

Nuorten työntekijöiden kokemuksia muuttuvan työelämän vaatimuksista ja ihanteista

Asiantuntijaorganisaation työntekijöiden näkemyksiä

Aikuiskasvatustieteen
kandidaatintutkielma

Laatija:
Eevi Rauha
26.4.2026
Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidaatintutkielma

Oppiaine: Aikuiskasvatustiede

Tekijä: Eevi Rauha

Otsikko: Nuorten työntekijöiden kokemuksia muuttuvan työelämän vaatimuksista ja ihanteista – asiantuntijaorganisaation työntekijöiden näkemyksiä

Ohjaaja: Dosentti, KT, FL Marjo Nieminen

Sivumäärä: 45 sivua + 4 liitesivua

Päivämäärä: 26.4.2026

Viime vuosikymmeninä työelämä on ollut murrosvaiheessa. Erilaiset maailmanpoliittiset tapahtumat ja megatrendit ovat kiihdyttäneet työelämän nopeaa muutosta ja lisänneet markkinoiden rakenteellista epävarmuutta. Näiden muutosten voidaan olettaa heijastuvan työntekijöiden ihanteisiin sekä niihin liittyviin vaatimuksiin ja kuormitustekijöihin. Erityisesti nuorten aikuisten on todettu kokevan ristiriitaa työelämän ihanteiden ja oman jaksamisen välillä.

Tämä tutkimus tarkastelee nuorten asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia työelämän vaatimuksista ja ihanteista sekä näiden vaikutuksista työssä jaksamiseen, työn mielekkyyteen ja koettuun työhyvinvointiin. Nuorilla työntekijöillä tutkimuksessa tarkoitetaan työuransa alussa olevia 20–30-vuotiaita henkilöitä. Teoreettisessa viitekehyksessä hyödynnetään Bakkerin ja Demeroutin työn vaatimusten ja voimavarojen (JD-R) mallia sekä Hobfollin voimavarojen säilyttämisen teoriaa (COR), joiden avulla tarkastellaan työn kuormittavuutta, voimavarojen muodostumista sekä organisaatiokulttuurin roolia työhyvinvoinnin rakentumisessa.

Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, millaisina nuoret työntekijät kokevat nykytyöelämän ihanteet ja paineet ja tunnistaa, miten nämä muovaavat heidän suhdettaan työhön ja uran alkuvaiheessa. Lisäksi tutkimuksessa pohditaan, millä tavoin organisaatiokulttuuri vaikuttaa työntekijöiden kokemuksiin kyseisistä ihanteista, vaatimuksista ja voimavaroista.

Tutkimuksen aineisto koostettiin neljästä puolistrukturoidusta haastattelusta, jotka analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Haastateltavat valittiin yhden asiantuntijaorganisaation sisältä.

Tulokset osoittavat, että nuorten työntekijöiden kokema työelämää leimaavat työn murros, kasvava epävarmuus sekä korkeat vaatimukset. Erityisesti jatkuva saavutettavuus ja itseohjautuvuus, kilpailun kiristyminen sekä itsensä markkinointi tunnistettiin keskeisiksi vaatimuksiksi. Nuorten mielikuvissa ihannetyöntekijä näyttäytyi lähes täydellisenä moniosaajana, johon kohdistetut odotukset ulottuivat myös henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja persoonallisuuden piirteisiin.

Nuorten kokemuksissa vaatimukset ja ihanteet kytkeytyivät riittämättömyyden tunteisiin, oman osaamisen jatkuvaan arviointiin sekä epävarmuuteen tulevasta. Organisaatiokulttuuri toimi keskeisenä rakenteena, joka voi joko vahvistaa ja normalisoida vaatimuksia tai toimia niitä tasapainottavana voimavarana.

Avainsanat: Työelämän vaatimukset, työelämän ihanteet, työhyvinvointi, organisaatiokulttuuri

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Työelämän vaatimukset	7
2.1	Työn murros, epävarmuus ja uudenlainen kuormittavuus	7
2.2	Työelämän vaatimusten ja voimavarojen teorioita	9
2.2.1	Työn vaatimusten ja voimavarojen malli JD-R	9
2.2.2	Voimavarojen säilyttämisen teoria COR	10
3	Organisaatiokulttuuri osana työhyvinvointia	12
3.1	Organisaatiokulttuurin määrittely	12
3.2	Asiantuntijaorganisaation erityispiirteet	13
3.3	Työuupumus ja burnout-kulttuuri	14
4	Nuoret aikuiset työelämässä	16
5	Tutkimuksen toteutus	18
5.1	Tutkimustehtävä	18
5.2	Aineiston hankintamenetelmät	18
5.3	Aineiston analyysimenetelmät	19
5.4	Laadullisen tutkimuksen luotettavuus, laatu ja eettisyys	21
6	Tulokset	23
6.1	Työelämän vaatimukset ja ihanteet nuorten työntekijöiden silmin	23
6.2	Nuorten työntekijöiden kokemuksia työelämän vaatimuksista ja ihanteista	28
6.3	Organisaatiokulttuurin rooli työelämän ihanteiden ja vaatimusten kokemuksissa	31
7	Pohdinta ja johtopäätökset	34
7.1	Työelämän kasvava epävarmuus ja kasautuvat vaatimukset	34
7.2	Ihannetyöntekijyys kuormitustekijänä	36

7.3	Organisaatiokulttuuri vaatimusten vahvistajana ja voimavarana	37
7.4	Nuorten työntekijöiden erityinen haavoittuvuus	38
7.5	Lopuksi	39
	Lähteet	42
	Liitteet	46

1 Johdanto

Työelämä on viime vuosikymmeninä kokenut merkittäviä muutoksia, jotka ovat muokanneet työn sisältöä ja vaatimuksia sekä työntekijyyden ihanteita. Perinteisestä fyysisestä työstä on siirrytty yhä enemmän tietotyöhön, jossa korostuvat henkinen kuormitus, jatkuva saavutettavuus ja itseohjautuvuus. Viime vuosina on kannettu huolta myös epävarmuuden kasvusta työelämässä. (Melin ja Saari 2019.)

Työn ja yhteiskunnan muutos on lisännyt työntekijöiden kokemaa psyykkistä kuormitusta, ja rasitus kohdistuu nykyään yhä enemmän jatkuvasti tietoa prosessoivaan henkiseen työntekijyyteen. Tämän päivän työhyvinvoinnin ongelmat liittyvätkin selvästi aiempaa enemmän henkiseen ja koettuun hyvinvointiin sekä mielenterveyden ja jaksamisen haasteisiin (Työterveyslaitos 2023, Melin ja Saari 2019). Erityisesti nuoret aikuiset kokevat työelämässä ristiriitaa ihanteiden ja oman jaksamisensa välillä (Karjalainen 2020).

