunut” ja tietyissä tehtävissä vaaditaan usean vuoden työkokemusta, tai jopa esimieskokemusta. Opiskeluaikoina tehty työ ja siitä saatu työkokemus voi olla arvokasta työmarkkinoilla siirryttäessä valmistumisen jälkeen. Koulutuksesta työelämään siirtyminen on herkkä elämänvaihe, sillä siihen voi sisältyä työttömyyden aiheuttamaa epävarmuutta ja epävakautta. Realistiset käsitykset oman alan työmarkkinoista jo opiskeluaikana voivat vähentää turhautumisia työssä tai työtä hakiessa. (Suutari 2003, 21, 33.) Toisaalta, kun odotukset tulevaa työuraa kohtaan ovat optimistisia, niin se edesauttaa työssä jaksamista ja on tärkeä voimavara yksilön hyvinvoinnille (Ek et. al. 2003, 9–10). Tämä tutkimus käsittelee korkeakoulutettujen nuorten aikuisten odotuksia työuralta, mutta on kuitenkin muistettava yhteiskunnassa vallitseva huoli nuorten vaikeuksista työllistyä ja vaarasta syrjäytyä työelämästä.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelma ja näkökulma

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mistä tekijöistä työn mielekkyys rakentuu ja kuinka odotukset työurasta ovat vaikuttaneet työn mielekkyyden kokemiseen. Tarkastelen myös haastateltavien käsityksiä omasta työurastaan ja odotuksistaan työuran alkutaipaleella. Tarkoituksena on tutkia, miten odotukset työurasta vaikuttavat yksilön kokemaan työn mielekkyyteen ja millaisia odotuksia nuorilla vastavalmistuneilla korkeakoulutetuilla aikuisilla on työstä ja tulevasta työ-

urasta. Selvitin myös, millä keinoin voisi parantaa odotusten toteutumista työuralle astuessa ja sitä kautta edistää työn mielekkyyden kokemista jo työuran alkuvaiheessa.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu työn mielekkyyttä koskevan keskustelun ja työuran sekä sen käsitteisiin liittyvän tarkastelun pohjalta. Tarkastelen työn mielekkyyden kokemista yksilön näkökulmasta ja määrittelen työn mielekkyyttä käsitteen avaamisella. Työuraa tarkastelen läpikäymällä työuran käsitettä, uratutkimusta ja yhteiskunnassa tapahtuneita työuran muutoksia. Työuran ja työurien muutoksen teoriapohjaan pohjautuen käyn tulososiossa läpi yksilön työn mielekkyyden kokemista ja rakentumista työuran alkuvaiheilla.

Kiinnostus tutkimusaihetta kohtaan juontaa juurensa aikaisempaan hallintotieteiden kandidaatin tutkielmaani, jonka aiheena oli työhyvinvoinnin kokemuksia nuorten aikuisten näkökulmasta. Tutkielmassa käsittelin työhyvinvointia edesauttavia ja heikentäviä tekijöitä nuorilla aikuisilla kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten perustella tekemällä aiheesta teoreettisen kirjallisuuskatsauksen. Työn mielekkyyden teoriapohjan aiemmasta tutkimisesta on ollut hyötyä tämän tutkielman teoreettisen viitekehysten rakentumisessa. Kandidaatin tutkielman laatimisen jälkeen menin kokopäivätöihin julkiselle sektorille työyhteisöön, jossa oli paljon nuoria aikuisia, sekä myös vanhemman sukupolven edustajia. Eräässä työhyvinvoinnin koulutuksessa pohdittiin työtä kuormittavia tekijöitä, mutta sivuttiin myös työn mielekkyyden ja työn ilon kokemista. Tämä positiiviseen psykologiaan liittyvä käsite alkoi kiinnostamaan enemmän mieltiessäni omia kokemuksia nuorekkaassa työyhteisössä, jossa tunsin viihtyväni.

Työuraan liittyvä keskustelu on noussut esiin tämänhetkiseen työelämään ja sen muutoksiin liittyvissä keskusteluissa, joita olen mielenkiinnolla seurannut. Kilpailu alkaa jo nuorena ja jopa lukioikäiset miettivät kurssivalintojaan omaa markkinakelpoisuutta mielessä pitäen, jotta saisivat mahdollisimman hyvät lähtöasetelmat työuralleen. Aihe rupesi kiinnostamaan mieltiessäni nykypäivän nuorten aikuisten ajatuksia ja tietoisuutta työurastaan. Kuuluessani itse tähän nuorten aikuisten ja korkeakouluopiskelijoiden joukkoon koen aiheen tärkeäksi ja henkilökohtaisesti kiinnostavaksi tarkastella ajatuksia työurasta. Tutkimuksen kohderyhmän valintaan on vaikuttanut oma yliopistossa opiskelu ja siellä tekemät havainnot työuran odotuksista, sillä korkeakoulututkinon suorittaneilla henkilöillä on varmasti tiettyjä odotuksia ja näkemyksiä työurasta.

Tutkimuskysymysten avulla on tarkoitus selvittää haastateltavien odotuksia työelämän alkutaipaleella, sekä mistä työn mielekkyys haastateltavilla rakentuu ja mitkä tekijät työn mielekkyyden kokemiseen vaikuttavat. Lisäksi selvitän, miten odotukset omasta työurasta ovat vaikuttaneet työn mielekkyyden kokemiseen työuran alkuvaiheessa. Tarkastelen myös, millä keinoilla työuran alkuvaiheen odotusten toteutumista työurasta voisi parantaa.

Tutkimukselle on asetettu kaksi pääkysymystä ja yksi tarkentava kysymys:

- Mitkä tekijät vaikuttavat työn mielekkyyden rakentumiseen työuran alkuvaiheessa?
- Miten odotukset omasta työurasta ovat vaikuttaneet työn mielekkyyden kokemiseen?
 - Millä keinoilla työuran odotusten toteutumista voisi parantaa?

Tutkimuksen kohteena ovat 26–30-vuotiaat Lapin yliopistosta hallintotieteiden maisterin tutkinnon suorittaneet henkilöt. Heitä voidaan pitää tässä tutkimuksessa nuorina aikuisina, sillä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla kestää opiskellessa yleensä ainakin viisi vuotta ja he ovat pääsääntöisesti yli 25-vuotiaita siirtyessään vakituisesti työelämään. Korkeakoulutetut alle 30 -vuotiaat eivät valmistumisensa jälkeen ole ehtineet olla työelämässä vielä kovin pitkään. Tutkin nuoria aikuisia, jotka ovat olleet työelämässä muutamia vuosia valmistumisensa jälkeen. Nuoren aikuisen määrittelylle on myös lainsäädännöllinen perusta. Käsitteen ”nuori aikuinen” määritelmää tukee nuorisolaki (72/2006, 2§), jonka mukaan käsitteellä ”nuori” tarkoitetaan alle 29-vuotiasta. Suomessa täysi-ikäinen henkilö on oikeustoimikelpoinen ja silloin henkilö voidaan määrittää aikuiseksi.

Tutkimuksessa käytetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää ja tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty käyttäen puolistrukturoitua teemahaastattelua. Kaikki haastateltavat työskentelevät julkisella sektorilla, mutta erilaisissa tehtävissä ja eri organisaatioissa. Mielestäni tämä on perusteltua, jotta saan mahdollisimman kattavasti näkemyksiä työn mielekkyyden kokemisesta ja työuran odotuksista. Julkisen sektorin ja hallintotieteiden maisterin tutkinnon vaikutuksia tarkastelen tutkimustuloksissa. Mukana haastateltavissa on sekä miehiä että naisia. Tutkimusjoukkoa yhdistää alle 30 vuoden ikä, hallintotieteiden maisterin tutkinto Lapin yliopistosta sekä se, että he ovat olleet työelämässä valmistumisensa jälkeen muutaman vuoden julkisella sektorilla. Haastateltavat ovat siis demografisten tekijöiden, kuten iän, taustan ja koulutuksen

perusteella keskenään samankaltaisia. Litteroin kuuden henkilön haastattelut ja analysoin ne käyttäen sisällönanalyysia aineiston läpikäymisessä.

Tutkimuksen kohderyhmä edustaa niin kutsuttua Y-sukupolvea, johon kuuluu vuosina 1980–1994 syntyneet. Tämä sukupolvi on astunut työelämään ja sen on sanottu poikkeavan edellistä sukupolvista työelämässä (Haavisto 2010, 36). Nimitys Y-sukupolvelle on johdettu edellisestä 1960–1970-lukujen taitteessa syntyneestä X-sukupolvesta. X-sukupolvi termin on nimennyt ja levittänyt laajempaan tietoisuuteen kanadalainen Douglas Coupland, vuonna 1991 ilmestyneessä romaanissaan *Tuntematon sukupolvi* (Generation X: Tales for an Accelerated Culture). (Onninen 2013.) *Sukupolvi* ymmärretään tässä tutkimuksessa yhteiskunnallisena sukupolvena eikä kokemuksia voi pitää samalla tavalla koskevana koko sukupolven. Y-sukupolven edustajia voidaan pitää edellisiä sukupolvia koulutetuimpina ja ovat tottuneet elämään maailmassa, jossa digitaalisten laitteiden käyttö on keskeisessä roolissa (Schroer 2008). Työelämässä Y-sukupolvea luonnehditaan omiin kykyihinsä luottaviksi, tietoteknisesti osaaviksi, ryhmähenkiseksi ja heidän työuraa voidaan pitää oman minän toteuttamisen jatkeena. (Suutarinen 2011, 17-20).

Y-sukupolvea työelämässä on tutkittu paljon kansainvälisessä kirjallisuudessa. Se on alunperin amerikkalaisperäinen käsite ja täytyy huomioida kuinka sitä voi ohjata suomalaiseen työelämään. Suomessa Y-sukupolven liittyvä kirjallisuus, tutkimus ja erilaiset hankkeet ovat yleistyneet paljon viime vuosina, mutta kirjoja Y-sukupolvesta ei ole kirjoitettu paljoa. Kansainvälisissä tutkimuksissa Y-sukupolvea kuvaillaan erityisen halukkaaksi tehdä töitä tiimissä ja silloin päästään parhaiten kunnianhimoisiin tuloksiin (Wilson & Gerber 2008, 31). Y-sukupolvi käyttää myös työelämässä mielellään teknologiaa hyödykseen kommunikointiin, verkottumiseen ja työtehtävien tekemiseen (Kane 2013). Heille työllä on oltava merkitys ja omia kehittämismahdollisuuksia pidetään tärkeinä. Y-sukupolven odotuksia työstä, johtamisesta ja työyhteisön toiminnasta voidaan pitää poikkeavina aikaisempien sukupolvien odotuksista. (Vesterinen 2013.) Tarkastelen Y-sukupolvesta kirjoitettua kirjallisuutta ja tässä tutkimuksessa tulevia havaintoja työelämää koskevien odotusten osalta, mutta Y-sukupolvesta annettuja käsityksiä ei kuitenkaan voi yleistää tai pitää suoraan pätevinä tämän tutkimuksen tutkimusjoukkoon. Pyrin tutkimuksessa haastattelujen kautta tarkastelemaan Y-sukupolvesta esitettyjä näkökulmia suhteessa haastateltaviini.

Tutkimukseni tarkoitus on tuottaa tietoa siitä, miten odotukset tulevasta työelämästä vaikuttavat työn mielekkyyden kokemiseen ja miten työn mielekkyys on rakentunut viiteryhmällä eli Lapin yliopistosta valmistuneilla hallintotieteiden maisterin tutkinnon suorittaneilla nuorilla aikuisilla.

Tuottamastani tiedosta on hyötyä tahoille, jotka ovat kiinnostuneita nuorten vastavalmistuneiden korkeakoulutettujen aikuisten työuran odotuksista työuran alkuvaiheessa sekä työn mielekkyyden kokemisesta. Työn mielekkyyttä voidaan edistää selvittämällä ja lisäämällä tietoa nuorten aikuisten työn odotuksista ja niiden vaikutuksista työn mielekkyyteen.

Tutkimukseni avainkäsitteet ovat työn mielekkyys ja työura. Työn mielekkyys on käsitteenä mielenkiintoinen ja perusteltu tutkimuskohde. Työn mielekkyudesta puhumista voidaan pitää yhtenä suhteellisen tuoreena käsitteenä nykyajan työelämässä, vaikka sitä on tutkittu suhteellisen paljon. Tutkimuskohteena työn mielekkyys on toisaalta haastava ja suhteellisen hankala tutkimuskohde. Usein tutkimukset eivät ole akateemisesti korkeatasoisia tai aiheeseen liittyvä kirjallisuus voi olla uraoppaan tyylistä pohdiskelevaa tekstiä. Pyrkimyksenä tässä tutkimuksessa on tuoda näkökulmaa työn mielekkyuden tutkimukseen käsittelemällä aihetta työuran näkökulmasta. Työn mielekkyuden kokemisessa on otettava huomioon myös se, että siihen vaikuttaa myös työn ulkopuoliset tekijät. Tutkimuksessani käsittelem aihetta teemahaastatteluisia tuotetun empirian perusteella keskittyen yksilöiden näkemyksiin.

Tutkielman teoreettinen viitekehys rakentuu kahdesta pääluvusta, jotka ovat työn mielekkyys ja työura. Työn mielekkyuden käsitettä tarkastelen työtyytyväisyyden, työn ilon, työn imun ja työsitoutuneisuuden käsitteiden kautta. Käyn läpi käsitteiden määrittelyn jälkeen työn mielekkyuden muutosta Suomessa. Toisena päälukuna on työura, jossa käyn läpi työuran käsitettä, uratutkimusta ja yhteiskunnassa tapahtuneita työuran muutoksia. Neljäs luku koostuu tutkimuksen teoreettisen viitekehysten yhteenvetona. Tutkimusprosessia käsittelevässä luvussa esittelen ja perustelen käyttämäni tutkimusmetodin, aineiston keruun vaiheet ja sen analysoinnin sekä pohdin tutkielman luotettavuutta ja validiteettia. Tutkimuksen viidennessä luvussa käsittelem tutkimuksen tulokset. Tulokset esittelen teemahaastattelujen perusteella tehdyn analyysin pohjalta tutkimustehdävänä mukaisesti. Tuloksia varten olen vertaillut haastatteluisia esiin nousseita teemoja tutkimuskirjallisuuden teoriapohjaan. Työuran ja työurien muutoksen teoriapohjaan pohjautuen käyn tulososiossa läpi yksilön työn mielekkyuden kokemista ja rakentumista haastateltavilla työuran alkuvaiheilla sekä haastateltavien odotuksia työurasta. Viimeisenä kappaleena on tutkimuksen johtopäätökset ja pohdinta. Lopussa on tutkielman lähteet ja teemahaastattelurunko.

2 TYÖN MIELEKKYYS

2.1 Työn mielekkyys käsitteenä

Ylöstalon (2009, 88) mukaan työn mielekkyys on noussut esiin vasta viime vuosina keskusteltaessa työelämän laadusta, vaikka monista sitä lähellä olevista käsitteistä on keskusteltu jo pitkään. Näitä käsitteitä ovat esimerkiksi työhyvinvointi, työtyytyväisyys ja motivaatio. Työn mielekkyyden käsitteen sisällölle on tutkimusten mukaan erilaisia käsityksiä, etenkin sille, mitä työn mielekkyys konkreettisesti pitää sisällään. Työn mielekkyyden käsitteen ymmärtämiseksi tarkastelen työn mielekkyyden rakentumista. Tarkastelen tutkimuksessani työn mielekkyyttä työtyytyväisyyden, työn imun, työn ilon ja työsitoutuneisuuden käsitteiden kautta. Käyn läpi myös työn mielekkyyden kokemisen muutosta Suomessa.

Työn mielekkyys on paljon tutkittu käsite ja se voi tarkoittaa ihmisille eri asioita riippuen sen tarkastelunäkökulmasta ja sen takia käsitteen määrittely yksiselitteisesti on haasteellista. Sanayhdistelmä *mielekäs työ* lähtee sanasta *mieli*, joka kuvaa kuinka työnteossa on oltava mieltä ja merkitystä, jopa mielitekemistä. Käsitteellä ei tarkoiteta kuitenkaan vain merkityksellisyyden kokemista, vaan siihen liittyy myös itsensä toteuttaminen mielekkään työn keinoin ja sen positiiviset vaikutukset tuottavat hyötyä myös työympäristölle. (Carlsson & Järvinen 2012, 15.)

Työn mielekkyyden käsitettä ja myöhemmin työuran käsitettä tarkastellessa on myös tärkeä avata *työn* käsitettä, jolle löytyy monia selityksiä ja merkityksiä. Carlsson & Järvinen (2012, 15) mukaan sana *työ* liittyy tiettyjen tehtävien hoitoon ja suorittamiseen. Siitä huokuu Suomessa ahkeruus ja turvallisuus, mutta se on merkitykseltään lyhytkestoinen työn mahdollisen loppumisen vuoksi, eikä käsitteeseen liity nautinnollisia kokemuksia. (emt. 15.) Wilenius (1990, 78-79) kuvaa, kuinka työtä voidaan pitää alkuperäisessä merkityksessään ihmisen välttämättömäksi toiminnaksi tarpeidensa tyydyttämisessä. Yksi ihmisen tarpeista on aineellisen toimeentulon saaminen ja sen täyttämisen keinona toimii työ. Työllä on myös sosiaalinen merkitys. Työn avulla ihminen myös jäsentyy osaksi yhteiskuntaa ja kokee työllään itsensä tarpeelliseksi yhteisön jäseneksi. Ihmisillä on myös tarve toteuttaa itseään ja käyttää siihen henkisiä vahvuuksia, kuten älykkyyttä. Työssä ihminen pyrkii mahdollisuuksien rajoissa käyttämään ja kehittämään omia kykyjään. (emt. 78-79.) *Työn ja mielekkyyden* käsitteet yhdistäessä käsitteeseen tulee positiivinen

merkitys työtä kohtaan. Kuten Stone (2002, 32) on kuvannut työn mielekkyyden tarkoittavan kokemusastetta, joka syntyy ihmisten asenteista ja tuntemuksista omaa työtänsä kohtaan.

Työn mielekkyys on käsitteenä monimuotoinen ja empiirisenä asiana laajempi kuin työtyytyväisyys, mutta ei kuitenkaan niin laaja kuin onnellisuuden käsite (Ylöstalo 2009, 90). Tässä tutkimuksessa en avaa onnellisuuden käsitettä enempää, koska sitä ei käytetä yleensä työelämästä puhuttaessa. Onnellisuuden käsite yhdistetään yleensä koskemaan laajasti myös muita elämän eri osa-alueita ja siksi se on melko etäällä mielekkään työn käsitteestä. (Ylöstalo 2009, 90–91.) Mielekkäs ja hyvä työ on yksilön tai ryhmän tehtäväkokonaisuus, joka luo sisäistä työmotivaatiota. Mielekkään työn kolme tunnusmerkkiä ovat sopiva psyykinen kuormittuvuus, psykologiselta rakenteeltaan kokonainen työ ja objektiiviselta sisällöltään monipuolinen työ. (Vartiainen, 1994.) Edellä mainitut mielekkään työn tunnusmerkit ovat hyvä lähtökohta nuorelle, joka pohtii henkilökohtaisella tasolla työn mielekkyyttä.

Mielekkyys voi Syväjärven ym. (2012, 15) mukaan tarkoittaa ihmisille melkein mitä tahansa työhön liittyvää. Työn mielekkyyden kokemukset voivat vaihdella yksilöittäin ja työn mielekkyys voi merkitä yksilöille erilaisia asioita. Työn mielekkyyttä voidaan pitää kokemusasteena, joka muodostuu työntekijän ja työn välisessä suhteessa. Työn mielekkyys syntyy yksilön odo- tuksista, asenteista ja mielipiteistä omaa työtään kohtaan. Työn mielekkyyden rakentumiseen Antilan (2006) mukaan vaikuttaa työn sisällön ja omien näkemyksien lisäksi myös työympäristö ja toisten ihmisten mielipiteet. (Syväjärvi ym. 2012,15.)

Työn mielekkyyden yläkäsitteenä voidaan pitää työhyvinvointia. Mäkikankaan (2005, 72) mukaan työhyvinvoinnin alueella käytetään käsitteitä, jotka kuvaavat myönteisiä tiloja ja kokemuksia. Työtyytyväisyys ja työhön sitoutumisen käsitteet ovat olleet käytössä ja pidemmän aikaan. Uusimpana käsitteenä myönteistä työasennetta kuvaamaan on tullut työn imun-käsite. Avaan ensiksi hieman työhyvinvointia käsitteenä, koska sitä voidaan tarkastella työn mielekkyyden yläkäsitteenä. Työhyvinvointia on tutkittu jo 1900-luvun alusta lähtien. Aluksi tutkimus painottui työturvallisuuden ja yksilön sairauksiin, myöhemmin tutkimusperinne on painottunut työyhteisön toimivuuteen ja terveyden edistämiseen. (Manka 2011, 54–55.) Työhyvinvoinnille on monia erilaisia selityksiä ja tuntomerkkejä. Tiivistettynä työhyvinvointi syntyy työstä ja työn seurauksista. Hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö ovat asioita, joiden avulla voidaan tuottaa työhyvinvointia. Työhyvinvointi on jokapäiväistä toimintaa organisaatiossa ja siihen osallistuvat kaikki organisaation jäsenet ja tasot. Se on jatkuvasti muuttuvaa ja kehittyvää. Työhyvinvoinnilla voi-

daan tarkoittaa positiivista työelämän laatua, johon vaikuttavat kaikki työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön ja organisaatioon liittyvät asiat. Hyvässä työyhteisössä yksilö ja organisaatio voivat sietää myös epävarmuutta, vastoinkäymisiä ja ongelmatilanteita, jotka nähdään normaaleina ilmiöinä ja niihin puututaan heti. (Kaivola & Launila 2008, 128–129.) Työn tekemisen edellytykset on oltava kunnossa työhyvinvoinnin synnyttämiseksi. Työhyvinvointia voidaan kehittää koko ajan ja tarkoituksena on pyrkiä kehittämään itse työntekoa, niin että samaan aikaan työyhteisössä voidaan hyvin ja organisaatio tekee hyvää tulosta. (Havunen & Lavikkala 2010, 68.)

Työhyvinvointia ei katsota työpaikan normaaleista toiminnoista irrallisena elementtinä, vaan olennaisena osana kokonaisuutta. Työhyvinvoinnin tavoitteena on myös työn parempi tekeminen ja kehittäminen sekä työntekijöiden työssä jaksaminen pidempään. Työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen kokemus. Yleisen hyvinvoinnin tärkeä perusta on työ, joka vastaa henkilön tavoitteita ja ammatillisia kykyjä. Työ luo elämälle mielekkyyttä ja taloudellista turvaa. Jokainen kokee työhyvinvoinnin yksilöllisesti. Syyt sen kokemisen eroihin voivat johtua monista yksilön taustatekijöistä, esimerkiksi iästä, sukupuolesta, koulutuksesta, elämäntilanteesta tai organisaatioon liittyvistä tekijöistä, esimerkiksi huonosta johtamisesta. Osaselitys koetun työhyvinvoinnin eroihin voi olla myös työntekijöiden oma persoonallisuus. (Vesterinen 2006, 7–8.) Yksilön työhyvinvoinnille tärkeitä osatekijöitä ovat tunnuksen saaminen työstä, jonka on tehnyt, työyhteisön solidaarisuus ja kannustavuus, organisaation kiinteys ja yhtenäisyys sekä johtamisen oikeudenmukaisuus. Uuden työntekijän, erityisesti nuoren, yhteisön jäseneksi liittäminen ja huomioiminen ovat tärkeä osa hyvää johtajuutta ja työyhteisön toimivaa vuorovaikutusta.

Työn, työhyvinvoinnin ja persoonallisuuden väliset yhteydet voivat olla moninaiset. Persoonallisuus voi vaikuttaa siihen, miten yksilö kokee työnsä tai miten työn piirteet vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. Ne voivat vaikuttaa esimerkiksi aiheuttaen työtyytyväisyyttä tai stressiä. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 86.) Nuoruuteen liittyvät vahvat mielipiteet ja jyrkätkin asenteet, niin työssä kuin muussa elämässä, hioutuvat työn ja elämäkokemuksen myötä. Silloin edellä mainitut piirteet laimenevat sekä ymmärrys ja laaja-alainen näkemys niin ympäristöstä kuin itsestään kasvaa. Kokemus työstä on ammattiuran alussa vähäistä. Silloin työroolin kautta haetaan usein vaikuttavuutta ja yksilön persoonallisuus voi jäädä taka-alalle. Elämäkokemuksen ja ”työminän” vahvistuttua roolin suoja ohenee ja yksilön persoonallisuus tulee enemmän esille työn vuorovaikutustilanteissa.

Yksilön persoonallisuuden ominaisuuksiin liittyviä vaatimuksia ja odotuksia esiintyy nykypäivän työelämässä ja ne kohdistuvat työntekijöihin. Vaatimuksia ovat muun muassa tehokkuus, kunnianhimo, kyky tehdä itsenäisiä päätöksiä sekä yhteistyökyky. Joillakin on näitä ominaisuuksia luonnostaan enemmän kuin muilla, mutta näitä ominaisuuksia voi oppia myös työelämässä. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005, 95.) Tyytyväinen työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä ja tämä käsitys toimii pohjana työn mielekkyyden kokemiseen. Työhyvinvointitoiminta on työpaikan omaksuma toimintatapa ja se näkyy jokapäiväisessä työnteossa. (Vesterinen 2006, 30.)

2.2 Työn mielekkyyden kokeminen

Yksilön työn mielekkääksi kokeminen on asia, johon voidaan vaikuttaa työpaikkojen toimintatapoja kehittämällä. Toimintatapoja kehittämällä on mahdollista parantaa työn mielekkääksi kokemista ja samalla vähentää työn rasittavuuden kokemista. Eli samat tekijät, jotka parantavat työ mielekkääksi kokemista, vähentävät samalla työn henkistä rasittavuutta. (Ylöstalo 2009: 98–99.) Työn mielekkyyden ilmentymiseen yksilöllä voivat vaikuttaa monet asiat työssä korostuvat tiedot, taidot ja osaamiset (Syväjärvi ym. 2012, 15). Antilan (2006, 1-2) mukaan naiset kokevat Suomessa yleisesti työnsä mielekkäämmäksi kuin miehet.

Ylöstalon ja Alasoinin (2006) mukaan työn mielekkyyden kokeminen on työtilannetta kokonaisvaltaisesti kuvaavaa. Työn mielekkyys tarkoittaa Alasoinin (2006) mukaan työtyytyväisyyteen verrattuna syvempää ja enemmän tulevaisuuteen suuntautuvaa psykologista tilaa. (Lehto & Sutela 2008, 202.) Työn mielekkyys tarkoittaa siis kokemusasetta, joka syntyy ihmisten asenteista ja mielipiteistään omaa työtänsä kohtaan. Jollekin henkilölle työn mielekkyys voi tarkoittaa aivan erilaisia asioita kuin toiselle samassa työssä olevalle. Työn mielekkyys ei rakennu pelkästään työstä, vaan lisäksi toissijaisista työympäristön ominaispiirteistä, jotka vaikuttavat työhön. Työn kokeminen mielekkääksi on noussut useissa tutkimuksissa yhdeksi tärkeäksi työhyvinvoinnin tekijäksi.

Syväjärven ym. (2012, 116) mukaan työn mielekkyys on tajunnallisesti kokonaisvaltainen ja koostuu useasta tekijästä. Työn mielekkyyden kokeminen on työtilannetta kokonaisvaltaisesti kuvaavaa. Työn mielekkyys tarkoittaa mukaan työtyytyväisyyteen verrattuna syvempää ja enemmän tulevaisuuteen suuntautuvaa psykologista tilaa. (Lehto & Sutela 2008, 202–203.) Sy-

väjäjärvi ym. (2012, 16) kuvaavat työn mielekkyyden rakentumisen tapahtuman kehämäisesti. Kehällä on kuvattuna ne keskeiset elementit, joihin suhteessa työn mielekkyyden kokemukset muodostuvat. Heidän mukaan työn mielekkyys on työntekijän ja työn tekemisen välisenä suhteena ja siinä on erotettavissa työntekijän, työn, työolojen ja työn tekemisen välisiä suhteita. Kun arvioidaan työn mielekkyyttä, työntekijä ymmärretään kokevana toimijana. (emt. 16.) Stonen (2002, 32) mukaan työn mielekkyys tarkoittaa kokemusastetta, joka syntyy ihmisten asenteista ja tuntemuksista omaa työtänsä kohtaan. Mielekäs työ lisää jaksamista ja auttaa sietämään työhön liittyvää epämukavuutta. Työn mielekkyys kokemuksina rakentuu kolmelle pääulottuvuudelle, joita ovat yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotaso (Syväjärvi ym. 2012, 114).

Hyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta työn kokeminen mielekkääksi on keskeistä. Työntekijän hyvinvointia tukee mielekkääksi koettu työ, jossa on oppimisen ja kehittymisen elementtejä. Ajoittain määrällinen ja laadullinen kuormittuminen kompensoituu mielekkyyden kokemuksella. Työn mielekkyydestä on tärkeä huolehtia ajoissa. Työ, joka ei ole mielekästä altistaa uupumiselle ja muille työhyvinvoinnin ongelmille. Usein johtajat saattavat unohtaa, että johtamisella voidaan vaikuttaa eniten työn mielekkyyteen ja siihen olisi tulevaisuudessa kiinnitettävä enemmän huomiota. Työn mielekkyyden kokemisessa on tapahtunut muutoksia, joita tarkastelen myöhemmin kappaleessa 2.3. Antilan tutkimuksen (2006, 52) mukaan työn mielekkyyden kokeminen liittyy työpaikalla vallitsevaan toimintatapaan, joka on suurimmassa määrin johtamiskysymys. Sillä johdolla tai esimiehillä on työpaikassa paremmat mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan ilmapiiiriin, työnjakoon tai muihin vastaaviin tekijöihin. Tämä osoittaa, että työpaikan johtamistavalla ja esimiestyöllä on yhteys yksilön kokemaan työn mielekkyyden kokemiseen. Syväjärvi ym. (2012, 118) nostavat myös esiin työn mielekkyyden kokemisessa tärkeänä osana johtamisen merkityksen. Työntekijät asettavat myös esimiehille paljon vaatimuksia ja nykyisessä työelämässä palkansaajat ovat entistä koulutetumpaa ja se vaatii myös esimiehiltä monipuolista johtamisosaamista. Henkilöstöjohtamisen näkökulma on noussut entistä enemmän esille ja esimiehiltä kaivataankin ihmisten johtamisessa ammattimaisempaa otetta.

Työn mielekkyyden näkökulmasta johtamiselle annetaan suuria odotuksia ja arvoa myönteisen työelämän saavuttamiseksi. Johtaminen nousee esiin jokaisessa kolmesta työn mielekkyyden kokemuksellisesta ulottuvuudesta ja muodostaa myös yhden kokonaisuuden. Yksilötasolla johtamisen merkitys näkyy työn mielekkyyden kokemisessa muun muassa kuuntelemisena, huomiomisena, avoimuutena ja aktiivisena lähiesimiestyönä. Työyhteisötasolla johtamisella on henkilöstöjohtamisen- ja kehittämisen merkityksiä sekä vastaavanlaisia johtajuuden ilmentymiä kuin

yksilötasolla. Organisaatiotasolla johtamisen merkitys nousee esiin esimerkiksi muutostilanteissa ja päätöksenteossa, joissa työn mielekkyyden säilymisen kannalta johtamisessa on otettava alaiset huomioon ja oltava oikeudenmukainen. (Syväjärvi ym. 2012, 115–118.)

Toimivan työyhteisön yhtenä tärkeänä elementtinä on siis johtaminen ja sillä voidaan vaikuttaa työn mielekkyyteen. Esimiehen on oltava kiinnostunut tehtävästään. Johtamisella sinänsä ei ole itseisarvoa; jos tehtävät hoituvat, esimieskin on onnistunut. Työssä tapahtuvat muutokset voivat välillä hävittää mielekkyyden kokemisen tunteen, kun työn punainen lanka katoaa. Antilan (2006, 70) mukaan työn mielekkyyden kokemista voitaisiin työyhteisöissä parantaa ja kohottaa pienillä askelilla, jotka eivät vaadi mahdottomia. Yhtenä lähtökohtana tälle olisi se, että työnantajien ja työntekijöiden pitäisi toteuttaa entistä avoimempaa vuoropuhelua pyrkien empatiaan ja keskinäiseen kunnioittamiseen. Tähän päämäärään kuuluu myös rehellinen tiedonvälitys, rakentava ja kannustava palaute sekä ihmisten huomioon ottaminen ja yhdessä tekemisen kulttuurin kehittäminen.

Hackman ja Oldham (1975, 1976) ovat kehittäneet mallin, joka osoittaa kuinka työn ominaisuudet vaikuttavat muun muassa työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Mallin mukaan ihminen viihtyy työssään ja saavuttaa parhaat tulokset, jos hän kokee työnsä mielekkääksi, tuntee kantavansa vastuuta tuloksellisuudesta ja tietää työnsä todelliset tulokset. Mallille on annettu kritiikkiä useasta eri näkökulmasta. Yhtenä kritiikkinä on mallin yleistäminen, sillä yksilölliset tekijät ovat jätetty huomioimatta, eikä siinä ole katsottu työntekijöillä olevan työlle erilaisia tavoitteita tai lähtökohtia. (Peltonen & Ruohotie 1991, 103.)

Työn mielekkyyden edellyttämiseksi ja saavuttamiseksi Hackmanin ja Oldhamin (1975, 1976) kehittämä malli asettaa kannustavalle työlle tiettyjä ominaisuuksia. Ensiksi työn on oltava yksilön vaatimien taitojen tasoinen. Eli työ koetaan mielekkääksi, jos se on tarpeeksi vaativaa ja työntekijä pääsee käyttämään taitojansa ääri rajoillensa asti. Toisena ominaisuutena työlle on työtehtävien kokonaisuus ja niiden sisällön mielekkyys. Kolmantena ominaisuutena on työn merkityksellisyys. Työ koetaan mielekkääksi kun sen yksilö kokee voivansa vaikuttaa myös muiden hyvinvointiin. Kannustavan työn ominaisuutena on myös työntekijän mahdollisuus itsenäiseen toimintaan ja työn suorittamiseen, jolloin työntekijällä on mahdollisuus saavuttaa omilla ponnituksillaan hyviä tuloksia. Viimeisenä mallin mukaan työn mielekkyyden syntymiseksi työntekijän on saatava palautetta työnsä tuloksista ja onnistumisista. Mallin mukaan kolme ensimmäistä

työn ominaisuutta vaikuttaa yksilön työn mielekkyyden kokemiseen. (Peltonen & Ruohotie 1991, 103–104.)

Hyvällä työympäristöllä on suuri vaikutus yksilön odotuksiin työstä. Hyvä ja kannustava työympäristö tukee myönteistä ja optimistista suhtautumista tavoitteiden saavuttamiseen sekä lisää yksilön todellista osaamista. Hyvässä työympäristössä yksilöllä on mahdollisuus menestyä ja saavuttaa tavoitteensa eli tuottaa mielekkyyden ja merkityksellisyyden tunteita. Stressaavassa työympäristössä taas tavoitteiden saavuttaminen estyy ja se uuvuttaa ihmisen. (Moilanen & Varis 2001, 16–17.) Tässä tutkimuksessa keskitytään positiivisen työhyvinvoinnin tarkasteluun, joten työuupumuksen käsittely on jätetty taka-alalle. Keskityn tarkastelemaan työn mielekkyyttä, jonka voidaan ajatella olevan käänteisessä yhteydessä negatiiviseen työhyvinvointiin, kuten työuupumukseen.

Pines (1993) on kuvannut työympäristön merkitystä työmotivaatiota ja työuupumusta vertaillen. Työn mielekkyyden syntymiseen vaikuttavina tekijöitä on työn odotuksien ja kokemusten vastaaminen yksilön toiveisiin ja sen kautta yksilö kokee onnistuvansa pyrkimyksissään. Kielteisessä tapauksessa työn odotukset eivät toteudu, eikä pyrkimyksissä onnistuta ja silloin työuupumus voi kehittyä. Tavoitteisiin ja päämääriin liittyen yksilön tasolla voidaan mallin mukaan erottaa kolmenlaisia tavoitteita: universaali motivaatio (esimerkiksi onnistuminen), ammatillinen motivaatio (vaikuttaminen) ja henkilökohtainen työmotivaatio (esimerkiksi lapsena muodostettu mielikuva). Työn mielekkääksi kokemiseen vaikuttaa se, missä määrin työ helpottaa tai estää näiden tavoitteiden saavuttamista. Hyvässä työympäristössä tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavat ulkoiset esteet pyritään poistamaan ja tehdä selväksi, mitä työstä halutaan niin organisaation kuin yksilön tasolla. (Moilanen & Varis 2001, 17-19.)

Nykyään on yleistä, ettei ensimmäisessä työpaikassa olla koko työuraa, eikä yhtä ja samaa työpaikkaa pidetä työelämäänsä astumisessa usein tavoitteena. Työpaikan tai työtehtävän vaihtamisen ajatellaan kuuluvan työuralla etenemiseen. Etenemisille ei aina tarkoiteta siirtymistä toisiin tehtäviin tai etenemistä omassa organisaatiossa hierarkkisesti. Y-sukupolven jäsenet ajattelevat usein työuralla etenemisestä omien halujen ja mielenkiinnon kohteiden mukaan ja tutkimuksissa tarkastelen, mitä ajatuksia haastateltavilla oli työuralla etenemisestä. Nuorilla aikuisilla pystyvyysodotukset työstä voivat vaihdella. Moilanen ja Varis (2001, 16) kirjoittavat, että yksilö vertaa koko ajan nykyistä tilaansa ja toimintaansa omiin toiveisiin. On tärkeää uskoa omiin kykyihin, onnekkuteen ja muiden ihmisten apuun. Myönteisyys itseä kohtaan on muuttuva käsitys,

mutta myös pysyvämpi piirre, joka on muodostunut jo varhain. Pystyvyyssodotukset omasta tekemisestä vaikuttavat myös tavoitteisiin, suunnitteluun ja toimintaan. Yksilön minäkuva rakentuu ja samalla myös muuttuu iän ja kokemusten myötä. (Moilanen & Varis 2001, 16.) Nämä kuvaavat hyvin aiemmin esiteltyä Y-sukupolven edustajaa työelämässä, jotka haluavat työltään henkilökohtaisen kehittymisen mahdollisuuksia ja haasteellisuutta (Pursio 2011, 58).

2.2.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on yksi tutkituin myönteinen työhyvinvoinnin kuvaaja. Sillä kuvataan sitä, missä määrin työntekijät pitävät työstään. Työtyytyväisyys on työhön kohdistuva myönteinen asenne, jossa korostuvat tunneperäiset elementit. Silloin yksilö ei tee työtä vain tyydyttääkseen tarpeitaan, vaan pyrkii saavuttamaan myös tavoitteita, jotka on itse työlle asettanut. Antilan (2006, 1) mukaan työtyytyväisyys ja työn mielekkyys ovat käsitteellisesti läheistä sukua keskenään ja osittain kyse voi olla jopa samasta asiasta.

Spectorin (1997) mukaan työtyytyväisyyttä tutkitaan usein yleisenä työtyytyväisyytenä ja sen ohessa tutkitaan myös työntekijöiden tyytyväisyyttä työn eri osa-alueisiin. Osa-alueita tutkittaessa voi nousta esiin sellaisia asioita, jotka eivät nouse esiin vain yleistä työtyytyväisyyttä tarkastellessa. Tästä johtuen ainoastaan yleisen työtyytyväisyyden tutkiminen voi olla työn kehittämisen kannalta vaikeaa. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56, 59–61.) Työtyytyväisyyteen vaikuttaa usein myös henkilökohtainen tuki, niin läheisiltä kuin työkavereilta tai esimiehiltä (Ek et. al. 2003, 47).

Työtyytyväisyyden käsitettä voi lähestyä myös mielihyvän tavoitteiden ja saavutusten näkökulmasta. Argylen (1987, 146–148) mukaan työtyytyväisyys on riippuvaista yksikön tarpeiden tyydyttämisestä. Argyle on käyttänyt termiä ”*satisfaction*”, jolla tarkoitetaan iloa, mielihyvää ja tyytyväisyyttä. Korkean tason tarpeina voidaan pitää kasvua, itsensä toteuttamista, moraalista kunnioitusta ja turvallisuutta, joita työllä voidaan tyydyttää. Argyle jakaa elämän kolmeen keskeiseen osa-alueeseen, joista yhtenä pidetään työtä ja kaksi muuta ovat vapaa-aikaan ja toiset ihmiset. (emt. 146–148.)

Työtyytyväisyyttä on tutkittu Suomessa pitkään ja erilaisia työtyytyväisyystutkimuksia on tehty vuosikymmeniä. Suomessa työtyytyväisyys on ollut pitkään hyvällä tasolla ja työtyytyväisyys-

tutkimusten tulokset ovat säilyneet hämmästyttävän muuttumattomina, vaikka työ ja sen tekemisen tavat ovat kokeneet suuria muutoksia melkein joka alalla. Tehdyt työtyytyväisyystutkimukset osoittavat, että työtyytyväisyys on Suomessa hyvällä tasolla ja avoin tyytymättömyys työhön on ollut kohtuullisen vähäistä. (Antila 2006, 1.)

Antilan (2006, 2-3) mukaan työtyytyväisyystutkimusten tuloksista ei voi kuitenkaan vetää suoria johtopäätöksiä suomalaisten työssäkäyvien työhyvinvoinnin tilasta. Työelämän tilaa ja työhyvinvointia mittaavien tulosten mukaan työelämän tilan todellisuus on ristiriitaista. Työssäkäyvät kokevat työtyytyväisyyden olevan hyvällä tasolla, mutta silti moni kokee työssängä liiallista kiirettä tai halukkuutta vaihtaa työpaikkaa. Työtyytyväisyyden ja työympäristön epäkohtien välistä ristiriitaa on tutkittu pitkään ja yhtenä syynä voidaan pitää työsuhteisiin liittyvää epävarmuutta sekä vastaajien huomioivan ympäröivän todellisuuden realiteetit. Tutkimustuloksia voi selittää myös se, että vastaajat ajattelevat tilannettansa kokonaisvaltaisesti eivätkä erittele työtä, työhön liittyviä arvoja tai työympäristöä toisistaan työtyytyväisyydestä kysyttäessä. (emt. 2-4.) Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n haastattelussa nuorien aikuisten mielestä esimiehen johtamisavulla oli suuri rooli työhyvinvointia ja työntekijän voimavaroja lisäävänä tekijänä. Työtyytyväisyyteen vaikuttivat hyvän organisaatioilmaston synty, jota edesauttaa esimiehen tuki, palaute sekä rohkaisu. (Piha 2004, 29.) Nuorten korkea työtyytyväisyys voi johtua myös tyytyväisyydestä siihen, että on saanut töitä.

Työpsykologi Fredrick Herzbergin (1966) mukaan työtyytyväisyys ja tyytymättömyys täytyy erottaa toisista. Ne eivät ole saman ulottuvuuden ääripäitä vaan eri muuttujia. Työtyytyväisyyden ehtona on osaamisen, saavuttamisen ja haasteeseen vastaamisen tunne, eli työn sisältö. Tyytymättömyys esiintyy reaktiona työn puitteisiin, johtamistapoihin sekä palkkaan. (Siltala 2004, 256–257.) Manka (2011, 72) tarkentaa, ettei työn kielteisten ja kuormittavien piirteiden puuttuminen takaa työtyytyväisyyttä, sillä työhyvinvointi muodostuu seurauksena työn myönteisistä kokemuksista. Työtyytyväisyyden ilmenemisessä on siis tarkasteltava työn myönteisiä tekijöitä.

2.2.2 Työn ilo

Useat tutkijat ovat lähestyneet työn mielekkyyttä työn ilon kautta. Esimerkiksi Manka (2011) on tutkinut työn iloa sitä mitkä vaikuttavat tutkimusten mukaan työn iloon sekä millaisia toimilla työn iloa voisi lisätä. Hänen näkökulmansa työn ilon tutkimiseen on työelämäkeskeinen ja perus-

tuu työhyvinvoinnin käsitteen ymmärtämiseen. Tästä syystä avasin aiemmin työn mielekkyyden käsitteen lisäksi myös työhyvinvoinnin käsitettä. Työn iloa voi lähestyä monelta eri kantilta ja eri lähtökohdista. Työn ilon käsitettä tarkastelen työn mielekkyyden käsitteen laajentamiseksi ja tämän tutkimuksen tutkimustulosten ymmärtämiseksi.

Työn ilo on Mankan (2011, 77) mukaan yksilön ja yhteisön yhteinen kokemus ja tunne. Kokemus on yksilöllinen, sillä jokainen kokee asiat eri tavalla. Työn iloon vaikuttavat tekijät koostuvat organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä ja yksilöstä itsestään. Tekijöitä, jotka vaikuttavat työn iloon, ovat työyhteisö, johtaminen, organisaatio, itse työ sekä yksilön kokemukset. Työntekijä tulkitsee organisaationsa omien asenteidensa pohjalta eli työntekijöiden kokemukset työn ilosta ja työhyvinvoinnista voivat vaihdella suuresti. Työn ilon voidaan sanoa syntyvät työstä, jossa työn ilon eri tekijät lokahtavat paikoilleen. (emt. 76–77.)

Paasivaara (2009, 45) määrittää työn ilon olevan sisäisen oivalluksen mielentila, jota kannattelee ihmisen kestävä tyytyväisyys ja kielteisten tunteiden väheneminen. Työn ilo syntyy sisäisen täyttymyksen ja vapauden tunteesta, jolloin yksilö osaa nauttia osaamisestaan ja työstä siinä hetkellä. Työn iloa kokiessa ihmisen asenne elämää ja työtä kohtaan muuttuu positiiviseksi ja myönteinen asenne tarttuu muihin ihmisiin. Yksilö voi vaikuttaa itse työn ilon kokemiseen, koska se on omien kykyjen ja osaamisen kohdentamista omaa työtä kohtaan. Työn iloa voidaan pitää yksilön omana valintana, joka perustuu ihmisen aitoon ja tunneperäiseen haluun. (Paasivaara 2009, 45, 47.)

Työn iloa voidaan pitää yksilön omana valintana olevana mielentilana, mutta se vaatii syvällisempää halua oman työn kehittämiseen. Työn ilo ei ole pelkästään emotionaalinen tunnetila, vaan se on yksilön henkistä sitoutumista ja antautumista työlle. Työntekijä ei siis voi vain päätätä, että alkaa kokemaan työn iloa, vaan sen on tultava aitona ja tunneperäisenä haluna yksilön sisältä. Työntekijän työn ilon kokemisessa voi organisaatiossa olla myös negatiivisia vaikutuksia. Työn iloa kokeva henkilö voidaan koeta uhkana tai mielistelijänä työyhteisössä. Esimiehellä on alustensa työn ilon kokemiseksi vastuu luoda työyhteisön tunneilmapiiri työn iloa sallivaksi, mutta muutos tulee lähteä työntekijän omasta suhtautumisesta tilanteeseen. (Paasivaara 2009, 45–47.)

Csikszentmihalyi (2005) on psykologi, joka on kehittänyt flow -käsitteen. Sillä tarkoitetaan syventynyttä tilaa, jossa kaikki sujuu ja ihminen nauttii olemassa olostaan. Silloin toiminta on sy-

västi keskittynyttä ja tapahtuu ponnistuksitta. Flow -tilassa ihminen kokee syvää iloa. (Manka 2011, 141.) Hellsten (2005, 19) on suomentanut flow -käsitteen, jolla tarkoitetaan inhimillistä kokemusta ja tilaa, jossa ihminen on syventynyt toimintaansa ja kokemus tuottaa yksilölle suurta iloa. Flow'n voi kokea kun ihmisen mielentilassa tietoisuus on sopusointuisessa järjestyksessä ja ihminen haluaa tehdä sitä mitä on tekemässä. Flow -kokemus voi olla mahdollista kaikille riippumatta ihmisen sukupuolesta tai yhteiskunnallisesta asemasta. Tutkijat ovat olleet viimeisten vuosikymmenien aikana todella kiinnostuneita käsitteestä, etenkin tutkiessaan onnellisuutta ja tyytyväisyyttä elämään. (emt. 19–20, 22.) Manka (2011, 73) täsmentää, että työhyvinvointi ilmenee yksilössä työn ilona ja organisaatiossa sen voimavarana, sillä hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvää tulosta ja toimiva ilmapiiri mahdollistaa luovuuden ja houkuttelee myös osaavia työntekijöitä sekä kestää hetkelliset vastoinkäymiset. Työn iloa voidaan kokea hetkellisenä tunteena tai pidempiaikaisena, flow'n kaltaisena tunnetilana ja myös rutiinistöistä on mahdollista kokea flow -kokemus.

2.2.3 Työn imu

Hakasen (2005, 28–29) mukaan työn imua on alettu tutkia vasta 2000-luvulla positiivisen psykologian tutkimuksen alkamisen myötä. Organisaatiopsykologian ja työelämän muutoksen tutkimukset ovat viime vuosikymmeninä kiinnittäneet enemmän huomiota myönteisiin mahdollisuuksiin ja ne ovat kehittyneet etenkin positiivisen psykologian osa-alueilla (Syväjärvi ym. 2012, 19). Positiivisen organisaatiopsykologisen tiedon tulee olla mitattavissa ja työyhteisöissä edistettävissä sekä kehitettävissä olevaa. Positiivisen psykologian tutkimuskohteita voivat olla positiiviset subjektiiviset kokemukset sekä ihmisyyden toteutumista edesauttavat sosiaaliset käytännöt ja rakenteet (Hakanen 2005, 29; Seligman & Csikszentmihalyi 2000).

Positiivisella psykologialla tarkoitetaan tieteellistä tutkimusta yksilön myönteisiä tunteita ja voimavaroista heikkouksien ja puutteiden tarkastelun sijaan. Positiivinen psykologia on kiinnostunut siitä, mitkä tekijät mahdollistavat mielekkääksi koetun ja myös myönteisesti johdetun työelämän. Martin Seligman on tutkinut pitkään positiivista psykologiaa painottaen ihmisen hyveisiin ja vahvuuksiin. Psykologiaa on tarkasteltu enemmän negatiivisten tuntemusten kautta, vaikka tutkimusten mukaan ihmiselämässä on enemmän myönteisiä kuin kielteisiä tunteita. (Ojanen 2009, 79-80.) Positiivisen psykologian näkökulmasta tarkasteltaessa positiivisuus on eräänlainen työelämätarpeiden potentiaali. Monivaiheisessa elämäntilanteessa yksilö asettaa vaatimuksia

laadukkaalle ja mielekkäälle työelämälle ja tarpeiden takia ollaan kiinnostuneita hyvästä elämästä sekä sitä kautta hyvästä työelämästä. (Syväjärvi ym. 2012, 19.) Manka (2011, 70) nostaa esille positiivisen psykologian tutkimisessa esimerkiksi työtyytyväisyyden ja sitoutumisen lisäksi myös työn voimavaratekijät. Näillä tarkoitetaan innostuneisuutta, aloitteellisuutta ja luovuutta, joihin on alettu tutkimuksissa kiinnittää myös huomiota. On kuitenkin muistettava, että positiiviselle psykologialle on kohdistettu myös kritiikkiä muun muassa liiasta myönteisestä ajattelutavasta, jonka vaarana on sivuuttaa asioiden negatiiviset puolet positiivisia puolia tutkiessa. Siksi onkin tärkeää, ettei tarkastelu tapahtuisi yhdestä näkökulmasta, vaan on kyettävä tarkastelemaan asioita kokonaisvaltaisesti (Ojanen 2009, 81). Rajatakseni tutkimuksen laajuutta, painotan positiivisen näkökulmaan työn mielekkyyttä tarkastellessa, mutta olen ottanut huomioon kritiikin tälle tulkinnalle.

Työn imun käsite on Hakasen (2005, 28–29, 230) suomentama käsite Hollannissa 2000-luvun alussa kehitetyn workengagement -käsitteen pohjalta. Käsitettä käyttivät erityisesti liike-elämän HR-ammattilaiset ja konsultit, jotka pitivät ”workengagementia” inhimillisen pääoman ja yrityksen yhtenä tärkeimmistä ominaisuuksista hyviin taloudellisiin tuloksiin pääsemisessä (Hakanen 2009, 31; Macey & Schneider, 2008; Wefald & Downey, 2009). Työn imu on positiivinen työhyvinvointia kuvaava käsite. Työn imu on negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen eli työn imun kokeminen vähentää työuupumusta, mutta silti ne ovat toisistaan erillisiä työhyvinvoinnin ilmentäjiä eivätkä poissulje toisia. Työuupumus ja työn imu ovat siis toistensa vastakkaisia käsitteitä, joita tulee mitata itsenäisesti ja eri mittareilla. (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002, 74.) Työn imun käsite liittyy työn mielekkyyden kokemukseen sekä työhyvinvointiin ja se kuvaa hyvin työntekijän ja työn suhdetta. Avaan tarkemmin työn imun käsitettä Schaufelin tutkimusryhmän muodostaman käsityksen avulla.

Schaufelin ym. (2002, 74) mukaan työn imu tarkoittaa myönteistä ja suhteellisen pysyvää tunnetta ja motivaatiotilaa. Se koostuu kolmesta erillisestä, mutta keskenään yhteydessä olevasta ulottuvuudesta, joita ovat tarmokkuus (vigor), omistautuminen (dedication), ja työhön uppoutuminen (absorption). Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyden kokemusta, työhön panostamista ja sinnikkyyttä sekä ponnistelua myös vastoinkäymisissä. Tarmokkuuden käsitteellisenä vastakohtana voidaan pitää uupumusasteista väsymystä. Omistautumisella tarkoitetaan syvällisempää samaisumista työhön, jolloin työssä syntyy kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. Omistautumisella on emotionaalinen ja kognitiivinen sisältö. Omistautumisen vastakohtana voidaan pitää kynnistyneisyyttä. Työhön uppoutumisella

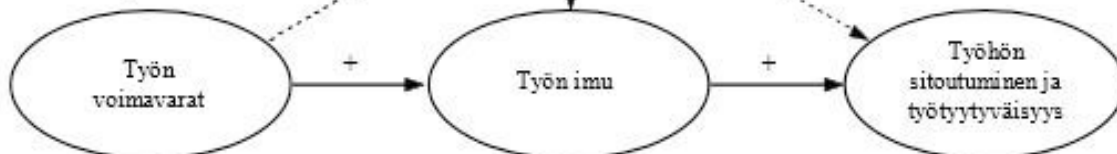
tarkoitetaan syvää, keskittyneisyyden tilaa sekä paneutuneisuutta työhön ja niistä koettua nautintoa. Se on kaikkialle levittyvä, pysyvämpi tila. Uppoutumiselle ei ole käsitteellistä vastakohtaa työn työuupumuksen ulottuvuuksissa, mutta uppoutumisen käsite on lähellä Csikszentmihalyin kehittämää aiemmin esiteltyä flow -käsitettä. (Hakanen 2005, 229.) Csikszentmihalyin (2005) nimeämällä flow -käsitteellä tarkoitetaan siis syventynyttä tilaa, silloin kun kaikki sujuu. Silloin ihminen toimii syvästi keskittyneenä ja toiminta tapahtuu ponnistuksitta ja ihminen kokee syvää iloa. (Manka 2011, 141.) Sen sijaan Schaufelin (2002) mukaan flow -käsite on uppoutumista monimuotoisempi ja sillä tarkoitetaan enemmän lyhytkestoista kokemushuippua (Hakanen 2005, 229). Työn imun käsite ja flow -käsite tulee erottaa toisistaan, sillä työn imulla tarkoitetaan pitempiketoista tunnetilaa.

Hakanen (2005, 235–238) on tutkinut työn imua myös Suomessa. Hakasen mukaan työn imu on työntekijän oma kokemus työn tekemisestä. Se ei ole työn ominaisuus sinänsä, koska työ ei ”ime” työntekijää (emt. 235–238). Syväjärvi ym. (2012, 21) tuo esiin Hakasen (2005) määritelmän, jossa työhyvinvointi ilmenee kahtena polkuna, joita ovat energia- eli jaksamispolku ja motivaatiopolku. Energia- eli jaksamispolussa kuvataan työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä. Alla olevassa kaaviossa näkyy kuinka Jaksamispolku kuvaa työn kuormittavuuteen liittyviä asioita, jotka voivat aiheuttaa työuupumista tai oikein toimivana antaa energiaa työn tekemiseen. Motivaatiopolku muodostuu niistä asioista, joiden avulla työntekijä voi saavuttaa työn tavoitteita. Ne asiat luovat työn imua ja auttavat työntekijää kokemaan mielekkyyttä työssään. (Syväjärvi ym. 2012, 21.)

Energiapolku:



Motivaatiopolku:



Kuvio 1. Työuupumuksen ja työn imun kaksoismalli (Lähde: Schaufeli & Bakker 2004; Manka 2011, 71)

Ohessa on kuvio työuupumuksen ja työn imun kaksoismallista, jossa ovat kuvattuna jaksamis- ja motivaatiopolut. Työuupumusta ja pahoinvointia voidaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. Työuupumusta voi syntyä kun työn vaatimukset ovat liialliset tai työhön liittyvät voimavarat puutteelliset. Työn vaatimuksiin voi organisaatiossa vaikuttaa työn uudelleenmuotoilulla, aikatauluttamisella ja tavoitteiden uudelleen asettamisella. Työuupumus voi johtaa erilaisiin terveysongelmiin. (Manka 2011, 71–72.) Yksilön hyvinvointia voidaan edistää lisäämällä toimia, jotka kehittävät työn voimavaroja. Työn myönteisiin voimavaroihin sisältyy osallistava johtaminen, sosiaalinen tuki ja tiimimäinen toiminta. Yksilön henkilökohtaisilla voimavaroilla on myös mahdollista lisätä työniloa. Työn imua voidaan pitää työn myönteisenä voimavarana, joka johtaa työhön sitoutumiseen. (Manka 2011, 71–72.) Hakanen (2005) tiivistää motivaatiopolun koostuvan voimavaratekijöistä, joiden avulla työntekijän on mahdollista saavuttaa työnsä tavoitteita ja luoda työn imua sekä kokea työn mielekkyyttä (Syväjärvi ym. 2012, 21).

Maunon, Pyykön ja Hakasen (2005) tutkimuksen mukaan työn imun tärkein selittävä tekijä on työntekijän kokemus hallitsevansa työtään sekä organisaation yleinen ajattelu- ja toiminta tapa ihmisen arvostukseen. Maunon ym. (2005) ovat tutkineet työn imua kolmessa organisaatiossa ja työn imun kaksi yleisintä kokemusta oli tarmokkuus työssä ja työlle omistautuminen (Syväjärvi ym. 2012, 20). Siltala (2004, 276) kirjoittaa, että työ imee mukaansa, jos se rakentaa yksilön miinää, eikä revi sitä. Kuten aiemmin on todettu, myös Mankan (2011, 143) mukaan työn imu motivoi parempaan työhön sitoutumiseen ja aktiiviseen toimintaan työssä. Työn imu voi siirtyä myös toiseen työntekijään ja on yhteydessä hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. Kun työn mielekkyys katoaa ja työn määrälliset tai laadulliset vaatimukset jatkuvasti ylittyvät yksilön suorituskyvyn, työuupumus on vaarana syntyä. (Aro, 2001.) Onkin haastavaa, etenkin nuorelle aikuiselle pitää työtahti ja työn vaativuus mielekkäänä, mutta alivirikkeisyys voi myös laskea työntekijän suorituskykyä ja vähentää työn mielekkyyden kokemuksia. Mäkikankaan ym. (2008, 57) mukaan työn voimavaratekijöillä on vaikutusta työn mielekkyyden kokemiseen sekä terveyden edistämiseen ja hyvinvointiin töissä.

Työn itsenäisyys, esimiehen tuki ja arvostus ovat työn voimavaratekijöitä ja ne koetaan myös olevan yhteydessä työn imuun. Työn imu ei koske vain tiettyä yhtä asiaa, tapahtumaa tai tilannetta. Se on tila, joka voi vaihdella työolojen ja tilanteiden muuttuessa olennaisesti. Työntekijät, jotka kokevat työn imua voivat kehittää omaa työtään, he ovat aktiivisia ja osaavat antaa itselleen positiivista palautetta. Työn imua kokevat henkilöt osaavat nauttia myös elämässä muistakin asioista työn lisäksi. (Kaivola & Launila 2007, 130–131.) Nuorilla aikuisilla työn imu ei muo-

dotu samoista asioista kuin vanhemmilla työntekijöillä. Nuorilla on usein halu kokeilla ja nähdä erilaisia asioita. Sama työn imu ei välttämättä pidättele nuorta työntekijää samalla tavalla kuin vanhempaa työntekijää, koska heillä voi olla erilaiset arvot. Lisäksi vanhemmilla työntekijöillä sitoutuminen samaan työnantajaan on usein vahvempaa ja pidempiaikaisempaa. Tarkastelen tutkimuksen tuloksissa kokevatko haastateltavat työn mielekkyyttä ja sisältääkö se työn imua ja millä tavalla se ilmenee.

2.2.4 Työsitoutuneisuus

Työsitoutuneisuudella tarkoitetaan Kanungon (1982) mukaan yksilön samaistumista työhönsä. Silloin työrooli on keskeisessä osassa yksilön minäkäsitystä ja muuta elämää. Keskeistä työrooliin samaistumisessa on, kuinka hyvin työ tyydyttää yksilön siihen kohdistamia tarpeita. Työntekijä sitoutuu ja omistautuu työlleen sitä enemmän mitä enemmän hänellä on mahdollisuus tyydyttää tärkeitä tarpeitaan työssään. Näitä tarpeita voivat olla esimerkiksi itsenäisyys, itsensä toteuttaminen ja mahdollisuus vastuuseen. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 63–64.)

Brown (1996) on kuvannut työtehtävään sitoutuneisuutta kolmesta eri näkökulmasta: yksilöllisiä eroja korostava näkökulma, tilannetekijöitä painottava näkökulma ja kaksi edellistä yhdistävän vuorovaikutusnäkökulman avulla. Yksilöllisten tekijöiden näkökulmassa työsitoutuneisuutta tarkastellaan yksilöön liittyvien tekijöiden avulla. Niitä ovat muun muassa sukupuoli, ammatiasema tai persoonallisuus. Toisena on työolotekijöitä painottava näkökulma, jossa työsitoutuneisuutta on tarkasteltu yksilön senhetkisistä työn piirteistä ja työoloista. Siinä henkilön työsitoutuneisuus voi muuttua esimerkiksi voimakkaammaksi, jos työn piirteitä muutetaan haasteellisempaan suuntaan. Työsitoutuneisuutta lisääviä tekijöitä ovat vaikutusmahdollisuudet työssä, palautteen saaminen, työn merkityksellisyyden kokeminen ja tunne, että tulee kuulluksi työpaikallaan. Vuorovaikutusnäkökulmassa yksilön työsitoutuneisuus on voimakasta, jos työn piirteet ovat yhteensopivia yksilön omien tarpeiden kanssa. Yksiselitteisesti ei voi suoraan sanoa, mitkä työn piirteet ja ominaisuudet lisäävät erityisesti työntekijöiden sitoutumista työhönsä, koska työsitoutuneisuuteen vaikuttavat aina myös yksilön omat tarpeet sekä kokemus työn merkityksellisyydestä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 66–67.)

Työhön sitoutumisessa työntekijä hyväksyy työn tavoitteet ja pyrkii saavuttamaan ne. Yksilö sitoutuu usein sellaisiin asioihin, joita itse pitää tärkeänä, eli työhön sitoutuminen on pitkälti tun-

neasia. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja hallinnan tunne edesauttavat sitoutumista. Sitoutunut työntekijä sietää paremmin vastoinkäymisiä ja uskoo siihen mitä työssään tekee. Organisaatiossa sitoutuminen näkyy hyvänä toimintakykynä, innovaatioina ja tuottavuutena. (Aro 2001, 22–24.) Vahvasti sitoutuneet ovat tyytyväisempiä työhönsä, mutta kuormittavissa työoloissa heillä voi esiintyä helpommin terveysongelmia. Jos nuoret kokevat työn esimerkiksi kokemuksen puutteen tai heikomman paineensietokyvyn takia helposti kuormittavaksi, voi ilmaantua työhyvinvoinnin ongelmia, vaikka sitoutuminen olisi vahvaa.

Y-sukupolven sitoutumista työhön on kuvattu erilaisena verrattuna aikaisempien sukupolvien edustajia, joilla sitoutuminen ilmeni pysyvänä työpaikkana koko työuran ajan. Y-sukupolven työntekijät haluavat edetä oman mielenkiinnon mukaan ja muutoksia työuralla pidetään normaaleina ja työuraan kuuluvina. Erilaiset työkokemukset työuralla ovat eduksi uusia töitä hakiessa. Työpaikan vaihdoksista huolimatta Y-sukupolvi on valmis sitoutumaan oman arvomaailmansa mukaiseen työkuulttuuriin (Raunio, 2009). Työympäristö, jossa jokaisen työntekijän panoksella on merkitys ja arvo, auttaa työntekijää sitoutumaan organisaatioon (Csikzentmihalyi 2003). Sitoutumiseen vaikuttavat hyvinvointi työssä ja yksilön kokemukset. Böckermanin ym. (2008) mukaan yksilön organisaatioon sitoutumisella on yhteyksiä vaikutusmahdollisuuksiin ja esimiestoimintaa koskevaan työtyytyväisyyteen (Lehto & Sutela 2008, 205–206).

2.3 Työn mielekkyyden muutos

Työn mielekkyyden muutoksesta Suomessa on monenlaisia tutkimustuloksia ja työn mielekkyys on noussut keskusteluun entistä enemmän 2000-luvulla työllisyystilanteen ja taloustilanteen heikentymisen vuoksi. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometreilla on vuodesta 1992 alkaen selvitetty sitä, mihin suuntaan työelämä on yleisesti muuttumassa ja niissä on tutkittu myös työn mielekkyyttä ja sen muutosta. Yleisesti tutkimuksissa työn mielekkyyden tila on mennyt huonompaan suuntaan työolobarometrien mittauksissa 2000-luvulla, mutta Antila (2006, 36) painottaa, ettei huomattavalla osalla palkansaajista ole tapahtunut työn mielekkyydessä muutosta. Käyn seuraavaksi läpi kuinka työn mielekkyys on muuttunut ja miten työn mielekkyyteen ovat vaikuttaneet työelämän muutokset.

Työolobarometreissa työn mielekkyyttä mitataan balanssimitan avulla ja on huomioitava, että balanssiluku jättää huomioimatta ne vastaajat, joiden mielestä tilanne työn mielekkyydessä on

säilynyt ennallaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014). Työelämän epävarmuuden ja muutosten keskellä on noussut esille työn mielekkyyden vähentyminen, ilmiötä on kutsuttu jopa työn mielekkyyden kadoksi. Työn mielekkyyden suunta on hieman parantunut viime vuosina. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että ihmiset voivat muodostaa havaintonsa työelämästä pidemmältä ajalta, eivätkä vain nykyhetken perusteella. (Manka, 2013, 13.)

Antilan (2006) tutkimus käsittelee työn mielekkyyttä Suomessa julkisella sekä yksityisellä sektorilla. Tutkimuksen mukaan työn mielekkyys on palkansaajilla kohtuullisen hyvällä tasolla. Julkisella sektorilla, järjestöissä ja säätiöissä työskentelevät kokevat työnsä mielekkyyden hieman muita palkansaajia paremmaksi. Naiset kokevat työnsä useammin tärkeämmäksi, merkittävämmäksi ja mielekkäämmäksi kuin miehet. (Antila 2006, 33–34.)

Antilan tutkimuksessa työn mielekkyyden muutoksen osalta tulokset ovat myönteisempiä kuin työolobarometriaineiston tulokset. Antila (2006) selittää vastauksien eroa palkansaajien mahdollisella erilaisella orientaatiolla tutkimusten vastaamiseen. Tutkimukseen ovat voineet jättää vastaamatta henkilöt, jotka eivät ole kokeneet aihetta kiinnostavaksi tai ajankohtaiseksi. (Antila 2006, 37.) Myös Järvensivu (2013, 10) muistuttaa palkansaajien suhtautumisesta työn mielekkyyden arviointiin. Usein palkansaajat arvioivat työn mielekkyyden muutoksia kielteisemmin, jos kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työnsä mielekkyydestä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Työolobarometrin (Ylöstalo & Jukka, 2011) mukaan koko viime vuosikymmenen ajan yhä useampi palkansaajista on ollut sitä mieltä, että työn mielekkyys on heikentynyt. Työn mielekkyyden negatiivista kehitystä on selitetty sillä, että yksilön vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat vähentyneet ja globalisaatio on lisännyt uhkakuvia. Työn säilymisestä ei voida olla enää varmoja, ei työntekijä eikä johtamisasemassa oleva. (Manka 2013, 12.) Mankan (2013, 13) sekä Antilan (2006, 37–38) mukaan työn mielekkyyden kokeminen on kuitenkin riippuvainen suhteessa työntekijän asemaan organisaatiohierarkiassa. Työn mielekkyys kasvaa mitä korkeampi asema työntekijällä on. Tämä näkyy työn mielekkyyden tutkimuksissa siinä, että johtajista vain kaksi prosenttia kokee työn mielekkyyden välttäväksi tai huonoksi, mutta työntekijöistä joka viides antaa välttävän tai huonon arvosanan työnsä mielekkyydelle.

Työolobarometrin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 63) mittausten mukaan työn mielekkyyden balanssiluku on pysynyt negatiivisena koko 2000-luvun ajan. Työn ja työnteon mielekkyyden on

arvioitu menevän enemmän huonompaan kuin parempaan suuntaan. Eniten balanssiluvut ovat olleet miinuksella vuosina 2011–2014, jolloin yleinen työllisyystilanne ja arviot oman työpaikan talouden kehittymisestä ovat olleet negatiivisia. Vuonna 2012 balanssiluku arviosta työn mielekkyyden muutoksesta huonompaan oli -23 ja vuonna 2014 hieman vähemmän miinuksella, balanssiluvun ollessa -16. (emt. 63–64.)

Työnteon ja työn mielekkyyden muutosta arvioitaessa näkemykset ovat olleet vuosittain melko samansuuntaisia eri sektoreilla. Pääsääntöisesti yksityisen sektorin työntekijät ovat arvioineet työn mielekkyyden muutosta positiivisemmin kuin julkisen sektorin palkansaajat. Valtion ja kunnan työntekijöillä balanssiluvut ovat olleet negatiivisia, mutta vuonna 2014 muutosta on tapahtunut hieman parempaan suuntaan verrattaessa vuosiin 2012 ja 2013. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 64.)

Työolobarometrin tutkimuksessa alle 25-vuotiaiden arviot työn mielekkyyden kehityksestä olivat myönteisempiä kuin muissa ikäryhmissä. Vastaajista myös tutkimukseeni sijoittuva ikäryhmä (25–34 vuotta) erottuu työn mielekkyyden balanssiluvussa tätä iäkkäämmistä vastaajista. (Alasoini 2006, 13.) Vastaajista hieman suurempi osa arvioi työn mielekkyyden ja työhalujen kehityksen olevan myönteistä, joten balanssiluku oli positiivinen. Muissa ikäryhmissä 2000-luvun vaihteen jälkeen näkemykset työn mielekkyyden muutossuunnasta ovat olleet kielteisiä ja vanhemmissa ikäryhmissä valtaosa on arvioinut mielekkyyden olevan menossa entistä huonompaan suuntaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 66.) Tutkimukseni kohderyhmä kuuluu iältään tähän 25-34 -vuotiaiden joukkoon ja tämä on tärkeä havainto työn mielekkyyden kokemisessa.

Työolobarometriin vastaukset työn mielekkyyden muutoksesta koskevassa arvioinnissa kuvaavat laaja-alaisesti vastaajien tuntemuksia työelämän muutossuunnista (Työ- ja elinkeinoministeriön 2014). Kuten aiemmin työn mielekkyydestä on mainittu, jokainen kokee työn mielekkyyden eri tavalla ja kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä. Työn mielekkyyden arvioinnin vastauksiin voi vaikuttaa oma työhistoria kokemuksineen, yleinen epävarmuuden tunteen lisääntyminen ja epätietoisuus tulevaisuudesta ja mediassa paljon yleisesti puheenaiheena oleva työelämän muutos. (Emt. 67.) Piha kirjoittaa Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n raportissa, että nykyisin nuorilla esiintyy sopeutumisvaikeuksia työelämään astuessa (Piha 2003, 14). Raporttia varten haastateltiin korkeakoulutettuja ja työelämässä olevia akateemisia nuoria aikuisia. Heidän asennoitumisensa työhön oli kunnianhimoista ja he odottavat työelämältä paljon. Tarkastellessa-

ni edellä työn mielekkyyden muutosta työuralla on hyvä edetä seuraavassa pääluvussa työuran teorian tarkasteluun.

3 TYÖURAA

Pääluku työurasta muodostaa tutkimuksen toisen teoreettisen viitekehyksen. Luvussa käsitellään yksilön työuraa ja siihen vaikuttavia tekijöitä sekä uratutkimusta. Avaan työuran käsitettä ja käyn läpi miten työurat ja käsitykset työurien luonteesta ovat muuttuneet.

3.1 Uratutkimus

Uratutkimus on lähtenyt yleistymään 1950-luvun alussa ja sitä pidetään nuorena tutkimusalueena, vaikka uratutkimuksen juuret ovat viime vuosisadan alussa. Uratutkimus on ollut alusta lähtien urakäyttäjytymisen tutkimusta, jossa on tutkittu urakehityksen vaiheistusta yksilöiden urakäyttäjytymisen ominaispiirteiden perusteella. Uratutkimus monipuolistui 1970-luvulla, jolloin työn ulkopuolisia elämänaalueita ei jätetty tarkastelussa uran ulkopuolelle. Silloin alettiin tiedostaa ulkoisten olosuhteiden ja yksilön ura-ankkureiden rooli uravalinnoissa sekä urakehityksessä ohjaavina tekijöinä. (Lähteenmäki 1995, 19–20.) Viime vuosisadan puolen välin jälkeen tutkijat pyrkivät uratutkimuksessa selittämään sosiaaliluokan vaikutuksia yksilön ammatillisten saavutusten tasoon, sillä Blaunin (1956) tutkimusten mukaan sosiaaliluokka vaikuttaa yksilön sosiaaliseen kehityksen muodostumiseen ja sen myötä arvoihin, minäkäsitykseen sekä uraorientaatioon. (Ekonen 2007, 22.) Uratutkimusta on tehty siis monella eri tieteenalalla ja painotukset ovat olleet erilaisia riippuen mitä ollaan haluttu tutkia. Tässä tutkimuksessa kiinnostaa tutkimusperinne, joka painottaa työuran tarkastelua yksilötasolla.

1980-luvulla uratutkimus oli Suomessakin vilkasta ja urakäyttäjytymisen muutokselle esimerkiksi johtajien keskuudessa haettiin selitystä yhteiskuntarakenteiden muutoksesta, uusien ammattien syntyemisestä, kilpailun kiristymisestä sekä yhteiskunnan arvojen muuttumisesta. Uratutkimukseen kohteena olivat 1980-luvulla erityisesti ryhmät, joiden urakehitys oli epätavallista tai ongelmallista. Erityisryhminä pidettiin naisia, kahden uran perheitä ja ekspatriaatteja. (Lähteenmäki 1995, 21.)

Van Maanen (1977) mukaan organisaatiotutkimuksissa oltiin 1970-luvulla kiinnostuneita tarkastelemaan yksilön ja organisaation välistä suhdetta ja se käsitys pohjautuivat psykologiassa ja sosiologiassa tehtyihin aikaisempiin tutkimuksiin organisaatio- ja johtamistutkimuksen kentässä. (Ekonen 2007, 23.) Uratutkimuksen painopiste alkoi 1990-luvulla painottua enemmän yksilön

näkökulman tarkastelusta organisaation näkökulman suuntaan. Uratutkimuksen keskiössä ovat olleet objektiivisen uran rakenteet, uran edistämisen keinot ja ryhmäkohtaiset ongelmat. Yksilön tarkempaa urakäyttämisen tutkimusten vähäisyyteen syynä voidaan pitää sitä, että urakehitystä on ennen tarkasteltu useimmiten erillään muista elämänalueista. Nykyisin tutkimustulosten mukaan työn ja muun elämän välillä on riippuvuussuhde. (Lähtenmäki 1995, 22–23.) Työllä ja vapaa-ajalla ei ole enää niin suurta rajaa ja varsinkin Y-sukupolven jäsenet haluavat soveltaa työaikoja eikä noudattaa enää perinteistä virastotyöaikaa. He odottavat työolosuhteiden olevan joustavia niin ajankohdallisesti kuin suorituspaikallisesti, mutta ovat myös valmiita uhraamaan omaa vapaa-aikaa työn tekemiseen. (Isomäki, 2015.)

Uratutkimusta on tehty lukumäärällisesti runsaasti, mutta se on edelleen sirpaleista. Usein tutkimusten tarkastelut kiinnittyvät yksittäisiin ilmiöihin eikä tuloksia saada liitettyä urakäyttämisen kokonaisuuteen. Uratutkimus on saanut osakseen paljon arvostelua: sen kenttä on hajanainen, lähestymistavat usein yksipuoliset ja sen käsitteistö on sekavaa. Yhtenä syynä voidaan pitää urateorioiden sirpaloituneisuutta eri tieteenaloille. (Lähtenmäki 1995, 22–23.) Uratutkimuksen kirjallisuuteen perehtyessäni huomasin tämän sirpaloituneisuuden eri tieteenaloille ja terminologia oli hieman sekavaa. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu useista lähteistä ja se on tutkimuksen erityispiirre, joka on pyritty huomioimaan tässä tutkimuksessa. Se vaikutti yleisesti uratutkimuksen teorian kirjoittamiseen omassa tutkimuksessani. Uratutkimukselle on annettu kritiikkiä myös siitä, että se tarkastelee ja arvioi työuralla etenemistä yksilön asemalla organisaatio- ja statushierarkiassa ja muiden objektiivisten kriteerien avulla (Vanhala 1986, 13). Nämä kriteerit arviointiperusteena eivät ota huomioon yksilön omia kokemuksia subjektiivisina kriteereinä. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ovat yksilön omat kokemukset ja odotukset työurasta ja haastateltavilta on selvitetty, mitkä arviointiperusteet he näkevät omaa työuraa tarkastellessa.