Nykyisessä työelämässä ihanteiksi ovat nousseet jatkuva kehittyminen sekä nopea saavutettavuus, joustavuus, tehokkuus ja suuri sitoutuneisuus (Kiviranta 2010). Nämä ihanteet luovat mielikuvaa ideaalityöntekijästä, joka on lähes virheetön ja voivat aiheuttaa kokemuksia riittämättömyydestä, mikäli työntekijä kokee ideaalityöntekijän muottiin mahtumisen mahdottomaksi.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen nuorten asiantuntijaorganisaation työntekijöiden kokemuksia työelämän ihanteista ja ideaaleista sekä niihin liittyvistä paineista erityisesti työn mielekkyyden, työssä jaksamisen ja yleisemmin työhyvinvoinnin näkökulmista. Nuoriksi työntekijöiksi on tässä tutkimuksessa laskettu uransa alkuvaiheissa olevat 20–30-vuotiaat työntekijät.

Tutkimuksessa pyritään selvittämään, millaisina nuoret asiantuntijaorganisaation työntekijät näkevät ja kokevat muuttuman työelämän ihanteet ja vaatimukset. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, miten nämä vaatimukset muovaavat nuorten suhdetta työhön.

Tutkimuksessa pohditaan myös sitä, miten organisaatiokulttuuri ja työpaikan sisäiset toimintamallit voivat työntekijöiden kokemuksen mukaan vaikuttaa näiden ihanteiden ja vaatimusten välittymiseen.

2 Työelämän vaatimukset

Tässä luvussa käsitellään muuttuvan työelämän vaatimuksia. Viitekehyksessä hyödynnetään työn vaatimusten ja voimavarojen mallia JD-R sekä voimavarojen säilyttämisen teoriaa COR.

2.1 Työn murros, epävarmuus ja uudenlainen kuormittavuus

Työssä viihtymistä ja jaksamista on tutkittu jo aiemmin monipuolisesti, mutta työmaailman ainainen muutos ja erityisesti sen nykyinen murrosvaihe tekevät aiheesta jälleen ajankohtaisen. Työelämän ja -markkinoiden muutos itsessään ei ole poikkeuksellista, sillä työ on luonteeltaan dynaamista, aina kehittyvää ja elävää. Uutta tämänhetkisessä muutoksessa on kuitenkin sen nopea vauhti, sillä aiemmin muutosvaiheissa on totuttu maltilliseen tahtiin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 343.)

Työelämä on kokenut viime vuosikymmeninä muutoksia, jotka ovat muokanneet paitsi työn sisältöjä ja luonteita, mutta myös työn vaatimuksia ja työntekijyyden ihanteita. Työn epävarmuudesta keskusteltaessa voidaan erottaa kaksi linjaa; toinen liittyy työmarkkinoiden rakenteisiin, kuten työttömyysriskiin ja työuraan tai sen jatkuvuuteen kohdistuvaan epävarmuuteen. Toinen kuvaa työn pirstaloitumista subjektiivisena ilmiönä, minkä seurauksena yksilön tunne elämän hallinnasta ja kokemus työn ennustettavuudesta rikkoutuu (Pyöriä & Ojala 2012, 172).

Työmarkkinoiden muutosta ja työn rakenteellisen epävarmuuden kasvua ovat viime vuosina vauhdittaneet esimerkiksi globalisaatio, markkinatalouden muutokset, etätöiden lisääntyminen sekä maailmanpoliittiset tapahtumat (Sutela, Viinikka & Pärnänen 2024), sillä työmarkkinat seuraavat yhteiskunnan muita muutoksia ja talouden suhdanteiden kehitystä. Suomessakin työn epävarmuus on nähty talouden suhdanteita mukailevana ilmiönä (Saloniemi, Nummi & Virtanen 2023, 198). Epävarmuus voidaan nähdä erityisen vaikeasti hallittavana työn stressitekijänä, koska sen käsittelymahdollisuudet ovat niin rajatut (Kinnunen 2019).

Subjektiivista kokemusta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Yksi sitä selittävä tekijä on työn uusi luonne, joka liikkuu yhä vahvemmin fyysisestä työstä tietotyöhön. Näin ollen itseohjautuvuus, jatkuva kehittyminen, suuren tietomäärän käsittely ja uusiin haasteisiin vastaaminen korostuvat aiempaan verrattuna. (Melin ja Saari 2019.) Uutta työn luonnetta voidaan kuvata tietynlaisena jatkuvana päivitysvalmiudessa elämisenä, joka ei toisaalta tarjoa

mitään takeita siitä, että työhön sitoutumisesta koskaan palkittaisiin pysyvyydellä ja varmuuden tunteilla (Pyöriä & Ojala 2012, 173).

Kysymykseksi nousee se, miten muutos- ja epävarmuustekijät vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin, jaksamiseen ja kokemukseen vaatimuksista. Tutkimukset ovat lähes poikkeuksetta todenneet työn epävarmuuden negatiiviseksi ilmiöksi työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Tämä ilmenee esimerkiksi määräaikaistyösuhteita tarkasteltaessa. Määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät oirehtivat tutkitusti enemmän kuin pysyvissä työsuhteissa olevat ja sairastuvuuden on todettu olevan sitä suurempaa, mitä epävakaampi heidän työsuhteensa on. Poissaolot työstä jäävät kuitenkin vähäisemmiksi kuin pysyvissä työsuhteissa olevilla työntekijöillä. (Kinnunen, Mäkikangas & Nätti 2011, 109.) Tätä ristiriitaa voidaan selittää esimerkiksi sillä, että määräaikaiset työntekijät eivät uskalla epävarmuuden vuoksi jäädä kotiin sairaanakaan. Onkin havaittu, että työssä koetulla epävarmuudella voi olla jopa haitallisempia terveysvaikutuksia kuin työttömyydellä (Kinnunen 2019).

Tämän päivän työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät kokonaisuudessaan selvästi aiempaa enemmän henkiseen ja koettuun hyvinvointiin sekä mielenterveyden ja jaksaminen haasteisiin (Melin ja Saari 2019). Esimerkiksi Tilastokeskuksen tekemässä työolotutkimuksessa hätkähdytti vuonna 2018 jaksamisongelmien ja psyykkisten oireiden merkittävä lisääntyminen. Tuolloin yli puolet palkansaajista raportoi kokevansa vakavan työuupumuksen selvänä vaarana tai ainakin ajattelevansa sitä säännöllisesti. Vaikka tuorein työolotutkimus (2023) on toteutettu eri tavalla, ei kuva tulosten pohjalta näytä edeltäjäänsä valoisammalta. (Sutela, Viinikka & Pärnänen 2024.)

Nykyisestä työelämästä voidaan tunnistaa vallitsevia käsityksiä siitä, millainen työntekijä on ideaali. Tällaiset ihanteet eivät synny tyhjiössä, vaan liittyvät laajempiin työelämän muutoksiin, kuten tietotyöhön siirtymiseen sekä epävarman työmarkkinatilanteen tuomaan kilpailun korostumiseen. Näihin ihanteisiin liitetään usein esimerkiksi korkea sitoutuminen työhön, tehokkuus, jatkuva kehittyminen, itseohjautuvuus sekä jousto kaikkiin työn vaatimuksiin. Erityisesti nuoriin työntekijöihin kohdistuu työelämässä paljon ihanteita ja oletuksia, joihin vastaamiseen ei ole ehditty lyhyen työuran aikana kerätä riittävästi taitoja, kokemusta ja resursseja (Kiviranta 2010, 16). Tällaiset odotukset voivat muovata työntekijöiden käsityksiä työelämästä sekä vaikuttaa siihen, millaisia paineita työntekijät kokevat suoriutumisestaan ja toisaalta omasta identiteetistään. Ristiriitaiset tai liian korkeat

odotukset tunnistetaan stressille altistavaksi työn vaatimustekijäksi (Bakker & Demerouti 2007).

2.2 Työelämän vaatimusten ja voimavarojen teorioita

2.2.1 Työn vaatimusten ja voimavarojen malli JD-R

Työelämän vaatimusten ja työntekijän hallinnan välisiä suhteita on tarkasteltu tutkimuksissa jo pitkään. Kiinnostus teemoihin on pysynyt yllä, vaikka työelämä ja siellä koetut vaatimukset ovatkin kokeneet muutoksia vuosien varrella. 1980-luvulla ja 1990-luvun alkupuolella työstressitutkimus oli suosittua ja alan tutkijat loivat kukin omia stressimallejaan, joissa erillisiä yksilöllisiä tekijöitä ja niiden oletettuja yhteyksiä esiteltiin monimutkaisissa muodoissa (Kinnunen 2019, 222). Robert Karasek esitti kuitenkin jo vuonna 1979 uraauurtavan työn vaatimukset–hallinta -mallin (Job Demand-Control JD-C), joka pohjautui muista moniulotteisista malleista poiketen kahteen selkeään tekijään: työn hallintaan ja työn vaatimukseen. Mallin mukaan työn kuormittavuus kasvaa erityisen runsaaksi silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeat ja samalla työntekijällä on vähän päätösvaltaa tai vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä (Karasek, 1979). Tämä yhdistelmä lisää psyykkistä kuormitusta ja uupumuksen riskiä. Malli innoittaa edelleen työelämän stressitutkimusta (Kinnunen 2019, 223) ja tarjoaa hyödyllisiä näkökulmia siihen, miksi tietyt työtehtävät ja organisaatorakenteet voivat olla erityisen kuormittavia nuorille aikuisille, jotka vastaavat työelämän korkeisiin suoritus- ja kehittymisodotuksiin.

Nykypäivän tutkimusta innoittavat monimuotoisemmat mallit, joista tunnetuin on Karasekin teoriaan pohjautuva työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Job Demands-Resources, JD-R) (Bakker & Demerouti 2007). Malli huomioi työn ominaisuuksia JD-C-mallia laajemmin ottamalla käsittelyyn työn kuormittavien tekijöiden lisäksi myös työn tarjoamat voimavarat. Työn vaatimukset kuvataan mallissa sellaisina työn fyysisinä, psykologisina, sosiaalisina tai organisatorisina ominaisuuksina, jotka vaativat energiaa kuluttavia ponnisteluja ja siksi kuormittavat työntekijää. Työn voimavarat puolestaan ovat sellaisia työn ominaisuuksia, jotka auttavat työtavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ja mahdollistavat henkilökohtaisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen työssä. (Seppälä & Hakanen 2017.)

JD-R-mallin mukaan työn vaatimukset (esimerkiksi aikapaineet, ihmissuhdekonfliktit, ristiriitaiset odotukset) voivat olla stressille altistavia ja täten pahoinvointiin ja uupumukseen johtavia tekijöitä. Työn ja työpaikan tarjoamat voimavarat (esimerkiksi tuki, palautuminen ja mahdollisuus oppimiseen) puolestaan voivat tasapainottaa kuormitusta ja edistää työntekijän hyvinvointia ja sitoutumista. (Bakker & Demerouti 2007.) JD-R-malli on ollut viimeaikaisessa työhyvinvointitutkimuksessa erityisen suosittu joustavuutensa vuoksi, sillä malli ei määrittele valmiiksi, millaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja tulisi milloinkin ottaa huomioon (Kinnunen 2019, 224). Malli onkin hyvin sovellettavissa nuorten aikuisten kokemusten tarkasteluun, sillä se huomioi sekä yksilölliset että organisaation tasolla ilmenevät tekijät, jotka vaikuttavat työn mielekkyyteen ja työntekijöiden jaksamiseen. Malli ei siis rajoita työntekijöiden kokemusmaailmaa tiettyihin tekijöihin.

2.2.2 Voimavarojen säilyttämisen teoria COR

Työn kuormittavuutta ja voimavaroja voidaan tutkia myös Hobfollin (2011a (alkuperäinen teoria vuodelta 1989)) voimavarojen säilyttämisen mallin kautta (Conversation of resources theory, COR). Teorian mukaan yksilön voimavarat käsittävät ne esineet, olosuhteet ja tilat, joita yksilöt pitävät arvokkaina. Nämä voimavarat jaetaan henkilökohtaisiin, sosiaalisiin ja rakenteellisiin voimavaroihin. Työn voimavaroilla viitataan työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin, jotka edistävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä sekä lieventävät työn vaatimuksien rasitusta (Schaufeli & Bakker 2004, 296). COR-teorian perusajatus on, että yksilöt ja ryhmät pyrkivät hankkimaan, ylläpitämään, vaalimaan ja suojelemaan näitä arvokkaina pidettyjä voimavaroja (Demerouti 2025). Voimavarat ovat asioiden aikaansaamisen ja työn tavoitteiden saavuttamisen kannalta tarpeellisia, mutta lisäksi jo itsessään arvokkaita työntekijän hyvinvoinnin ja työn kuormituksen minimoinnin kannalta (Schaufeli & Bakker 2004, 296). Mallin mukaan työn voimavarat toimivat suojaavina tekijöinä, eli vaimentavat työn vaatimusten negatiivista vaikutusta hyvinvointiin.