Elinkeinoelämän valtuuskunta (2003) Evan tutkimuksessa 1990-luvun puolivälissä suomalaiset arvioivat tulevaisuuden keskeisiä muutoksia työelämässä ja yksilön työuraan vaikuttavia tekijöitä. Olen huomionnut, ettei tuloksia voi pitää enää tuoreina, mutta ne antavat suuntaa siitä, mitä tutkimuksen aikaan on työelämästä ajateltu. Kuudesta kehityssuunnasta ensimmäisenä oli ammattitaitovaatimusten kasvu ja toisena jatkuvan kouluttautumisen vaatimus. Ristiriitaisena asiassa voidaan pitää sitä, ettei koulutuksen ja sen laadun lisääntyessä ole jatkossa automaattista työsuhteturvaa. Kolmantena muutossuuntana oli työsuhteiden lyhytaikaistuminen ja automaation lisääntyminen työelämässä. Työn ehtojen tiukentuminen esimerkiksi palkkojen ja eläkkeiden

osalta lisääntyisi sekä työttömyys pysyisi korkealla. Myös työelämän joustavuuden yleiset vaatimukset lisääntyisivät työntekijöiden keskuudessa. (Salminen 2005, 26–27.) Uratutkimuksessa on huomioitava myös Y-sukupolven siirtyminen työelämään, joiden odotukset ja vaatimukset työelämän sisällöstä sanotaan poikkeavan aiempien sukupolvien odotuksilta monella eri tavalla (Haavisto 2010, 36).

3.2 Ura käsitteenä

Carlsson & Järvinen (2012, 15) pohtivat termin *ura* kuvaavan suomen kielessä ”jälkeä maassa” tai ”ennalta merkittyä kulkureittiä”, jonka perusteella työuran voisi ajatella olevan jonkun muun ennalta merkitsevä jälki, jotka pitkin pitää kulkea. Englannin ja ruotsin kielen uraa tarkoittavat sanat *career* ja *karriär* tulevat latinan kielen sanasta *carriara*, joka tarkoittaa tietä. Uraa on voitu kuvata aiemmin ajamista tai nousukiittoa ajatellen, mutta nykyisin käsite on muuttunut (emt. 15–16). Tässä tutkimuksessa työuraa painotetaan yksilön omana polkuna, jonka tavoitteena on mielekkään työn kokeminen.

Uran käsitettä voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Yleensä urasta tai työurasta puhuttaessa tiedetään mitä sillä tarkoitetaan, mutta se on myös sisällöltään monimerkityksellinen käsite ja sitä voi tarkastella erilaisista näkökulmista. Uran käsitteen määritelmänä organisaatio- ja johtamistutkimusten mukaan pidetään yksilön elämässä kertyvää ja kehittyvää työkokemusta, joka syntyy yksilön henkilökohtaisen ammatinvalinnan tuloksen ja sitä voidaan tarkastella ajallisesti ja pitkäjänteisesti. Uran voi nähdä myös yhteiskunnan, organisaation ja ihmisen välisenä vuorovaikutuksena. (Ekonen 2007, 22; Arthur, Hall & Lawrence 1989, 8.) Ura käsite on perinteisesti yhdistetty arvostettuun ja korkeasti koulutettuun ammattiin, kuten liike-elämän tai julkishallinnon parissa työskentelevään, vaikka uran käsitettä voidaan käyttää jokaisen työssäkäyvän henkilön kohdalla (Lähtenmäki 1995, 26).

Hall (1976, 200) on muodostanut uran käsitteelle klassisena pidetyn määritelmän, jonka mukaan uraa ohjaa yksilö itse ja uralla tehdyt valinnat ja itsensä toteuttaminen ovat keskeisiä. Ura koostuu yksilön toiminnoista elämän aikana ja se sisältää koulutuksen, työn ja siihen liittyvät muutokset. Yksilön menestymisen kriteerit ovat uralla sisäisiä, eivätkä tähtää hierarkkisesti ylöspäin työtehtävien suhteen, vaan oppiminen ja haastavat työtehtävät ovat ensisijaisia. Ura voidaan jakaa erilaisiin kategorioihin sen mukaan, mistä näkökulmasta uraa tarkastellaan. (emt. 200–201.)

Salminen (2005, 54) kokoaa yhteen ura -käsitettä, jota voidaan pitää parhaillaan henkisen sopimuksen tai psykologisen sopimuksen kontrastin toteutumista yksilön ja työnantajan näkökulmasta katsottuna.

Uratutkimuksen terminologia on vielä vakiintumatonta, vaikka uratutkimus on ollut vilkasta. Uran lähikäsitteinä voidaan pitää työuraa, ammatillista uraa, organisatorista uraa, elämänuraa, urakulkua, urakehitystä ja urapolkua. Käsitteitä ura ja työura voidaan pitää identtisinä. Niitä kuitenkin erottavat käsitteiden merkitykset, sillä uraa voidaan tulkita objektiivisesti, subjektiivisesti ja organisatorisesti. Työuran käsitteellä tarkoitetaan koko elämän aikana tapahtuvaa työssäoloa eri työtehtävissä yhdessä tai useammassa työpaikassa. (Lähtenmäki 1995, 25.) Wilensky (1960) mukaan työura muodostuu sarjasta työpaikkoja, jotka ovat toisiinsa nähden hierarkkisilla tasoilla (Lähtenmäki 1995, 25).

Lähtenmäki (1995, 27–28) on eritellyt merkityssisältöjä yksilön näkökulmasta käsitteille ura tai työura. Yhteistä näille merkityssisällöille on se, että niissä kaikissa uran katsotaan muodostuvan yksilön peräkkäisistä valinnoista eri urapäätöstilanteissa. Urakäsitteen määrittelyä ohjaa käsitteen tarkastelutapa. Käsitettä voi tarkastella joko objektiivisena tai subjektiivisena työurana sekä lähestyä yksilön tai organisaation näkökulmasta. (emt. 28.) Lähtenmäki (1995, 27–28) on muodostanut seuraavia merkityssisältöjä uran käsitteelle:

- Ura koko elämän käsittävänä työpaikkojen sarjana
- Ura vertikaalisena etenemisenä
- Ura tietyn tyyppisten tehtävien välillä
- Ura yksilön tekeminä peräkkäisinä valintoina
- Ura itseä tyydyttävänä edistymisenä ja kehittymisenä ammatissa
- Ura yhden organisaation sisällä
- Ura sosiaalistumisprosessina eri työpaikoissa
- Ura rinnakkaisten ja peräkkäisten roolien yhdistelmänä ja seurantona (opiskelija, työntekijä, puoliso jne.)
- Ura koko elämän aikana läpikäytyinä työkokemuksina ja toimina (esim. kotiäitiys) yksilön asenteiden ja käyttäytymisen jatkumona
- Ura ammatillisen identiteetin ja persoonallisuuden kehitysprosessina

Lähteenmäen (1995, 29) mukaan uran käsitettä voi tulkita objektiivisesta, subjektiivisesta ja organisatorisesta näkökulmasta. Salmisen (2005, 51) mukaan yksilön työuraa voidaan kuvata subjektiivisena, sisäisesti koettuna tai objektiivisesti, ulospäin nähtävänä urana. Subjektiivisesti nähtävän uran määrittelyssä ajatus on yksilön oma kokemus: mitä ura merkitsee ja miltä se tuntuu, eli määrittely tapahtuu yksilön henkilökohtaisten kokemuksen perusteella. Objektiivinen ura voidaan kirjata kirjallisesti työkokemuksen ja yksilön tehtävien mukaan. (emt. 51.)

Objektiivinen urantulkinta määrittää työuran urapolku -käsitteen avulla, jonka mukaan ura muodostuu toisiaan seuraavista hierarkkisilla tasoista työntekijän edetessä tehtävästä toiseen tai ammattitasolta toiselle. Objektiivinen uratulkinta on perinteinen ja perustuu ulkoisesti mitattaviin tekijöihin ja sen sanotaan olevan sisällöllisesti tyhjä, mutta toisaalta se on hyvin yleinen tulkita puhuttaessa työurasta. Tulkinta ei ota huomioon yksilön henkilökohtaisia motiiveja eikä tavoitteita. Subjektiivisessa uratulkinnassa urakehitys on läpi elämän jatkuva ammatillinen oppimisprosessi, jota ohjaa yksilön arvot, tavoitteet, uran ulkoiset tekijät, ympäristön vaikutus ja odotusten kokonaisuus. Uraan vaikuttavat tekijät ovat yksilön omissa kokemuksissa ja merkityksissä eikä uraa voi mitata ulkoisten tekijöiden perusteella niin kuin objektiivisessa uratulkinnassa. Objektiivinen ja subjektiivinen urakäsite eroavat toisistaan juuri yksilön oman ajattelumaailman tasolla. (Lähteenmäki 1995, 29–30.)

Y-sukupolven ajattelutapaa työuraa kohtaan tarkastellaan tutkimustuloksissa tarkemmin. Siinä työuraa ei tarkastella objektiivisen uratulkinnan kantilta, eikä työuralla ole tarkoituksenmukaista edetä hierarkkisen tason mukaan vaan omien halujen ja mielenkiinnon kohteiden mukaisesti. Y-sukupolvi näkee työuran olevan yksilön minän toteuttamisen jatke, jossa työn merkitys korostuu. Tämä sukupolvi on tuonut aivan uudenlaista näkemystä työuran tarkasteluun. (Vesterinen 2011, 120.) Heidän arvot ja elämäntavat ovat muuttuneet verrattuna aiempiin sukupolviin ja ne eivät välttämättä istu perinteiseen tapaan toimia työelämässä. Suhtautuminen esimieheen on erilainen ja työuralla yhdessä tekemistä, tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta pidetään tärkeinä elementteinä toimivassa työyhteisössä. (Ahonen, Hussi & Pirinen 2010, 23-24.) Näitä tulkintoja ja oman tutkimukseni vastaavuuksia käsitellään lisää tutkimuksen tulososiossa.

Organisatorisen uratulkinnan mukaan yksilön työurat ovat prosesseja, joita käyttäen organisaatio uudistaa ja kehittää itseään. Tästä näkökulmasta myös yksilö kehittää vaiheittain omaa ammatillista roolia ja osaamista organisaation jäsenenä, joka mahdollistaa yksilön ammatillisen itsetunnon vahvistumisen ja henkisen kasvun. Uran käsitteen tulkinnat edustavat erilaisia kehitysvaihei-

ta uratutkimuksessa, mutta ne eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia, vaan rinnakkaisia tulintoja. Urakulkua voi esimerkiksi tarkastella objektiivisen uratulkinnan näkökulmasta, vaikka yksilön urakehityksen katsotaan syntyvän subjektiivisen uran luomisen puitteissa. (Lähteenmäki 1995, 30–31.) Y-sukupolvi ajattelee uralla etenemistä juuri subjektiivisen tekijöiden vaikuttaessa valintoihin, mutta myös objektiivisesti tarkasteltuna ura voi olla ylöspäin etenevä, vaikka yksilö ei sitä itse niin ajattele. Y-sukupolven jäsenet eivät ole niin työurakeskeisiä kuin aiemmat sukupolvet, vaan he haluavat tehdä työtä, joka on tuntuu mukavalta ja saaden tyydytyksen omasta osaamisestaan (Vesterinen 2011, 120).

Varilan ja Kallion (1992, 55) mukaan työuraa voidaan tarkastella kahdelta eri kannalta: yksilön tai organisaation näkökulmasta. He muistuttavat kuitenkin, ettei organisaation näkökulma ole täysin irrotettavissa yksilön työuran tarkastelusta, sillä organisaation rakenne ja toimintaperiaatteet vaikuttavat siihen, millaisia uria kussakin organisaatiossa on mahdollista luoda. (emt. 55.) Myös Vanhala (1986, 12) huomauttaa yksilön näkökulman tarkastelussa samanaikaisesti tapahtuvan myös organisaatiokohtaista näkökulmaa, sillä yksilön uraa ja kokemuksia tarkastellaan tietyssä organisaatiossa. Tässä tutkimuksessa työuran tarkastelussa on painotettu yksilön näkökulmaan työurasta ja työn mielekkyyden kokemuksista.

Työurat voivat olla monenlaisia ja harvoin on löydettävissä keskenään identtisiä työuria. Urat voivat usein ulkoisesti muistuttaa toisiaan, mutta niiden sisällöt ja yksilölliset valinnat sekä niihin liittyvät syyt voivat olla erilaisia. Scheinin (1978) ja Van Maanen (1977) mukaan ulkoisena uralla tarkasteltuna tarkoitetaan organisaatiopainotteista työuraa ja sisäisenä urana yksilöpainotteista. Ulkoisella työuralla tarkoitetaan työuran tarkastelua kronologisen ajan tai yksilön ammatillisen aseman suhteen. Hall (1976) tarkoittaa tällä hierarkkista etenemistä työurallaan. Yksilöllisiä uran piirteitä ja eroja tarkastellessa voidaan puhua sisäisestä urasta ja silloin yksilöllisiä valintoja ohjaa emotionaalinen asennoitumistapa työuraan. Täytyy muistaa, että sisäinen ja ulkoinen ura voivat olla myös toisistaan poikkeavia. Ulospäin jokin ura voi näyttää esimerkiksi tasaiselta, mutta yksilö voi kokea uran olevan vaihteleva ja kehittyvä. (Varila & Kallio 1992, 56-58.) Tässä tutkimuksessa haastateltavien työurat näyttävät ulospäin samantyyppisiltä johtuen tutkimusjoukkoa yhdistävistä demografisista tekijöistä, mutta sisällöltään työurat ja kokemukset voivat erota suuresti toisistaan. Y-sukupolven työurat poikkeavat suuresti aiempien sukupolvien työurista ja seuraavaksi tarkastelen työuran muutosta historiasta nykypäivään.

3.3 Työuran muutos

Nykyisin työelämän keskeinen haaste on jatkuva muutos. Työelämässä oli 1980-luvulla tyypillistä pitkään vakiintuneen toiminnan vaiheet ja ohimenevät muutokset. Tuleviin muutoksiin osattiin varautua ja usein organisaatiossa tapahtui yksi muutos kerrallaan. Uutta toimintaa arvioitiin ja se otettiin käyttöön, jos se nähtiin hyödylliseksi. Työtehtävät muuttuivat harvoin eikä suuria muutoksi tapahtunut usein. Laman seurauksena 1990-luvun puolivälistä eteenpäin työelämässä tapahtui merkittäviä rakenteellisia muutoksia. Muutoksista tuli enemmänkin sääntö kuin poikkeus (Mäkitalo & Paso 2009, 20–21). Ylimääräiset resurssit minimoitiin, organisaatioiden rakenteita uudistettiin ja kiire tuli jokapäiväiseksi sanaksi työelämään. Kuvaavaa olivat lyhyet vakiintuneen toiminnan vaiheet ja osittain päällekkäiset muutokset. Tullessa 2000-luvulle työelämä on ollut jatkuvaa muutosta, joka koetaan työmäärän lisääntymisenä, kiireenä, tuotannon häiriöinä, erilaisina ristiriitoina, turhautumisena ja työhyvinvoinnin ongelmina.

Suomessa työelämää mullisti 90-luvun alkupuolella lama, joka vaikeutti yleistä taloudellista tilannetta sekä työelämän asenteita ja arvostuksia. Lama vaikutti ihmisen ja yrityksen välisiin suhteisiin ja heikensi huomattavasti yksilön sitoutuneisuutta ja työnantajaa kohtaan. Laman sanotaan vaikuttaneen työntekijän ja työnantajan väliseen psykologiseen sopimukseen, jolla tarkoitetaan hiljaista sopimusta kahden osapuolen välillä ja se sisältää odotuksia ja lupauksia, jopa oletamuksia. Suurimmat muutokset lama aiheutti ihmisten käsityksiin työurasta ja siitä, ettei sama työpaikka ole enää välttämättä koko elämän kestävä ja taloustilanteen heikentyessä seurauksena voi olla työttömyys. (Kurtén 2001, 20–21.)

Myös Sullivanin (1999, 458) mukaan muutoksen myötä työsuhteista on tullut lyhytkestoisempia ja irtisanomiset vaikeuttavat yksilön ja organisaation urasuunnittelua sekä muuttaa työnantajan ja työntekijän välistä psykologista sopimusta. Enää työnantajat eivät takaa pysyvää työpaikkaa tai pitkää työsuhdetta, joiden takia työntekijät pysyisivät samassa organisaatiossa tai samalla työnantajalla. Työntekijät haluavat kehittää osaamistaan ja markkinoida sitä oman henkilökohtaisen uran kannalta sopivalla tavalla. (emt. 458.) (Ekonen 2007, 25.) Tutkimusjoukkona olevaan Y-sukupolven tämä näkyy myös asennoitumisessa ja työhön sitoutumisessa. Vesterinen (2011, 120) kuvaa Y-sukupolven sitoutumista sillä, etteivät he sitoudu työnantajaan ainakaan kovin pitkäksi aikaa, koska työnantajakaan ei sitoudu heihin. Tämä kuvaa Y-sukupolven asennoitumista työuraan, he ymmärtävät jos ihmisiä irtisanotaan eikä työttömyyttä koeta esimerkiksi häpeänä (Vesterinen 2013).

Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998, 165) mukaan tutkimukset osoittavat, että vastuu urasta on nykyisin siirtynyt koko ajan enemmän työntekijälle. Työntekijän panos organisaatiossa ei myöskään takaa etenemistä työtehtävissä tai pitkäkestoista työsuhdetta. (Ekonen 2007, 25.) Onnismaan (2003) mukaan myös työuralla tapahtuvat epäonnistumisen riskit ovat nykyisin yksilön vastuulla ja yksilön odotetaan hallitsevan oman työuran tuomia mahdollisuuksia yhteiskunnassa tapahtuvista muutoksista huolimatta (Honkanen 2005, 193). Työuralla vastuunsiirtäminen enemmän työntekijälle konkretisoituu myös koulutuksen merkityksessä, sillä hallintotieteiden maisterin tutkinto on yleispätevä tutkinto, joka antaa lukemattomia vaihtoehtoja tulevalle työuralle. Työurien monimuotoisuus kannattaa nähdä etuna nuorelle aikuiselle, jolla on vapaus vaikuttaa omaan urapolkuun, sillä määräävänä tekijänä on työntekijä itse. Työuran tuomien mahdollisuuksien lisäksi työntekijän on myös huolehdittava omasta kehittämisestään, itsensä päteväittemisestä sekä koulutuksiin osallistumisesta. Tämä tuo epävarmuutta vastavalmistuneen odotuksiin tulevasta työurasta, kun yhteiskunnan rakenteiden muutoksista ja työelämän muutosten myötä tietty ammatti tai tutkinto eivät takaa turvallista työuraa samassa organisaatiossa. Myös Särkijärvi (2006, 45) nostaa esiin kuinka yhteiskunnassa ja työelämässä on muutaman vuosikymmenen aikana tapahtunut suuria ajattelu- ja toimintatavan muutoksia, jotka ovat muuttaneet ihmisten käsitystä siitä, mitä ura on. Jokainen luo itselleen henkilökohtaisen urapolun ja nykyisin urapolut eivät ole niin selkeitä ja vastuu kehittämisestään on enemmän työntekijällä. Vastuun siirtäminen työntekijälle tuo vapautta valita, mutta voi aiheuttaa myös vastuuta ja epävarmuutta työuralla.

Uudet organisaatorakenteet, tiimityöskentely, prosessiajattelu, tulostavastuu ja epätyypillisemmät työsuhteet ovat muuttaneet työuraa ja yksilön odotuksia sitä kohtaa. Myös työnantajien vaatimukset työntekijästä ovat kasvaneet ja työntekijältä odotetaan entistä enemmän aloitteellisuutta, laatua ja tehokkuutta. Työelämän muuttuessa ja työtilanteen kiristyessä moni työ on muuttunut enemmän projektimaiseen suuntaan ja jo laman seurausten vuoksi työmäärä henkeä kohden on kasvanut useissa organisaatioissa ja määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet. (Kurtén 2001, 23–24.) Marttilan (2006) mukaan nykypäivän työelämässä yksilön työuran näkökulmasta työntekijän asiantuntijuus ja osaaminen voivat olla sellaisia tekijöitä, jotka takaavat työllistyvyyden (Särkijärvi 2006, 45). Yksilö näkee työtehtävät oman osaamisensa rakentajina ja tällöin työura ei ole liity ensisijaisesti työpaikkaan, vaan omaan osaamiseen ja sen kehittämiseen (emt. 45). Urat ovat muuttumassa yksilön henkilökohtaisiksi projekteiksi, joita varten halutaan kehittyä ja koulutautua entistä enemmän. Y-sukupolven ajattelutapaa ja asennetta työuraa kohtaan kuvataan myös edellä mainitusti ja ajattelutavan eron takia heitä on voitu kutsua myös laiskoiksi työn te-

kemistä kohtaan. Y-sukupolven edustajat luottavat omiin kykyihinsä työntekijänä ja uskovat löytävän heille sopivan ja heitä kiinnostavan työn. (Vesterinen 2011, 120-121.)

Myös Hall (1976, 201) nostaa esiin länsimaisessa työelämässä tapahtuneen muutoksen, jossa yksilöt eivät työskentele koko työuraansa samassa organisaatiossa, vaan työuraa voi tehdä elämänsä aikana useiden työnantajien palveluksessa. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota tarjoamalla haastavia ja mielenkiintoisia työtehtäviä ja sekä kehitysmahdollisuuksia. Muutokseen ovat vaikuttaneet organisaatioiden rakenteiden muutokset, uudelleen organisointi ja yhteiskunnan talouskasvu. Uratutkimuksessa tutkijat näkivät merkkejä jo 1970-luvulla tulevista muutoksista työelämässä ja se johti myöhemmin työuran merkityksen muuttumiseen. (emt. 201.)

Särkijärven (2006, 45) mukaan uran syntymiseen vaikuttavat yksilön omat kiinnostuksen kohteet, jolloin yksilö tietää suunnan mihin keskittyä työelämässä. Silloin ura on omilla mielikuvis- sa oleva tavoitepolku, jota yksilö haluaa seurata. Uran syntyminen on oppimisprosessi, jossa yksilö kehittää omaa osaamistaan ja uran syntymiseen vaikuttaa myös ratkaisut, joita yksilö tekee ulkoisten tekijöiden sekä omien mielenkiinnon ohjaamina. Tämä on muutoksena entiseen käsitykseen työurasta, jossa onnistuneella uralla oli tarkoitus nousta yleisesti arvostettuun asemaan. Nykyisin ei ole enää yhtenäiskulttuuria, joka määrittää mitä on hyvä ura. (emt. 45.) Läh- teenmäki (1995, 22) on painottanut kuinka uratutkimuksen keskiössä olivat aiemmin enemmän objektiivisen uran rakenteet ja uran edistämiseen vaikuttavien keinojen tarkastelu. Tutkimukseni tulososiossa käyn läpi, mitä haastateltavat odottivat työuraltaan valmistumisen jälkeen ja millai- nen käsitys heillä oli työurasta valmistumisen jälkeen.

Ennen työelämässä tyypillisiä olivat rakenteita tukevat lineaariset työurat, joihin kuului pitkäai- kainen työskentely saman työnantajan palveluksessa. Eteneminen tapahtui organisaation sisällä lineaarisesti, jonka myötä kasvoi työntekijän arvostus sekä palkka. Työntekijä saattoi laskea kou- lutuksen varaan koko elämänsä ja pyrkimyksenä oli tehdä koko työura työnantajan palvelukses- sa, joka kertoi työntekijän sitoutumisesta ja uskollisuudesta työnantajaa kohtaan. (Leivistä 2011, 126.) Landamanin ja Manisin (1992) nostavat esiin myös näkökulman, jonka mukaan työuralla on myös voitu katua pysymistä koko ajan samassa työpaikassa tai urapolulla sekä uraan liittyvien tavoitteiden lykkäämistä esimerkiksi perheen vuoksi (Korppi-Tommola, Hyvönen & Feldt 2010, 16).

Kivisen ja Aholan (1999) mukaan koulutuksen merkitys on kasvanut niin työurien kuin elämän urien määrittäjänä yhteiskunnassa tapahtuneen koulutuksen voimakkaan laajentumisen vuoksi. Samalla se on vaikuttanut yksilön työuraan aiheuttaen ennakoimattomuutta ja epävarmuutta urapolulla eikä yksilö voi ajatella tietyn ammatin tai koulutuksen tuovan turvallisen työuran vaan on oltava valmiita tekemään uhrauksia ja muutoksia työuralla. (Honkanen 2005, 193.) Nykyisin korkeakoulutetuilla ei ole poikkeuksellista käydä esimerkiksi kahta korkeakoulututkintoa. Halutaan erottua ja olla koulutettuja työmarkkinoilla. Työelämässä jatkuva itsensä kehittäminen ja kouluttautuminen on nykypäivänä ehdottoman tärkeää, mutta se saattaa aiheuttaa myös paineita työuralle ja sitä kautta olla myös työhyvinvointia heikentäviä vaikutuksia kuten työn mielekkyyden väheneminen tai uupuminen työssä. Mahdollisuutta opiskella työuran ohessa voi aiheuttaa paljon päällekkäisiä vaatimuksia, sillä opiskelu on työtä itsessään ja se tulee toisena työnä oman arkityön päälle. Myös Ahonen, Hussi ja Pirinen (2010, 24) nostavat esiin työelämän odotuksista johtuvat paineet, jotka saattavat aiheuttaa epävarmuuden tunnetta tulevaisuudessa työuralla.

Salminen (2005, 5) kirjoittaa vakaan, turvallisen ja ennakoitavan uran ajan olevan ohi. Sillä tarkoitetaan sitä, että urasuunnitelmat ovat entistä lyhytaikaisempia eikä niitä tähdätä enää niin pitkälle kuten ennen. Nykyisin uran luominen tulee olemaan monimuotoisempaa, eri suuntiin pyrkivää ja pyörteistä. Työuralla täytyy ottaa huomioon elämän eri vaiheet, mutta myös joustaa työn ja yksityiselämän välillä. Nykyään epävarmuus, turvattomuus ja erotilanteet mietityttävät yksilön omaa työmarkkinakelpoisuutta, kehittymistä ja tulevaisuuden varmistamiseen liittyviä tekijöitä. Työurilla vahvan epävarmuuden tilalla on noussut hiipivä epävarmuus. (Salminen 2005, 7, 9.) Toisaalta Y-sukupolvi on tottunut työelämän muutokseen ja he ovat syntyneet muutoksen keskelle. Y-sukupolven sanotaan muuttuneen ja muuttuvan koko ajan markkinoiden mukana jopa huomaamatta. (Pursio 2011, 53.) Käsite *employability* on hyvä nostaa käsittelyyn puhuttaessa työuraan liittyvästä työmarkkinakelpoisuudesta etenkin nuorten aikuisten työuraa tarkastellessa. Käsitteellä tarkoitetaan yksilön kykyä tai uskoa työllistyä työmarkkinoilla, jossa työntekijän on itse huolehdittava säilymisestään kilpailukykyisenä avoimilla työmarkkinoilla. (Berntson, Sverke & Marklund 2006, 223) Tämä näkyi haastatteluissa korkeakoulutettujen luottamuksella omaan osaamiseen tai mahdollisiin siirtymisiin työtyöuralla ja heidän halustaan kehittää itseä koko ajan työuralla. Tarkastelen asiaa lisää tutkimustulosten osiossa.

Aiemmin työurasta puhuttaessa se pystyttiin erottamaan muista elämänrooleista, mutta nykyisten urateorioiden mukaan työuraa tarkastellaan yksilön muiden elämän osa-alueiden kanssa vuorovaikutuksellisessa suhteessa ja tämä koskee (Varila & Kallio 1992, 75). Tutkielman haastatte-

luissa selvitin, kuinka vasta vähän aikaan työelämässä olleet korkeakoulutetut käsittävän työuran ja minkälaisia odotuksia heillä oli työelämään astuessa omalta työuralta. Otin selvää myös, kuinka odotukset omasta työurasta ovat toteutuneet ja miten se on vaikuttanut työn mielekkyyden kokemiseen.

Tällä hetkellä työelämässä suuret ikäluokat muodostavat suurimman työssäkäyvien väestön. On otettava huomioon, että Y-sukupolven kuuluvien osuus työvoimasta tulee kasvamaan merkittävästi ja esimerkiksi 2030-luvulla 35-39 -vuotiaiden ikäluokka nousee suurimmaksi ikäluokaksi työelämässä. (Suutarinen 2011, 19.) Tämä tulee olemaan suuri muutos yhteiskuntamme työuriin, sillä Y-sukupolvi ajattelee ja suhtautuu työuriin eri tavalla kuin aiemmat sukupolvet. Y-sukupolvi haluaa toteuttaa itseään työn kautta ja tehdä sitä mikä tuntuu mielenkiintoiselta, eikä työn korkea status tai hyvä palkka ole suomalaisten työtä koskevassa arvostuksessa etusijalla (Alasoini 2010, 31).

Y-sukupolven työelämään tuomien muutoksien tausta lähtee jo heidän lapsuudestaan. Y-sukupolvi on lapsuudestaan asti tottunut digimaailmaan ja he ovat saaneet vanhemmiltaan vapauden ilmaista mielipiteitään ja heitä on rohkaistu verkottumiseen sekä uusien taitojen oppimiseen. Koulussa sekä harrastuksissa he ovat tottuneet saamaan jatkuvasti palautetta toiminnastaan. Näitä jo lapsena opittuja taitoja itsensä ilmaisussa ja vaikuttamisessa Y-sukupolvi käyttää myös työelämässä. (Suutarinen 2011, 19-20.) Tässä näkyy vahvasti yksi syy työelämän tulleisiin muutoksiin ja samalla Y-sukupolvi tuo uusia lähtökohtia myös työn mielekkyyden rakentumiseen vaikuttaviin tekijöihin.

Y-sukupolven edustajia ovat usein koulutetumpina kuin aiemman sukupolven edustajat ja nuoret aikuiset ovat tottuneet elämään maailmassa, jossa digitaalisten laitteiden käyttö on keskeisessä roolissa (Schroer 2008). Y-sukupolven tuleminen työelämään on tuonut myös muutosta ja osaksi nopeuttanut organisaatioiden IT-teknologiaa, sillä Y-sukupolven työntekijät osaavat vaatia työnantajaltaan sopivia välineitä (Vesterinen 2011, 122). Nämä ”diginatiivit” hallitsevat nykyteknologian paremmin kuin aiemmat sukupolvet, sillä Y-sukupolvelle tietokoneistettu elämä on ollut itsestäänselvyys jo lapsuudesta saakka. Sosiaalisen median tärkeyttä myös työelämässä ei pidä unohtaa. Elämme aikaa, jossa verkostoituminen ja vaikuttaminen tapahtuu osaksi sosiaalisen median tuomien mahdollisuuksien kautta ja Y-sukupolven jäsenet haluavat hyödyntää näitä mahdollisuuksia omilla työurillaan. On nostettu esiin myös näkökulma, jonka mukaan työelämän ongelmana eivät ole liialliset muutokset, vaan päinvastoin. Sillä tarkoitetaan sitä, ettei työelämä

ole muuttunut ja kehittynyt tarpeeksi nopeasti uuden sukupolven tuoman kasvavan osaamisen ja koulutustason nousemisen muutoksen mukana. (Suutarinen 2011, 19-20.)

3.4 Urakehitys

Työelämän joustavuuteen, epävarmuuteen ja muutokseen viitaten myös urakäsité on muuttunut (Salminen 2005, 38). Baruchin (2004, 58) mukaan suoraviivaisesta ja lineaarisesta urakäsitteestä on siirrytty monimuotoiseen ja monimuotoiseen uraan. Joustavalla urakehityksellä tarkoitetaan sitä, että uralla voidaan mennä mihin suuntaa tahansa tai palata tiettyyn kohtaan uralla (Salminen 2005, 38). Rajattoman uran käsite on myös noussut esiin urakäsitteen ja sen merkityksen muuttumisen myötä. Artur (1996, 28–30) on kuvannut rajattoman ura käsitettä. Siinä työsuhteen pysyvyys ei ole enää työuran keskeinen kriteeri.

Oheisessa taulukossa on kuvattu moneen suuntaan ulottuvaa urakehitystä, jossa näkyy miten perinteinen ja muuntuva, rajattomampi ura eroavat toisistaan.

Taulukko 1. Perinteisen ja muuntuvan uran ilmoita (Baruch 2004 ja Salminen 2005)

Näkökulma	Perinteinen työsuhte ja ura	Uusi rajaton ura
Ympäristö	Vakaa	Dynaaminen
Uravalinta	Muutama vaihtoehto Melko varhain	Useita Eri vaiheissa
Päävastuullinen	Organisaatio	Yksilö
Urahorisontti, työpaikka	Yksi organisaatio	Useita organisaatioita
Urahorisontti, aika	Pitkä	Lyhyt
Muutos	Askelittain	Transformaatioin
Työnantajan odotukset	Lojaalius ja sitoutuminen	Tehokas ajankäyttö
Työntekijän odotukset	Työsuhteen turvallisuus	Työllistyvyys Työmarkkina-arvo
Eteneminen	Työsuhteen mukaan	Tuloksen ja tiedon mukaan
Menestyskeinot	Urakiipeily, kilpailu tikkailla	Sisäinen saavuttamisen tunne
Koulutus	Muodolliset kurssit yleisiä	Työssä, organisaatiokohtaisesti
Uran suunta	Lineaarinen, linjattu	Moneen suuntaan

Baruchin (2004, 68–70) mukaan rajattomassa urakehityksessä liikutaan eri organisaatioissa ja eri työnantajilla, etsitään pätevyyttä tai merkitystä oman työnantajan ulkopuolelta. Siinä myös pidetään yllä omaa osaamista ja kehitetään sitä asiantuntija- ja johtamisverkon avulla. Rajattomassa urakehityksessä ylitetään ja rikotaan aikaisemmin vakaita hierarkkisia rajoja sekä pidetään yksilöllisesti huolta rajattomuudesta oman organisaation rakenteellista tai muista syistä huolimatta. (Salminen 2005, 38.)

Työelämän muutokset ja joustovaatimukset asettavat uusia edellytyksiä työuralle ja siinä kehittymiselle. Yksilön ja myös organisaation on joustettava yhä enemmän ja entiset, selkeät rakenteet työelämässä ovat muuttuneet. (Salminen 2005, 42.) Schein (1978, 38) kuvaa kuinka yksilön urakehitys voi olla myös syvyysuuntaista tai horisontaalista riippuen laajeneeko työntekijän osaaminen siinä tehtävässä vai siirtyykö työntekijä toisesta samantasoista tehtävästä toiseen.

Kurtén (2004, 30) on kehittänyt työelämän kaaren, jossa työura jaetaan neljään jaksoon ennen eläkeikää. Jaksot voidaan nimetä vaiheen mukaan: nuori työelämässä, nuori aikuinen, aikuinen ja kokenut aikuinen. Ensimmäisessä vaiheessa, nuori työelämässä, yksilö tuntee tulevansa oppimaan ja hakee paikkaansa työelämässä. Silloin halutaan näyttää, kehittyä ja tulla hyväksytyksi työelämässä. Toisessa vaiheessa nuori aikuinen kokee työelämässä kasvun ja kehittymisen sekä tuntee saavansa työltä ja muilta osaajilta paljon. Tässä vaiheessa nuori aikuinen kokee myös antavansa jotain työpaikan hyväksi eli voittavassa asemassa on yksilö sekä työpaikka (*win-win*). Uratutkijoiden mukaan työuraa voi kuvata myös metaforana, mielikuvana tai kielikuvana (Salminen 2005, 54). Tutkimuksessani perehdyn Kurténin (2004) työelämän kaaren kahdessa ensimmäisessä työuran vaiheessa oleviin henkilöihin ja tarkastelen heidän kokemuksia työelämän odotuksista ja työn mielekkyyksistä.

Urasuunnittelussa tulee yksilön varmistaa työmarkkina-arvo ja sen varmistaminen ja oman osaamisen kehittäminen on siirtynyt yhä enemmän työnantajalta työntekijän suuntaan. (Salminen 2005, 5.) Urakehitys on yksikön asia, mutta siihen kytkeytyy aina myös muita ihmisiä. Urakehityksessä voidaan Salmisen (2005, 6) mukaan olla kahdenlaisia kehittyjiä: on ne, jotka ottavat uralleen muut mukaan ja toisillekin on luotu uran mahdollisuuksia sekä ne, jotka ovat varmistaneet vain omansa tilansa, eli pyrkineet urallaan eteenpäin jyräämällä itsekkäästi.

Salmisen (2005, 7) mukaan tutkijat ovat sanoneet urateorioiden ja urakäytäntöjen olevan kriisissä epävarmuuksien lisääntymisen myötä. Tästä esimerkkinä uratutkijat ovat sanoneet, ettei ole

olemassa uraa jos ei ole kunnan kasvua eikä sitä silloin voi tutkia. Salminen kuitenkin tarkentaa, että uraa syntyy myös laman ja erotilanteiden yhteydessä. Ura muotoutuu aina eri tavoin laman tai taantumien jälkeen, jolloin syntyy uusi nousu ja uudenlaisen ura-ajattelun mahdollisuus. (emt. 7.)

Kurténin (2001, 15, 46) ja Baruchin (2004, 62) mukaan vanha urakehityskäsite, uraputki on vanhentunut termi eikä nykyisin uraputki kuvaa työuralla etenemistä. Uraputkella tarkoitettiin sarjaa toistaan seuraavia työtehtäviä, jotka olivat jollain tapaa parempia tai vastuullisempia kuin edellinen työtehtävä. Silloin työntekijän vastuu laajeni, työn ja alaisten määrä kasvoi ja taloudellinen vastuu työtehtävässä suureni. Nykyisin työelämässä on merkityksellisenä muita arvoja eikä urakehityksen tarvitse olla sarja entistä vastuullisempia tehtäviä. Työelämä ei ole enää irrallinen osa yksilön elämää, vaan siihen liittyy kiinteästi muu elämä. (Kurtén 2001, 15, 46.) Kuitenkin Elinkeinoelämän valtuuskunta Evan (2003) tutkimuksen mukaan nuoret aikuiset ovat kokeneet työelämän ja menestymisen tärkeämmäksi kuin vanhemmat tutkimukseen vastaajat. Menestyminen sisältä asioita työn haasteellisuudesta, urakehityksestä, uusien asioiden oppimisesta ja itsensä kehittymisestä (Salminen 2005, 92). Y-sukupolvesta kirjoitetussa kirjallisuudessa on samanlaisia piirteitä heidän vaatimuksistaan urakehityksessä. Menestymiseen erona edellä mainittuun Evan tutkimukseen on se, ettei Y-sukupolvi tutkimusten perusteella halua hakea arvostusta ammatiaseman kautta, vaan heille tärkeämpää on toteuttaa itseään työn kautta ja tehdä mielenkiintoiselta tuntuva työtä, jossa on hyvät kehittymismahdollisuudet (Suutarinen 2011, 20).