Vaikka yksilölliset tekijät ja kokemukset muovaavat sitä, millaisia asioita yksilö pitää itselleen tärkeinä voimavaroina, on teoriaa tarkasteltaessa huomioitava myös kulttuurillisen kontekstin merkitys (Hobfoll 2011b, 128). Ihmisten käyttäytyminen ja arvomaailma heijastavat suurimmissa määrin sitä ympäristöä ja ajanjaksoa, jossa he elävät. Tämän

seurauksena yksilöt ylläpitävät, vaalivat ja suojelevat niitä sosiaalisia ja yhteiskunnallisia rakenteita, jotka ympäröivissä yhteisöissä nähdään yleisesti tärkeinä ja arvokkaina (Hobfoll 2011b, 128.) Esimerkiksi työkontekstia tarkasteltaessa voidaan tunnistaa tekijöitä, jotka yleisesti mielletään voimavaroja suojeleviksi. Stressiä ja kuormitusta puolestaan syntyy eritoten tilanteissa, joissa voimavaroja uhataan tai niitä menetetään.

Hobfoll (2011a) laajensi COR-teoriaa huomioimaan sen, etteivät voimavarat ole irrallisia toisistaan vaan muodostavat toisiinsa kytkeytyviä verkostoja niin yksilön kuin ryhmien tai organisaatioidenkin tasolla. Näin ollen hyvinvointia tukevien olosuhteiden luominen lisäävät voimavarojen syntymisen ja säilymisen todennäköisyyttä. Työkontekstissa nämä olosuhteet voivat tarkoittaa esimerkiksi joustavien työjärjestelyjen, taitojen kehittämisen sekä runsaan sosiaalisen tuen mahdollistamista.

Koska voimavarat ovat toisiinsa kytkeytyviä ja keskinäisriippuvaisia, voivat pitkäaikaiset stressitekijät tai tuen puute kuluttaa myös yksilön muita voimavaroja (Demerouti 2025). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että ympäristön rakenteelliset puutteet, kuten esimerkiksi vahingoittava organisaatiokulttuuri, voivat tuhota myös yksilön henkilökohtaisia voimavaroja. Koska yksilön voimavarojen puute itsessään altistaa työstressille (Hobfoll 2011a), lisää henkilökohtaisten voimavarojen heikentyminen työssä koettua kuormitusta entisestään aiheuttaen työpahoinvoinnin kierteen.

3 Organisaatiokulttuuri osana työhyvinvointia

Tässä luvussa käsitellään organisaatiokulttuuria ja sen merkitystä työssä jaksamisessa sekä työn vaatimusten ja ihanteiden muodostumisessa. Alaluvussa 3.2. käsitellään asiantuntijaorganisaation erityispiirteitä ja alaluvussa 3.3. pohditaan lisäksi työuupumukseen johtavia organisaatiokulttuurillisia tekijöitä.

3.1 Organisaatiokulttuurin määrittely

Organisaatioilla on tunnistettu olevan oma sisäinen todellisuutensa, joka ohjaa ihmisten valintoja, ajattelua ja käyttäytymistä. Tätä näkökulmaa ja vaikeasti mitattavaa sisäistä todellisuutta alettiin 1980-luvun organisaatiotutkimuksessa kutsua kulttuuriksi (Harisalo 2008, 264).

Organisaatiokulttuuri koostuu suhteellisen pysyvistä tavoista, käytänteistä, uskoista, perinteistä ja arvoista, jotka organisaation jäsenet jakavat keskenään (Lämsä & Hautala 2005, 176). Organisaatiokulttuuri kuvaa myös sitä, miten organisaatiossa ratkaistaan sekä sisäisiä ongelmia että asiakkaisiin, toimittajiin ja toimintaympäristöön liittyviä haasteita (Claver, Llopis, Gonzalez & Gasco 2001). Yhteisön jäsenet siis tarkastelevat prosesseja, käytänteitä ja rakenteita organisaatiokulttuurin varassa ja uusien jäsenten oletetaan sopeutuvan jo olemassa olevaan kulttuuriin (Harisalo 2008, 265). Tällöin uusien työntekijöiden voidaan kuvailla päässeensä ”talon tavoille”. Kyseinen sanonta onkin hyvin organisaatiokulttuurin luonnetta kuvaava ja organisaatiokielessä vakiintunut ilmaus.

Organisaatiokulttuuri rakentaa hallitsevia ajattelu- ja toimintatapoja, jotka voivat vaikuttaa työntekijöihin niin syvällä, etteivät he välttämättä osaa edes kertoa käytöksensä perusteita. Vahva kulttuuri ilmeneekin ennen kaikkea ihmisten luonnollisena ja yleisesti hyväksyttävänä tai normaalina pidettynä toimintana. (Harisalo 2008, 265.) Kuusela (2015) kuvaa kulttuurin sulautuvan osaksi yksilön omaa toimintatapaa niin, että voi olla haastavaa erottaa, mikä osio toiminnasta on yksilön ja mikä puolestaan kulttuurin innoittamaa.

Organisaatiokulttuurin ytimessä ovatkin normit sekä niihin yhdistetyt tunteet ja sosiaalinen arvostus (Kuusela 2015). Vaikka näitä elementtejä on usein vaikea konkreettisesti tunnistaa tai nimetä, on niillä suuri asema organisaatioiden toiminnassa. Normit kertovat

työkontekstissa esimerkiksi sen, millaisia odotuksia organisaatiossa on, mitä asioita pidetään tärkeänä ja millaisia ihanteita tai vaatimuksia työnteolle asetetaan. Organisaatiokulttuurin tunnistetaan olevan merkittävässä osassa työn vaatimuksia ja voimavaroja pohdittaessa. Hobfoll (2011a) esitti COR-teoriaa jalostaessaan, että myönteinen organisaatiokulttuuri lisää työntekijöiden resursseja ja ehkäisee niiden ehtymistä, kun taas epäotollisena pidetty työympäristö voi johtaa resurssien menetykseen ja kuormituksen kasaantumiseen.

Organisaatiokulttuuritutkimus on aktiivista ja uusia julkaisuja aiheesta tehdään runsaasti. Vaikka organisaatiokulttuurin merkitys työntekijöiden jaksamiseen tiedetään, on sen yhteyksiä työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen tutkittu vähemmän kuin esimerkiksi organisaatiokulttuurin vaikutuksia organisaatioiden tuottavuuteen.