Nykyajan työelämälle etenkin nuorten keskuudessa asetetaan suuria odotuksia. Keltikangas-Järvisen (2008, 342) mukaan nykyajan ”sankarielämä” voi asettaa työlle liian suuria odotuksia, jotka voivat jäädä toteutumatta. Urakehityksestä on tullut tavoite, eikä työntekoa sinänsä pidetä enää arvona. Tämä poikkeaa Y-sukupolven ajatusmaailmasta siinä, että he eivät ajattele urakehitystä objektiivisesti tarkasteltuna, vaan urakehityksen on oltava yksilölle mieleinen. Tarkastelussa täytyy ottaa huomioon, että monissa organisaatioissa ei varsinaisesti voi odottaa urakehitystä, vaikka työ olisikin laadukasta ja mielekästä. Yksi selitys työhyvinvoinnin ongelmiin voi olla se, että työelämä ei vastaa odotuksiin sitä kohtaan ja ihminen uupuu työssään tai ei koe sitä mielekkääksi. Tästä asiasta täytyy olla etenkin nuorten aikuisten kohdalla huolissaan. Lehdon ja Sutelan (2004) mukaan monien nykyajan työelämän uhkien ja lisääntyneiden vaatimusten takana on oletettavasti yhä koveneva kilpailu yksityisellä sektorilla ja henkilöstön riittämättömyys julkisella puolella (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 9).

Salminen (2005) on tutkinut mitä mielekäs työ ja henkilökohtainen urapolku pitävät sisällään. Salmisen (2005, 9) mukaan urakehityksen ja työnteon avulla yksilön tulisi kerätä energiaa koko ihmisyyteen ja muuhunkin kuin työelämään. Työuralla on puhuttu ilmiöstä, jossa seitsemän vuoden välein yksilö kaipaa vaihtaa työtä tai työpaikkaa. Asia on kuitenkin yksilöllinen ja siihen vaikuttavat myös toimiala, motivaatio ja työnkuvan sisältö. (Salminen 2005, 59.) Baruch (2004, 63) tarkentaa, ettei työpaikan vaihto tarkoita epäonnistumista vanhassa työpaikassa, vaan työntekijä haluaa kehittyä ja näkee vaihdoksen usein mahdollisuutena työuralla. Tässä tutkimuksessa käsitellään työn mielekkyyttä työuran näkökulmasta ja seuraavassa luvussa tarkastellaan tutkimuksen päälukujen (työn mielekkyyden ja työuran) suhdetta teorian yhteenvetona.

4 TUTKIMUKSEN TEORIAN YHTEENVETO

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen päälukujen eli työn mielekkyyden ja työuran suhdetta toisiinsa erityisesti työuran alkuvaiheen näkökulmasta tarkasteltuna. Työn mielekkyyden kokemista ja rakentumista ei ole aiemmin tutkittu työuran alkuvaiheen näkökulmasta ja tulososiossa esittelen haastateltavien kokemuksia näistä. Tutkimuksessa on tarkasteltu laajasti työn mielekkyyden teoriapohjaa. Olen avannut mielekkyyden käsitettä työtyytyväisyyden, työn ilon, työn imun ja työsitoutuneisuuden käsitteiden kautta. Työn mielekkyyden tilaa ja muutoksia yleisesti on esitelty tutkimuksen ensimmäisessä pääluvussa. Työn mielekkyys on laaja-alainen käsite, jonka jokainen yksilö voi kokea eri tavalla. Työn mielekkyys on empiirisenä asiana laajempi kuin työtyytyväisyys, mutta ei kuitenkaan niin laaja kuin onnellisuuden käsite (Ylöstalo 2009, 90). Mielekkyys voi Syväjärven ym. (2012, 15) mukaan tarkoittaa ihmisille melkein mitä tahansa työhön liittyvää. Työn mielekkyyden kokemukset vaihtelevat yksilöittäin ja merkitsevät työntekijöille erilaisia asioita.

Olen kuvannut teoriaosuudessa työn mielekkyyden näkymistä työn imun, työn ilon ja työtyytyväisyyden kokemuksina ja pidän nämä käsitteet mukana tulososiossa haastattelujen tarkastelussa. Nämä työn mielekkyyden ilmentäjät eivät ole tietyn hetken tunnetiloja, vaan sitä voidaan ajatella olevan yksilön henkistä sitoutumista ja antautumista työlle ja niiden taustalla on halu oman työn kehittämiseen. Näiden työn mielekkyyden voidaan sanoa liittyvän vahvasti toisiinsa ja muodostaen työn mielekkyyden kokemisen, sillä ne perustuvat paljon samoihin tekijöihin. Työn mielekkyttä voidaan pitää kokemusasteena, joka muodostuu työntekijän ja työn välisessä suhteessa hiljattain rakentuen. Työn mielekkyys syntyy yksilön odotuksista, asenteista ja mielipiteistä omaa työtään kohtaan. Työn mielekkyyden rakentumiseen Antilan (2006) mukaan vaikuttaa työn sisällön ja omien näkemysten lisäksi myös työympäristö ja toisten ihmisten mielipiteet. (Syväjärvi ym. 2012, 15.) Myös työyhteisöllä ja johtamisella on merkitystä työn mielekkyyden kokemiseen eli työn mielekkyyden rakentumiseen vaaditaan monia elementtejä. Organisaation johtamistavalla ja esimiestyöllä on kirjallisuuden mukaan yhteys yksilön kokemaan työn mielekkyyden kokemiseen. Työn mielekkyyden kokemuksia tarkastellaan tutkimusjoukolle tehtyjen haastatteluiden perusteella ja tutkimustuloksissa käyn läpi kuinka työuran alkuvaiheessa olevat haastateltavat kokivat työn mielekkyttä ja miten työn mielekkyys heillä rakentuu.

Työuran muutosta suhteessa työn mielekkyyden muutokseen on syytä tarkastella. Y-sukupolvi on tuonut työuralle ihan uudenlaisen ajattelutavan ja näkökulman, jossa työn merkitys ja sisältö

ovat pääosassa. Y-sukupolvelle ei ole enää tyypillistä tarkastella työuraan objektiivisesta näkökulmasta ja tämä näkyy myös työn mielekkyyden kokemisen muutoksessa. Tutkimusten mukaan työn mielekkyys on yleisesti parantunut nuorilla aikuisilla. He ovat tutkimusten mukaan olleet ainoa tutkimusjoukko, jonka työn mielekkyys on viime vuosina ollut kasvussa. (Alasoini 2006, 13.) Tässä näkyy nuorten aikuisten usko itseensä ja omaan osaamiseensa, vaikka tilanne työmarkkinoilla olisi heikentymässä. Näitä odotuksia työurasta ja sen vaikutuksesta työn mielekkyyden kokemiseen tarkastelen tutkimuksen tulososiossa.

Työn mielekkyyden kokeminen sekä työuran tarkastelu ovat laajoja käsitteitä, mutta niiden tarkastelu yksilön näkökulmasta on jokaisen henkilökohtainen kokemus. Nuoren aikuisen työura ei ole sidoksissa suoraan työpaikkaan, vaan uraa ajatellaan oman osaamisen kehittämisenä mielenkiinnon kohteiden mukaan. Silloin työtehtävät nähdään oman osaamisen rakentajina ja kehittäjinä. (Särkijärvi 2006, 45.) Työn mielekkyys ja työn merkitys ovat nousseet tärkeiksi tekijöiksi nuoren aikuisen työuralla. Y-sukupolvella on tietyt vaatimukset työn sisällöstä ja se näkyy myös työuralla tehdyissä valinnoissa. Näiden valintojen päämääränä on tehdä mielekästä työtä, jolla työntekijä haluaa olevan merkityksen ja nämä vaatimukset työuralla vaikuttavat myös yksilön työn mielekkyyden kokemiseen. On huomioitava, että työn mielekkyyden sanotaan syntyvän pitkäaikaisen tunteen perusteella ja tässä tutkimuksessa painotetaan työuran alkuvaiheessa olevien työntekijöiden tuntemuksiin. Työn mielekkyyden kokemiseen vaikuttaa kuitenkin monet muutkin tekijät kuin yksilön omat kokemukset, joten on hyvä tarkastella työn mielekkyyden rakentumista myös työuran alkutaipaleella olevien henkilöiden kohdalla.

Johtamisella ja esimiestyöllä on vaikutusta työn mielekkyyden kokemiseen. Myös Y-sukupolven tulo työelämään haastaa myös johtamista. Y-sukupolvella on erilainen näkökulma työhön kuin vanhemmilla sukupolvilla ja se näkyy myös johtamisen odotuksissa. Y-sukupolvelle on tärkeää tuoda osaamistaan esille ja olla mukana vaikuttamassa työhön liittyviin asioihin. Työuralla Y-sukupolven jäsenten on tutkittu kyllästyvän helposti rutiineihin ja työn pitää tuntua merkitykselliseltä. Tämä tuo haasteita Y-sukupolven johtamiselle, esimiehen on osattava antaa palautetta ja olla samalla hyvä kuuntelija ja tukija. (Raunio 2009.) Haastatteluissa selvitän ja vertaan haastattemieni korkeakoulutettujen ajatuksia työurasta kirjallisuudessa puhutusta Y-sukupolven ajatteluun verraten. Työuran alkuvaihe valmistumisen jälkeen on tärkeä elämänvaihe, jossa mielekkään työn löytäminen on noussut koko ajan merkityksellisempään asemaan. Mielekkyyden kokemisen parantamista voi edistää niin työntekijä kuin esimies vastavuoroisesti. Keskinäiselle ja

avoimella vuoropuhelulla ja rakentavalla sekä kannustavalla palautteella on mahdollisuus kehittää työyhteisöä kohti mielekkyyden kokemista.

Tulososiossa tarkastelen työn odotuksia ja niiden toteutumista työuran alkuvaiheessa haastateltavien kokemusten perusteella. Y-sukupolvi vaatii työuraltaan ja työltään yhä enemmän. Työn on oltava mielekästä ja työpaikalla tulee viihtyä. Työntekijälle on tärkeä pystyä toteuttamaan ja kehittämään itseään sekä toimimaan omalla tavallaan. (Vesterinen 2011, 118, 120.) Mielenkiintoisiksi asian tekee se, että samaan aikaan uutisoidaan yhteiskunnassa vallitsevista negatiivisista muutoksista kuten korkeasti koulutettujen nopeasti kasvavasta työttömyydestä eikä muutosta laskuun ole näkyvissä (Kauppalehti, 2014). Silti Y-sukupolvella on vahva itseluottamus ja he ovat luottavaisia mielenkiintoisen ja antoisan työn löytymiselle. Y-sukupolvesta sanotaan, etteivät he rakenna elämää uraa varten eikä myöskään mahdollista työttömyyttä pidetä häpeänä. (Vesterinen 2011, 120.) Tässä näkyy työn mielekkyyden merkityksen tärkeys nuoren aikuisen työuralla. Pursio (2011, 53) tiivistää hyvin työn merkityksen tärkeyden Y-sukupolvelle, vaikka työ itsessään ei ole samalla tavalla elämän keskiössä kuin aikaisemmillä sukupolvilla. Tällä tarkoitetaan sitä, että Y-sukupolven työhyvinvointi ilmenee työn kovassa ytimessä, jossa työ saa merkityksen. (emt. 53, 54.) Työhyvinvoinnin ilmenemiseksi juuri työn sisältö ja merkitys nousevat tärkeään asemaan työuralla. Tutkimustuloksissa tarkastelen, mistä työn mielekkyys heillä rakentuu ja kuinka työura vaikuttaa siihen.

Työkulttuurin muuttuminen Y-sukupolven tullessa työelämään omilla ehdoilla on vaikuttanut myös työnantajan ja työntekijän väliseen psykologiseen sopimukseen. Vanhalla sopimuksella painotettiin suoraviivaista urakehitystä ja tulevaisuuden näköalaa. Uudessa sopimuksessa kysymyksessä ovat yksilöllisesti itsensä toteuttamista ja kehittymistä tukevat joustavat psykologiset sopimukset. (Pursio 2011, 54; Rousseau 1995, Holvas & Vähämäki 2005.) Työelämässä nähtävät muutokset johtuvat myös suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle ja tämän on ennustettu vaikuttavan nuorten aikuisten työuriin tulevaisuudessa. Suurten ikäluokkien korvautuminen voi joillakin työmarkkinoilla aiheuttaa siirtymää *työnantajan markkinoista* kohti *työntekijöiden markkinoita*, jossa työnantajat kilpailevat osaajista ja työnhakijoista tulee työnvalitsijoita. Tätä ei kuitenkaan ole vielä Suomen työelämässä nähty ja se on vain ennuste, mutta silloin nuorella aikuisella olisi enemmän valinnanvaraa niin työtehtävissä kuin itse työuralla sen alkuvaiheessa. (Haavisto 2010, 36, 70.)

Työn mielekkyyden kokemiseen työuran alkuvaiheessa vaikuttaa moni tekijä. Työuralla mielekkään työn ollessa lähtökohta, pitää sen samalla olla myös tuloksellista ja tuottavaa. Kysymys onkin siitä, miten työ tehdään mielekkääksi ja kannustavaksi. Tässä näkyy muutokset työelämässä, sillä nuoret aikuiset haluavat kyseenalaistaa vanhat työtavat toimintatavat ja haastaa johtamista kehittämään työtä sen odotuksien mukaiseksi ja työn mielekkyttä vahvistaen. Kehittämällä tarkoitetaan organisaatioiden toimintaympäristön uudistamista ja muuttamista työn reunaehdot säilyttäen. Y-sukupolvi haluaa sitoutua sellaiseen työhön, jolla on tarkoitus ja mieli myös arjen toiminnassa jokaisen omien henkilökohtaisten tarpeiden mukaan. Y-sukupolvea voidaan pitää ryhmänä, joilla on paljon erilaisia tarpeita, joita myös työelämässä osataan vaatia. Tätä pidetään myös työyhteisöjen rikkautena, joka tekee tarpeen työyhteisöjen uudistumiselle. (Pursio 2011, 54.)

Tutkimuksen tulososiossa käyn läpi haastateltavien näkemyksiä työuran alkuvaiheen odotuksille työstänsä ja siihen, mitä he toivovat työltä työuran alkuvaiheessa. Haastateltavat vastasivat myös siihen, millä keinoilla voisi parantaa odotusten toteutumista työuralle astuessa ja sitä kautta edistää työn mielekkyyden kokemista työuran alkuvaiheella. Seuraavaksi on tutkimusprosessia käsittelevä luku, jossa esittelen käyttämäni tutkimusmetodin, aineiston keruun vaiheet ja aineiston analysoinnin, jotta tutkimuksen metodologiset lähtökohdat tulevat tutuksi.

5 TUTKIMUSPROSESSI

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus tutkimusprosessani

Tutkimukseni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivinen tutkimus sisältää lukuisia eri merkityksiä ja sitä voidaan pitää joukkona moninaisia tutkimuksia. Todellisen elämän kuvaamista pidetään Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 157) mukaan laadullisen tutkimuksen lähtökohtana ja tutkimuksen kohdetta pyritään kuvamaan tutkimuksessa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä pikemminkin löytämään tai paljastamaan tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Tyypillisiä piirteitä kvalitatiiviselle tutkimukselle on se, että tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja keräämistä ja tutkimuksen aineisto kerätään luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. (emt. 157.)

Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukon valinta tehdään tarkoituksenmukaisesti käyttäen ihmistä tiedon keruun instrumenttina. Tarkoituksena ei ole testata hypoteesia tai teoriaa, vaan aineistoa tarkastellaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. Tapaukset käsitellään ainutlaatuisina ja tutkimusmetodeina käytetään esimerkiksi teema- tai ryhmähaastattelua, joissa tutkittavien omat näkemykset pääsevät esille. Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä ja sitä voidaan muokata olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi et. al. 2007, 157—160.) Tutkimuksessani pohdin työn mielekkyyden kokemista ja metodologisesti tutkimuksessani täytyy nostaa esiin myös fenomenologisen filosofian näkökulma, jossa tutkimuksen tavoitteena on saada esiin tutkittavan välitön kokemus (Metsämuuronen 2006, 170). Perusidea kokemuksen empiirisessä tutkimuksessa on tutkia toisten ihmisten kokemusta, ei tutkijan omaa ajattelua siitä, mitä kokemus on. Tutkijan on pystyttävä selvittämään ja tutkimaan muiden kuin itsensä tavoista kokea tutkittavana oleva elämäntilanne. Fenomenologisessa empiirisessä kokemuksen tutkimisessa puhutaan ihmisen elämäntilanteesta eli situaatiosta. Sillä tarkoitetaan yksilön kokemusta jonka kohteena on konkreettisesti nimettävissä olevat kohteet, ei abstrakti todellisuus. Kokemuksen tutkimus edellyttää tutkijalta herkkyyttä vuorovaikutustilanteissa ja saada tutkimukseen osallistuvat kuvaamaan kokemuksiaan tutkijalle. (Syväjärvi ym. 2012, 32–34, 38.) Tutkimuksessani peilaan tarkasteluun myös fenomenologista näkökulmaa, sillä siinä tutkitaan subjektiivista kokemusta ja tutkimuksessani tutkin nuorten aikuisten kokemuksia työn mielekkyydestä ja työuran odotuksista.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan tutkimuksen kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä laadullinen tutkimus on perusteltua, koska tutkimuksena kohteena ovat yksilön kokemat tuntemukset. (Hirsjärvi et. al. 2007, 157). Laadullisessa tutkimuksen lähtökohtana on sen teoriapitoisuus, laadullinen tutkimus ei siis voi olla teoriatonta. Laadullisessa tutkimukseen sisältyvällä teorialla kuvataan tutkimuksen teoreettinen viitekehys. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 18–20.) Kuten myös Leskinen (1995, 13–14) sanoo, että laadullisessa tutkimuksessa empirian tarkoituksena on tarkentaa teoreettisia käsitteitä ja laadullinen tutkimus on riippuvainen teoriasta. Tutkimuksessa käsittelen työn mielekkyyden kokemista yksilön näkökulmasta ja sitä kuinka se on rakentunut työuran alkuvaiheessa. Tutkimuksessa teorit antavat näkökulmia myös aineiston tarkasteluun. Eskolan ja Suorannan (1996, 11–12) mukaan tutkimussuunnitelma elää laadullisessa tutkimuksessa koko tutkimusprosessin ajan. Myös tutkimusongelman asettelua voi joutua tarkentamaan aineistonkeruun kuluessa.

5.2 Aineiston kerääminen, käsittely ja analysointi

5.2.1 Teemahaastattelujen toteutus

Empiirisessä tutkimuksessa tutkimusmetodi on keskeisessä asemassa ja seuraavaksi perustelen tutkimusmetodini valintaa tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa tutkimusmetodin valintaan vaikutti tutkimustehtävä ja sen tarkoitus selvittää työn mielekkyyden kokemista, jolle ei ole selvää ja yksiselitteistä määritelmää. Yksilön työn mielekkyyden kokeminen on myös tunneperäinen asia ja siihen vaikuttavia tekijöitä ei voi ennalta määritellä. Tutkimuksen metodiksi valitsin haastattelun, jonka avulla voi parhaiten selvittää tutkimuskohteena olevien henkilöiden työn mielekkyyden kokemista ja työuran odotuksia työuran alkuvaiheessa.

Haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuoto ja tutkimushaastattelu on eri muodoissaan yksi käytetyimpiä tutkimusmenetelmiä. Haastattelu on metodina yleensä miellyttävä tutkimuksen eri osapuolille ja se perustuu kahden ihmisen kielen käyttöön. Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan ja haastattelijan välillä ja se sopii joustavuutensa ansiosta hyvin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelun ideana on, että halutessamme kuulla ihmisten ajatuksia, käsityksiä tai uskomuksia tietystä asiasta, on luonnollista keskustella siitä heidän kanssaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 11, 34, 48.) Aineistonkeruumenetelmänä haastattelun

etuna voidaan pitää sen joustavuutta. Haastattelija voi haastattelun aikana toistaa kysymyksen, oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua sekä haastattelija voi esittää kysymykset siinä järjestyksessä kuin katsoo aiheelliseksi. Toisena etuna voidaan pitää myös sitä, että haastatteluun voidaan sellaisia henkilöitä, joilla on kokemusta tai tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73–74.)

Haastattelussa pyritään keräämään aineisto, johon pohjautuen voidaan tehdä luotettavasti tutkittavaa ilmiötä koskevia päätelmiä. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa tulee päättää millaisia päätelmiä tutkimusaineistosta aiotaan tehdä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan otoksen sijasta harkinnanvaraisesta näytteestä, koska tarkoituksena ei ole tehdä tilastollista yleistystä, vaan pyrkiä ymmärtämään tapahtumaa syvällisemmin, saaden tietoa ja teoreettisia näkökulmia tapahtumiin ja ilmiöihin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 58–59.) Työn mielekkyyttä voidaan pitää suhteellisen epämääräisenä käsitteenä ja sitä voidaan kuvata myös muilla tunneperäisillä työhön liittyvillä termeillä. Valitsin haastattelulajeista tutkimukseen sopivimmaksi teemahaastattelun ja seuraavassa perustelen valintaani.

Haastatteluja on monia eri lajeja ja esimerkiksi ryhmähaastattelu ei olisi sopinut tutkimukseeni, koska pyrin saamaan yksilön näkökulman työn mielekkyyden kokemisesta työuran alkuvaiheessa. Valitsin tutkimusaineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun, jota voidaan sanoa Hirsjärven ja Hurmeen (1995, 35) mukaan puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Siinä haastateltavien tulkinnat asioista ja heidän asioille antavat merkitykset korostuvat sekä se, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelussa tutkija on kiinnostunut tutkittavan ilmiön perusluonteesta ja sen ominaisuuksista sekä hypoteesin löytämisestä pikemmin kuin ennalta asetettujen hypoteesien todentamisesta (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66).

Eskolan ja Suorannan (1996, 65) mukaan puolistrukturoidussa haastattelussa teemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta vastauksille ei ole tiettyjä vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltavat vastaavat omin sanoin. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset kohdistuvat tiettyyn teemaan, mutta kysymysten muoto ei ole tarkka ja niiden järjestys kysyttäessä voi vaihdella. Haastattelu etenee ennalta määrättyjen teemojen mukaisesti ja haastattelija voi esittää tarkentavia kysymyksiä haastateltavalle. Teemahaastattelu ei kuitenkaan ole täysin vapaa kuten syvähaastattelu, jossa käytetään avoimia kysymyksiä. Teemahaastattelulle on siis ominaista, että haastattelun joku näkökulma on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48, 45, 47.)

Eskolan ja Vastamäen (2001, 33) mukaan haastattelussa käsiteltävät teemat voivat syntyä kolmella tavalla: intuition, kirjallisuuden tai teorian perusteella. Teoriaan perustuvassa haastattelussa teoreettinen käsite muutetaan mitattavaan muotoon, haastatteluteemoiksi. Tutkimuksessani haastattelun teemoja ohjasivat tutkimuksen teoreettinen viitekehys, etenkin työn mielekkyyden ja työuran käsitteet. Odotukset työurasta oli teemahaastattelun kolmas teema, koska siihen haluttiin vastauksia tutkimusongelman kautta. Odotuksiin omasta työurasta paneudutaan enemmän tutkimustulosten osiossa.

Teemahaastattelussa haastattelutilanne muistuttaa hyvin paljon keskustelua, jossa haastattelijan tulee olla aktiivinen kuuntelija. Haastattelijan on oivallettava nopeasti vastauksen olennainen merkitys ja ohjattava kysymyksillä haastattelun etenemistä. Haastattelutilanteessa voi käyttää teemahaastattelulle ominaista joustavuuden periaatetta, joka antaa mahdollisuuden valita kysymysten ja teema-alueiden esittämisjärjestyksen. Teemat kannattaa käsitellä aiheittain, teema-alue kerrallaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 102–104.) Haastatteluteemojen ennalta suunnitteleminen on tärkeää haastattelun onnistumiseksi (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66). Teemarungon tarkoituksena on varmistaa, että kaikista teemoista tulee keskusteltua jokaisessa haastattelussa jonkin edes jonkin verran (Eskola & Suoranta 2001, 35). Haastattelurunko on teemahaastattelussa valmisteltu teema-alueittain eikä yksityiskohtaista kysymysluettelo ole. Teema-alueet rakentuvat yleensä tutkimuksen teoreettisista pääkäsitteistä tai niistä spesifioiduista alakäsitteistä tai luokista. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66.) Eskolan ja Vastamäen (2001, 36) mukaan teemahaastattelurungon voi ajatella sisältävän kolmentasoisia teemoja. Ylimmällä tasolla ovat laajat teemat (aihepiirit), toisella tasolla on apukysymyksiä, jotka tarkentavat teemaa ja kolmannella tasolla on yksityiskohdaisempia kysymyksiä, jotka otetaan käyttöön vain jos aiemmat tasot eivät ole antaneet vastauksia haluttuihin asioihin. Jaottelin teemahaastattelurunkoni tämän mukaan. (emt. 36.) Teemahaastattelurunko on liitteessä 1.

Eskola ja Suoranta (1998, 68) neuvovat tutkijaa tekemään esihaastattelun testatakseen ja hioakseen haastattelukäytäntöjä sekä harjoitellakseen nauhurin käyttämistä. Esihaastattelulla on tarkoituksena myös saada selville haastattelun pituus ja haastattelusta voidaan myös karsia pois vähemmän tärkeitä osia (Hirsjärvi & Hurme 2001, 72). Tein ennen haastattelujen toteuttamista yhden esihaastattelun. Sen lisäksi olin aiemmin keväällä käyttänyt haastattelua aineistonkeruumuotona kurssitehtävää vasten. Silloin tein strukturoidun haastattelun menetelmätieteiden kurssi-tehtävää varten, jossa kysymykset olivat ennalta tarkkaan mietitty ja kaikille kurssilaisille samat. Harjoittelin silloin myös haastattelun nauhoittamista ja litterointia. Tein yhden harjoitushaastatte-

lun tämän tutkimuksen teemahaastattelurunkoa käyttäen ja sen toimivuutta testatakseni. Esihaastattelu auttoi muokkaamaan teemahaastattelun runkoa ja teemojen järjestystä.

5.2.2 Tutkimuksen toteutus

Teoriaosuudessa keskityn työn mielekkyyden käsitteen avaamiseen työn ilon, työn imun ja tyytyväisyyden käsitteiden ja aiheesta saatavan kirjallisuuden avulla. Työuraa ja sen muutoksia tarkastelen tutkimuksen toisessa pääluvussa. Teoreettinen viitekehys rakentuu työn mielekkyyden käsitteen ja työuran teorian teoriapohjista.

Kiinnostus tutkimusaihetta kohtaan lähti hallintotieteiden kandidaatin tutkielmaa tehdessä, jonka aiheena oli työhyvinvoinnin kokemuksia nuorten aikuisten näkökulmasta. Tutkielmassa käsitteelin työhyvinvointia edesauttavia ja heikentäviä tekijöitä nuorilla aikuisilla kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten perusteella tehden aiheesta teoreettisen kirjallisuuskatsauksen. Työn mielekkyyden teoriapohjan aiemmasta tutkimisesta on ollut hyötyä tämän tutkielman teoreettisen viitekehysrakentumisessa. Olin rakentanut tutkimuksen teoreettisen viitekehysrakentamisen ennen tutkimusaineiston keräämistä ja teemoitellut teemahaastattelukysymykset teorian mukaan työn mielekkyyteen, työuraan ja työuran odotuksiin. Tutustuin myös fenomenologiseen merkityksen tutkimisen kirjallisuuteen ja näkökulmaan tutkimusta tehdessä, mutta en analysoinut tutkimusaineisto käyttäen fenomenologisen analyysia. Tässä tutkimuksessa rajasin haastateltavat iän, koulutuksen ja työkokemuksen perustella. Haastateltavia yhdisti hallintotieteiden maisterin tutkinto Lapin yliopistosta, he ovat olleet työelämässä valmistumisensa jälkeen alle kolme vuotta ja kaikki työskentelevät tällä hetkellä julkisella sektorilla. Haastateltavista kertyi monenlainen otanta, koska julkisen sektorin alat ja organisaatiot vaihtelivat. Yhteensä haastateltavia oli kuusi henkilöä, mukana oli naisia ja miehiä.

Tuomen ja Sarajärven (2009, 85) mukaan laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus pyrkiä tilastollisiin yleistyksiin, vaan tarkoituksena on kuvata jotain ilmiötä tai antaa sille teoreettisesti mielekäs tulkinta. Haastateltavien on siis tiedettävä tai pystyttävä kertomaan tutkittavasti aiheesta laajasti sekä tutkijan pystyttävä analysoimaan vastauksia laajasti. (emt. 85). Saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa aineisto alkaa toistamaan itseään eikä haastatteluissa synny tutkimusongelman kannalta enää uutta tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87). Kuuden haastattelun jälkeen kylläntymistä tapahtui tietyillä teemolla, etenkin työn mielekkyyden osiossa vastauksissa alkoi

esiintyä samankaltaisuuksia. Tuomi & Sarajärvi (2009, 85) painottavat, ettei saturaation syntyminen ole lähtökohta kaikkeen laadulliseen tutkimukseen. Perusajatuksena voidaan pitää sitä, että tietty määrä haastateltavia tuo esiin aineiston teoreettisen peruskuvion. (emt. 85.)

Haastattelupyynnöksi lähetin Lapin yliopistosta tutkimuskohteeksi sopiville alle 30-vuotiaille valmistuneelle sähköpostitse sekä muutamaa lähestyin yhteisöpalvelu Facebookissa olevan Lapin yliopiston hallintotieteilijät -ryhmän kautta. Kahteen haastateltavaan olin suoraan yhteydessä oman verkostoni kautta ja en nähnyt siinä negatiivisia puolia, päinvastoin. Yhteinen verkostotuki loi välillemme luottamuksen tunteen ja koin, että haastateltavat halusivat jakaa kokemuksiaan ja muutama toikin asian esiin haastattelun päätyttyä. Kaikki, joihin otin yhteyttä, suostuivat haastatteluun omalla vapaa-ajallaan, joka kertoo haastateltavien sitoutumisesta haastatteluun. Teema-haastattelut toteutin kesällä 2015. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 194) mukaan haastatteluja tehdessä on tärkeää, että haastateltavat ovat henkilöitä, joilla on tietoa tutkittavasta asiasta tai heidän aseman lisää uskottavuuttaan. Koin, että tässä tutkimuksessa haastateltavat olivat parhaita asiantuntijoita, koska he kertoivat avoimesti teemahaastattelussa kokemuksistaan tutkittavasta aiheesta.

Haastattelupaikat vaihtelivat, mutta pääasiassa haastattelut toteutettiin haastateltavan työpaikalla rauhallisessa ympäristössä kuten neuvotteluhuoneessa. Osa haastatteluista tapahtui haastateltavan kotona haastateltavien omasta toiveesta. Oma koti on haastateltavalle erittäin tuttu ja turvalliseksi koettu paikka, joka antaa haastattelijalle hyvät mahdollisuudet onnistuneeseen haastatteluun. (Eskola & Vastamäki 2011, 28.) Haastattelun alussa kerroin vielä tutkielmani aiheen, jonka haastateltavat olivat yhteydenotossani jo kuulleet. Haastatteluun ei haastateltavan tarvinnut valmistautua tai aiheesta ei tarvinnut tietää etukäteen

Ennen varsinaista haastattelua kävimme haastateltavien kanssa vapaamuotoista keskustelua, joka on Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 90) mukaan tärkeää luottamuksen syntymiseksi haastattelijan ja haastateltavan välillä. Haastattelut sujuivat ilman häiriöitä teemahaastattelurungon mukaisesti ja olivat kestoltaan noin 25-40 minuuttia. Nauhoitin haastattelut älypuhelimien ostetulla Äänitykset Pro -ohjelmalla ja tein tietokoneella varmistusnauhoituksen. Haastateltavilta varmistettiin lupa haastattelun nauhoittamiseen vielä ennen haastattelua ja mainittiin haastattelijan vaitiolovelvollisuus. Haastateltaville tilanne oli tuttu, koska lähes jokainen heistä kertoi tehneensä omassa Pro gradussaan teemahaastatteluja. Tämä helpotti haastattelijana tilanteen jännitystä ja loi mukavan ilmapiirin haastateltavan tietäessä omakohtaisesti, mistä haastattelussa on kyse.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2005, 200-201) mukaan myös puhelinhaastattelut ja tietokoneita apuna käyttäen tehtävät haastattelut ovat yleistyneet. Yhden haastattelun tein tietokoneen avulla ilmaisella Skype -ohjelmalla, koska aikataulumme haastateltavan kanssa eivät sopineet kasvokkain käytävään haastatteluun. Skype -ohjelman toimii Internetin välityksellä ja siinä haastattelija ja haastateltava kuulevat ja halutessaan myös näkevät toisensa reaaliaikaisesti tietokoneen välityksellä. Skype -haastattelun valitsin siksi, koska se vastaa mielestäni enemmän kasvokkain tehtävää haastattelua kuin puhelinhaastattelu. Käytimme mikrofonia ja videokuvaa, jolloin haastattelija näkee vastaajan eleet ja ilmeet sekä kehonkielen samalla tavalla kuin kasvokkain tehtävässä haastattelussa. Skype -haastattelun nauhoitin samalla tavalla nauhurilla kuin muutkin tekemäni teemahaastattelut. Skypellä tehtävä haastattelu oli myös haastateltavalle luontevaa, koska olimme molemmat tottuneita käyttämään ohjelmaa. Haastattelut sujui hyvin ilman yhteys- tai äänihäiriöitä, joten sitä voi pitää yhtä onnistuneena haastatteluna kuin kasvokkain käytyjä haastatteluja.

Haastattelut sujuivat hyvin ja etenivät ennalta suunnitellun haastattelurungon mukaisesti. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 104) mukaan haastateltavan on käytettävä joustavuuden periaatetta valitessaan kysymysten ja teema-alueiden esittämisjärjestyksen. Joissakin haastatteluissa haastateltava alkoi kertoa seuraavaan teemaan liittyvästä asiasta jo ennen kuin käsiteltävissä oleva teema oli saatu käytyä loppuun. Näissä tilanteissa haastattelijana johdattelin aiheen tarkasti juuri työuran odotuksiin, joista haastattelussa oli kyse. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 109) painottavat, että haastattelijan on pääteltävä jos haastateltava mainitsee ohi menneen jonkin seikan, johon haastateltava haluaisi syventämistä lisäkysymyksellä laajentamaan käsiteltävänä olevaa aluetta. Pyysin joissakin haastatteluissa lisäkysymyksillä haastateltavaan syventämään vastaustaan tai kertomaan asiasta lisää, jos jokin kohta jäi epäselväksi.

Haastattelun lopussa annoin haastateltavan vielä lisätä, jos haastateltavalle tuli mieleen jotain yleisesti tai aiemmin käytyihin teemoihin liittyvistä asioista. Näissä keskusteluissa haastateltavat halusivat vielä painottaa aiemmin puheina olleita asioita tai lisätä sellaista, mitä eivät vielä olleet sanoneet. Keskusteluissa nousikin hyviä näkökulmia ja monet haastateltavat halusivat painottaa vielä jotain asiaa tai lisätä sellaista mikä heille oli tullut mieleen haastattelun edetessä. Moni haastateltava sanoi haastattelun lopussa, että oli hyvä puhua näistä asioista ja pintaan nousi sellaisia ajatuksia omasta työstä, mitä ei ollut aiemmin pohtinut syvällisemmin. Pidin tätä palautetta hyvänä, sillä haastateltavan on hyvä tietää tutkittavasti aiheesta laajasti ja pystyä kuvaamaan

kokemuksiaan tutkimusongelman asettamissa rajoissa. Haastattelujen lopetus tapahtui luontevasti jälkikeskustelujen jälkeen.

Aineiston keräämisen jälkeen tutkijalla on valittavanaan kaksi tapaa aineiston purkamiselle. Aineiston voi kirjoittaa tekstiksi eli litteroida tai kirjata aineistosta valikoiden teema-alueita. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138.) Litteroin haastattelut sanatarkasti nauhoitusten perusteella samalla viikolla jokaisen haastattelun jälkeen. Yhteensä kuudesta haastattelusta litteroitua tekstiä tuli 42 sivua 1,5 rivinvälillä kirjoitettuna, sisältäen teemojen otsikot, jotta aineiston lukeminen ja teemojen erottelu olisi helpompaa. Analyysin kannalta ei ollut relevanttia litteroida taukoja tai pieniä naurahduksia. Kaikkien haastattelujen jälkeen luin litteroidun aineiston läpi useaan kertaan ja tein jo silloin hieman merkintöjä aineistoon. Litteroitu aineisto tulee lukea kokonaisuutena useaan kertaan, jotta aineisto tulee tutuksi ja samalla se antaa lähtökohdat aineiston analysoinnille (Hirsjärvi & Hurme 2001, 143).

Litteroinnin jälkeen luin haastatteluaineistoja läpi ja teemoittelin haastatteluteemojen mukaisesti sekä tein merkintöjä litteroituun tekstiin. Analyysiä varten erittelin kolme eri teemaa: työn mielekkyys, työura ja työuran odotukset. Haastattelut olivat edenneet teemojen mukaisesti, joten tekstien jakaminen teemojen mukaisesti onnistui hyvin. Teemoihin tuli lisäystä haastateltavilta vielä haastattelun lopussa, jossa haastateltavilla oli mahdollisuus lisätä tai tarkentaa jotain mieleen tullutta asiaa. Useassa haastattelussa näissä lisäyksissä eri teemoista nousi tärkeitä asioita tutkimusongelmaan peilattaessa.

5.3 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä

Eskolan ja Suorannan (2008, 137) mukaan aineiston analyysin on tarkoitus luoda tutkimusaineistoon selkeyttä ja sitä kautta tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Aineiston analyysivaihe on haastava ja laadullisessa tutkimuksessa sitä voidaan pitää ongelmallisempänä tutkimuksen vaiheena. Analyysillä on pyrkimyksenä tiivistää hajanainen tutkimusaineisto selkeäksi ja mielekkääksi kadottamatta sen sisältämää informaatiota. (emt. 137.) Tutkimuksessani valitsin aineiston analyysimenetelmäksi sisällönanalyysin. Esittelen menetelmää, perustelen valintani ja käyn läpi sisällönanalyysin toteuttamisen tutkimuksessani.

Sisällönanalyysia voidaan pitää laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä ja sitä voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysia käyttäen voidaan tehdä monenlaista tutkimusta ja sitä voidaan pitää myös väljänä teoreettisena kehyksenä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Sisällönanalyysin tarkoituksena on saada kuvaus tiivistettynä ja selkeässä muodossa tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103, 108). Grönfors (1982, 161) tarkoittaa, että sisällönanalyysia käyttäen saadaan kerätty aineisto järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten ja (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103) huomauttavat, ettei sisällönanalyysilla toteutetuissa tutkimuksissa saa esittää järjestettyä aineistoa tuloksina vaan täytyy kyetä tehdä tutkimukselle mielekkäät johtopäätökset. Aineiston, tässä tapauksessa teemahaastattelujen, laadullinen käsittely perustuu tutkimuksen tekijän loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aluksi aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudelleen eri tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108, Grönfors 1982, 145.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysitapoja on olemassa laajasti ja niitä kehitetään koko ajan, mutta analyysitavat ovat hieman hajallaan riippuen eri tieteenaloista (Eskola & Suoranta 2008, 160). Tutustuin tutkimusprosessissa ennen aineiston keräämistä erilaisiin aineistojen analyysimenetelmien kirjallisuuteen ja tähän tutkimukseen sisällönanalyysi sopi aineiston analyysitavaksi. Hirsjärven & Hurmeen (2001, 136) mukaan aineiston analyysitapaa kannattaa miettiä jo aineistoa kerätessä, vaikka laadullisessa tutkimuksessa ei ole paljoa standardoituja analyysitekniikoita. Etukäteisellä perehtymisellä sisällönanalyysin kirjallisuuteen oli apua jo haastatteluja suunnitellessa kun oli perehtynyt teorian tasolla sisällönanalyysin toteuttamiseen ja kirjallisuuteen. Eskola & Suoranta (2008, 242) muistuttavat aineiston analyysin olevan olennaisin osa tutkimusraportin kokonaiskuvaa.