3.2 Asiantuntijaorganisaation erityispiirteet

Asiantuntijaorganisaatiosta puhuttaessa tarkoitetaan johonkin palveluun erikoistunutta yritystä, jonka tulonlähde on oman osaamisen myyminen ja jonka työntekijöistä valtaosa on asiantuntijoita (Sveiby 1990, 36). Asiantuntijuudelle on hankala löytää yhtä yksiselitteistä määritelmää, koska se on osin subjektiivinen ja tilannekohtainen käsite. Heilmanin (2022, 280-281) mukaan asiantuntijuutena voidaan pitää pätevyyttä, johon sisältyy runsaasti keskeistä osaamista suhteessa tiettyyn tehtävään tai tavoitteeseen. Asiantuntija on näin ollen henkilö, joka on saavuttanut omalla osaamisalallaan yleistä tasoa huomattavasti syvemmän tietämyksen tai taitotason.

Asiantuntijaorganisaatiossa työskentelyyn liitetään monia erityislaatuisia vaatimuksia. Asiantuntijuus yhdistyy vahvasti esimerkiksi muutokseen sekä jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen. Heilmanin (2022, 280) mukaan asiantuntijuus on pääomaa, joka vanhenee nopeasti, ellei siitä pidetä huolta tasaisesti kehittymällä. Asiantuntijaorganisaatio voidaankin ominaispiirteiltään tunnistaa kehittymisen, tiedon, johtajuuden ja oppimisen ympäristöksi, jossa jatkuvat muutokset ja monimutkaiset ongelmat haastavat työntekijöitä usein (Heilman 2022, 282-283).

Asiantuntijaorganisaatioissa henkilöstön osaaminen on keskeinen resurssi, sillä organisaation arvo perustuu pitkälti työntekijöiden pätevyyteen. JD-R mallin mukaan työn vaatimukset,

joita asiantuntijatyöstä on tunnistettavissa runsaasti, voivat johtaa työntekijän uupumukseen ja siten tehottomuuteen erityisesti voimavarojen ollessa puutteellisia (Bakker & Demerouti 2007). Sekä työntekijöiden hyvinvoinnin että organisaation menestyksen kannalta on siis keskeistä, että asiantuntijaorganisaatioissa työntekoa ja työntekijöitä tuetaan kannustavan organisaatiokulttuurin keinoin (Heilman 2022, 282).

Svelby (1990, 16) on tunnistanut organisaatiokulttuurillisia tekijöitä, jotka ennustavat ja tukevat asiantuntijaorganisaation menestystä. Hän listaa näiksi menestystekijöiksi esimerkiksi johdon aktiivisen osallistumisen, työntekijöiden kehittämiseen investoinnin sekä selkeän tavoitteiden ja toimintatapojen määrittelyn. COR-mallin (Hobfoll 2011a) kautta voidaan huomata, että tämänkaltaisten organisaatiokulttuurin piirteiden on tunnistettu suojelevan yksilöiden ja yhteisöjen voimavaroja. Näin ollen työntekijöiden resursseja säästyy enemmän asiantuntijatyön luonteenomaisiin vaatimuksiin vastaamiseen. Kaikkiaan onkin tunnistettu, että organisaatiossa vallitsevat lujat rakenteet ja vahva kulttuuri ovat olennaisia tekijöitä asiantuntijaorganisaation menestyksen kannalta (Svelby 1990, 16).

3.3 Työuupumus ja burnout-kulttuuri

Organisaatiokulttuurin merkitystä työhyvinvointiin voidaan tarkastella esimerkiksi tutkimalla sen yhteyttä työuupumukseen. Työuupumus eli burnout on käsitteenä tunnettu jo vuodesta 1974, kun psykoterapeutti Herbert Freudenberger rakensi kuvauksen perustuen omakohtaiseen kokemukseensa (Hillert, Albrecht & Voderholzer 2020). Työuupumusta on tästä asti käsitelty intensiivisesti työelämä tutkimuksessa ja sen rooli työhyvinvointikeskustelussa on merkittävä. Käsitteelle on luotu vuosien saatossa yli 140 määritelmää (Hillert, Albrecht & Voderholzer 2020), mutta yleisen käsityksen mukaan työuupumuksella tarkoitetaan pitkittynyttä reaktiota työn kroonisiin stressitekijöihin, ja sitä määrittävät kolme ulottuvuutta: syvä väsymys (exhaustion), kyynisyys (cynicism) ja tehottomuus (inefficacy) (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Edú-Valsania, Laguía ja Moriano (2022) korostavat, ettei työuupumus ole yksilöllinen ongelma, vaan seurausta työn tietyistä piirteistä. Näihin työuupumusta edistäviin organisaatiokulttuurin piirteisiin voidaan viitata käsitteellä burnout-kulttuuri. Työuupumuksen ja kulttuurin yhteys on aiemmin tunnistettu ja sitä on tutkittu laajasti (Raiger 2005). Burnout-

kulttuurilla tarkoitetaan tässä tutkielmassa sellaista ympäristöä ja käytöstä, joka edistää burnoutiin johtavia tekijöitä. Piirteinä tällaisesta ympäristöstä voidaan nähdä esimerkiksi jatkuvan kiireen ja stressin sekä oman jaksamisen uhraamisen ihannointi.

Burnout-kulttuurin käsitettä sellaisenaan ei ole hyödynnetty vielä laajasti tutkimuskirjallisuudessa, mutta se on jo noussut osaksi työelämää ja organisaatiokulttuuria koskevaa yhteiskunnallista keskustelua. Esimerkiksi Stark, Carnahan ja Kerr (2023) määrittelevät burnout-kulttuurin (burnout culture) tilaksi, jossa päättymätön, liian vaativa ponnistelu ja stressi muodostuvat organisaation normiksi. Tällöin työntekijän arvo ja identiteetti rakentuvat omien voimavarojen ylittymisen varaan ja liiallisesta työnteosta tulee moraalisesti latautunut hyve.

Organisaatiokulttuurin vaikutuksia voi olla vaikeaa konkretisoida (Kuusela 2015), mutta burnout-kulttuuri voidaan tunnistaa esimerkiksi sellaisena ympäristönä, jossa työpaikoilla ihannoidaan ylittöiden tekoa ja kaikkiin pyyntöihin joustamista, vaaditaan jatkuvaa tavoitettavissa oloa tai kehuskellaan muutaman tunnin yönillä ja sillä, ettei taukoja ehditä pitämään. JD-R-mallin mukaan tällaiset organisaatioissa muodostuneet vaatimukset voivat johtaa pahoinvointiin, joka voi johtaa työuupumukseen (Bakker & Demerouti 2007).