Fenomenologisessa näkökulmassa tutkitaan merkityksiä ja pidin näkökulman tutkimuksessani koko ajan mukana vaikka aineistoa en analysoinut fenomenologisen analyysin menetelmällä. Fenomenologinen näkökulma on kuitenkin hyvä nostaa tarkasteluun tutkiessa työn mielekkyyden kokemista. Perttulan (2011, 134) mukaan fenomenologisessa erityistieteessä tutkitaan ihmisen mielessä rakentuneita merkityksiä ja kokemuksia ja tässä tutkimuksessa tarkastellaan työn mielekkyyden kokemusta yksilön näkökulmasta. Kokemusta tutkittaessa Syväjärvi et. al. (2012, 115–116, 22) nostavat esiin, että silloin tutkimuksessa voi nousta esiin yhtä aikaa työn mielekkyyden positiivisia ja negatiivisia merkityksiä inhimillisinä kokemuksina. Työn mielekkyyden kokemuksia voidaan lähtökohdiltaan pitää kahtia jakautuneina ongelmakeskeisiin ja mahdollis-

taviin kokemuksiin. Kokemuksen tutkimisessa on tarkoituksena selvittää miten tutkimuksen kohdehenkilöt kokevat tutkijaa kiinnostavan asian. (Syväjärvi et.al. 2012, 33.)

Tutustuin fenomenologiseen analyysiin Lehtomaan (2011, 180–189) sekä Virtasen (2006, 175–180) ja Perttulan (2011) esittelemänä. Ne sisälsivät paljon samantyyppistä aineiston analyysiä kuin sisällönanalyysi. Perttulan (1995, 94) mukaan fenomenologisen analyysimenetelmän käyttämisessä menetelmää on muokattava tutkittavaan ilmiöön sopivaksi. Fenomenologisessa tutkimuksessa ei ole tarkoituksena luoda kokonaiskäsitystä ihmisestä, mutta on käsitettävä miten tajunnallisuus asettuu ihmisten kokonaisuuteen ja millä tavoin erityinen todellisuus tajunnallisuus on. (Perttula 2011, 133, 135.) Fenomenologissa aineiston analyysissa on paljon tutkijan sovellettavissa olevia piirteitä ja sisällönanalyysi tuntui sopivammalta aineiston analyysilta tutkimukseeni, koska siinä aineiston analyysissa on selkeät vaiheet ja sisällönanalyysi sopi paremmin tutkimuksen analyysimenetelmäksi.

Sisällönanalyysin toteuttaminen

Valitsin sisällönanalyysin tutkimukseeni ja koin sen sopivan parhaiten teemahaastattelun analysointiin. Seuraavaksi perustuen valintaani ja kerron miten toteutin sisällönanalyysin. Tutkimuksessani voi nostaa tarkasteluun myös fenomenologista näkökulmaa, koska siinä tutkitaan subjektiivista kokemusta ja tutkimuksessani tutkin teemahaastattelujen pohjalta nuorten aikuisten kokemuksia työn mielekkyydestä ja työuristaan. Kokemuksen empiirisessä tutkimuksessa tutkija on kiinnostunut siitä, miten tutkimukseen valitut toiset ihmiset kokevat tutkijaa kiinnostavan asian (Syväjärvi ym. 2012, 33). Valitsin siis aineiston analyysimenetelmäksi sisällönanalyysin, joka tuottaa tutkimuksen tekijälle raaka-aineet teoreettiseen pohdintaan, mutta vaatii tutkijan omaa pohdintaa ja järjellistä ajattelua johtopäätösten tekoa varten (Grönfors 1982, 161).

Laadullisen tutkimuksen aineiston sisällönanalyysi voidaan Tuomen ja Sarajärven (2009, 98-99) mukaan tehdä kolmella eri tavalla: aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Erot näille sisällönanalyysin eri muodoille liittyvät tutkittavaa ilmiötä kuvaavan teorian ohjaavuuteen aineiston hankinnassa, analyysissa ja raportoinnissa. Valitsin näistä menetelmistä tämän tutkimuksen analyysiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin, jota voidaan kutsua myös abduktiiviseksi päättelyksi ja se sijoittuu tarkastelussa aineistolähtöisen analyysin ja teorialähtöisen analyysin väliin. Teoriaohjaava sisällönanalyysi perustuu induktiiviseen päättelyyn, jossa analyysi ei perus-

tu suoraan teoriaan, mutta teoria tuodaan ohjaamaan tutkimuksen lopputulosta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 98-100.) Teoriaohjaavassa analyysissä edetään ensin aineistolähtöisesti käyden läpi tutkimusaineistoa, mutta abstrahoinnissa eli käsitteellistämisvaiheessa tulee mukaan jokin valmis teoria. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 117.) Tutkimuksessani käsitteellistämisvaiheessa mukaan tullella teorialla tarkoitetaan tutkimuksen teoreettista viitekehystä analyysin tukena käyttäen.

Tutkimuksen analyysissä käytin apuna Tuomen ja Sarajärven (2009, 91-92) muokkaamaa analyysirunkoa Timo Laineen kehittämästä alkuperäisestä rungosta, joka kuvaa laadullisen tutkimuksen analyysin etenemistä. Analyysirungossa on neljä eri vaihetta, jossa ensimmäisenä tutkijan on tehtävä päätös mikä keräämässään aineistossa kiinnostaa. Tämän tutkimuksen tutkimustehtävä ja teoreettinen viitekehys rajaavat kiinnostuksen selkeästi työn mielekkyyden kokemiin, työhöön ja sen odotuksiin. Seuraavaksi tutkimusaineisto litteroidaan ja sen jälkeen siitä erotetaan tutkimuksen teoreettisen viitekehysten ja tutkimustehtävän mukaisesti olennaiset tekijät. Kolmantena tutkimusaineisto luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitellään. Näitä kolmea voidaan pitää varsinaisena analyysinä, mutta kohta ei ole mahdollinen ellei kaksi ensimmäistä kohtaa ole toteutunut. Valitsin tutkimukseni kannalta parhaaksi menetelmäksi teemoittelun, jossa pilkotaan ja ryhmitellään aineisto eri aihepiirien mukaan löytääkseen aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91-93.)

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 93) neuvovat käyttämään teemahaastattelun teemoja aineiston pilkkomisen apuna, koska silloin haastattelun teemat auttavat muodostamaan jäsenyksiä aineistoon. Tämä neuvo oli hyödyllinen keräämässäni aineistoa lukiessa ja läpikäydessä. Myös Eskola ja Suoranta (2008, 152) nostavat esiin teemahaastattelurungon hyödyntämisen aineiston jäsentämisessä, sillä haastattelurunkoa miettiessä on käytetty apuna tutkimusta ohjaavaa teoreettista viitekehystä ja mahdollisesti tutkijan omia kokemuksia. Teemahaastattelurunkoa apuna käyttäen analyysissä aineistosta nostetaan esiin sellaisia tekstikohtia, jotka kertovat kyseisistä asioista. (emt. 152.) Kävin tutkimusaineistoa läpi luettuani sen useaan kertaan ja ennen tietokoneella tehtävää aineiston järjestelyä tein merkintöjä eri värisillä yliviivaustuseilla käyttäen aina samaa väriä tietyn teeman kohdalla. Tämä helpotti tekstin jäsentämistä ja teemojen ryhmittelyä sekä aineiston samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien etsimistä. Haastattelun teemoiksi muodostuneet työn mielekkyys, työura ja sen odotukset toimivat analyysirunkona sisällönanalyysiä tehdessä.

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 166) nostavat esiin ajatukset, jonka mukaan sisällönanalyysia voidaan käyttää monenlaisissa laadullisissa tutkimuksissa. Aiemmin esiteltyjen sisällönanalyysin muoto-

jen lisäksi sisällönanalyysi voidaan ymmärtää myös väljäksi tulkintakehikoksi, jonka sisällä on mahdollisuus käyttää erilaisia tutkimusaineiston sisältöä analysoivia menetelmiä. Aina sisällönanalyysin tekotavalle ei tarvitse olla varsinaista nimeä, vaan sisällönanalyysina voidaan pitää uskottavaa kuvausta siitä miten tutkimusaineiston analyysi on tehty. Tärkeintä tutkimusaineiston analyysille on se, miten analyysin tekee eikä se onko analyysin muodolla nimeä. (emt. 166.)

Tutkimuksessani analyysivaihe oli aluksi aineistolähteistä analyysiä ja teorettinen viitekehys tuli mukaan haastatteluteemojen kautta käsitteillä, jotka ovat määritelty tutkimuksen alkuvaiheessa. Nämä teemat olivat työn mielekkyys, työura ja sen odotukset, joiden jokaisen alla jatkoin niiden omaa analyysiä käyttäen väliotsikoita. Analyysi ei ole enää pelkkää aineistolähteistä, kun siirrytään tutkimuksen abstrahointiin eli käsitteellistämisvaiheeseen, jossa on tarkoituksena erottaa tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja sen avulla muodostaa teoreettisia käsitteitä ja tieteellisiä johtopäätöksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108, 111). Tässä vaiheessa analyysiä ohjaa aikaisemman tiedon perustella luotu kehys, eli tutkimuksen teoria. Tutkimuksen teoriaosuuden olin kirjoittanut lähes kokonaan ennen haastattelujen tekoa ja aineiston analyysiä, joten teoriaosuudessa käyttämäni käsitteet olivat pohjana analyysiä tehdessä. Analyysin tulkintavaiheessa vertailin haastateltavien vastauksia toisiinsa, tutkin vastauksien yhteneväisyyksiä ja etsin viitteitä tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin prosessissa on pysyttävä yhdistelemään toisiinsa sekä tulkitsemaan valmiita malleja ja aineistolähtöistä tietoa.

Eskola ja Suoranta (2008, 241) nostavat esille laadullisen tutkimuksen raportoinnissa empirian ja teorian vuoropuhelun. Sillä tarkoitetaan sitä, että empiirisiä havaintoja pyritään tulkitsemaan teoreettisten ideoiden avulla ja tutkimuksen teorian ja empirian välinen yhteys tuodaan tutkimuksessa esille. (emt. 241.) Tässä tutkimuksessa noudetaan osittain tätä ideaa, sillä tulososiossa nostetaan tekstiin havainto tutkimusaineistosta ja havainnon lisäksi tuodaan myös aiheen teoreettinen käsitteellisyys. Empiirinen aineisto on siis tärkeässä osassa tutkimuksen kokonaiskuvaa ja analyysiä tehdessä on muistettava, että tutkimustulosten kirjoittaminen on samalla aineiston analyysiä ja analyysin tekeminen on samalla myös tulosten raportointia (Eskola & Suoranta 2008, 242). Tämän tutkimuksen analyysiä tehdessä tämä ajatus nousi esille ja tämän tutkimuksen analyysissa on paloja erilaisilta analyysimenetelmistä, joita ohjaa teoriaohjaava sisällönanalyysi. Tavoitteenani oli löytää sopiva tapa tehdä analyysiä, joka palvelee parhaiten tätä tutkimusta ja omaa tutkimusprosessia. Lopuksi kirjoittamisprosessi eteni tuloksiin ja johtopäätöksiin, joiden kirjoittamisprosessissa vertailin tutkimusaineistoa ja teorettinen viitekehystä saadakseni vastaukset haluttuihin tutkimustehtäviin. Tulososiota jaoittelin tutkimuksen teemojen mukaan väliot-

sikoilla ja tulososion rakenteeseen vaikutti myös tutkimuksen tutkimustehtävät (Tuomi & Sarajärvi 2009, 158).

5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuudella kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoitetaan aineiston käsittelyn ja sen analyysin luotettavuutta. Tällä luotettavuus eli reliabiliteetilla tarkoitetaan etenkin tutkimuksen sitä vaihetta, jossa siirrytään empiirisestä aineistosta analyysin kautta tulkintaan. (Pyörälä 1995, 15.) Eskola ja Suoranta (2008, 210) sen sijaan painottavat laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kohdistuvan koko tutkimusprosessiin eikä vain mittauksen luotettavuuteen kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuteen liittyy vahvasti tutkija itse, koska hän on tutkimuksen keskeinen tutkimusväline ja pääasiallinen luotettavuuden kriteeri (emt. 210). Tutkijana olen pyrkinyt tutkimusprosessin aikana tuomaan esiin tutkimukseen liittyvät valinnat lisäämään tutkimuksen luotettavuutta ja avoimuutta.

Mäkelän (1990) mukaan tutkimusraporttia kirjoitettaessa tulisi ottaa huomioon kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvää kriteeriä: analyysin arvioitavuus ja uskottavuus. (Pyörälä 1995, 15.) Luotettavuuden arviointia ja aineiston analyysivaihetta on vaikeampi erottaa kvalitatiivisessa tutkimuksessa ja se tuo haasteita myös reliabiliteettikysymyksiin (Eskola & Suoranta 2008, 210). Myös Tuomi ja Sarajärvi (2009, 134) nostavat tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin välttämättömäksi osaksi tutkimuksen tekoa. Laadullinen tutkimus ei kuitenkaan ole yhtenäinen tutkimusperinne ja sen takia luotettavuuden arviointiin liittyy erilaisia käsityksiä luotettavuuteen liittyvistä käsityksistä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetin käytön käsitettä on kritisoitu, koska se ovat alun perin syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja vastaa enemmän niiden tarpeita. (emt. 134, 136.) Reliabiliteetin arviointia vaikeuttaa kvalitatiivisessa tutkimuksessa myös sen toistettavuuden haaste. Siinä on epätodennäköistä, että toinen tutkija päätyisi samanlaiseen tulokseen, sillä jokainen yksilö tekee kokemustensa perusteella omat tulkintansa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 86.)

Toisena tutkimuksen luotettavuuskriteerinä voidaan pitää tutkimuksen validiteettia eli pätevyyttä, jolla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä mitä on tarkoitus tutkia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa validiteettikysymystä voidaan pitää teoreettisena ja monivaiheisena, joka kulkee tutkimuksen mukana koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksessa tutkimuksen teoreetti-

nessa viitekehyksessä esiintyvien käsitteiden ja tutkimusaineistosta nousevin käsitteiden välinen suhde on oltava loogisessa suhteessa keskenään. Myös tutkimuksen johtopäätösten ja tutkimuksen menetelmällisien valintojen sekä aineiston välinen suhde on oltava keskenään loogisia. (Pyörälä 1995, 15.) Myös tutkimuksen validiteetin arviointiin on haasteita, sillä tutkija on voinut tarkoittaa aivan toista kuin mitä haastateltava on käsittänyt. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija voi myös olettaa, ettei ihmisiä tai yksilöä koskevat tulokset ole toistettavissa, sillä ihmistä koskevat kuvaukset ovat aina ainutlaatuisia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 216-217.) Tässä tutkimuksessa haastateltavien lähtökohtia työelämään siirtymisessä valmistumisen jälkeen voidaan pitää samankaltaisina ja he toimivat parhaina asiantuntijoina vastaamaan asettamilleni tutkimuskysymyksille.

Tutkimuksen validiteettitarkastelussa voi erottaa sisäisen ja ulkoisen validiteetin. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan siis pätevyyttä, jolla tarkoitetaan tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen väliseen loogisuuteen ja sillä voidaan osoittaa tutkijan tieteellisen otteen ja tieteenalan hallinnan voimakkuutta. (Eskola & Suoranta 2008, 213.) Sisäisen validiteetin uhkana voidaan pitää tutkijan omia vaikutuksia ja vääriä johtopäätöksiä (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 101). Ulkoinen validiteetti sisältää tutkijan tekemien tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevyyttä (Eskola & Suoranta 2008, 213). Ulkoisen validiteetin onnistumiseksi on tärkeää raportoida tutkimuksen eri vaiheet, käsitteet, tekniikat ja teoria mahdollisimman tarkasti (Syrjälä et al. 1995, 101).

Tämän tutkimuksen validiteettitarkastelussa pohdinnassa on tutkimuksen suhteellisen pieni otos, kuusi haastateltavaa. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 85) nostavat esiin, ettei haastattelujen määrää voida pitää vaikuttavana tekijänä tutkimuksen onnistumiseen ja pääsääntöisesti laadullisena tutkimuksena tehdyissä pro gradu -töissä aineiston koko on vähäisempi verrattuna määrälliseen tutkimukseen. Aineiston koko voidaan asettaa omaan arvoonsa ja aineiston kokoa ei tule pitää opinnäytetyön merkittävimpinä kriteerinä, vaan työn tarkoituksena on osoittaa oppineisuutta omalta alalta. (emt. 85.)

Tutkimuksen tuloksissa esitetään analyysin tueksi ja tutkimuksen luottavuuden osoittamiseksi lainauksia alkuperäisistä haastatteluista. Tässä on tarkoituksena elävöittää tekstiä ja tuoda siihen esimerkkejä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 22). Myös Savolainen (1991) nostaa esiin lainauksien käyttämistä tekstissä tuomalla perusteluja tutkijan tekemälle tulkinnalle (Eskola & Suoranta 2008, 175). Poiminnat tutkimusaineistosta eivät perustu satunnaiseen analyysiin, vaan nostoja on

mietitty tutkimustehtävän näkökannalta. Täällä tarkoitetaan Eskolan ja Suorannan (2008, 215) mukaan analyysin kattavuutta, jonka yhtenä tarkoituksena on olla tutkijalla teoreettisen pohdinnan idealähteenä. Ihmisiä tutkittaessa on muistettava tutkimuseettiset näkökulmat ja tutkijalta edellytetään kunnioitusta tutkittavia ihmisiä kohtaan (Alasuutari 2005, 18). Tutkimusta tehdessä olen pitänyt huolen siitä, että tutkimusaineisto ei ole päässyt ulkopuolisten käsiin ja olen kunnioittanut haastateltavien tunnistamattomuutta poistamalla haastateltavien nimet tutkimusaineistosta.

Luotettavuuden osoittamiseksi olen tutkimuksessa pyrkinyt kuvaamaan tutkimusprosessia ja sen vaiheita tarkasti. Tarkoituksena on ollut kuvata johdanto, aiheen valinta, tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat, aineiston keruu haastattelupaikkoineen, analyysivaihe menetelmineen, tulosten tulkinta ja johtopäätösten tekeminen mahdollisimman kattavasti ja lukijalle ymmärrettävästi. Tutkimusta tehdessä olen pyrkinyt tutkijana toiminnassani avoimuuteen noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä.

Tutkimusmetodina toimiva teemahaastattelu on pätevä tutkimusvalinta, sillä haastateltavat saavat teemojen mukaisesti kertoa omin sanoin kustakin aiheesta ja kokemuksistaan. Työn mielekkyyttä käsitteenä voi pitää suhteellisen määrittelemättömänä käsitteenä, koska jokainen yksilö kokee sen eri tavalla. Tästä syystä teemahaastattelua voidaan pitää sopivana tutkimusmetodina tutkimukselle. Työn mielekkyydestä puhuttaessa haastateltavat käsittävät sen monella eri tavalla. Teemahaastattelurungon apuna oli lisäkysymyksiä tarkentaen käsittelyssä olevaa teemaa ja pyrin esittämään kysymykset samalla tavalla jokaiselle haastateltavalle. Teemahaastattelurunko ei kuitenkaan ohjannut haastattelua liikaa, vaan se oli apuna ohjaten teemoja.

Tutkija ei voi eristäytyä tutkimuskohteensa ulkopuolella, vaan on osa tutkittavaa maailmaa. Silloin kyseessä on tutkittavan ja tutkijan välinen vuorovaikutus, jota voidaan sanoa myös tutkimuskohteen sijasta tutkimussuhteeksi. (Eskola & Suoranta 2008, 58.) Tutkimuksen etiikan kannalta ehdottoman tärkeää on säilyttää tutkimuskohteen luottamuksellisuus ja nimettömyys. Olen pyrkinyt eettisiin valintoihin koko ajan tutkimusta tehdessäni ja on huomioita, että tutkijalla täytyy olla myös herkkyyttä huomioida oman tutkimuksensa ongelmakohdat. (emt. 58.)

Olen tutkimuspositiiossani ottanut huomioon eettisyyden näkökulman siihen, että kuulun itse siihen koulutusohjelmaan, jonka valmistuneita opiskelijoita haastattelin. Myös tutkittaville toin jo yhteydenotossani esiin, että tutkijana teen tutkimusta juuri hallintotieteiden koulutusohjel-

maan. Koin tutkimusasemassani vahvuudeksi koulutusohjelman ja etenkin sen sisällön tuntemuksen aiheen liittyessä työelämän odotuksiin valmistumisen jälkeen juuri hallintotieteiden maisterien näkökulmasta. Eskolan ja Suorannan (2008, 223) mukaan tutkimuksessa on vältettävä tutkijan samaistumista kohteeseensa liiaksi, mutta yhtälailla tätä samaistumista pidetään yhtenä tutkimuksen onnistumisen edellytyksenä. Tutkijana olen aidosti kiinnostunut aiheesta sen liittyessä omaan koulutusalaani. Pysin välttämään johdattelua teemahaastattelua tehdessä ja nostamaan tutkimusasemassa vahvuudeksi sen, että kuulun itse samaan verkostoon kuin haastateltavat. Tämä näkyi luottamuksen syntymisenä haastateltaviin ja he selvästi kertoivat avoimesti kokemuksistaan. Tutkimuseettisesti tämä asetelma olisi voinut olla myös ongelmallinen, jos haastateltavat olisivat kokeneet asemani hallintotieteiden opiskelijana ongelmalliseksi eikä luottamusta olisi syntynyt. Sain tutkijana myös vilpitöntä kannustusta tutkimusprosessiin ja tutkimusaiheistani oltiin kiinnostuneita.

Olen tutkimusasetelmassani huomionut haastateltavien tunnistettavuudesta käsiteltäessä, että Lapin yliopiston hallintotieteiden koulutusohjelmaan otetaan suhteellisen vähän opiskelijoita vuosittain. Eettisesti en tutkijana pidä tutkittavien tunnistamista mahdollisena, sillä tutkimusta ei ole rajattu tutkimuskohteena olevia haastateltavia tietyn sisäänotto- tai valmistumisvuoden perusteella, mutta haastateltavia ei myöskään valittu täysin satunnaisesti. Olen aiemmin esitellyt tutkittavia yhdistävät demografiset tekijät ja perustelut näihin valintoihin kappaleessa 4.2.3 tutkimuksen toteutus. Eskolan & Suoranta (2008, 55) muistuttavat, ettei tutkijan ja tutkittavien välillä saa olla sellaista riippuvuussuhdetta kuten esimerkiksi terapeutti ja potilas, joka voisi vaikuttaa olennaisesti tietojen antamiseen. Haastateltavat olivat mukana vapaaehtoisesti ja nykyisin myös haastattelijan rooli nähdään entistä laveampana (emt.55). Tutkimuksen metodologisten lähtökohtien tarkan esittelyn jälkeen etenen tutkimukseni tuloksiin, jotka esittelen seuraavassa pääluvussa.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen viimeisessä osassa käsittelen haastattelujen perusteella saatuja vastauksia johdannossa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen tulososiossa paneudutaan teemahaastattelujen ja aineiston analyysin pohjalta tehtyihin tutkimuksen tuloksiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen raportin kirjoittaminen ei tapahdu ainoastaan tutkimuksen lopussa, vaan se alkaa jo aineistoa kerätessä ja analysoidessa. Tulokset esittelen teemahaastattelujen perusteella tehdyn analyysin pohjalta vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Tuloksia varten olen vertaillut haastatteluissa esiin nousseita teemoja tutkimuskirjallisuuden teoriapohjaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulosten voidaan ajatella olevan tutkimuksen empiriaosassa esitettyjä kuvauksia (Eskola & Suoranta 2008, 242). Hirsjärvi ym. (1997) mukaan ennen tutkimuksen tulosten kirjoittamista on varmistettava, että tutkimusongelmiin saadaan vastaus ja tutkimuksen tulososion tulee toimia tutkimuksessa johtopäätösten taustana. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohteenä olevaa ilmiötä tutkittavien näkökulmasta ja tulososiossa esitetään vastaukset aiemmin annettuihin tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 158, 150.)

Tutkimuskysymysten avulla selvitin haastateltavien odotuksia työelämän alkutaipaleella sekä mistä työn mielekkyys haastateltavilla rakentuu ja mitkä tekijät työn mielekkyyden kokemiseen vaikuttavat Lapin yliopistosta vastavalmistuneilla hallintotieteiden maisterin tutkinnon suorittaneilla nuorilla aikuisilla. Lisäksi tarkastelin keinoja, joiden avulla voisi parantaa odotusten toteutumista työuralle astuessa ja sitä kautta edistää työn mielekkyyden kokemista työuran alkuvaiheella. Aluksi tuloksissa käydään läpi mitkä tekijät vaikuttavat työn mielekkyyden rakentumiseen ja kuinka tekijät näkyvät käytännössä haastateltavien työuralla. Sitten käydään läpi haastateltavien käsityksiä työurasta ja odotuksia työuraa kohtaan. Keinoja työuran odotusten toteutumisen parantamiseksi ja tarkastellaan tutkimusosion lopussa.

6.1 Työn mielekkyyden rakentuminen

Työn mielekkyyden käsitettä on käyty teoriaosuudessa läpi ja käsitteenä työn mielekkyyden käsitettä voidaan pitää laajana ja myös hieman epämääräisenä käsitteenä. Sen kokeminen kuvaa työtilannetta kokonaisvaltaisesti. Työn mielekkyyden kokemiseen liittyy vahvasti työhyvinvointi ja aiemmissa tutkimuksissa työn kokeminen mielekkääksi on noussut tärkeäksi työhyvinvoinnin tekijäksi. Tämä nousi esille myös teemahaastatteluissa. Seuraavaksi esittelen e

Mielekkyys voi Syväjärven ym. (2012, 15) mukaan tarkoittaa ihmisille melkein mitä tahansa työhön liittyvää. Työn mielekkyyden kokemukset voivat vaihdella yksilöittäin ja työn mielekkyys voi merkitä jokaisille yksilölle erilaisia asioita. Työn mielekkyyttä voidaan pitää kokemusasteena, joka muodostuu työntekijän ja työn välisessä suhteessa. Työn mielekkyys syntyy yksilön odotuksista, asenteista ja mielipiteistä omaa työtään kohtaan ja on jokaisen henkilökohmainen kokemus. Teemahaastattelussa kysyin mitä haastateltavat käsittivät työn mielekkyydellä ja kokivatko he työssään mielekkyyttä. Haastateltavat pitivät työtään mielekkäänä, mutta osa koki työn mielekkyyden hieman ristiriitaisesti työssä tapahtuneiden muutosten vuoksi.

”No työn mielekkyydellä sitä, että miltä susta tuntuu aamuisin mennä töihin ja miltä se työ tuntuu tavallaan itselle, että tykkäätkö sää tehdä sitä ja koetko sää, että sillä työllä on jotakin tarkoitusta tai jotaki merkitystä. Ja että onko kiva mennä sinne töihin ja ehkä yleisesti semmosta niinkö filistä siitä omasta työnteosta.”
(Haastateltava 4)

”..Siis mie tykkään minun työstä ihan hirveästi, tosi tosi paljon. Että jos vaihtaisin vaikka työpaikkaa, niin voisin todellakin lähteä samoihin tehtäviin..”
(Haastateltava 5)

Syväjärven ym. (2012, 116) työn mielekkyys on tajunnallisesti kokonaisvaltainen ja koostuu useasta tekijästä. Haastateltavien työn mielekkyyden rakentumiselle löytyi samankaltaisia vastauksia, joissa toistuivat työkavereiden merkitys, työyhteisön ilmapiiri ja oman työn sisältö. Myös esimiestyön ja siihen millainen suhde on esimiehen kanssa vaikutti työn mielekkyyden rakentumiseen. Esimiehen tuki arjen toiminnassa voi olla tärkeässä asemassa työuran alussa olevalle henkilölle. Yksi haastateltava nosti työn mielekkyyden rakentumisen edellytykselle oman fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin niin töissä kuin kotona. Syväjärvi ym. (2012, 121) muistuttaa yksilön henkilökohtaisen elämäntilanteen vaikutuksista myös työn mielekkyyden kokemukseen. Myös työn ulkopuoliset tekijät vaikuttavat omassa työssä työn mielekkyyden rakentumiseen ja kokemiseen. Tätä tukee Csikszentmihalyin näkemys, jonka mukaan perhe-elämän merkitys ja vapaa-ajan aktiivisuus vaikuttavat työssä koettuun mielekkyyteen (Csikszentmihalyi 1997, 68-69).

”Totta kai niinku se oma hyvinvointi. Se, että itellä on hyvin asiat ja, että kotona on hyvin asiat, niin kyllä se vaikuttaa aika paljon siihen, että millä fiiliksellä sä meet myös työpaikalle. Plus sitten, just totta kai työyhteisön ilmapiiri. Ketä siellä on, kenen kanssa teet töitä ja vähän että minkälaisia työkaluja sulla on..”
(Haastateltava 2)

”Paljon vaikuttaa se, että millä asenteella sitä töihin menee ja ihan arkipäiväiset asiat miten siellä suhtautuu työkavereihin, tiimiin ja esimiehiin ja minkälaista naamaa töissä näyttää.”

(Haastateltava 1)

”...Kyllähän kaikki mun mielestä lähtee niinku siitä omasta asenteesta sitä työtä ja sen tekemistä kohtaan..”

(Haastateltava 6)

Työn mielekkyyteen voi myös itse vaikuttaa. Johtamisen ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden lisäksi työn mielekkyyden kokemiseen liittyy vahvasti myös työntekijän omat asenteet työtänsä kohtaan (Armstrong 2006, 264). Haastattelussa nousi esiin, ettei nykypäivän työelämässä voi olettaa työyhteisön tekevän yksilön työstä mielekästä, vaan jokainen on tietyllä tavalla itse vastuussa oman työnsä mielekkyyden rakentamisesta ja asenteesta työtään kohtaan. Työn mielekkyyden kokemiseen vaikuttaa useat eri tekijät ja jokainen yksilö kokee asian henkilökohtaisesti.

6.1.1 Työyhteisön ja esimiehen merkitys työn mielekkyyden kokemiseen

Työyhteisön merkitys oli myös suuri työn mielekkyyden kokemisessa. Nuoret aikuiset kokivat työyhteisön ja työkaverit tärkeäksi tueksi etenkin työuran alkuvaiheessa kun kyseessä on ensimmäisiä työpaikkoja tai vakituisia työtehtäviä valmistumisen jälkeen. Haastatteluissa kolme haastateltavaa mainitsi myös oman työn arvostuksen merkityksen työn mielekkyyden kokemisessa niin muiden työkavereiden kuin esimiehen puolelta. Esimies ja työkaverit nousivat jokaisessa haastattelussa esiin työn mielekkyyden rakentamiseen liittyvissä tekijöissä. Niitä pidettiin erittäin tärkeänä myös työn substanssitasolla työn sisällön onnistumisen ja yhteistyön toimivuuden takia. Vastaajat korostivat, ettei työkavereiden tai esimiehen kanssa tarvitse olla kaveri, mutta jo työnsä kannalta sosiaalinen yhteistyö ja vuorovaikutus on tärkeää työn perustehtävän suorittamisessa (Rehnbäck & Keskinen 2005, 5-6). Y-sukupolven jäsenille on tärkeää, että töissä on mukavaa ja työntekoa samanhenkisten työkavereiden pidetään mielekkäänä.

”Työkaverit, työn sisältö. Työkaverit on tärkeä, se henki mikä siellä työpaikalla on. Ja esimiestyö totta kai tai miten se motivoi ja sekin vaikuttaa kuitenkin siihen tiimin henkeen paljon. Jos ajatellaan muitako sitten työn sisällöllisiä asioita, niin varmaan nuo on kaksi tärkeintä..”

(Haastateltava 1)

”...Ihan semmoset perusasiat tietenkin, että siellä töissä viihtyy, mukavat työkaverit, sit semmonen, että tuntee että on niinku arvostettu siinä omassa porukassa, Sit tietenki, jos jossain vielä isommassa kuvassa se on niinku plussaa.”

(Haastateltava 3)

Yhdelle haastateltavalle päivittäisen kanssakäymisen puute oman esimiehen ja yksikön kanssa vaikuttaa päivittäiseen yhteistyöhön ja perustehtävän toteuttamiseen, sillä melkein kaikki yhteydenpito arjessa heihin tapahtuu sähköisillä menetelmillä eri toimipaikkojen vuoksi. Työntekijä koki tämän vaikuttavan negatiivisesti työn mielekkyyden kokemiseen, koska ei näe konkreettisesti arkityössä omaa yksikköään ja jää paitsi käytäväkeskusteluista ja yhteisistä kahvitauoista. Tässä nousee esiin Y-sukupolven halu kuinka heille on merkityksellistä tehdä töitä yhdessä ja kuinka yhdessä tekemisessä saa enemmän aikaan (Ahonen, Hussi & Pirinen 2010, 24).

Esimiehen ja muun yksikön konkreettinen läsnäolo tuntuisi haastateltavan mielestä helpottavan itse työn perustehtävää ja samalla luoden enemmän sosiaalisia suhteita sekä lisäisi yhteistyötä ja sitä kautta parantaisi työn mielekkyyden kokemista. Tässä tapauksessa muiden samalla toimipaikalla olevien organisaation jäsenten läsnäolon merkitys korostui ja vaikutti työssä viihtymiseen ja siihen, että nykyisessä työssä voi kokea työn mielekkyyden tuntemuksia ja ryhmään kuulumisen tunnetta muiden yksiköiden työntekijöiden osoittamana.

Syväjärvi ym. (2012, 118) nostavat esiin johtamisen roolin merkityksen mielekkyyden kokemisessa. Yksilötasolla johtamisen merkitys näkyy työn mielekkyyden kokemuksissa esimerkiksi kuuntelemisena, huomioimisena, avoimuutena ja aktiivisena lähiesimiestyönä. Myös Mauno, Pyykkö ja Hakanen (2005, 18) nostavat esiin psykososiaalisia voimavaratekijöitä kuten työstä saadun palautteen, sosiaalisen tuen, esimiehen ohjauksen ja tuen, jotka työntekijä kokee palkitsevina elementteinä työssään ja lisäävät sitä kautta työn mielekkyyden kokemuksia. Esimiestyön laadulla on siis suuri merkitys yksilön työhyvinvointiin ja työn mielekkyyden kokemiseen.

”..Jos esimieheltä ei saa arvostusta tai tukea niin kyllä se kärsii se työn mielekkyys aika kovastikin,”

(Haastateltava 6)

”..Esimies ja työkaverit vaikuttaa kaikista eniten siihen omaan työn mielekkyyden kokemiseen. Se, että minkälainen suhde sulla siihen on omaan esimieheen, että onko sulla luottamuksellinen suhde. Koeksää, että sun esimies arvostaa sun työtä mitä sää teet ja vastaavasti niinkö samaten sun työkavereista, että luottaako ne sun työhön, luotatko sää sun työkavereiden työhön. Koska tavallaan kaikki on loppupeleissä semmosta yhteen hiileen puhaltamista.”

(Haastateltava 4)

Myös Antilan tutkimuksen (2006, 52) mukaan työn mielekkyyden kokemiseen liittyy vahvasti organisaation johtamiskysymykset. Tällä tarkoitetaan sitä, että esimiehellä on hyvä edellytykset näyttää esimerkkiä ja vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja muihin vastaaviin tekijöihin. Tämä osoittaa kuinka johtamisella on yhteys yksilön kokemaan työn mielekkyyden kokemiseen. Toisaalta myös vastuunantamisen koetaan lisäävän työn mielekkyyttä, sillä se viestii luottamuksesta työntekijää kohtaan ja antaa edellytykset vaikuttaa omaan työhön (Pursio 2011, 64). Y-sukupolven jäsenille esimieheltä saama palaute on tärkeää ja se tuli esiin myös haastatteluissa. Nuori aikuinen odottaa johtamiselta erilaisia asioita kuin aiempi sukupolvi. Johtamisessa korostuu vuorovaikutus esimiehen ja alaisten välillä. Esimiehen täytyy myös tukea ja häneltä tulee saada arvostusta, samoin kuin työkavereilta saatua palautetta pidetään tärkeänä. (Raulio, 2009.) Myös Ahonen, Hussi ja Pirinen (2010, 24) korostavat kuinka Y-sukupolvi haluaa esimiehen olevan läsnä ja yhteistyön on oltava vuorovaikutteista unohtamatta jämäkkää johtamista. Tämä johtaa jo Y-sukupolven nuoruudesta, joissa yleistä on vähälapsisuus ja perheessä on voinut olla huomion keskipisteessä ja samantyyppistä johtamistapaa he toivovat esimieheltä työelämässä. (emt. 24). Työn mielekkyyden näkökulmasta johtamiselle annetaan siis suuria odotuksia ja arvoa myönteisen työelämän saavuttamiseksi (Syväjärvi ym. 2012, 115).

6.1.2 Työn haastavuus osana työn mielekkyyden kokemista

Työn haastavuus koettiin myös lähtökohtana työn mielekkyyden rakentumiselle. Tästä nousi esiin monenlaisia näkökulmia ja mielipiteitä. Työn sopivaa haastavuutta pidettiin tärkeänä työn mielekkyyden rakentumiselle, mutta jos työ on liian haastavaa tai raskasta siinä voi esiintyä työhyvinvointia ja työn mielekkyyttä heikentäviä tekijöitä kuten uupumista. Lähes jokainen haastateltava oli työuran alkuvaiheessa kokenut työtään aluksi haastavaksi, sillä uusia asioita ja opittavaa on paljon. Haastavuus oli tutkimuksessa yhteydessä työn ilon kokemiseen. Esille tulleista haastavuuden kokemuksista oli osalle jo muodostunut työn ilon tunteita kun ennen vaikealta tuntuvista työtehtävistä on muodostunut onnistumisen kokemuksia oman osaamistason kehittyessä. Työn mielekkyyden edellyttämiseksi ja saavuttamiseksi Hackmanin ja Oldhamin (1975, 1976) kehittämän mallin mukaan työn on oltava yksilön vaatimien taitojen tasoinen eli työ koetaan mielekkääksi, jos se on tarpeeksi vaativaa ja työntekijä pääsee käyttämään taitojansa ääri rajoilensa asti (Peltonen & Ruohotie 1991, 103–104). Kolmessa haastattelussa haastateltava mainitsi tärkeäksi sen, että pääsee työssään käyttämään yliopistossa opittuja asioita tai teoriaa käytännössä.

*”..On ollu semmonen työ, että missä on kokenut että ei ehkä omat rahkeet riitä ja ehkä sen takia se työn mielekkyys kärsii ja sitten on myös semmoisia kokemuksia, että se on liian semmosta yksinkertaista, että koska siinä sitten kärsii se työn mielekkyys kun ei pääse käyttämään sitä omaa osaamista. Eli on vähän kahdensuuntaisia kokemuksia.
(Haastateltava 1)*

*”.. Kokea semmosta ilo tehdä sitä työtä, mut tällä hetkellä se on ehkä jotenki niin haasteellista kun on aika uusi työtehtävä, että joutuu ehkä aika paljon tukeutumaan muihin.. Mutta musta se tulee ehkä niinku helppoudestaki se ilo tehdä sitä työtä.
(Haastateltava 2)*

*”Mutta sitten työn sisältöön liittyen, niin se haastavuus ja se, että voi kehittyä jatkuvasti. Muuten työ rupeaa tuntumaan puulta..”
(Haastateltava 6)*

Toisaalta muutamassa haastattelussa nousi esiin myös, se että vaativien työtehtävien ohella on välillä oman jaksamisen kannalta mielekäästä tehdä jotain rutiininomaista tai suorittavaa työtä. Rutiininomaisten tai vähemmän haastavien työtehtävien tekemisestä moni haastateltava löysi positiivisia puolia esimerkiksi asiakaskohtaamisissa ja työsuorituksista saatujen palautteiden kautta. Liiallinen rutiininomainen tai suorittava työ koettiin kuitenkin vähentävän työn mielekkyttä, etenkin jos suorittava työ on jatkuvaa tai ei pohjaudu omaan mielenkiintoon tehtävää kohtaan.

*”Työn on pakko olla tarpeeksi haastavaa... Joskus on ihan mukavaa, että pystyy tekee semmoisia suorittavia tehtäviä, että siitä saa niinku semmosta iloa, että siihenki tavaltaan niinku menee se ajantaju ja sit vaan naputtaa ja että jes nyt on tehty se mikä piti tehdä ja vaikka nopeammin kuin oli tarkoitus. Mut sit, että jos ei olis olleenkaan sitä haastavaa asiaa, niin mulla sitte siinä menis kyllä ilo..”
(Haastateltava 3)*

Haastattelujen perusteella vahvistui näkökulma, jonka mukaan työntekijät kokevat tarvitsevansa riittävästi haasteita ja kehittymismahdollisuuksia työuralla. Mielekkään työn saavuttamiseksi myös mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön pidettiin tärkeänä. (Pursio 2011, 65.) Y-sukupolvea ei kuitenkaan voi yleistää ja tutkimuksessa nousi esiin myös se, ettei jatkuvaa työpaikan vaihtamista pidetä ainoa vaihtoehtona. Myös nykyisen organisaation työkuultuuriin, toimintatapoihin ja johtamiseen halutaan vaikuttaa, kunhan idearikkaita nuoria ollaan valmiita kuuntelemaan (Ahonen ym. 2010, 24).

*”..Mä voin ihan hyvin olla samassa organisaatiossa vaikka 10 vuotta, ei siinä mitään mut kunhan vaan saan jatkuvasti uusia tehtäviä. Eli semmoinen että tulee sitä haasteellisuutta siihen.”
(Haastateltava 6)*

6.1.3 Työn ilon kokeminen

Työn mielekkyyden kokemisessa nousi esiin myös se, että haastateltavista muutama oli ollut nykyisessä organisaatiossa suhteellisen vähän aikaan, vaikka valmistumisesta olikin mennyt muutama vuosi. Näissä tapauksissa haastateltavat olivat ehtineet vaihtaa työpaikkaa jo kerran valmistumisensa jälkeen ja heidän kokemuksia työuran odotuksista tarkastellaan myöhemmin. Näiden haastateltavien kohdalla työn mielekkyyttä oli koettu vanhassa työssä, mutta uusi työ on tuonut haasteellisuutta ja uuden oppimista. Työn ilon kokemuksia uudessa organisaatiossa oli jo tullut ja se kertoo yksilön syvällisestä halusta ja sitoutumisesta uuteen työhön. Paasivaaran (2009, 45-47) mukaan yksilö ei voi päättää alkaa kokea työn iloa vaan se on tunnetila, joka tulee aitona haluna työntekijästä itsestä.

”..On tietenkin sitä perusduunina, mutta sitten joskus tulee semmosesta, että olipa kiva ja olipa kiva työpäivä ja kivoja juttuja tehtiin. Niin kyllä semmoisia on ja se totta kai on tavallaan sitä työn iloa semmoset yksittäiset tietyt hauskat jutut mitä pääsee tekemään ja saa tehdä ja tajuaa ehkä jotakin uutta. ”
(Haastateltava 5)

Pidempään samassa organisaatiossa olleet olivat kokeneet työn iloa omassa työssään. Työn ilosta puhuttaessa on syytä muistaa, että sitä voidaan pitää osana työn mielekkyyden kuvaamisessa ja siinä kuinka työn mielekkyys ilmenee. Mielekäs työ voi synnyttää työn iloa ja se näkyy siinä miten yksilö osaa nauttia työstään ja omasta osaamisestaan siinä. Paasivaaran (2009, 45-47) mukaan työn ilo on tunnetila, joka vaatii syvällisempää halua oman työn kehittämiseen. Se syntyy tietynlaisesta sisäisen täyttymyksen tunteesta, joka perustuu yksilön aitoon haluun kohdentaa omat osaamiset työhönsä. Työn ilon kokemiseen vaikuttavia tekijöitä on paljon, kuten esimerkiksi itse työ, yksilön omat kokemukset ja työyhteisö, mutta tunteena työn ilo on jokaisen henkilökohtainen oma valinta ja mielentila.

Tekijöitä, jotka vaikuttavat työn iloon, ovat työyhteisö, johtaminen, organisaatio, itse työ sekä yksilön kokemukset. Työntekijä tulkitsee organisaationsa omien asenteidensa pohjalta eli työntekijöiden kokemukset työn ilosta ja työhyvinvoinnista voivat vaihdella suuresti. Työn ilon voidaan sanoa syntyvät työstä, jossa työn ilon eri tekijät lokahtavat paikoilleen. (Manka 2011, 76–77.) Haastateltavissa työn ilo näkyi onnistumisten ja ilon kokemuksina työssään ja siitä, että he sanoivat nauttivansa työstä ja osaamisestaan. Paasivaara (2009, 45) korostaa työn ilon syntyvät sisäisen täyttymyksen ja vapauden tunteesta ja silloin yksilö pystyy nauttimaan omasta työstään ja osaamisestaan siinä.

”..Se ehkä varmaan, että ainaki aika paljon mulla vaikuttaa siihen työn mielekkyyteen just se oma osaamistaso ja se, että alussa joutuu, kuitenkin on aina vähän epävarma ja just se kysymysten määrä ja sit se oppimista on niin paljon niin sit siihen ehkä vaikuttaa se työn mielekkyydskin sitte.”
(Haastateltava 6)

”...Sitten kun sen oppi sen työn ja tulee sellasta itsevarmuutta siitä, että tietää mitä tekee ja muuta ja niin sit se työn mielekkyydskin niinku kasvaa.”
(Haastateltava 2)

Uuden työntehtävän oppiminen työuran alkuvaiheessa toi työn ilon kokemusta, sillä kun huomaa aiemmin vaikealta työtehtävältä tuntuneen asian sujuvan ja työntekijä on huomannut kehitystä omassa osaamisessa. Myös itsevarmuuden lisääntyminen ja uuden oppiminen ihan työuran alkuvaiheen jälkeen nosti samalla työn mielekkyyden tuntemuksia.

6.1.4 Työn imun kokeminen

Työn imua kokeva työntekijä kokee oman työnsä mielekkääksi, tulee töihin joka päivä pääsääntöisesti mielellään, kokee nauttivansa työstään ja on ylpeä siitä sekä vastoinkäymisten hetkinä osoittaa sinnikkyyttä (Hakanen 2009, 33). Työn imulla tarkoitetaan aidosti positiivista hyvinvointia työssä kuvaavaa käsitettä, joka voidaan nähdä yksilöllisenä, myönteisenä voimavarana edesauttaen hyviä työsuorituksia ja työssä jaksamista (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16). Haastateltavista neljä toi haastatteluissa esiin määritelmään sopivan työn imun kokemisen omassa työssään. Hakasen (2009, 33-34) mukaan täytyy kuitenkin muistaa, ettei työn imulla tarkoiteta työn ihmisen mukanaan imevää ominaisuutta vaan aitoa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Silloin työntekijällä on aktiivinen ja samaistuva suhde omaa työtään kohtaan ja työ tuntuu silloin tärkeältä ennen kaikkea työn tuottaman sisäisen tyydytyksen vuoksi. (emt. 34.)

Työn imua voi luonnehtia kolmella erillisellä, mutta keskenään yhteydessä olevalla ulottuvuudella, joita ovat: tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen (Hakanen 2009, 33). Näistä työn imun ulottuvuuksia nousi esiin haastatteluissa. Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyden kokemusta, työntekijän halua panostaa omaan työhönsä sekä sinnikkyiden ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä. (Hakanen 2005, 229; Hakanen 2009, 33.) Tarmokkuus ilmeni haastatteluissa muun muassa haluna sisäistää haastavassa työssä työn sisältö ja kiinnostus kehittää itseään ja parantaa työyhteisön yhteishenkeä. Työuran alkutaipaleella nuoret aikuiset kokivat tarmok-

kuuden vievän eteenpäin ja auttavan työtehtävien itsenäisempään hoitamiseen ja osaamisen kehittämiseen.

Työlle omistautuminen nousi vastauksissa esiin työllensä samaistumisessa ja sitoutumisessaan. Myös omistautuminen näkyi työn haasteellisuuden kokemisessa. Työn mielekkyyden yhdeksi tärkeäksi lähtökohdaksi nousi haastatteluissa työn haasteellisuus ja merkitys. Omistautumisesta työllensä puhui selkeästi neljä haastateltavaa, joiden työhän suhtautumisessa näkyi halu oppia koko ajan uutta ja entistä vaikeampia asioita. Haastateltavat olivat olleet nykyisessä työssään alle kolme vuotta ja omistautumisen kokemuksia oli kuitenkin syntynyt jo työtehtävän alussa sitoutumisena siihen mitä on tekemässä. Se näkyi myös tietynlaisena ylpeyden kokemuksena omaa työntekoa kohtaan kun oli päässyt eteenpäin työurallaan. Mauno, Pyykkö & Hakanen (2005, 17) muistuttavat työhön sitoutumisen ja työn imun käsitteiden eroavan toisistaan, sillä työhön sitoutumisessa korostetaan sitoutumista enemmän kognitiivisena tilana ja työn imusta puhuttaessa sitoutuminen nähdään tunneperäisenä ilmiönä työtään kohtaan.

Yhden haastateltavan vastauksessa nousi työn mielekkyyden ja sisällön merkitys hyvin esiin ja se, kuinka on halua kehittyä siinä työssä, jota tällä hetkellä tekee. Tässä vastauksessa työn mielekkyyttä voi kuvata työn imuna, jossa näkyy työhön uppoutuminen. Haastateltavan vastauksessa näkyi työhön uppoutumiselle tyypillinen paneutuneisuus työhönsä ja siinä koettu nautinto, joka on levittäytynyt myös työn ulkopuolelle.

”...Mulla ois tullu tässä yksi toinen työjuttu, niin mie sitten päätin etten ota sitä vastaan. Sitten mulla tuli semmoinen niinkö miksi mie vaihtaisin työpaikkaa just nyt. Vaikka tavallaan sanotaan, että pitäisi vaihtaa työpaikkaa jonkun 3-5 vuoden välein, mutta kun mie tykkään minun työstä niin paljon. Niinkö mie oikeesti nautin siitä ja vapaa-ajallakin luen paljon artikkeleita ja juttuja, niin miksi mie vaihtaisin sen työpaikan just nyt.”
(Haastateltava 5)

Muissa vastauksissa uppoutuneisuutta kuvattiin sillä, että aika töissä kului nopeasti ja sai paljon aikaa, mutta vastoin uppoutumisen käsitteen määritelmälle kukaan haastateltavista ei kokenut, että töistä olisi vaikea irrottautua.

”..Tavallaan sulla se työ vaan vie sut mukanaan tai niinkö, että alat tekemään jotakin juttua, niin et sää huomaa siinä tavallaan miten se aika menee kun sää teet jotakin juttua ja paneudut siihen.”
(Haastateltava 4)

Mauno ym. (2005, 27) kuvaavat uppoutumisella totaalista työhön heittäytymistä, jolloin työ vie yksilön mukanaan. Työn imulla tarkoitetaan pitkäkestoisempaa tunnetilaa kuin flow -käsitteellä. Flow -käsite on uppoutumista monimuotoisempi ja sillä tarkoitetaan enemmän lyhytkestoista kokemushuippua (Hakanen 2005, 229). Flow`n kokemisesta työelämässä vastaajat sanoivat sekoittavan käsitteen työn imuun tai ajattelevan sen tarkoittavan samaa kun tarkennuskysymyksessä pyysin kertomaan mitä käsittää flow -kokemuksella omassa työelämässä.

6.2 Työn mielekkyyden kokeminen työuran alkuvaiheessa

Hackmanin ja Oldhamin (1975, 1976) kehittämässä mallissa työn merkitys nousi tärkeäksi osaksi työn mielekkyyden kokemisessa. Mallissa yhtenä ominaisuutena on työn merkityksellisyys, jolloin työ koetaan mielekkääksi kun yksilö kokee voivansa vaikuttaa myös muiden hyvinvointiin töissä. (Peltonen & Ruohotie 1991, 103–104.) Työn merkitys työn mielekkyyden kokemiselle nousi useassa haastattelussa esille.

”..Tota sitte tietenkin se, että se oma työ pikkasen kuitenkin niinku kiinnostaa, että sää ehkä koet, ehkä jollakin tasolla, että sillä työllä on jokin merkitys, että sää et vaan niinkö päivästä päivää hakkaa jotakin millä ei oo loppu peleissä mitään merkitystä ja sä et tiä mihin ne asiat vaikuttaa mitä sää teet. ”
(Haastateltava 4)

”.. Pitää olla niinku ensinnäkin joku tavoite. Ja joku semmonen, että niinku mitä ite kokee tärkeäksi, ettei ole tavallaan niinku.. tämmösiä pieniä juttuja ehkä. Sen pitää olla semmonen tarpeeksi haastava tavote, semmonen hyvä.
(Haastateltava 3)

Työn merkityksellisyyden kokemisella on tutkittu olevan myös yhteys yksilön onnellisuuteen. Seligmanin (2002) mukaan työnsä merkitykselliseksi kokeva ihminen on yleensä myös onnellinen ja sen myötä optimistisella tavalla sinnikäs työtehtävissään (Carlsson & Järvinen 2012, 33). Työn merkityksellisyyden kokeminen on myös yksilön hyvinvointia tukeva tekijä. Nykypäivänä on noussut esiin työn yhteiskunnallisen merkityksen tärkeys. Esimerkiksi työttömät voivat kokea merkityksellisyyden tunteen puuttumista elämässä, joka kuvaa työn merkityksen tärkeyttä yksilön elämässä.

”..Se tulee nimenomaan se työn mielekkyys siitä, että voit omasta mielestä tehdä jotakin omasta mielestä tärkeitä. Että se ei oo jotenkin vähäpätöistä se sun työ, vaan tavallaan ymmärtää sen työn merkityksen, että sillä työllä on joku tavoite. ”
(Haastateltava 5)

Pursion (2011, 58-59) mukaan Y-sukupolvi ei ajattele työtä itseisarvona eikä aineellisia etuja kuten palkkaa ajatella työuralla merkittävimpana tekijöinä. Työn merkitys on tärkeää yksilölle ja omat tavoitteet työuralla on merkityksellisempää kuin työkeskeisyys tai varmuus työn jatkuvuudesta. Työn on tarjottava sellaista sisältöä, jota nuoret aikuiset pitävät itse henkilökohtaisesti merkityksellisenä. (emt. 58-59.) Tämä näkyi myös haastateltavien vastauksissa. Työn tavoite korostui tärkeänä tekijänä suhteessa yksilön omiin arvoihin ja ajatusmaailmaan. Haastatteluissa korostui se, kuinka työtä ei pidetä enää vain työnä, josta saa aineellista korvausta, vaan haastateltavat selvästi olivat sisällä omassa työssään ja halusivat siltä merkityksen ja mielekkyyden kokemuksia. Myös oman työn jäljen näkymistä ja työn kehittämisessä mukana olemista pidettiin tärkeänä työuralla.

Työn mielekkyyden muutoksesta työuran alkuvaiheessa

Tutkielman teoriaosuudessa kävin läpi työn mielekkyyden muutosta Suomessa tilastojen ja tehtyjen tutkimusten perusteella. Tiivistetysti tutkimuksissa on osoitettu työn mielekkyyden tilan menneen huonompaan suuntaan 2000-luvulle tullessa työ- ja elinkeinoministeriön tekemillä työolobarometreilla, mutta työn mielekkyyden kokemisessa on tapahtunut muutosta parempaan viime vuosina. Antilan (2006, 33-34) tutkimuksen mukaan julkisella sektorilla, järjestöissä ja säätiöissä työskentelevät kokevat työnsä mielekkyyden hieman muita palkansaajia paremmaksi. Tutkimuksessani haastatteluaineiston henkilöt työskentelevät kaikki julkisella sektorilla. Uusimman työolobarometrissä kuitenkin muistutetaan, että palkansaajat voivat arvioida työn mielekkyyden muutoksia kielteisemmin, jos kyse on työelämästä yleisesti kuin jos kysyttäisiin vastaajan oman työnsä mielekkyydestä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.) Mankan (2013, 12) mukaan työn mielekkyyden negatiivista kehitystä on selitetty työntekijän heikentyneillä vaikutusmahdollisuuksilla omaa työtä kohtaan sekä muutokset yleisesti työelämässä ovat vaikuttaneet esimerkiksi työn säilymiseen liittyviin kysymyksiin. Työolobarometrin arviot työn mielekkyyden kehityksestä olivat myönteisempiä 25-34 -vuotiailla verrattuna muihin ikäryhmiin, joten heidän odotukset työelämän mielekkyyden kehityksestä ovat optimistisemmat.

Haastatteluissa selvitin, onko haastateltavilla tapahtunut muutosta työn mielekkyyden kokemisessa työuran alusta tähän päivään. Tarkensin tarkoittavani ajalla valmistumisen jälkeistä työn mielekkyyden kokemisen mahdollista muutosta. Näissä vastauksissa oli menneestä ajasta kysyttäessä toisistaan paljonkin poikkeavia vastauksia. Tulevaisuudesta kysyttäessä kaikkien vastauk-

set olivat lähtökohtaisesti optimisia ja haastateltavat uskoivat työn mielekkyyden säilyvän ennallaan tai muuttuvan paremmaksi. Tähän perusteluna oli muun muassa se, että jokainen voi omilla valinnoillaan yksilönä vaikuttaa oman työn mielekkyyden kokemiseen eikä tulevaisuutta kohtaan ilmennyt epävarmuuden tunnetta muun muassa vakituisen viran johdosta. Yhdellä haastateltavasta työn mielekkyyden kokeminen ei ollut muuttunut työuran alusta suuntaan eikä toiseen. Kaksi haastateltavista oli vaihtanut työpaikkaa kerran valmistumisensa jälkeen ja heillä työn mielekkyyden kokemisessa oli tapahtunut pieni notkahdus työpaikan vaihdoksen tuomien muutosten vuoksi. Kaksi vastaajista kertoi omien työuran odotusten olleen suurempia, mitä ne todellisuus oli ollut ja se vaikutti työn mielekkyyden kokemiseen. Tätä pohdin myöhemmin työuran odotuksia tarkastellessa.

Työn mielekkyys yhdellä vastaajalla oli selvästi laskenut omassa organisaatiossa tapahtuneiden organisaatiomuutoksien takia. Muutoksen jälkeen oma yksikkö toimii toisella paikkakunnalla kuin haastateltava itse. Tämä on laskenut työn mielekkyyttä viimeisen vuoden aikana, sillä haastateltava ei näe omaa yksikköään kuin videonvälityksellä tai satunnaisesti yhteisissä yksikkötapamisissa tai seminaareissa. Tässä tapauksessa työn mielekkyyden muutoksessa oli tapahtunut muutosta negatiiviseen suuntaan ja esiin nousee työyhteisön vaikutus työn mielekkyyden kokemiseen. Moilasen ja Variksen (2001, 16–17) mukaan hyvä työympäristö on perusta saavuttaa tavoitteensa työssä ja tuottaa mielekkyyden ja merkityksellisyyden tunteita.

Työn mielekkyyden muutoksiin työuran alkuvaiheista tähän päivään nousi esiin omat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja sitä kautta työn mielekkyyden parantuminen. Työn sisältöön ja sen kokonaiskuvaan tulleet vaikutusmahdollisuudet olivat lisänneet työn mielekkyyttä. Hackmanin ja Oldhamin (1975, 1976) kehittämän mallin mukaan yhtenä tärkeänä työn ominaisuutena työlle voidaan pitää työtehtävien kokonaisuutta ja niiden sisällön mielekkyyttä yksilölle, jotka vaikuttavat yksilön työn mielekkyyden kokemiseen (Peltonen & Ruohotie 1991, 103–104). Myös osaamisen karttuminen ja halu kehittää itseään onnistumisten jälkeen olivat tuoneet työhön lisää mielekkyyden kokemuksia. Työn mielekkyyden muutoksen positiiviseen suuntaan olivat vaikuttaneet myös oman osaamisen kehittyminen ja työkokemuksen tuomat näkökulmat siihen miten omaa perustyötä pitäisi tehdä.

”..Mutta kun sie oot vakituinen ja sie oot oikeesti sisällä siinä jutussa mitä teet, niin pystyt vaikuttamaan paljon enemmän asioihin tekemään siitä työstä enemmän oman näköistä.”

(Haastateltava 5)

Kuten aiemmin työn mielekkyydestä on mainittu, jokainen kokee työn mielekkyyden eri tavalla ja kokemisen taustalla voi olla monenlaisia tekijöitä. On otettava huomioon, että työn mielekkyyden arvioinnin vastauksiin voi vaikuttaa oma työhistoria kokemuksineen, yleinen epävarmuuden tunteen lisääntyminen ja epätietoisuus tulevaisuudesta ja mediassa paljon yleisesti puheenaiheena oleva työelämän muutos. (Työ- ja elinkeinoministeriön 2014, 67.) Tämän tutkimuksen haastateltavien mielestä työn mielekkyyden kokemisen tuntemukset ovat kasvaneet suhteessa siihen kuinka kauan on työskennellyt organisaatiossa ja siihen miten on päässyt sisään itse työn sisältöön ja mahdollisuuksista vaikuttaa omiin työtehtäviin tai niiden tekemiseen.

6.3 Käsitteitä työurasta ja odotuksia työuraa kohtaan

Tutkielman toisena päälukuna on työura, jossa käyty läpi työuran käsitettä, uratutkimusta ja sen historiaa. Teoriaosuudessa määrittelin työuran moninaista käsitettä ja kävin läpi työurien muutunutta luonnetta. Kysyin haastateltavilta, mitä he käsittävät työuran käsitteellä. Haastatteluissa vastaukset pysyivät samantyyppisenä, vaihdellen siinä käsittivätkö haastateltavat työuran alkuvaiheen siitä alkaen kun on alkanut tekemään töitä vai korkeakoulusta valmistumisen jälkeisestä työurasta. Nämä käsitykset sopivat yleisesti Y-sukupolven edustajien määritelmiin siihen mitä heidän on sanottu työurasta ajattelevan. Työuran käsitettä määriteltäessä haastateltavat näkivät työuran alkamisen jo siitä kun on tehnyt ensimmäisen kerran töitä. Valmistumisen jälkeen työuralle pohjan antaa saavutettu korkeakoulututkinto, joka tuo myös tietynlaisia odotuksia työuraa kohtaan.

”No mie ajattelen sen niin, että se on siitä lähtien kun on mennä ylipäättänsä töihin, niin siitä kun jäät eläkkeelle, se on sun työura.”
(Haastateltava 5)

Haastateltavien käsitykset työurasta sopivat muutamaaan teoreettisessa viitekehyksessä esitettyyn Lähteenmäen (1995, 27–28) muodostamiin merkityssisältöihin työuran käsitteelle, sillä urakäsitteen määrittelyä ohjaa käsitteen tarkastelutapa. Haastateltavilla ura hahmottui koko elämän käsittävänä työpaikkojen sarjana, yksilön tekemänä peräkkäisinä valintoina sekä itseä tyydyttävänä edistymisenä ja kehittymisenä ammatissa. Haastateltavien mielestä omaa työuraa on tärkein tarkastella subjektiivisesti, jolloin nähtävän uran määrittelyssä ajatus on yksilön oma kokemus työurastaan. Esimerkiksi uutta työtä hakiessa objektiivinen työuran tarkastelu kuuluu asiaan, mutta se ei ota huomioon yksilön henkilökohtaisia motiiveja eikä tavoitteita. (Lähteen-

mäki 1995, 28-29). Työn merkityssisältöjä tarkastellessa kukaan haastateltavista ei tuonut esiin esimerkiksi uraa yhden organisaation sisällä, josta voi päätellä haastateltavien pitävän mahdollisena vaihtaa organisaatiota työuralla. Haastateltavat näkevät nykyisen työpaikkansa ja siinä etenemisen suppeampana käsitteenä kuin työurana eli työuraa pidetään suurempana kokonaisuutena yksilön elämässä. Haastateltavat painottivat itselle olevan merkityksellisempää tehdä sellaista työuraa, joka tuntuu itselle kiinnostavalta ja mielekkäältä. Työuralla eteneminen omien tavoitteiden mukaan lisää työn mielekkyyden kokemuksia, vaikka työuralla eteneminen ei olisikaan objektiivisesti tarkasteltuna hierarkkista etenemistä.

Kaikissa haastatteluissa näkyi työurasta puhuttaessa Y-sukupolven ajatus siitä, ettei työuralta odoteta hierarkkista etenemistä eikä sitä katsota objektiivisesta näkökulmasta, vaan työuralla merkitsevät enemmän omat kiinnostuksen kohteen työn sisällöstä ja haastavat työtehtävät. Haastateltavat tarkastelivat tulevaa työuraa subjektiivisesta näkökulmasta, jolloin työuran määrittelee yksilön oma henkikohtainen kokemus eikä työuraa voi mitata ulkoisten tekijöiden perusteella. (Lähteenmäki 1995, 29-30.) Jokainen ajatteli työuraa henkilökohtaisena enemmän itsensä kannalta ja oman kiinnostuksen kannalta tärkeäksi kuin sillä, miten pitäisi tai kannattaisi tietyssä organisaatiossa olla tai edetä.

”Kyllä mää oon ajatellu semmosta, että sen pitää olla mulle itelle semmoinen nousujohdoinen, mut sen ei tarvi näyttää siltä ulospäin. Sen pitää olla sisällöllisesti sitä ehdottomasti.”

(Haastateltava 3)

”En oo hirveen ylöspäin urakeskeytynyt että haluisin kiivetä uralla, mutta mää haluan tehdä niinku laaja-alaista uraa ja oppia erilaisia asioita.”

(Haastateltava 2)

Haastateltaville on siis tärkeä edetä tai liikkua työuralla omien tavoitteiden ja halujen mukaisesti. Tätä käsitystä tukevat myös Sullivanin, Cardenin ja Martinin (1998, 165) näkemykset, joiden mukaan vastuu omasta urasta siirtyy koko ajan enemmän työntekijälle. Tämä viestii myös työelämän muutoksesta, jossa ei enää mennä tietyllä kaavalla samassa organisaatiossa pysyen. Nuorille aikuisille on tärkeää tehdä mielekästä työtä jo työuran alkuvaiheessa ja he uskaltavat vaihtaa tai hakea uutta työpaikkaa yhteiskunnan taloudellisesta epävarmuudesta tai epäonnistumisen riskeistä huolimatta. Tässä näkyy korkeakoulutettujen luotto omaan osaamiseensa ja siihen, että heitä ja heidän osaamistaan tarvitaan. Haastateltavat työskentelivät kaikki julkisella sektorilla, jossa irtisanomiset ovat olleet pienempi uhka, eivätkä he tunteneet epävarmuutta työn jatkumisen

suhteen. Sullivan (1999, 458) kuitenkin huomauttaa, etteivät työnantajat voi enää taata pysyvää työpaikkaa tai pitkää työsuhdetta. Usein työntekijät haluavat kehittää omaa osaamistaan ja markkinoita sitä oman uran kannalta sopivalla tavalla. (Ekonen 2007, 25.)

Vastuunsiirtäminen työnantajalta työntekijälle konkretisoituu erityisesti siinä, että korkeakoulutus on yleispätevä tutkinto laajalle kentälle ja lukemattomia erilaisia urapolkuvaihtoehtoja. Yksilön omat halut ja painotukset sekä työuralla pätevöittäminen erilaisin painotuksin, koulutuksin ja kokemuksiin hankkimalla on yksilön vastuulla. Tässä näkyy yhteiskunnan individualisoituminen ja nuoren aikuisen näkökulmasta on hyvä huomioda myös työurien monimuotoistumisen etuja, kuten vapautta vaikuttaa omaan urakehitykseen. Samasta eri koulutuksesta voi päätyä eri laisiin lopputuloksiin ja määrävänä tekijänä on työntekijä itse. Työurat eivät siis ole enää niin selkeitä ja hallintotieteiden maisterin tutkinto on hyvä esimerkki siitä, sillä se ei valmista tiettyyn ammattiin vaan on yleispätevä tutkinto. Tutkinnon suorittaneiden työurat voivat olla monimuotoisia ja yhtenä tekijänä on jo opiskeluaikoina tietyn aihepiirin painotus tai siihen paneutuminen.

Puhuttaessa työelämän odotuksista vastaukset vaihtelivat hieman. Suurin osa vastaajista kertoivat työelämän olleen valmistumisensa jälkeen juuri sellaista, kuin oli odottanut eikä suuria muutoksia ollut tullut vastaan ja työnhaku sekä itse työelämä olivat vastanneet odotuksia. Muutama haastateltavista oli kokenut työuran alkuvaiheessa haasteita jo työnhaussa tai työ ei ollut vastannut odotuksia sisällöltään tai vaatimuksiltaan korkeakoulututkintoon nähden. Tarkastelen seuraavaksi haastatteluissa esiintyneitä näkökulmia työelämän odotuksista.

”No ehkä ne odotukset oli siinä mielessä vähän korkeammat kuin helppoa ois saada semmosia töitä heti mitä ite haluais saada, mutta totta kai siihen vaikuttaa muutkin asiat kuin niinkö se mitä ite tekee. Suhdanteet sun muut, että miten työpaikkoja on. Mutta kyllä se kuitenkin se työkokemus on tärkein asia kun haetaan töitä. Ei sitä heti voi päästää asiantuntijapaikkoihin jos ei ole asiantuntimusta..”
(Haastateltava 1)

”Odotukset pitäisi olla suhteessa siihen mitä sää oot tehnyt, ylipäänsä ikinä, että jos sie olet 25-vuotias ja valmistut ja sulla on maisterin paperi ja sie et ole ikinä tehnyt mitään töitä, niin voi ne odotukset olla vähän turhan liian korkealla jos sie odotat että saat heti jotain tosi siistiä.”
(Haastateltava 6)

Mielenkiintoisena asiana nousi esiin työelämän odotuksista se, että moni haastateltava oli korkeakouluaikana ajatellut haluavan työuralla nopeasti esimiestehtäviin tai esimiestehtävät olivat

selkeä konkreettinen tavoite korkeakoulusta valmistuessa. Tähän oli valmistumisen jälkeen työuran edetessä tullut muutos. Haastatteluissa nousi esiin näkökulma, jossa vastaajat halusivatkin kehittyä omassa työssään ja kehittää esimerkiksi työnsä substanssia eikä tehdä vielä esimiestyötä. Muutama haastateltava koki, että julkisella puolella esimiestyössä on paljon hallinnollisia tehtäviä ja nykyisessä asiantuntijaroolissa olisi mahdollisuus kehittää ja kokea vaativia ja kiinnostavia työmahdollisuuksia myös tulevaisuudessa. Myös Koivumäki (2010) on tuonut nuoria insinöörejä koskevassa tutkimuksessaan esiin sen, ettei monia nuoria aikuisia kiinnosta esimiestehtävät niin kuin aiemmin ja yhä useampi on kiinnostunut suuntautumaan asiantuntijatehtäviin, vaikka ansiokehitys niissä on yleensä hitaampi kuin esimiestason tehtävissä (Alasoini 2011, 64). Tämä kertoo siitä, kuinka palkka ei ole pääroolissa, vaan työtehtävien mielekkyyteen vaikuttavat tekijät nouset vahvasti esiin työnkuvaa miettiessä. Alasoini (2011, 64) on pohtinut tähän syyksi esimerkiksi yleisesti nykyajan työelämässä esimiestehtävien rooliin kohdistuvat paineet ja vaatimukset niin organisaation ylhäältä ja alhaalta työntekijöiltä. Nämä tutkimustiedot kohtasivat myös tekemiini haastatteluihin.

”...Ja sit mä oon miettiny ettei se asiantuntijaurakaan huono, oon todennu nyt niinkutosi monissa semmosissa käytännön töissä, että mä oon hirveen tyytyväinen, että saan olla asiantuntijan roolissa. Se vois olla kans hyvä nyt. Että ainakin laajentunu näkökulma tähän asiaan.”
(Haastateltava 3)

Haastateltavien vastauksissa työuran odotuksista kohtaa myös kirjallisuudessa Y-sukupolvesta sanottu ajattelutapa, jonka mukaan he ottavat riskejä urallaan, mutta kaikki eivät halua esimiestehtäviin ja esimiesohjelmiin vaan työuralla ylöspäin nousemisen sijaan halutaan kehittää itseään moniosaajana (Raunio, 2009). Jotkut haastateltavat sanoivat kuitenkin haluavansa tehdä esimiestyötä myöhemmin työurallaan kun työkokemusta on kertynyt enemmän ja esimiestyöhön on enemmän kiinnostusta. Esimiestyötä oltiin haastattelujen mukaan pidetty ennen työuraa ”korkeana” ja tavoitteellisena paikkana, mutta työuralle tultaessa käsitys siitä oli monen kohdalla muuttunut. Esimiestyöhön liittyvä status oli siis opiskeluaikana nähty tavoittelemisen arvoisena, mutta valmistumisen jälkeen työuralle siirtyessä työn sisältö koettiin tärkeämmäksi kuin esimiesasemaan liittyvä status. Työn sisältö ja merkitys nousi keskiöön eikä esimiesasemaa itsessään pidetty tavoitteellisena työn mielekkyyden kokemiseksi.

Odotuksista ja tähän yhtenä hidasteena tuntui olevan julkisen hallinnon byrokraattisuus ja rakenteet. Yksi haastateltava nosti esiin sen, että jos esimies tai ylemmällä tasolla oleva huomaa jos-

sain henkilössä potentiaalia, niin rakenteet voivat estää sen käyttöönoton esimerkiksi tilanteissa jos henkilö on palkattu tiettyyn virkaan. Osa haastateltavista nosti julkisen koneiston hitauden esiin laajemmassa merkityksessä kuin pelkästään yksilön tasolla. Tämä oli työelämässä yllättänyt ja vaikutti myös työn mielekkyyden kokemukseen. Y-sukupolvesta onkin sanottu heidän kyllästyvän helposti rutiineihin ja heille on tyypillistä haluta vastuullisia ja haastavia tehtäviä nopeasti (Raunio 2009). Tämä näkyi myös haastateltavissa työuran odotusten toteutumisesta ja etenemisestä puhuttaessa.

”Ehkä mä odotin, että se ois ollu vielä nopeampaa se urakehitys jollain tavalla...että ehkä mä kuvittelin vielä vähän jotakin enemmän”.

(Haastateltava 3)

”Semmoiset kankeat toimintatavat ja semmonen niinku byrokraattisuus kyllä aina laskee sitä työn mielekkyyttä..”

(Haastateltava 6)

Y-sukupolven tulo työelämään on huomioitava organisaation toimintavoissa työn viihtyvyyden ja mielekkyyden parantamiseksi. Silloin on myös organisaatiolla hyvä mahdollisuus kehittää ja uudistaa omia työkäytäntöjä eikä vaatia Y-sukupolven sopeutumaan samanlaisiin käytäntöihin kuin aiemmat sukupolvet. (Juuti 2011, 52.) Julkisen sektorin päätöksenteko voi tuntua Y-sukupolvelle hitaalta sen byrokraattisuuden takia. Heille on tyypillistä, että päätökset tehdään nopeasti ja asiat etenevät nopealla reagoinnilla ja aktiivisella vaikuttamisella asioihin (Ahonen ym. 2010, 24).

”Oon tottunut tekemään aina kovasti töitä, niin tavallaan mulla ei ole tullu mitään shokkia. Työelämä on ollu just sitä mitä sitä ajattelenkin. Itse asiassa mie ajattelen, että työnteko on jossain määrin helpompaa kuin opiskelu, koska saat keskittyä siihen omaan juttuun mikä sulla onkaan, jotenkin mie vaan näen työelämän helpompana.”

(Haastateltava 5)

Työuran teoriaosuudessa on esitelty joustavaa urakehitystä ja rajattoman uran määritelmää sekä esitelty taulukko perinteisen uran ja rajattoman uran eroavaisuuksista. Suoraviivaisesta urakäsityksestä ollaan siirretty monimuotoiseen ja monimuotoiseen uraan, jossa on tavallista liikkua eri organisaatioiden ja työnantajien välillä (Baruch 2004, 58, 68-70). Tämä näkyy niin Y-sukupolven liittyvässä kirjallisuudessa kuin tekemissäni haastatteluissa. Joustavalla urakehityksellä tarkoitetaan sitä, että uralla voidaan mennä mihin suuntaa tahansa tai palata tiettyyn kohtaan uralla (Salminen 2005, 38). Työn mielekkyyden kokeminen ja joustava urakehitys yhdistyi-

vät useassa tekemässäni haastattelussa. Haastateltavat painottivat, ettei hierarkkinen eteneminen ole pääasia, vaan omassa työssä viihtyminen ja työn mielekkyyden kokeminen.

”...Mulla ei ole mitään semmosta, että mun pitäisi päästä ylöspäin tai mitenkään silleen. Niinkö tavallaan riittäisi, että tehtävät laajenisi tai muuttuisi jotenkin. Mutta ei ole mitään sellaista, että pitäis päästä koko ajan ylöspäin. Nimenomaan enemmän niin, että sen työn pitää pysyä mielekkäänä koko ajan eikä silleen, että palkka nousee ja vastuu nousee ja oot esimies, mutta jos sää et nauti siitä ollenkaan, niin ei mulla kiinnostusta niinku semmonen yhtään.”

(Haastateltava 5)

”...Sehän vois olla hyvä ratkaisu olla siinä samassa paikassa silleen niinkö turvallista ja kerätä sitä kokemusta. Mutta haluan kokeilla erilaisia töitä ja omaa osaamistani. En ajattele, että tarvis mennä, mutta oishan se kiva päästä tästä eteenpäin missä itte on, mutta tuota en näe, että sen pitäis suoraviivaisesti mennä.”

(Haastateltava 4)

Joustavan urakehityksen lisäksi haastatteluissa nousi esille työn haastavuus. Työn mielekkyyttä lisäsi se, että työ ja pysyy myös jatkossa haasteellisena. Hierarkkisen urakehityksen sijaan yksi haastateltava kuvasi hyvin sitä, kuinka työuralla eteneminen tai urakehitys riippuu työn sisällöstä.