4 Nuoret aikuiset työelämässä

Siirtymä työelämään on nuorille aikuisille usein keskeinen tavoite ja elämänkulun kannalta ratkaiseva vaihe, jossa yksilö rakentaa käsitystä itsestään työntekijänä ja ammatillisena toimijana (Määttä & Westerback 2022, 23). Ammatilliseen asemaan vaikuttamisen lisäksi kerrytetyt kokemukset koskettavat nuoria myös henkilökohtaisella tasolla ja ovat identiteettiä rakentavia osatekijöitä. Alkavaan uraan liittyviä epävarmuustekijöitä on kuitenkin runsaasti. Nuorten siirtymiä työelämään on tutkimuksissa kuvattu usein pitkittyneiksi, epälineaariksi ja heidän asemansa työmarkkinoilla nähdään epävakaana. Nuorten työelämän alkuvaiheissa epävarma ja prekaari työ on siis tunnetusti tyypillistä. (Määttä & Westerback 2022, 23.)

Nuoret aikuiset asettuvat näin ollen erityisen haavoittuvaan asemaan jo valmiiksi epävarmassa työmarkkinatilanteessa. Epävarman työllisyystilanteen aiheuttamat turvattomuuden ja riippuvuuden kokemukset herättävät nuorissa tutkitusti riittämättömyyden ja päätöskyvyttömyyden tunteita, jotka leviävät pitkälle tulevaisuuden näkymiin (Bone 2019). Voidaankin pohtia, miten työelämään siirtyminen epävarman työmarkkinatilanteen keskellä vaikuttaa perustavanlaatuisesti nuorten työntekijöiden kokemuksiin ja tunteisiin.

Työterveyslaitoksen tuoreimman Miten Suomi voi? -tutkimuskoosteen mukaan nuoremmilla työntekijöillä on keskimäärin vanhempia työntekijöitä vähemmän kokemusta pätevydestä, myönteisten tulosten näkemisestä, itsenäisten päätösten tekemisestä ja yleisesti toivosta työmarkkinoilla (Suutala, Hakanen & Kaltiainen 2025). Myös esimerkiksi taloudellisten ja työelämässä kerrytettyjen sosiaalisten resurssien määrän voidaan olettaa olevan nuorilla vanhempaa ikäluokkaa vähäisempiä. COR-teorian kautta on siis huomattava, etteivät nuoret ihmiset keskimäärin ole ehtineet kerätä kovin paljon resursseja eli voimavaroja hyvinvointinsa tueksi (Hobfoll 2011). Ne nuoret, joilla esimerkiksi sosiaaliset ja taloudelliset resurssit ovat vähäisiä, kärsivät kaikkein eniten pysyvien työsuhteiden ja tasaisen etenemisen rikkoutumisesta (Määttä & Westerback 2022, 24).

Työelämässä nuoruuteen ja nuoriin liitetään paljon ikään liittyviä odotuksia, vaatimuksia ja roolivelvoitteita. Nuorten toivotaan tuovan työyhteisöön esimerkiksi uutta tietoa, laaja-alaisuutta ja luovuutta. Nuorilta odotetaan myös työelämätaitojen hallintaa, vaikka ikä ja sen myötä vähäinen kokemus eivät vielä niitä mahdollistakaan. (Kiviranta 2010, 16-17.) Esimerkiksi itseohjautuvuutta ja kykyä kantaa vastuuta omasta työstään odotetaan nuorilta

usein jo työuran alussa, vaikka asema työmarkkinoilla on epävarma ja vaikutusmahdollisuudet rajalliset. Nuorten työntekijöiden harteille asettuukin paljon paineita jo uran alkuvaiheissa ja työelämän vaatimukset nousevat täten korkeiksi. Tällä hetkellä vaatimukseen liittyvä stressi ja mielenterveyden haasteet leimaavat nuorten aikuisten työelämään liittyviä ajatuksia (Schroth 2019, 10).

Vaatimuksista huolimatta nuorilla aikuisilla on myös vahva toive siitä, että työ olisi heidän omien arvojensa mukaista. He odottavat työltä ja työnantajalta esimerkiksi inhimillisyyttä, joustavuutta, yhdenvertaista kohtelua ja sosiaalisen vastuun edistämistä (Schroth 2019). Nuoret aikuiset toivovat saavuttavansa työelämässä aseman, jossa työnteko on heidän omien arvojensa mukaista (Lev 2022, 332). Korkeiden vaatimusten ja vahvojen arvopohjien kohdatessa nuoret aikuiset kokevat muita ikäryhmiä useammin ristiriitaa niiden välillä (Karjalainen 2020). Arvoristiriitojen kohtaaminen on tunnistettu kuormitustekijäksi, joka lisää työssä väsymistä ja vähentää työhön sitoutumista (Borgman & Packalen 2002, 26). Henkinen uupumus ja psyykkiset oireet työssä ovatkin yleisimpiä nuorilla, 23–34-vuotiailla työntekijöillä (Sutela, Viinikka & Pärnänen 2024).

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää, millaisina nuoret työntekijät kokevat työelämän vaatimukset ja miten nämä vaatimukset muovaavat heidän suhdettaan työhön. Tavoitteena on ymmärtää, miten työntekijät kokevat näiden ihanteiden, vaatimusten ja paineiden vaikuttavan omaan työssä jaksamiseen, viihtymiseen sekä työn mielekkyyteen ja motivoivuuteen.

Tutkimuksessa pyritään myös hahmottamaan, miten työpaikkakulttuuri ja organisaation sisäiset toimintamallit voivat työntekijöiden kokemuksen mukaan vaikuttaa työssä koettuihin ihanteisiin, vaatimuksiin ja paineisiin. Tavoitteena on selvittää näiden piirteiden merkitystä sille, miten nuoret rakentavat suhdettaan työhön ja millaisia merkityksiä he antavat työssä menestymiselle ja itsensä kehittämiselle uran alkuvaiheessa.

Tutkimuskysymykset kattavat kolme osa-aluetta, joiden avulla aihetta voidaan lähestyä kattavasti ja monipuolisesti. Nämä ovat yksilön kokemukset ja käsitykset, niiden vaikutukset yksilöön sekä yksilöä ympäröivät resurssit ja kontekstit. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisina nuoret asiantuntijaorganisaation työntekijät näkevät muuttuvan työelämän vaatimukset ja ihanteet?
2. Millaisia kokemuksia nuorilla on työelämän vaatimuksista ja ihanteista?
3. Miten nuoret työntekijät kokevat työpaikkakulttuurin ja organisaation käytäntöjen muokkaavan kokemuksia työelämän ihanteista ja vaatimuksista?