...”Tavallaan niinku semmoinen, että pitäis olla tietty aika ja sit seuraavassa tietty aika ja seuraavassa tietty aika, niin se ei ole yhtään minun tyylinen ajattelu. Et mä voin ihan hyvin olla samassa organisaatiossa vaikka 10 vuotta, ei siinä mitään mut kunhan vaan saan jatkuvasti uusia tehtäviä. Eli semmoinen, että tulee sitä haasteellisuutta siihen.”

(Haastateltava 3)

Työuralta odotuksissa nousi esiin myös itsensä kehittäminen ja siihen johtamisella koettiin olevan suuri vaikutus. Pidettiin tärkeänä, että oma esimies olisi kiinnostunut omista tulevaisuuden suunnitelmista työuralla tai tietoinen millaisia haaveita tai toiveita työuraa tai työtehtäviä vastaan yksilöllä on. Myös esimiehen tuki ja luottamus häntä kohtaa koettiin tärkeänä asiana. Nuorella aikuisella ei välttämättä ole vielä ollut paljon esimiehiä ja myös esimiehen tulisi osata tietyllä tavoin olla tukemassa ja ohjaamassa työuralla. Edellä mainittujen esimiehen puutteellisen tuen tai kiinnostuksen vähäisyys oli samalla myös niitä tekijöitä, jotka vaikuttivat työn mielekkyyden kokemiseen negatiivisesti. Tässä nousi esiin aiemmin mainittu esimiehen ja johtamisen tuki ja merkitys työn mielekkyyden kokemisessa. Esimiestyön laadulla on siis suuri merkitys yksilön työn mielekkyyden kokemiseen.

”...Siinä suhteessa pitäisi olla parempaa johtamista ja semmosta, että jos on hyvä tyyppi, niin niistä pitäisi pitää kiinni ja mun mielestä semmosta politiikkaa ei kyllä tuolla harjoiteta ollenkaan, että niinku aina tuntuu vaan, että uutta putkeen..”
(Haastateltava 5)

”...Tavallaan turhaan ollaan jouduttu kouluttamaan ties kuinka monta tyyppiä kun oltais pidetty niistä vanhoista kiinni. Se on aika merkittävä johtamisen puute minun mielestä, jos ei oteta selvää mitä työntekijä haluaa tai mitkä sen tulevaisuuden suunnitelmat on.”
(Haastateltava 6)

Tässä suhteessa moitteita annettiin esimiehen lisäksi myös julkisen sektorin määräaikaisten työsuhteiden vakinaistamiseen liittyviin yhteiskunnallisiin ja taloudellisiin pulmiin sekä esimiesten johtamisen ja alaistensa työuran suunnitelmiin liittyviin asioihin. Vastaajan mielestä organisaatiossa ajatellaan ja oletetaan yleisesti, että työntekijät pysyvät niissä tehtävissä, joita varten heidät on palkattu eikä oteta tarpeeksi selvää vastaako itse työ tai siihen liittyvät asiat työntekijän omia haluja. Työntekijöiden potentiaali tulisi ottaa huomioon organisaatiossa ja työnantajan vastuulla on tarjota työntekijälle mielekkäitä työtehtäviä saadakseen heidät pysymään organisaatiossa. Haastatteluissa nousi esiin, ettei palkka ole se suurin tekijä vaan juurikin mielekkäät työtehtävät.

”Suomessa on tällä hetkellä vähän semmoinen kulttuuri, että oletetaan, että ihmiset pysyy siellä töissä kun työtilanteet on aika huonot ja näin. Mutta ehkä se ei kuitenkaan ole ihan silleen vaan nyt pitäisi panostaa just siihen työhyvinvointiin ja johtamiseen ja oikeudenmukaisuuteen siellä töissä.”
(Haastateltava 5)

Tutkimusten mukaan Y-sukupolven vaatima työelämän joustavuus ei ollut haastattelujen keskiössä ja tähän näin syyksi haastateltavien työskentelyn julkisen puolen viroissa, joissa työajat ovat suhteellisen säännölliset. Muutamassa haastattelussa nousi esille työn teon paikan joustavuuden tärkeys mielekkään työn rakentajana. Haastateltavien mielestä etätöiden ja etäpäivien pitämisen mahdollisuutta pidettiin hyvänä.

”Jos on jokin päätös tai muu kirjoittamishomma, johon haluaa keskittyä rauhassa kotona, niin etäpäivät on ollu hyviä. Meillä niitä saa pitää pari joka kuukausi ja se on ollu mielekäästä kun omaan työtahtiin ja aikatauluihin saa vaikuttaa ja luotetaan, että hommat tulee tehdyksi.”
(Haastateltava 6)

Nuoret aikuiset tietävät usein mitä haluavat ja työelämän ja työurien muutokset ovat aiheuttaneet sen, ettei samassa työpaikassa olla enää koko työuraa. Nuorilla aikuisilla on usein selkeät päämäärät ja odotukset mitä haluavat tulevalta työuralta ja työltään. Tämä näkyy myös työn mielekkyyden kokemisessa. Haastatteluissa nousi esiin, ettei haastateltavat olisi välttämättä nykyisessä työssään, jos eivät kokisi työtään mielekkääksi. Työpaikan vaihdos on nykyisin helpompaa ja kuuluu tietynlaiseen nykyajan työelämän kulttuuriin eikä sitä katsota outona siirtona työuralla. Työn mielekkyyttä pidetään siis tärkeänä tekijänä miettiessä esimerkiksi työnpaikanvaihdosta tai muita siirtoja työuralla. siirrä

6.4 Keinoja työuran odotusten toteutumisen parantamiseksi

Teemahaastatteluissa työuran odotuksesta ja niiden toteutumisesta puhuttaessa halusin myös selvittää millä keinoin voisi parantaa yksilön työuralle asettamien odotusten toteutumista. Tässä keskustelussa nousi hieman yllättäenkin esiin hallintotieteiden koulutusohjelmaan ja Lapin yliopistoon liittyviä tekijöitä. Haastateltavien mielipiteissä tuli esiin yliopiston tarjoama mahdollinen harjoittelu ja sen vaikutus osana työelämän odotusten kohtaamisessa. Vastaajat näkivät, että harjoittelu olisi hyvä tehdä julkisella puolella, jossa oppisi ja näkisi julkisen hallinnon työtä käytännössä ja se vähentäisi yllätyksiä valmistuessa. Lapin yliopiston hallintotieteiden koulutusohjelmaan sisältyy ainoastaan vapaaehtoinen harjoittelu. Kesätyöt ja opiskelujen ohessa tapahtuva työnteko ovat nykypäivänä korkeakouluopiskelijoille hyvin yleistä. Yliopiston harjoittelu, josta saa opintopisteitä harjoitteluraportin pituuden mukaan on vapaaehtoista ja harjoittelupaikka tulee itse hankkia. Erilaiset harjoittelut tai työelämään tutustumiset jo opiskeluaikana auttavat valmistuvaa opiskelijaa työelämän todellisuuden kohtaamisessa.

”..Mun mielestä pitäisi olla pakollinen harjoittelu ja nimenomaan joku hallinnontehtäväharjoittelu tai vastaava. Se on iso puute meidän koulutusohjelmassa. Siis semmoinen kunnan juttu, että sun pitää tehdä oikeasti jotakin hallinnollista tehtävää.”
(Haastateltava 5)

”Kyllähän hallintotieteiden koulutusohjelma soveltuu paremmin semmoiselle, joka on ollu työelämässä vaikka 10 vuotta...”
(Haastateltava 6)

Yhtenä ehdotuksena työelämän odotusten toteutumiseksi esimerkiksi pääsemisestä esimiestehtäviin korkeakoulututkinnon saamisen jälkeen nousi mielenkiintoisia vastauksia. Yksi haastatelta-

va ehdotti julkiselle sektorille yksityiseltä sektorilta tuttua trainee -ohjelmakäytäntöä, jossa koulutettaisiin parin vuoden aikana esimiestehtäviin tietyn julkisen organisaation sisällä. Tässä tilanteessa huolehdittaisiin vastavalmistuneen saavan esimiestehtäviin koulutusta ja perehdytystä, joka vähentäisi työnantajan pelkoa palkata nuori aikuinen vakituiseen työsuhteeseen työn vaatimuksien sisältäessä esimiestehtäviä.

Toinen haastateltava nosti esiin yliopiston osaksi rahoittaman voucher -harjoittelun kehittämistä ja voucherin myöntämisehtojen järkevöittämistä mieluummin kuin esimerkiksi pakollista harjoittelua. Voucherit myönnetään opintopisteiden määrän mukaan ja silloin on vaarana osan jäävän viivyttämään valmistumistaan, jotta saa voucherin päästäkseen harjoitteluun valmistumisen kynnyksellä. Yliopiston harjoittelua voidaan määritelmän mukaan pitää osana yksilön työuraa ja sillä voidaan vaikuttaa urapolkuun ja mahdollisiin tuleviin työtehtäviin. Aiemmin työuran käsitettä määriteltäessä haastateltavat kokivat työuran alkaneen jo erilaisissa töissä ennen valmistumistaan korkeakoulusta. Tämän määritelmän mukaan työuran käsitteeseen sisältyivät kaikki elämänaikana sisältyneet tehtävät, niin palkalliset kuin palkattomat harjoittelut. Tästä näkökulmasta aihe liittyy tutkimukseeni työuran odotuksia tarkastellessa. Työharjoittelulla tai yliopiston järjestämällä harjoittelulla voisi olla apua työuralla ja se tukisi myös yksilön työmarkkinakelpoisuutta työuran alkuvaiheessa.

”Yliopisto ei ole samalla tavalla ammattiin valmistava koulu kuin vaikka ammattikorkeakoulut, koska ne on yhtä tärkeältä osin tiedelaitoksia. Ei ole hyvä, jos yliopistoista tulisi vain pragmaattisia, työelämän ehdoilla toimivia laitoksia.”

(Haastateltava 1)

”..Työelämään tutustuminen opiskelujen aikana on kyllä enemmän kuin suotavaa oman työllistymisen ja odotusten selkiyttämisen kannalta.”

(Haastateltava 6)

Yhtenä keinona työuran odotusten toteutumisen parantamiseksi nousi myös se, kuinka työnantajan tulisi olla apuna ja osin myös vastuussa varmistaa, että työuran alkuvaiheessa oleva nuori aikuinen pääsee käyttämään kykyjään ja osaamistaan. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon myös se, että työelämä on muuttunut enemmän siihen suuntaan, jossa työntekijän on itse huolehdittava säilymisestään kilpailukykyisenä. Haastateltavat olivat luottavaisia omiin taitoihin ja kykyihin, mutta haastatteluissa ilmeni kuinka kaipaisivat tukea työuralle lähettäessä jo yliopistokoulutukselta.

Myös haastatteluissa nousi omien arvojen ja mielenkiinnon mahdollinen muuttuminen työuran aikana eikä sitä pidetty poikkeuksellisenä. Pääteemana työuran odotuksille nousi se, että on tärkeä tehdä oman mielenkiinnon mukaan ja tehdä semmoista työtä, joka tuntuu itselle mieleiseltä. Y-sukupolvelle on tyypillistä tehdä omien halujen mukaan ja koittaa esimerkiksi aivan erilaista työtä mitä on aiemmin tehnyt tai kouluttautua uudelleen.

”..Mää en ehkä ole tehny niitä liikkeitä työurakeskeisesti vaan ehkä muista lähtökohdistta, jolloin se muu kun se työuran miettiminen on vaikuttanut siihen työn mielekkyyteen.”
(Haastateltava 2)

Haastateltavat sanoivat, että on tärkeää edetä omalla urallaan, mutta etenemisellä ei tarkoiteta enää hierarkkista etenemistä vaan sitä, että yksilö itse tuntee menevänsä työurallaan eteenpäin. Yksi haastateltava kertoi kuinka hienoa on oppia koko ajan uutta ja on ylpeä siitä tiedon määräs-
tä, jonka on nuoreen ikään mennessä oppinut ja kokee kuinka haluaa laajentaa tietoa menemättä välttämättä objektiivisesti tarkasteltuna uralla eteenpäin. Y-sukupolvelle on lapsesta asti korostettu elinikäisen oppimisin ja itsensä kehittämisen tärkeyttä, jota pidetään luonnollisena osana elämää. Tämä näkyy myös työpaikan vaihdoksista puhuttaessa ja se ei ole poikkeuksellista vaan sitä pidetään normaalina työelämään kuuluvana rutiinina nykypäivän työelämässä. (Vesterinen 2011, 121.)

”..Toki siihen uraan voi varmaan tulla jotain nousua, mutta ei se ole tavoite, että pitäis päästä niinku mahollisimman korkealle vaan, että ehkä enemmänki että se on just mielekästä ja sit semmosta työtä mitä ite haluaa tehdä. Että sen ei todellakaan tarvi olla mikään maailman korkein palli.”
(Haastateltava 2)

Omat kehittymismahdollisuudet ovat tärkeitä Y-sukupolven edustajille ja heidän suhteensa koulutukseen on jatkuvaa. (Vesterinen, 2013). Tämä näkyi haastateltavissa, joilla oli selvästi suunnitelmia ja tavoitetta tulevalle työuralle, vaikka kokovatkin viihtyvänsä tämänhetkessä työssään. Viisi haastateltavaa sanoi kokevansa työnsä tällä hetkellä mielekkääksi ja olevansa tyytyväisiä työhänsä mitä tekee.

Koulutuksen merkitys työuran odotusten toteutumiselle

Tutkimuksen vastanneet nuoret aikuiset pitivät korkeakoulututkintoa tärkeänä mahdollistajana tulevalle työuralle. Haastateltavat painottivat korkeakoulututkinnon tärkeyttä uralla etenemisessä, koska etenkin julkisella sektorilla haastattavampiin asiantuntijatehtäviin ja esimiestehtäviin on vaatimuksena ylempi korkeakoulututkinto. Vaikka uralla hierarkkisesti etenemistä haastateltavat eivät pitäneet tärkeänä, he painottivat korkeakoulututkinnon mahdollistavan tulevaisuudessa työelämässä enemmän. Myös tämänhetkisen työpaikan saamisen edellytyksenä oli ollut korkeakoulututkinto. Tutkimuksessa yhdeksi työn mielekkyyden rakentumiseen vaikuttavaksi tekijäksi haastateltavat toivat ilmi aiemmin mainitun työn haasteellisuuden. Korkeakoulututkintoa voidaan pitää pohjana etenkin julkisella sektorilla työuralla etenemisille ja haastavimpien asiantuntijatehtävien saavuttamiseksi ja haastavien työtehtävien kautta myös työn mielekkyys haastateltavilla kasvaa. Haastateltavat tiedostivat myös työkokemuksen tärkeyden työuralla ja kuinka työkokemus on aina arvokasta, mitä tahansa työtä olisitkin tehnyt.

*”Koulutus on nykypäivänä niin suuressa roolissa monessa paikoissa.”
(Haastateltava 1)*

*”..Jos mulla ei ois korkeakoulututkintopohjaa niin ei välttämättä se ajattelumaailma ei ois samantyylinen työurasta sitten. Korkeakoulututkinto antaa niin paljon mahdollisuuksia.”
(Haastateltava 6)*

Yksi vastaaja toi kuitenkin hyvin esiin kuinka korkeakoulututkinto mahdollistaa monien odotusten toteutumisen työpaikan saamisessa tai työuralla etenemisessä, mutta se ei valmista käytännön tasolla työelämään astumisessa esimerkiksi johtamistaitoja ei voi oppia vain kirjallisuudesta. Kuitenkin korkeakoulutuksen tuomaa laajaa näkökulmaa ja teoreettista osaamista vuosien opintojen jälkeen osattiin arvostaa.

*”Se, että on korkeakoulututkinto ja on lukenut teoriassa johtamista niin ei kyllä kuitenkaan valmista siihen, että minkälaisia ne työyhteisöt oikeasti on. Sitten jos ylempää kuitenkin odotetaan näin, niin siinä voi tulla sitten aikamoinen ristiriita odotusten ja toteutuneisuuden suhteen.”
(Haastateltava 1)*

Haastateltavilla oli Y-sukupolvelle tyypillinen asenne työuran odotuksista puhuttaessa. Työn saamisesta valmistumisen jälkeen ei oltu huolissaan, vaan haastateltavat uskoivat omiin mahdollisuuksiinsa. Tällä ei tarkoiteta, etteivät haastateltavat olisi nöyriä työntekoa kohtaan, päinvastoin. Jokainen oli tehnyt töitä kovasti opiskelujen ohessa ja olivat luottavaisia mielekkään työn

löytymisille jo opiskeluvaiheessa. Tässä näkyy Y-sukupolven usko itseensä ja omaan osaamiseensa, vaikka työmarkkinoiden tilanne olisi heikentymässä.

”Mulla on ollu aina opintojen aikanakin aina tosi luottavainen siihen, että asiat järjestyy kun vaan ite päättää järjestää ne.. Että ehkä se niinku tietenki just se, että ku on aina tehny töitä opintojen ohessa ni kyllähän just se, että on hyvä CV auttaa siihen työn hakemisessa. ”

(Haastateltava 2)

Haastatteluissa nousivat esiin myös realistiset käsitykset työurasta ja esimerkiksi aiemmin käsitellyssä olleista esimiehen tehtävistä. Vastaajat painottivat, että odotukset työurasta tulee olla suhteessa omaan työkokemukseen ja sen hetkiseen osaamiseen valmistumisen jälkeen. Työn mielekkyyden kokemista voivat laskea työuran alkuvaiheessa mahdolliset pettymykset ja tunne, jos ei ole saavuttanut sellaista työtehtävää, jota oli alun perin ajatellut saavuttavansa. Haastateltavat olivat hyvin tietoisia työuran alkuvaiheessa mahdollisista esteistä tai korkeakoulutetun mahdollisesta väliinpuotoamisesta, jos tutkintoa vastaavia työtä ei heti löydy ja tiettyihin tehtäviin voi olla ylikoulutautunut tehtävän sisältöön nähden. Pettymykset laskevat työn mielekkyyden kokemista ja pahimmassa tapauksessa se voi aiheuttaa työuraa kohtaan hyvinkin negatiivisia tuntemuksia tai jopa uupumista. Tässäkin vastauksissa tuli esiin Y-sukupolven ajatus, ettei työuraa pidä katsoa objektiivisesta näkökulmasta vaan tehdä työtä, joka tuntuu mielekkäältä.

”...Kannattaa ainakin niinkö olla tyytyväinen ehkä vähän vähempäänkin kuin mitä ehkä kuvittelis siinä vaiheessa kun saa maisterin paperit kouraan. Ei voi odottaa heti johtajanpallia, se tulee sitten kokemuksen myötä.”

(Haastateltava 1)

Kivisen ja Aholan (1999) mukaan koulutuksen merkitys on kasvanut niin työurien kuin elämäntien määrittäjänä yhteiskunnassa tapahtuneen koulutuksen voimakkaan laajentumisen vuoksi. Samalla se on vaikuttanut yksilön työuraan aiheuttaen ennakoimattomuutta ja epävarmuutta urapolulla eikä yksilö voi ajatella tietyn ammatin tai koulutuksen tuovan turvallista työuraa vaan on oltava valmiita tekemään uhrauksia ja muutoksia työuralla. (Honkanen 2005, 193.) Haastateltavat sanoivat myös, etteivät näe itseään työskentelemässä samassa organisaatiossa koko työuraa. Muutamaa haastateltavaa kiinnosti nykyisen työtehtävän substanssi puoli, mutta tulevaisuuden suunnitelmat oli esimerkiksi eri organisaatiossa tai yksityisen sektorin puolella.

Haastatteluissa nousi esiin näkökulma, jonka mukaan nuoret aikuiset ovat yleisesti muutosvalmiimpia työelämässä tapahtuviin muutoksiin organisaation vanhempaan sukupolveen verrattuna.

Yksi haastateltava oli kokenut tämän omassa organisaatiossaan, jossa muutosvastarintaa osoittivat pääsääntöisesti vanhemman sukupolven työkaverit. Haastateltava perusteli vastaustaan sillä, että nuoremmat ovat tottuneita työelämän muutoksiin ja ovat tulleet työelämään siihen aikaan kun muutokset ovat olleet yleisiä työelämässä. Y-sukupolvi on tottunut työelämän muutoksiin ja se on heille arkipäivää. Y-sukupolven sanotaan muuttuneen ja muuttuvan koko ajan markkinoiden mukana jopa huomaamatta. (Pursio 2011, 53.)

”..Nuoressa iässä ollaan varmasti muutosvalmiimpia, mutta siihen vaikuttaa myös se korkeakoulututkinto sinällään niinku mun mielestä kun kyllähän yliopistossa opitaan tietynlaista muutosvalmiutta ainakin teoriapohjalta ja totta kai se tulee niinkö ihmises-täkin. Mutta se, että nuoremmat aikuiset on jo tottuneita erilaisiin muutoksiin työelä-mässä.”

(Haastateltava 4)

Haastateltava nosti muutosvalmiuden perusteluksi myös yliopistosta saadut teoriapohjaiset opit ja asenteet. Työelämän odotusten toteutumista ja työelämän realistista käsitystä parantaa haastateltavien mukaan työssäkäynti opiskelujen ohella sekä koulutusohjelman tarjoaman vapaaehtoi-sen harjoittelun käyttäminen. Valmistautuminen valmistumisen jälkeiselle työuralle tapahtuu parhaiten töissä käymällä. Työelämän pelisääntöjen oppimista pidettiin ensisijaisen tärkeänä nuorelle aikuiselle jo opiskeluaikana saadun työkokemuksen kautta. Työelämän perussääntöjen ja työyhteisötyöskentelyn sekä esimies-alaistaitoja pidettiin haastatteluissa tärkeänä voimavarana työelämään astuessa vähentäen pettymyksiä työuran alkutaipaleilla. Haastateltavat olivat kaikki tehneet töitä ahkerasti opiskelujen ohella tai kesäisin, mutta silti työelämän todellisuus ei täysin vastannut kaikkien kohdalla odotuksia ja se vaikutti työn mielekkyyden kokemiseen. Myllynie-men (2009) mukaan, työuralla työn ja työtapojen muutos vaatii joustavuutta ja uuden oppimista ja silloin myös asenne jatkuvan koulutuksen välttämättömyydestä on läsnä. Erityisesti yliopisto-opiskelijat pitävät koulutusta ja jatkuvaa kehittämistä tärkeänä. (Tuppurainen 2010, 16.)

Haastateltavat eivät olleet kokeneet uhkana tai esteenä työuran toteutumisille tai mielekkyyden kokemuksien syntymisille sitä, että he ovat astuneet valmistumisen jälkeen työelämään nuorina aikuisina, joille ei ole kertynyt vielä paljoa työ- tai elämäkokemusta. He eivät kokeneet työural-la nuorta ikää rasitteena. Haastattelussa ilmeni myös, että aluksi organisaatiossa saatettiin kiinnit-tää huomiota ikään, mutta osaamisen kautta mahdolliset ennakkoluulot karisivat ja luottamus työntekijää kohtaan kasvoi. Vastaajat painottivat myös sitä, että se on itsestä ja omasta suhtau-tumisestaan myös paljon kiinni kuinka työyhteisössä ja kuinka yksilöön suhtaudutaan oli se sit-ten nuori tai iäkkäämpi henkilö. Positiivisina vaikutuksina nuoreen ikään työelämässä nähtiin

nuorten aikuisten usein olevan innokas, idearikas ja esimerkiksi muutokset koitetaan nähdä mahdollisuutena uuden oppimisille ja itsensä kehittämislle.

”..Aluksihan ne ei niinku pitäny minään mutta sitten ne niinku just huomasi sen, että kuinka oikeesti osaava on. Niin sit se vaan sen osaamisen kautta niinku. ” (Haastateltava 2)

Akateemisesti koulutetut Y-sukupolven edustajat haluavat kehittää koko ajan itseään työelämän ohella. Sanotaan, että Y-sukupolven työuraa pidetään oman minän toteuttamisen jatkeena, mutta elämää ei rakenneta uran varaan. (Vesterinen 2011, 120.) Y-sukupolvi edustaa sellaisia työntekijöitä, jotka tiedostavat itsensä ja työnantajan välillä olevan epävarmaan suhteen ja hyväksyvät sen. Haastateltavissa näkyi Y-sukupolven työntekijöiden näkökulma, jossa tiedetään ja hyväksytään työmarkkinoiden muutokset eikä pelätä mahdollisia tulevia muutoksia vaan osataan nähdä työn positiiviset puolet ja nauttia työstä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Tutkimuksessa tarkastelin työelämän odotusten toteutumisten ja työn mielekkyyden suhdetta työuran alkuvaiheessa. Tutkin työn mielekkyyden rakentumista sekä millaisia odotuksia nuorilla korkeakoulutetuilla aikuisilla on työstä ja tulevasta työurasta ja millä keinoilla työuran odotusten toteutumista voisi parantaa. Tavoitteena oli tutkia miten odotukset työelämästä valmistumisen jälkeen vaikuttavat yksilön kokemaan työn mielekkyyteen ja mitkä tekijät vaikuttavat työn mielekkyyden rakentumiseen. Teoreettinen viitekehys käsittelee ensimmäisenä työn mielekkyyttä ja tutkittavat kokivat tällä hetkellä työnsä pääosin mielekkääksi. Tutkittavien Lapin yliopistosta valmistuneiden henkilöiden työn mielekkyyden rakentumisen kokemukset tukevat tutkimuksen työn mielekkyyden teoreettista viitekehystä ja Y-sukupolven työelämään liittyvää ajatusmaailmaa.

Tutkimuksen ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli: ”Mitkä tekijät vaikuttavat työn mielekkyyden rakentumiseen työuran alkuvaiheessa?” Haastattelututkimuksen perusteella tämän työn keskeiset johtopäätökset ovat, että nuorten vastavalmistuneiden aikuisten työn mielekkyyden rakentumiseen vaikutti eniten työn merkitys, sisältö ja työn haastavuus. Myös työyhteisö ja esimies koettiin tärkeänä tekijänä työn mielekkyyden rakentumisessa. Esittelen seuraavassa lyhyesti jokaisen työn mielekkyyden rakentumiseen vaikuttavan tekijän. Työn mielekkyys ja työn merkitys ovat nousseet tärkeiksi tekijöiksi nuoren aikuisen työuralla. Näiden valintojen päämääränä on tehdä mielekästä työtä, jolla työntekijä haluaa olevan merkityksen ja nämä vaatimukset työuralla vaikuttavat myös yksilön työn mielekkyyden kokemiseen.

Työn mielekkyyden kokemiselle työn sisältö ja sen merkitys ovat tärkeässä asemassa. Nuorelle aikuiselle on ehdottoman tärkeää, että tekemällään työllä on merkitys. Työn merkityksellisyyden kokeminen koettiin työn mielekkyyttä lisäävänä tekijänä. Kyvyllä vaikuttaa omaan työhön haastateltavat tarkoittivat paitsi mahdollisuutta edetä haastavampiin työtehtäviin, myös mahdollisuutta vaikuttaa työskentelytapoihin ja tehdä työtä omalla tavallaan. Työntekijän kannalta on tärkeää, että hän voi itse päättää millä tavoin hän saavuttaa työnantajan asettamat tulostavoitteet tai suorittaa tietyn tehtävän. Haastatteluissa tuli esiin kuinka työn sisältö ja sen tarkoitus on tärkeää ja

työllä on oltava jokin tarkoitus. Nuorten aikuisten siirtyessä työelämään työn mielekkyyden kokeminen on merkittävässä roolissa tämän elämässä ja työuran suunnittelussa. Perinteisempien arvojen, kuten työn turvallisuuden, riittävän palkan ja vakauden lisäksi nuoret aikuiset laittavat huomattavasti painoarvoa työn mielekkyydelle. Esimerkiksi työnhaussa mielekkäältä tuntuva työ voi saada suuremman painoarvon, kuin varmuus työn jatkuvuudesta.

Haastatellut kokivat, että työn mielekkyyden perustana voidaan pitää hyvää ja toimivaa työyhteisöä ja joustavaa esimiestä, jolta saa palautetta. Oman työn saama arvostus on myös yksi tärkeä työn mielekkyyden kokemiseen vaikuttava tekijä. Y-sukupolven edustajat eivät halua perustetonta kehumista, vaan yleisesti palautetta tehdystä työstä ja tunnustusta roolilleen työyhteisössä (Piha & Poussa 2012, 60-61). Työyhteisöllä ja esimiehellä oli haastateltavien mukaan myös suuri vaikutus työn mielekkyyden kokemiselle. Esimieheltä odotettiin vuorovaikutuksellista johtamista, joka sisältää palautteenantoa ja joustavuutta. Myös esimiehen läsnäolo ja kiinnostuneisuus alaisiaan kohtaan työuran alkuvaiheessa pidettiin tärkeänä. Y-sukupolvesta on sanottu, etteivät he pelkää haasteita ja ovat valmiita tekemään töitä tavoitteidensa eteen. Samaan aikaan he uskaltauvat kokemattomuudenkin vallitessa odottaa työnantajalta ja esimieheltä paljon. Esimerkiksi nopeaa urakehitystä tai korkeampaa palkkaa uskalletaan nykyisin vaatia eikä Y-sukupolven jäsenet ajattele johtamisen perustuvan hierarkioille vaan johtamiselta odotetaan vuorovaikutusta ja positiivista palautteenantoa sekä joustavuutta. (Vesterinen 2011, 127,128.)

Työyhteisö muodostuu lähinnä työpaikan ilmapiiristä, työtovereista ja yhteenkuuluvuudesta organisaation perustehtävää toteuttaessa. Työn haasteellisuudella tarkoitettiin sitä, että pystyy koko ajan kehittämään itseään työssä ja tuntee työn olevan haasteellista. Rutiineja ei pidetty negatiivisena, jos työ muuten tarjoaa haasteellisuutta tai rutiiniomaiset työt ovat väliaikaisia. Työn merkitys ja sisältö koettiin erityisen merkittäväksi työn mielekkyyden kannalta. Työ halutaan nähdä suuremmissa viitekehyksissä ja siinä toivotaan olevan arvoja ja merkityksiä, jotka työntekijä kokee omikseen. Alasoinin (2009) mukaan Y-sukupolvesta on sanottu heidän olevan arvoherkkiä, joille on tärkeää työnantajan arvojen kohtaaminen omien arvojen kanssa ja tämä näkyi myös haastatteluissa. Työn merkitykselliseksi kokeminen oli yksi tärkeä tekijä työn mielekkyyden rakentumiselle.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli: ”Miten odotukset vaikuttaneet työn mielekkyyden kokemiseen?” Odotukset työstä olivat vastanneet sitä, mitä haastateltavat ajattelivatkin työuran olevan, eikä suuria yllätyksiä tai vastoinkäymisiä ollut tullut. Odotukset työelämästä kuitenkin

vaikuttivat mielekkyyden kokemiseen. Jos odotukset olivat ennen valmistumista olleet korkeammalla suhteessa tämän hetkiseen työhön, se näkyi työn mielekkyyden kokemuksissa. Työ saattoi ulospäin vaikuttaa mielenkiintoiselta ja haastavalta, mutta jos työn sisältö ei ollut vastannut odotuksia ja haastateltava koki, ettei päässyt käyttämättään korkeakoulussa opittuja taitoja, niin työn mielekkyyskin kärsi. Tässä tapauksessa toimiva työyhteisö ja työympäristö tukivat mielekkyyden rakentumista, vaikka työn sisältö ja haastavuus eivät olisi vastannut odotuksia. Julkisella sektorilla hallinnon byrokratian ja päätöksenteon hitaus tuli haastateltavilla yllätyksenä työuralla ja tämä hitaus koettiin vaikuttavan työn mielekkyyden kokemiseen.

Osa haastateltavista oli ajatellut urakehityksensä olevan nopeampaa, mutta julkisella sektorilla muutokset ja eteneminen työuralla tapahtuu usein hitaasti. Odotukset eivät siis kaikilta osin toteutuneet ja sen koettiin vaikuttavan työn mielekkyyteen. Kuitenkin haastateltavat pitivät työtään pääosin mielekkäänä, ja siihen vaikuttavia tekijöitä tarkastelin jo aiemmin. Yksi vastaaja sanoi työelämän olleen jopa helpompaa kuin odotusten mukaan oli ajatellut. Sillä hän tarkoitti sitä, että saa keskittyä täysiä työntekoon ja pääsee vaikuttamaan työhön liittyviin asioihin, mikä on vaikuttanut työn mielekkyyden kokemiseen positiivisesti. Odotusten toteutumiseen ja työn mielekkyyden kokemiseen vaikuttivat haastateltavien ahkera työskentely opiskeluaikoina, mikä auttoi tietämään työelämän peruspelisäännöt valmistumisen jälkeen. Työelämä ei ollut täysin uutta ja odotukset olivat realistiset. Haastateltavat pitivät työskentelyä opiskelujen aikana hyvin tärkeänä. Työn mielekkyyden kokemiseen odotukset ovat vaikuttaneet, siten etteivät itse odotukset työurasta ole enää pääroolissa vaan työuralle tullessa muut asiat ovat päähuomioissa. Haastatteluisa alkoi kuitenkin nousta keinoja siihen miten työuran odotuksien toteutumista voitaisiin parantaa jo ennen valmistumista sekä sen jälkeen.

Tutkimuksessa esitetyt tulokset vastasivat Y-sukupolvelle yleistä käsitystä siitä, kuinka nykyisin nuoret aikuiset pitävät työuraansa omana henkilökohtaisena projektina. Työuraan vaikuttavat tekijät riippuvat yksilön henkilökohtaisista kokemuksista ja merkityksistä eikä uraa voi mitata ulkoisten tekijöiden perusteella (Salminen 2005, 51). Haastatteluissa toistui näkökulma, jonka mukaan haastateltavilla oli työuran alkuvaiheessa vaihtunut käsitys siitä minkälaista työtä he halusivat tehdä. Tämänhetkinen asiantuntijan rooli tuntui mielekkäältä ja työn substanssiin liittyvien asioiden kehittäminen oli noussut esimiestyön edelle. Moni sanoi olevansa kiinnostunut esimiestyöstä tulevaisuudessa, mutta tällä hetkellä työskentely keskittyen työn substanssipuoleen oli etusijalla. Haastateltavat sanoivat esimiestehtävien olleen korkeakouluopiskelijana tietynlainen tavoite, mutta enää sitä ei pidetty tavoitteena työuralla. Yhtenä syynä tähän oli julkisen sek-

torin byrokraattisuus ja hallinnollisten tehtävien painotus esimiestyössä. Tämä viesti myös siitä, että haastateltavat viihtyivät pääasiassa nykyisen työtehtävän parissa ja halusivat pysyä siinä ainakin sen aikaa kun se antaa haasteita ja tuntuu mielekkäältä. Käsityksiä tutkielman aiheesta vahvisti myös se, kuinka nuoret aikuiset ovat miettineet työuraansa pidemmälle ja vaikka tekevätkin tällä hetkellä mielekästä työtä, on tavoitteet myöhemmin jossain muualla ja kokeilunhalu sekä itsensä kehittäminen ovat koko ajan mielessä.

Aiemman tutkimuskysymyksen johdosta tutkimuksen pääotsikolle muotoutui alaotsikko: ”**Millä keinoilla odotusten toteutumista työurasta voisi parantaa?**” Sitä tarkastelen seuraavaksi. Tämän tutkimuksen perusteella haastateltavilta tuli yhdenlaista viestiä työelämän odotusten toteutumisen parantamiseksi korkeakoulusta valmistumisen jälkeen. Haastateltavien mielestä hallintotieteiden koulutusohjelman tulisi sisältää nykyistä tehokkaampaa työelämään tutustumista. Haastateltavien mielestä yliopiston tulisi tarjota siihen vaihtoehtoja myös muilla tavoin kuin vapaaehtoisella harjoittelulla. Näitä tapoja olisivat esimerkiksi pakollinen hallinnon tehtäviin sijoitettava harjoittelu, jossa yliopisto tarjoaisi apua paikan löytämiseksi tai yhteistyön kautta valmiita harjoittelupaikkoja. Haastateltavat kokivat, että Lapissa harjoittelupaikan löytäminen voi olla haasteellista. Toinen esiin noussut kehitysidea oli voucher-järjestelmän kehittäminen nykyistä toimivammaksi. Vastaajien mielestä koulutusohjelmassa tulisi huomioida, että mukana on jo työssäkäyvien lisäksi myös paljon nuoria aikuisia. Jo työelämässä olevat voisivat suorittaa harjoittelun omassa organisaatiossa, joten se ei toisi ongelmia työelämän ja opiskelun yhteensovittamiselle. Yhtenä keinona työuran odotusten toteutumisen parantamiseksi nousi myös se, kuinka työnantajan tulisi ottaa vastuuta siitä, että työuran alkuvaiheessa oleva nuori aikuinen pääsee käyttämään kykyjään ja osaamistaan. Tässä täytyy kuitenkin huomioida työelämään on muuttuneen enemmän siihen suuntaan, jossa työntekijän on itse huolehdittava säilymisestään kilpailukykyisenä. Lisäksi nousi esiin se, että työnantajan tulisi olla kiinnostunut nuoren aikuisen tulevaisuuden suunnitelmista työuralla, jotta heille voidaan tarjota mielekkäitä työtehtäviä ja samalla sitouttaa heitä organisaatioon. Haastateltavat olivat luottavaisia omiin taitoihin ja kykyihin, mutta haastatteluissa ilmeni, kuinka he kaipaivat tukea työuralle lähtöön jo yliopistokoulutukselta ja työuran alkuvaiheessa työnantajalta. Näitä kehittämällä haastateltavat näkisivät hallinnon alan työtä varmasti jo opiskeluaikana, mikä parantaisi odotusten toteutumista työelämään astuessa.

Korkeakoulutetut nuoret aikuiset ovat olleet varsin realistisessa käsityksessä tulevan työn sisällöstä. Odotukset työelämästä ovat harvoin poikenneet täysin odotuksista. Tätä selittää etenkin opintojen ohessa työskentely ja realistiset käsitykset työelämästä. Haastateltaville oli työelämän

perusasiat hallussa jo ennen valmistumista tehtyjen töiden tai harjoittelun kautta eikä siitä näkökulmasta tullut yllätyksiä työelämässä. Yllätykset tai pettymykset olivat olleet työn sisältöön liittyviä asioita. Haastateltavat kokivat tekevänsä pääasiassa mielekästä työtä ja pitivät työn mielekkyyttä keskeisenä työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Kuitenkin joillekin oli ollut myös negatiivisia kokemuksia valmistumisen jälkeen työn vaatimuksissa tai sisällöllisissä asioissa.