5.2 Aineiston hankintamenetelmät

Tutkimus suoritettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on ymmärtää tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien yksittäisten henkilöiden näkökulmasta. Pyritään siis selvittämään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ajatuksia, kokemuksia, tunteita sekä merkityksenantoja ilmiölle. (Juuti ja Puusa 2020, 9). Koska olen kiinnostunut haastateltavien

subjektiivisista kokemuksista, ovat laadulliset menetelmät sopivimpia tutkimuksen suorittamiseen.

Aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Haastattelu menetelmänä tarjoaa haastateltaville mahdollisuuden avata kokemuksiaan omin sanoin. Puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä viitataan siihen, ettei haastateltavalle ole valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan hän saa vastata kysymyksiin omin sanoin (Eskola ja Suoranta 1998, 86). Teemahaastattelu puolestaan on laadullisen tutkimuksen menetelmä, jossa haastattelun aihealueet eli teemat ovat etukäteen määriteltyjä, mutta haastattelijalla on muuten vapaampi toteutusmuoto; kysymysten tarkkaa muotoa tai järjestystä ei ole etukäteen määritelty (Eskola ja Suoranta 1998, 86). Näin tutkija kykenee ohjaamaan haastattelua ilman, että hän kontrolloi sitä kokonaan. Tällöin ihmisten omat tulkinnat ja asioille annetut merkinnät pääsevät vapaasti esille haastattelussa. (Puusa 2020, 112.) Teemahaastattelussa on tärkeää, että tutkija on itse perehtynyt haastattelun teemoihin, jotta hän kykenee ymmärtämään haastateltavien vastauksia ja pystyy siten johdattelemaan keskustelua tutkimuskysymysten kannalta mielekkäisiin aiheisiin (Puusa 2020, 113). Tässä tutkielmassa haastattelun teemat pohjautuivat tutkimuskysymyksiin sekä tutkielman teoreettiseen viitekehykseen.

Haastateltavat henkilöt (4) etsittiin yhden asiantuntijaorganisaation sisältä ja heidät valittiin harkinnanvaraisella otannalla. Harkinnanvarainen otanta suoritettiin, koska haastateltavien lukumäärä on pieni ja aineiston riittävyden kannalta sillä pyrittiin varmistamaan, että haastateltavilla on aiheesta riittävästi kokemusta. Haastattelut toteutettiin vuoden 2026 helmi- ja maaliskuussa etäyhteydellä videopuheluiden välityksellä. Haastatteluista otettiin tallenteet, joista tehtiin litteroinnit. Litteroidut tekstiaineistot anonymisoitiin ja talletettiin mahdollisia tulevia tutkimuksia varten. Alkuperäiset nauhoitteet poistettiin.

5.3 Aineiston analyysimenetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysillä on tavoitteena luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Aineistoa tiivistetään kuitenkin samalla informaatioarvoa kasvattamalla, kun hajanaisista aineistoista pyritään luomaan selkeää ja mielekästä. (Eskola ja Suoranta 1998, 137.) Analyysillä pyritään siis kuvailemaan,

tulkitsemaan ja ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä, jotta siitä voidaan luoda rikas ja perusteltu tulkinta (Juuti ja Puusa 2020, 143-144).

Tutkimuksen analysointi aloitettiin haastatteluista saadun aineiston litteroinnilla ja anonymisoinnilla, eli puheen purkamisella kirjoitettuun muotoon ja aineistosta tunnistettavien henkilötietojen poistamisella. Tämän jälkeen aineisto teemoiteltiin syvempää analyysia varten. Tutkielman liitteistä löytyy esimerkki aineiston teemoittelusta (taulukko 1).

Teemoittelu on tutkimuksessa hyödynnettävä laadullisen tutkimuksen menetelmä, jonka tavoitteena on löytää toistuvia aiheita, käsityksiä ja ilmiöitä, joiden avulla voidaan jäsentää hajanainen aineisto tutkimuskysymyksiä koskeviksi merkityksellisiksi kokonaisuuksiksi (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 93). Aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja, joiden esiintymistä ja ilmenemistä aineistoissa sitten vertaillaan ja tutkitaan (Eskola ja Suoranta 1998, 174). Lopulta tarkoituksena on löytää kustakin teemasta aineksia, joiden perusteella voidaan vastata tutkielman kysymyksiin (Juuti ja Puusa 2020, 170).

Teemoittelu perustuu analyysin syvään tuntemiseen ja aineiston ja teorian yhdistelmään ja vaatii onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta (Eskola ja Suoranta 1998, 175).

Teemat eivät ole tässä tutkielmassa valmiiksi määriteltyjä kategorioita, vaan syntyivät dialogissa aineiston ja teorian välillä (Puusa ja Juuti 2020, 165).

Sisällönanalyysi tuotettiin tutkielmassa teoriaohjaavasti eli abduktiivisesti. Analyysimuodossa on kyse päättelystä ja pohdinnasta, jossa yhdistellään kerättyä aineistoa ja valmiita teoreettisia malleja tai käsitejärjestelmiä (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 110). Lähestymistavassa teoria toimii analyysin tukena, mutta analyysi ei perustu suoraan valmiin teorian testaamiseen tai todentamiseen, vaan aineistolla itsellään on suuri rooli. Tulokset rakennetaan aineistolähtöisen analyysin tavoin aineistosta, mutta aiempi teoria tai tutkimustieto voi ohjata ja tukea tulkintaa. Aiempi tieto voi tässä analyysimallissa auttaa avaamaan uusia näkökulmia ja tunnistamaan olennaisia nostoja (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 109).

Uuden aineiston syvä tarkastelu ja tulkinta voi tuottaa myös uutta ymmärrystä ja haastaa jo olemassa olevan teoriakehyksen rajoja (Koski 2020, 170), kun haastateltavat voivat kuvata tarkasteltavia teemoja ja elementtejä omalla tavallaan ja tyylillään ilman teoreettisen kehyksen asettamia rajoja. Teoriaohjaavassa analyysissä edetään alkuun aineistolähtöisesti,

mutta analyysin loppuvaiheissa teoreettinen viitekehys tuodaan tukemaan pohdintaa ja ohjaamaan sitä, mitä aineistosta etsitään.