Y-sukupolven arvot työelämässä ovat epäkonventionaalisempia kuin heitä edeltäneiden sukupolvien. Statuksen, palkkauksen, turvallisuuden ja jatkuvuuden rinnalle ovat nousseet vapaus, työn merkityksellisyys ja haastavuus sekä joustavuus. Y-sukupolvi on hyväksynyt työuran rakentuvan nykyisin lyhyemmistä kokonaisuuksista ja erilaisista kokemuksista kuin aikaisemmin. Y-sukupolven arvot ovat rakentuneet suhteessa tähän työelämän todellisuuteen, jossa muutos ja vaihtelu ovat kiinteä osa työtä ja siten nuorten aikuisten arvot kuvaavat yhteiskunnassamme vallitsevaa arvomaailmaa. Yksilön arvot ohjaavat hänen käyttäytymistään ja keskeiset arvot heijastavat juuri niitä periaatteita, joita ihminen pitää tärkeänä ja jotka ohjaavat päätöksentekoa myös työelämässä (Leiviskä 2011, 130). Perinteisemmät työelämän arvot eivät ole kuitenkaan menettäneet merkitystään, vaan niiden asema on muuttunut uusien arvojen noustessa vanhojen rinnalle. Myös Ahonen ym. (2010, 30-31) nostavat esiin sen, että työuralla palkkaus ei merkitse enää samalla tavalla kuin ennen, vaan työntekijät miettivät mikä organisaatio kykenee tarjoamaan työntekijän kannalta mielekkäimmän kokonaisuuden sillä hetkellä.

Työn mielekkyys on subjektiivinen henkilösidonnainen kokemus. Tutkimus kuitenkin osoittaa, että tiettyjä lainalaisuuksia liittyy työn mielekkyyden kokemiseen. Työn mielekkyyden osaluokkia tutkimalla voi arvioida, millaisin keinoin sitä voi ylläpitää ja kasvattaa. Työn mielekkyyden kokemiseen liittyy sitoutuminen työhön. Työn mielekkyyden kokemuksen tutkimuksella on siis vaikutusta sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa keskityttiin yksilön työn mielekkyyden kokemuksiin työuran alkuvaiheessa ja haastateltavat olivat akateemisesti korkeakoulutettuja Y-sukupolven edustajia. Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että työelämään siirtyvän nuoren aikuisen urapolkuun vaikuttavat ne arvot, jotka muutenkin ovat keskeisiä haastateltujen kohderyhmässä. Lisäksi Y-sukupolvelle on tärkeää, että työnantajan arvot kohtaavat työntekijän oman arvomaailman (Raunio 2009). Työsuorituksesta odotetaan vastineeksi palkan lisäksi mielekkyyttä, kehittymismahdollisuuksia ja arvostusta. Myös tyydytyksen saaminen omasta osaamisestaan motivoi nuorta aikuista. Tutkimuksen mukaan työntekijän sitoutuminen työnantajaan on pitkälti kiinni työn mielekkyyden kokemisesta.

Julkisella sektorilla työskentelyssä esiin nousi organisaation jäykkyys, jota pidettiin tietynlaisena hidasteena urakehitykselle. Haastateltaville oli tärkeä pysyä työmarkkinakelpoisena mahdollistaen etenemisen ja työllistyvyyden myös jatkossa, sillä näistä huolehtiminen on siirtynyt koko ajan enemmän työntekijän vastuulle. Työllistyvyydestä ja työmarkkinakelpoisuudesta on käyty teollista keskustelua myös kansainvälisesti ja Yorken ja Knightin (2006, 567-568) mukaan työnantajat pitävät yliopiston tuomaa tietoa perusvaatimuksena työuralla, mutta myös sellaiset taidot tai persoonalliset piirteet ovat myös tärkeitä, joita koulutus ei opeta.

Haastattelevilla näkyi selvästi aiemmin esiteltyä Y-sukupolven ajatusmaailmaa työtä kohtaan. Haastattelemani henkilöt työskentelevät julkisella sektorilla, ja mielestäni siellä tämä ajatusmaailma ei pääse näkymään yksilössä niin vahvasti johtuen hallinnollisesta byrokratiasta, totutuista toimintatavoista ja julkisen puolen selkeämmistä työajoista. Joustavuus mielekkään työn rakentajana nousi kahdessa haastattelussa esiin etäpäivien pitämisen mahdollisuutena. Silloin työntekijällä on tietty vastuu tehdä työt kotona, mutta etäpäivä sisältää samalla vapauden vaikuttaa omiin aikatauluihin. Haastateltavista näkyi myös nöyryys sitä kohtaan, että heillä on työpaikka, jossa viihtyy. Tähän vaikutti myös suurimman osan heistä asuinpaikka, sillä korkeakoulutetun ei ole aina helppo löytää Pohjois-Suomesta koulutustaan vastaavaa työtä. Y-sukupolven suhtautumisesta työelämään kirjoitetussa kirjallisuudessa oli kuitenkin paljon yhteneväisyyksiä haastateltavieni kanssa. Ahosen, Hussin ja Pirisen (2010, 24) mukaan osaamiseen perustava liiketoiminta-ajatus tulee muuttamaan työelämää siihen suuntaan, joka on sopuisuudessa Y-sukupolvelle ominaisten piirteiden kanssa. Kuitenkin myös syrjäytymisen uhka työelämästä on läsnä yhteiskunnassamme ja sen takia johtamisessa ja esimiestoiminnassa tulee ottaa nuorten aikuisten erityispiirteet huomioon. (emt. 24). Työelämää kohtaan olevat suuret odotukset voivat aiheuttaa epävarmuuden tunteita, joten työelämään pelisääntöjen ja työkuulttuurin tunteminen ennen työelämään astumista valmistumisen jälkeen on ehdottoman tärkeää kohtuuttomien suurien odotusten ja sitä kautta pettymyksen tunteiden estämiseksi.

7.2 Pohdinta

Koulutusrakenteen muutos Suomessa on tuonut työelämään paljon korkeakoulutettuja nuoria aikuisia, joiden odotukset työuralta sisältävät kiinnostavan ja mielekkään työn ja työympäristön. Nykyisin työsuhteita on kuvattu projektiluontoisiksi ja myös määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet. Silti Y-sukupolvella on vahva usko omiin kykyihin ja taitoihin ja he haluavat työltä mie-

lekkyuden kokemuksia ja merkityksellisyyden tunnetta. Aiemmillä sukupolvilla pitkää ja vaki-
tuista työsuhdetta on pidetty työuran merkityksellisenä ja ensisijaisena tavoitteena työn sisällön
kustannuksella. Tutkimuksessa esitetyt tulokset vastasivat aiempaa käsitystäni siitä, kuinka n
nuoret aikuiset pitävät työuraansa omana henkilökohtaisena projektina ja tekevät urasiirtymiä
yksilön omien halujen mukaisesti. Hieman yllättävänä asiana koin haastatteluissa toistuvan nä-
kökulma, jonka mukaan haastateltavilla oli työuran alkuvaiheessa vaihtunut käsitys siitä minkä-
laista työtä he halusivat tehdä. Tämän hetkinen asiantuntijan rooli tuntui mielekkäältä ja työn
substanssiin liittyvien asioiden kehittäminen oli noussut esimiestyön edelle. työuralla. Vastaajat
halusivat julkisella sektorilla tällä hetkellä työskennellessä keskittyä työn substanssipuoleen.

Selin (2010) kuvaa kuinka työelämässä ei pitäisi kiinnittää huomiota liikaa teorioihin ja miettiä
aina rahaa, vaan olisi keskityttävä aidosti työntekijöiden kuunteluun ja esimiesten tukemiseen.
Sillä työelämä tarvitsee välittämisen kulttuuria, keskinäistä arvostusta, iloa ja mielekkyyttä val-
miiksi kovien vaatimusten ja kiireen keskellä. Selinin mukaan työelämän muutosten keskellä
työntekijä kannattaa nähdä sijoituksena, joka hyvin kohdeltuna ja organisaatioon sitoutuvana on
valmis tekemään parhaansa arvostamansa työnantajan ja työyhteisönsä hyväksi. Tämä kuvaa
haastatteluissa esiin tulleita käsityksiä työuran alkuvaiheessa olevista nuorista aikuisista, jotka
haluavat kokea työtehtävänsä mielekkääksi jo työuran alkuvaiheessa. Jännitteiden välttämiseksi
sukupolvien välillä on kiinnitettävä huomiota joustavuuteen esimiehen sekä työntekijöiden toi-
mesta ja organisaation toimintatapojen ja työmenetelmien uudistamiseen. Tämän organisaatiossa
tulisi huomioida teknisesti osaavan ja tietokoneistetun elämän itsestänselvyytenä pitävän nuor-
ten aikuisten tarpeet työn toimintaympäristössä ja välineissä. Y-sukupolven jäsenet osaavat vaa-
tia työnantajaltaan korkeatasoista teknologiaa, mutta se ei kuitenkaan tarkoita heidän olevan
hemmoteltuja. Kaikki nämä ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin ja sitä
kautta työn mielekkyyteen. Työn mielekkyyden kokemuksen muodostuessa osin henkilöön it-
seensä sidoksissa olevista muuttuvista tekijöistä ja osin vakioista, voidaanko tutkimuksella osoit-
taa yleispäteviä johtopäätöksiä työn mielekkyydestä? Työn mielekkyyteen vaikuttavien tekijöi-
den lisäksi työnantajan on oltava tietoinen työntekijöidensä henkilökohtaisista ominaisuuksista,
jotka vaikuttavat tämän työhön. Toisaalta työnantajan ei ole perusteltua tietää työntekijästään
työhön kuulumattomia seikkoja, vaikka ne liittyisivät voimakkaasti työntekijän työmotivaatioon.
Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi työntekijän harrastukset, perhesidonnaisuudet, paikkakuntaan
liittyvät tekijät ja muut vastaavat kysymykset.

Y-sukupolven edustajia pidetään sitoutuneina sen hetkiseen työhön ja oman arvomaailmansa työkulttuuriin, vaikka tekevätkin nopeita päätöksiä uraan liittyvissä valinnoissa ja muutoksissa. He haluavat joustavuutta uran ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Vapaa-ajan arvostus nousee ja työn on oltava samalla kiinnostavaa ja merkityksellistä. Tulevaisuudessa on ennustettu pätkätöiden yleistyvän ja työsuhteiden monimuotoistuvan ja samaan aikaan Y-sukupolvi tulee olemaan suurin joukko työikäisistä. Tämä kaikki tuo mukanaan muutosta totuttuun johtamiskulttuuriin. Haasteena esimiehelle on saada eri sukupolvet ymmärtämään toisia ja työskentelemään yhdessä toistensa osaamista ja vahvuuksia täydentäen. (Vesterinen 2011, 115, 118-119.) Merkityksellistä ei niinkään ole fyysinen työtila eikä työaika, vaan se mitä työntekijä saa aikaan. Tämä asettaa johtajuudenkin aivan uuteen näkökulmaan. Yrittäjämäisen asenteen työn tekemistä kohtaan ja hyvien vuorovaikutustaitojen tärkeyden on tulevaisuuden tutkijat määritelleet keskeisiksi ominaisuuksiksi tulevaisuuden työntekijöille. Y-sukupolvea ei kuitenkaan voi yleistää tähän tutkimukseen vaan sitä voidaan tarkastella missä suhteen haastateltavien näkemykset osuvat Y-sukupolvesta sanottuun näkemykseen. Tutkimuksessa nousi esiin myös se, ettei jatkuvaa työpaikan vaihtamista pidetä ainoa vaihtoehtona etenkin kun haastateltavat asuivat pääosin Pohjois-Suomessa eikä työtehtävien kirjo ole korkeakoulutetuille niin laaja kuin esimerkiksi pääkaupunkiseudulla. Organisaatioissa on otettava tarkasteluun nykyinen työkulttuuri sekä johtamisen toimintatavat ja ajatella nuoret aikuiset organisaatiokulttuurin ja johtamisen kehittämisen suunnan näyttäjänä innovatiivisineen ideoineen.

Työn mielekkyyden kokemuksen eri elementeistä työnantaja voi parhaimmillaan rakentaa itselleen toimivan työkalupakin, jonka eri elementtejä soveltamalla voidaan päästä optimaaliseen lopputulokseen yksittäisen työntekijän kohdalla. Näitä elementtejä ovat työn arvostaminen, palautteen antaminen, kehittymismahdollisuudet, työyhteisön kehittäminen ja joustavuus työntekijää kohtaan. Usko omiin mahdollisuuksiin työuralla, kokeilunhalu ja omien taitojen kantavuus on vahvana työuran alussa huolimatta työkokemuksen vähäisyydestä, sillä usko omiin kykyihin työuralla ja mielekkään työn löytymisille on vahva. Tieto siitä, että tulee olemaan haasteita, muutoksia ja sitä kautta myös uusi mahdollisuuksia. Työelämää on nykyisin globaalimpaa ja monimuotoisempaa ajatus työstä on laajempi kuin maantieteelliset rajat. Nuoret aikuiset pitävät uusia haasteita ja muutoksia mahdollisuutena ja uusia ammatteja syntyy koko ajan tarpeiden ja työn muotoutumisen mukana. Työuralla verkostoituminen on lisääntynyt uusien suhteiden luomisessa ja vanhojen ylläpitämisessä. Työpaikoista kilpailu on kovaa, mutta vastaavasti nuorten aikuisten osaamista ja taitoja arvostetaan työnantajan näkökulmasta. Ahonen ym. (2010, 24) muistuttavat, kuinka työnantajan on pidettävä hyvä työnantajamaine Y-sukupolven käyttämissä

sosiaalisissa verkostoissa, sillä Y-sukupolven odotukset työltä liittyvät enemmän mielekkääseen työn sisältöön kuin työuran mittaiseen sitoutumiseen yhteen työnantajaan.

Nostaisin esiin huomiona myös kritiikkiä Y-sukupolven tutkimuksia kohtaan. Työterveyslaitoksen tutkijan Anu Järvensivun (2015) mukaan Y-sukupolven työelämäkäytöksestä on ollut esillä yleistyksiä, jotka voivat aiheuttaa paineita esimiehille. Y-sukupolvi on laaja joukko työntekijöitä eikä heidän käyttäytymistään voi yleistää yhdeksi stereotypiaksi. IT-yhtiö IBM on tehnyt kansainvälisen tutkimuksen, jossa on vertailtu Y- ja X- sukupolvien (35-46-vuotiaiden) sekä suurten ikäluokkien käsityksiä työelämästä sekä heidän johtamistoiveitaan. Tutkimuksen vastauksien perusteella sukupolvien vastausten erot olivat yllättävän pieniä. Tätä on perusteltu sillä, että Y-sukupolvi on amerikkalaisperäinen käsite, eikä sitä voi suoraan ohjata suomalaiseen työelämään. Kritiikkiä Y-sukupolven edustajat ovat itse antaneet sille, että heidän vaatimuksia työelämästä kirjoittaa muut kuin Y-sukupolven edustajat. Työelämän odotukset esimerkiksi teknologian vaatimuksilta tai johtamistoiveilta sopivat kenelle tahansa sukupolvelle, mutta Y-sukupolven edustajat ovat tuoneet näitä toiveita vahvimmin esille. Keskustelu Y-sukupolven erityisyydestä kertoo laajemmasta työelämän muutoksesta, joka helposti kohdistetaan työuran alkuvaiheessa oleviin Y-sukupolven edustajiin ja heidän käytökseensä. (Kauppalehti, 2015) Myös Etelä-Kalifornian yliopisto ja London Business School ovat tehneet laajan tutkimuksen nimeltään PwC's NextGen: A global generational study, jossa on tutkittu 44 000 PwC:n työntekijän työarvomaailmaa. Tämä tutkimus osaltaan tukee Y-sukupolvesta sanottuja käsityksiä ja osiltaan kumoaa tiettyjä stereotyyppioita. Tutkimuksen mukaan esimerkiksi Y-sukupolven asenne ja sitoutuminen ei eroa muista sukupolvista, vaan myös Y-sukupolven edustajat haluavat sitoutua työpaikkaan ja tehdä töitä ahkerasti. (PwC 2013 1-2) Tässä tutkimuksessa ei voi yleistää tutkittavaa joukkoa suoraan Y-sukupolveen, mutta oli mielenkiintoista löytää yhtäläisyyksiä haastateltavista ja siitä mitä Y-sukupolvesta on kirjallisuudessa ja muissa tutkimuksissa sanottu.

Työelämän rakenteisiin pitäisi peilata nykypäivän työntekijöiden ja myös nuorten työelämään tulevien aikuisten tarpeet. Työn kohde on muuttunut ja sitä kautta sitä kautta pitäisi muuttaa rakenteita ja prosesseja. Nuorilla ei ole vielä paljoa kokemusta työuralla, mutta he tuovat uusimman tutkimustiedon näkökulman ja uusia ajatuksia vanhoihin toimintatapoihin. Julkisen sektorin puolella muutosten läpiajamisen byrokraattisuus ja moniportaisuus näkyy päätöksenteon hitaudessa. Huolimatta julkisen puolen työelämän piirteistä, nuorten aikuisten olisi tärkeä nähdä omat mahdollisuutensa ja potentiaalin työuralla työtehtävien tai työuralla etenemisen hitaudesta huolimatta. Organisaatioiden tulee nähdä nuorien ajatukset innovatiivisena ja rakentavana eikä uh-

kana nykyiselle työlle. Nuorten aikuisten työn mielekkyyden kokemuksiin työuran alussa nousee vahvasti työyhteisön ja erityisesti esimiestyön vuorovaikutuksellisuuden merkitys esiin kannustavan otteen luomiseksi.

Suomessa on ollut työkulttuuria, jossa ollaan totuttu puhumaan negatiiviseen sävyyn omasta työstä. Carlssonin ja Järvisen (2012, 23) mukaan on yhteenkuuluvuuden tunnetta korostavaa on kertoa oman työn rankkuudesta tai kiireellisyydestä. Nuoret aikuiset tuovat tähän ajattelutapaan selvästi pikku hiljaa muutosta uskaltuen etsiä ja löytää työn, josta nauttii ja kertoa sen mielekkyydestä ääneen. Tämä näkyi selvästi osassa haastateltavistani nuorista aikuisista, jotka sanoivat nauttivansa työstä ja olivat ylpeitä sen tuloksista. Y-sukupolvi on tullut työelämään, jossa työsuhteet eivät ole enää elinikäisiä ja osaavat silti nauttia työstään. Nykyisin on tavallista, ettei vastavalmistunut nuori välttämättä etsi heti vakituista työsuhdetta sitoutuakseen, vaan haluaa testata erilaisia työtehtäviä ja osaa nähdä tämän positiivisena asiana. Tämä on mielestäni hieno taito ja pitkään työelämässä olleelle vanhemmalle sukupolvelle voisi olla avartavaa tutustua Y-sukupolven suhtautumiseen työelämään kohtaan.

Tutkimuksessani haastateltavien joukko oli suhteellisen rajattu ja koski vain Lapin yliopistosta valmistuneita nuoria aikuisia. Tutkimusjoukkoa lisäämällä saataisiin laajempi kuva aiheesta, mutta tämän tutkimuksen tarkoituksena ole yleistää vaan nimenomaan tarkastella viiteryhmän kautta työn rakentumisen ja työelämän odotusten näkemyksiä. Tässä tutkimuksessa esimiehen ja johtamisen merkitys nousi vahvasti työn mielekkyyden kokemisessa esiin. Tätä ei voi suoraan yleistää koko Y-sukupolvea koskevaan keskusteluun, mutta esimiestyöskentelyn merkitys nuorelle aikuiselle työuran alkuvaiheessa on merkittävä. Mielestäni tutkimustulosten antia voi soveltaa tietyllä varauksella myös muun ikäluokan korkeakoulutettujen tarkasteluun ainakin siinä määrin kuinka työn mielekkyyden rakentumiseen voi vaikuttaa samat tekijät alasta huolimatta.

Myös työn mielekkyys on käsite, jonka jokainen yksilö voi kokea eri tavalla ja se on myös subjektiivinen henkilösidonnainen kokemus. Tutkimuksen teoreettisen näkökulmien rajoituksena voidaan pitää työn mielekkyyden käsitteen tarkkaa määrittelemättömyyttä ja tässä täytyy huomioida, että jokainen haastateltava voi kokea työn mielekkyyden sisällön eri tavoin eikä käsitteen määritelmää avattu haastatteluissa. Työn mielekkyyttä voidaan pitää tietynlaisena kokemusas-teenä, joka muodostuu työntekijän ja työn välisessä suhteessa hiljattain rakentuen. Haastateltavat olivat nuoria aikuisia ja työn mielekkyys voi työuran alkuvaiheessa rakentua hyvin eri tahtiin jokaisella yksilöllä. Epäluotettavuustekijöitä on voinut lisätä myös haastattelurungon rakenne ja

epäluotettavuuden riski on pyritty minimoimaan välttämällä johdattelua sekä esittämään teemat kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä. Tutkimuksessa työn mielekkyyden teoreettinen osuus oli laaja ja tutkielman empiirinen osuus vahvasti teoreettisesta näkökulmasta ja

Tutkielmaa tehdessä ajatuksia herätti myös jatkotutkimuskohteet ja ajatuksen mistä näkökulmasta olisi mielenkiintoista tutkia aiheita lisää. Kirjallisuudessa ja tekemissäni haastatteluissa nousi esiin vahvasti johtamisen ja esimiestyön vaikutus työn mielekkyyden kokemiseen ja muihin työuralla nuorten aikuisten johtamiseen liittyviin kysymyksiin. Uusimmat tutkimustiedot ovat selvittäneet Y-sukupolven käyttäytymistä työelämässä ja sitä millaista johtamista he haluavat ja tarvitsevat. Tämä vaatisi syvällistä tarkastelua, jotta työelämään tulevan sukupolven ajattelumailmasta saadaan enemmän tietoa ja organisaatiot pystyvät vastaamaan heidän tarpeisiinsa työnantajana ja työelämän kehittäjänä, sillä perinteisinä pidetyt keinot eivät aina ole parhaat. Erityisesti johtamisen näkökulmasta lisätutkimukselle olisi tarvetta, sillä muuttuvassa työelämässä ollaan herätty siihen, kuinka Y-sukupolvi on kohta suurin joukko työkäisiä ja heidän johtamiseen liittyvät kysymykset on merkittävä asia. Aihetta olisi kiinnostava lähestyä juuri uratutkimuksen liittyvästä näkökulmasta työuran alkuvaiheeseen painottaen. Selvittämällä nuorten aikuisten työelämän kehittämisvaatimuksia voitaisiin selvittää kuinka johtamista tulisi uudistaa Y-sukupolven tarpeita vastaaviksi.

LÄHTEET

- Ahonen, G., Hussi, T. & Pirinen, H. (2010): Y-sukupolvi haastaa johtamisen Suomen työelämässä – syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään liittyvät mahdollisuudet. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2010. Työ- ja elinkeinoministeriö. 23-32.
- Alasoini, T. (2011): Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Työelämän kehittämisohjelma Tykes. Raportteja 76. Helsinki.
- Alasoini, T. (2010): Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Yliopistopaino. Helsinki.
- Alasoini, T. (2006): Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Työelämän kehittämisohjelma Tykes. Raportteja 45. Helsinki.
- Alasuutari, P. (2005) Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa Räsänen, P, Raittila A-H. & Melin H. (toim.) Tutkimusmenetelmien pyörteissä: Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Jyväskylä: PS-kustannus, 15-28.
- Armstrong, M. (2006): A handbook of Human resource management practice. Tenth edition. Kogan Page. London and Philadelphia.
- Antila, J. (2006): Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Argyle, M. (1987): The psychology of happiness. Methuen & co. New York.
- Aro, A.(2001): On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Burnoutin aktiivinen ehkäisy ja hoito. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Arthur M. B. & Rousseau D. M. (1996): A Career Lexicon for the 21st Century. Academy of Management Executive.Vol. 10, No. 4. 28–40.
- Baruch Y. (2004): Transforming Careers: from Linear to Multidirectional Career Paths. Organizational and Individual Perspectives.Career Development International.Vol. 9, No. 1. 58–73.
- Berntson, E., Sverke, M. & Marklund, S. (2006): Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? Economic and Industrial Democracy 5/2006. Vol 27, no 2. 223-244.
- Carlsson, M. & Järvinen, K. (2012): Mielekäs työ. Uuden ajan uraopas. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Csikszentmihalyi, M. (2003): Good business. Leadership, flow and the making of meaning. Hodder&Stoughton. London.

- Csikszentmihalyi, M. (1997): *Finding Flow. The Psychology of Engagement with Everyday Life*. Basic Books. New York.
- Ek, E., Laitinen, J., Tammelin, T., Remes, J., Raatikka V-P. & Kujala, V. (2003): Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. Hallituksen työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman raportti. Työministeriö. Kirjapaino Snellman Oy. Helsinki.
- Ekonen, M. (2007): *Moninaiset urat: narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä*. Lisen-siaatintutkimus. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Jyväskylä.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1996): *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008): *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. (8. osin uud. painos) Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä
- Eskola, J. Vastamäki, J. (2001): *Teemahaastattelu: opit ja opetukset*. Teoksessa Aaltola, Juhani; Valli, Raine (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle*. PS-kustannus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä, 25–43.
- Grönfors, M. (1982): *Kvalitatiiviset kenttätyömenetelmät*. WSOY, Helsinki.
- Haavisto, I. (2010): *Työelämän kulttuurivallankumous. Elinkeinoelämän valtuuskunnan arvo- ja asennetutkimus*. Taloustieto Oy. Helsinki
- Hall, T. D. (1976): *Careers in Organizations*. Good year Publishing Company Incorporated. California.
- Hakanen, J. (2005): *Työn uupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen*. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Hakanen, J. (2009): *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. Työsuojelurahasto.
- Havunen, R. & Lavikkala, A. (2010): *Ongelmia ratkaiseva esimies*. Talentum Media Oy. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Hellsten, R. (2005). *Flow, elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu*. [Suomen-nos teoksesta Csikszentmihalyi, Mihaly (1990). *Finding Flow. The Psychology of Engagement with everyday Life*]. Rasalas Kustannus. Helsinki.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001): *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki University Press. Helsinki
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2005): *Tutki ja kirjoita*. Kustannusyhtiö Tammi. Helsinki
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007): *Tutki ja kirjoita*. (13. osin uud. painos) Kustannusyhtiö Tammi. Helsinki

- Honkanen, V. (2005): "Töitä on itse luotava" Ammattikorkeakouluista kulttuurialalta valmistuneiden työurat. Kasvatus nro.3. 187-199.
- Juuti, P. (2011); Miten organisaation kieli kohtaa nuoren työntekijän? Teoksessa P-L. Vesterinen & M. Suutarinen (toim.) Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Hansaprint. Vantaa 42-52.
- Lehto, A-M & Sutela, H. (2008): Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Multiprint. Helsinki.
- Lehtomaa, M. (2011): Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, Juha & Latomaa, Timo (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkistys – tulkinta - ymmärtäminen. Lapin yliopistokustannus. Juvenes Print, Tampere. 163–194.
- Leiviskä, E. (2011): Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tietosanomaa Oy. Helsinki.
- Leskinen, J. (1995): Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Kuluttajatutkimuskeskus. Ykköspaino Oy. Helsinki.
- Lähteenmäki, S. (1995): "Mitä kuuluu- kuka kääntää?": Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä - Vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun Kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A; 1/95.
- Melin H., Blom R. & Kiljunen P. (2007): Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP 2005 Suomen aineistosta. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (FSD) Tampereen yliopisto. Tampereen yliopistopaino OY – Juvenes Print. Tampere.
- Metsämuuronen, J. (toim.) (2006): Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus Oy. Jyväskylä.
- Manka, M-L. (2011): Työn ilo. WSOY pro Oy. Helsinki
- Moilanen, L. & Varis, L. (2001): Omat tavoitteet työvireen tukena. Työterveyslaitos. Helsinki. Vammalan kirjapaino Oy.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. (2005): Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. Psykologia, 40. Suomen psykologinen seura. Vammalan kirjapaino. 16–30
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2005): Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipäläjinä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus. Keuruu. 56–74
- Mäkitalo, J. & Paso, E. (2009): Työ, työ ja työ! Työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. STM:n TYÖLÄS-hanke. Kalevaprint Oy.
- Kaivola, T. & Launila H. (2007): Hyvä työpaikka. Yrityskirjat Oy. Gummerus, Jyväskylä.
- Kauhanen, A-L. & Lyytinen, J. (2003): Tulevaisuuden tekijät – Suomi 2015. Parasta ennen 01 01 2015. Sitra. DMP Eriksen Oy.

- Korppi-Tommola, H., Hyvönen, K. & Feldt, T. (2010): Nuorten esimiesten työuraan liittyvät katumukset, niiden arviointi ja yhteydet optimistisuuteen. *Psykologia* 45. 4-21.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2008): *Tunne itsesi, suomalainen*. WS Bookwell Oy, Juva.
- Kurtén, S. (2001): *Uraputkesta itsensä johtamiseen*. Dialogia Oy. Helsinki.
- Ojanen, M. (2009): Positiivista psykologiaa. *Tieteessä tapahtuu*. Vol 27, 4-5/2009. 79–81.
- Paasivaara, L. (2009): *Työnsä kokoinen ihminen*. Kariston kirjapaino Oy. Hämeenlinna.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. (1991): *Ihmisten johtaminen*. Otava. Keuruu.
- Perttula, J. (2011): Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenhistoria. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.). *Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta - ymmärtäminen*. Lapin yliopistokustannus. Juvenes Print, Tampere. 115–162
- Perttula, J. (1995): Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampereen yliopiston jäljennepalvelu. Tampere.
- Pietarinen, J. (2001). *Ilon filosofia. Spinozan käsitys aktiivisesta ihmisestä*. Yliopistopaino. Helsinki.
- Piha, K. & Poussa, L. (2012): *Dialogi – Paremman työelämän puolesta*. Talentum Media. Helsinki.
- Piha, K. (2004): *Kestääkö pää? Nuoret työelämän kynnyksellä. Elinkeinoelämän valtuuskunta*. Taloustieto Oy. Helsinki.
- Pursio, H. (2011): Allegro giocoso, allegro molto e risoluto. Teoksessa Vesterinen, P.-L. & Suutarinen, M. (toim.): *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. Hansaprint. Vantaa. 53-66.
- Pyörälä, E. (1995): Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa Leskinen, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla*. Kuluttajatutkimuskeskus. Ykköspaino Oy. Helsinki.
- Rehnback, K. & Keskinen, S. (2005): *Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Kuntatyö kunnossa. Kuntien eläkevakuutus*. Helsinki 2005.
- Salminen E. O. (2005): *Joustava urakehitys - Miten johtaa sitä?* Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Salojärvi, S. (2006): *Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre*. Teoksessa: *Työhyvinvointi ja esimiestyö* (toim. Vesterinen, P.). WSOY, WS Bookwell Oy. Juva.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002): The measurement of engagement and burn out: a two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies* (3), 71–92

- Schein, E.H. (1978): *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Mass, Addison-Wesley Pub Company.
- Siltala, J. (2004): *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Spector, P.E. (1997): *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. *American Psychologist*, 55. 5-14
- Stone, R. J. (2002): *Human resource management*. 4th edition. John Wiley & Sons Ltd. Australia.
- Suutari, M. (2003): *Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER -projektin loppuraportti*. Akava Ry. Painomerkki Oy. Helsinki.
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (2010): *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.
- Suutarinen, M. (2011): *Suomalaisten pörssiyritysten johdon näkemyksiä nuorten johtamisesta ja henkilöstönsä sosiaalisen median käytöstä*. Teoksessa Vesterinen P.-L. & Suutarinen M. (toim.): *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. Hansaprint. Vantaa. 17-41.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. (1995): *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.
- Syväjärvi, A., Lehtopuu, H., Perttula, J., Häikiö, M. & Jokela, J. (2012): *Inhimillisesti tehokas sairaala. Työn mielekkyys henkilöstön kokemana*. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi.
- Särkijärvi, T. (toim.) (2006): *Uraohjauksesta ristiin rastiin*. Seinäjoen koulutuskuntayhtymä. Esa Print Oy. Tampere.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009): *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi. Helsinki.
- Tuppurainen, S. (2010). *Nuorten asenteita työtä, työn sisältöä ja koulutusta kohtaan*. *Työpoliittinen aikakauskirja 4/2010*. Työ- ja elinkeinoministeriö. 14-22.
- Vanhala, S. (1986): *Liikkeenjohtajien uraan vaikuttavat tekijät*. Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisuja. D-80. Helsingin Kauppakorkeakoulun kuvalaitos. Helsinki.
- Varila, J. & Kallio, K. (1992): *Työura, pysyvyys ja muutos*. Valtionhallinnon kehittämiskeskus. Valtion painatuskeskus. Helsinki.
- Vartiainen, M. (1994): *Työn muutoksen työvälineet*. Otatieta Oy. Tammer-Paino Oy. Tampere.
- Vesterinen, P.-L. (2011): *Y-sukupolvi johdettavana*. Teoksessa Vesterinen, P.-L. & Suutarinen, M. (toim.): *Y-sukupolvi työ(elämä)ssä*. Hansaprint. Vantaa. 115-128.

- Virtanen, J. (2006): Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa Metsämurtonen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä. 151–215.
- Wilenius, R. (1990): Ihminen ja työ yhteiskunnallisessa muutoksessa. Teoksessa Työn ilo - tekemisen vapaus. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä. 76–83.
- Ylöstalo, P. (2009): Mielekäs ja menestyvä työpaikka. Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Gaudeamus Helsinki University Press. Hakapaino. Helsinki. 78–102.
- Yorke, M., & Knight, P.T. (2006): Curricula for Economic and Social Gain. Higher Education, Vol. 51, Issue 4. 565-588.

INTERNET-LÄHTEET

- Alasoini, T. (2009): Y-sukupolven johtaminen. Näkökulmia työelämä- ja sukupolvitutkimuksen pohjalta. Innovaatorahoituskeskus Tekes.
http://www.tuottavuustyoy.fi/files/538/Alasoini_Y_sukupolven_johtaminen.pdf.
 Katsottu 7.11.2015.
- Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Vesterinen, P.-L. (2013): Digi-aikaan syntyneet työssä – haasteita ja mahdollisuuksia.
<http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/02/06/digiaikaan-syntyneet-tyossa-haasteita-ja-mahdollisuuksia/>. Katsottu 4.10.2015.
- Isomäki, P. (2015). aTalentRecruiting. Y-sukupolvi työelämässä – millaisia odotuksia heillä on?
<https://atalent.fi/blog/y-sukupolvi-tyoelamassa-millaisia-odotuksia-heilla-on/>.
 Katsottu 16.10.2015.
- Kane, S. (2013): Generation Y. <http://legalcareers.about.com/od/practicetips/a/GenerationY.htm>.
 Katsottu 9.11.2015.
- Kauppalehti 23.10.2012 Nuoret vierastavat eetosta työurista:
<http://www.kauppalehti.fi/uutiset/nuoret-vierastavat-eetosta-tyourista/PCUmVwxd>.
 Katsottu 4.11.2015.
- Kauppalehti 17.5. 2015: Y-sukupolvi on työelämän puhemies.
<http://www.kauppalehti.fi/uutiset/olitko-nuori-lama-aikaan-vai-nousukaudella-nain-se-nakyy-tyopaikalla/52bz9dGf>.
 Katsottu 7.11.2015.

- Lapin yliopisto. Inhimillisesti tehokas sairaala -hankkeen esittely tutkimushankearkistossa. Saatavilla sähköisessä muodossa:
<http://www.ulapland.fi/Suomeksi/Yksikot/Yhteiskuntatieteiden-tiedekunta/Tutkimus/LAPPEAn-hanketoiminta/Tutkimushankearkisto/Inhimillisesti-tehokas-sairaala>.
 Katsottu 24.4.2015.
- Nuorisolaki (72/2006). Saatavilla sähköisessä muodossa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=nuorisolaki>. Katsottu 23.10.2015.
- Ojala, L. Kauppalehti 27.8.2014. Raja rikki: korkeakoulutettuja työttömiä yli 50 000. <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/raja-rikki-korkeakoulutettuja-tyottomia-yli-50-000/wbgWvLaC>. Katsottu 15.10.2015.
- Onninen, O. Helsingin Sanomat 21.9.2013. Y-sukupolven proosaa etsimässä. <http://www.hs.fi/kulttuuri/a1379664415221>. Katsottu 9.11.2015.
- PwC (2013): PwC's NextGen: A global generational study. Summary and compendium of findings. www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/publications/nextgen-study.jhtml. Katsottu 10.11.2015
- Raunio H. Tekniikka & Talous (2009). Y-sukupolvi haastaa johtamisen. <http://www.tekniikkatalous.fi/tyoelama/2009-04-29/Y-sukupolvi-haastaa-johtamisen-3272099.html>. Katsottu 16.10.2015.
- Schroer, W. J. (208): Generations X, Y, Z and the Others. <http://www.socialmarketing.org/newsletter/features/generation3.htm>.
 Katsottu 9.11.2015
- Selin, S. (2010). ”Miksi nykyään kaikki mitataan rahassa, vaikka rahalla on huono ravintoarvo?” Tampereen kauppakamarilehti 3/2010. http://old.tampereenkauppakamarilehti.fi/Arkisto/Lehtiarkisto/2010/profiili/profiili_3_10.php. Katsottu 4.11.2015.
- Tilastokeskus. Koulutustilastot. Väestön koulutusrakenne. Liitetaulukko 1. 15 vuotta täyttänyt väestö koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2013. Saatavilla sähköisessä muodossa: http://tilastokeskus.fi/til/vkour/2013/vkour_2013_2014-11-06_tau_001_fi.html.
 Katsottu 13.10.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Työolobarometrit ja muut selvitykset. Saatavilla sähköisessä muodossa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3893>. Katsottu 23.4.2015.
- Wilson, M. & Gerber, L. E. (2008): How Generational Theory Can Improve Teaching: Strategies for Working with the “Millennials”. Vol 1. No. 1. http://www.worcester.edu/Currents/Archives/Volume_1_Number_1/CurrentsV1N1WilsonP29.pdf. Katsottu 9.11.2015.

LIITTEET

Teemahaastattelun runko

Teema 1: Työn mielekkyys

Mitä käsittää työn mielekkyydellä? (työn ilo, työn imu, työtyytyväisyys)

Mistä asioista työn mielekkyys rakentuu? (työkaverit, esimies, organisaatio, työn ulkopuoliset tekijät)

Mitkä tekijät vaikuttavat työn mielekkyyden kokemiseen?

Mitä odotatte työn mielekkyydeltä?

Millaisia vaikutuksia työn mielekkyyden kokemuksella on työhön ja työuraan?

Miten/onko työn mielekkyyden kokeminen on muuttunut työuran alkuun verrattuna?

Teema 2: Odotukset ja työura

Mitä käsität työuralla käsitteenä? (mitä itselle merkitsee)

Oletko kokenut suuria muutoksia omalla työurallasi tähän mennessä/onko työura muuttunut siitä mistä lähdit liikkeelle? Vastoinkäymisiä työuralla?

Mitkä tekijät vaikuttavat työuralla etenemiseen ja kehittämiseen?

Millaisia odotuksia oli tulevasta työurasta ja kuinka ne ovat toteutuneet?

Miten odotukset työurasta vastanneet työelämän todellisuutta?

Miten odotusten toteutuminen/toteutumatta jääminen on vaikuttanut työn mielekkyyden kokemiseen?

Mitkä asiat työuran alkuvaiheessa ovat tärkeässä asemassa odotusten toteutumiselle? Ja työn mielekkyyden syntymiselle?

Sitoutuneisuus kun nuori ikä ja odotukset korkeammalla? Vaikuttaako?

Nuori ikä miten vaikutusta työuraan?

Onko työelämän arvot pysyneet samanlaisena? Ovatko ne asiat jotka olivat tärkeässä asemassa työuran alkuvaiheessa pysyneet edelleen tärkeänä?

Tuliko työelämässä jotain yllätyksiä valmistumisen jälkeen työelämässä?

Tulevaisuudensuunnitelmat työuralla?