Tutkielman analyysissa siis hyödynnettiin selkeää aiempaa teoreettista kehystä, mutta ensisijaisesti haluttiin selvittää haastateltavien aitoja kokemuksia ja tuntemuksia ilman rajoitteita tarkasta teorialähtöisyyden kehyksestä. Tavoitteena ei ollut suoranaisesti täydentää tai testata aiempia teorioita, mutta analyysimalli mahdollistaa yhtä aikaa sekä haastateltavien rehellisen kuulemisen että aiempien teorioiden ja käsitejärjestelmien tarkastelun uudessa kontekstissa (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 112).

5.4 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus, laatu ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen laatuun liittyviä kysymyksiä ja keskusteluja voidaan tiivistää kolmeen toisiinsa kytkeytyvään käsitteeseen. Nämä käsitteet ovat uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. (Juuti ja Puusa 2020, 175.) Käsitteet ovat abstrakteja ja moniulotteisia, mutta selvää on, että ne toimivat tukipilareina tutkimukselle ja yhdenkin heikkous voi vaikuttaa tutkimuksen laatuun merkittävästi (Juuti ja Puusa 2020, 175).

Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, miten tutkimuksen kohteena olevat henkilöt, muut tutkijat ja suurempi yleisö hyväksyvät tutkimuksen tulokset ja sen tutkimusprosessin.

Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija pystyy uskottavin perustein vakuuttamaan lukijan lähestymistavoistaan ja tutkimuksen toteutuksesta. Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita koko tutkimuksen suorittamisen ajan ja pyrkii tuottamaan hyviä asioita tutkimuksen kohteena oleville ihmisille. (Juuti ja Puusa 2020, 175.)

Eri koulukuntien näkemykset hieman vaihtelevat, mutta tunnistettavissa on yleisiä periaatteita luotettavan laadullisen tutkimuskäytännön toteuttamiselle. Näitä ovat esimerkiksi omien valintojen arvioiva tarkastelu, tutkimusta ohjaavien sääntöjen tuntemus ja luotettavuuskriteerien omaksuminen (Aaltio ja Puusi 2020, 177). Tutkimuksen toteutuksessa on huomioitu laadullisen tutkimuksen merkittäviä luotettavuuskriteereitä, joita ovat aineistojen merkittävyys ja riittävyys sekä analyysin kattavuus, arvioitavuus ja tutkimuksen toistettavuus (Eskola ja Suoranta 1998, 214).

Tämän tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää sitä, että haastateltavia oli vain neljä ja kaikki heistä valittiin saman asiantuntijaorganisaation sisältä. Aineisto on siis siltä osin niukka ja homogeeninen, mikä heikentää tutkimuksen yleistettävyyttä. Tätä niukkuutta pyrittiin kompensoimaan laajoilla haastatteluilla. Haastateltaviksi valittiin harkinnanvaraisella otannalla henkilöitä, joilla tiedettiin olevan aiheesta riittävästi kokemusta. Tutkimus tarjoaa rajoitteistaan huolimatta arvokasta tietoa ja syvää ymmärrystä yksilöiden kokemuksista työelämässä sekä linjaa myös mahdollista suuntaa jatkotutkimukselle.

Tutkimuksessa noudatettiin EU:n yleistä tietosuojaa-asetusta. Tutkimusta varten laadittiin tietosuojailmoitus, joka lähetettiin tutkimukseen osallistuneille. Tietosuojailmoitus löytyy tutkielman liitteistä (liite 1). Tutkimukseen osallistuminen oli kaikissa vaiheissa täysin vapaaehtoista ja haastattelujen sisällöt on tutkielmassa anonymisoitu. Kaikilta haastateltavilta saatiin suullinen suostumus haastattelujen nauhoittamiseen ja tallentamiseen.

Koska tutkijan rooli laadullisessa tutkimuksessa on niin läpikotainen ja suuri, on hänellä myös etiikan valossa pysyvä vastuu (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 129). Yleisesti tutkimuksen eettisyys voidaan tiivistää siten, että siitä ei missään vaiheessa saa aiheutua haittaa sen kohteena oleville tai muille tutkimukseen liittyville tahoille (Puusa ja Juuti 2020, 175). Haastattelut toteutettiin niin, etteivät haastateltavat kokeneet niistä haittoja tai harmia. Uskon tutkielman laatijana, että lopullinen tutkielma on myös haastateltaville avartava ja kiinnostava. Haastateltaville välitetään valmis tutkielma prosessin jälkeen, jotta he voivat halutessaan lukea, miten vastaukset näkyvät lopullisessa tutkielmassa.

Tässä tutkielmassa tekoälyä on hyödynnetty tekstin jäsentelyyn sekä kirjoitusasun tarkastamiseen. Tekoälylle ei ole välitetty tunnistettavia henkilötietoja.

6 Tulokset

Tässä luvussa käsitellään haastatteluaineistosta nousseita tuloksia. Tulosten raportointi jäsenyyty kolmeen pääteemaan valittujen tutkimuskysymysten kautta. Tutkimuksen aineisto perustuu neljään haastatteluun. Anonymiteetin säilyttämisen vuoksi haastateltavat nimetään tunnuksilla H1, H2, H3 ja H4. Tutkielman liitteistä löytyy esimerkki aineiston analyysivaiheessa tehdystä teemoittelusta, jonka avulla tuloksia tulkittiin (taulukko 1).

6.1 Työelämän vaatimukset ja ihanteet nuorten työntekijöiden silmin

Työn murros ja epävarmuuden sietäminen

Työn vaatimuksista ja ihanteista puhuttaessa toistuvana teemana esiin nousivat työn murrosvaihe ja sen mukanaan tuoma epävarmuus. Aineiston perusteella nuoret työntekijät tunnistavat työn murrosvaiheen ja kokevat, että se vaikuttaa vahvasti työn vaatimuksiin. Kaikki haastateltavat kertoivat kokevansa epävarmuutta nykyiseen työmarkkinatilanteeseen liittyen. Työn murrostila vaikuttaa vastausten perusteella vahvasti siihen, millaisena haastateltavat mieltävät työn ja oman suhteensa työhön sekä siihen, millaisena he näkevät oman tulevaisuutensa työn parissa. Työn muutoksen koettiin suoraan liittyvän myös työn vaatimusten muutokseen. Kaikki haastateltavat kokivat työn vaatimusten lisääntyneen jollakin tavalla työn murroksen myötä.

”Tuntuu että vaatimukset kasvavat, monipuolistuvat ja lisääntyvät koko ajan.” -H3

Työn epävarmuuden ja hajanaisuuden koettiin nousseen, ja kyky sietää niitä tunnistettiin nykytyöelämässä tärkeäksi. Epävarmuuden kokemus heijastui selkeästi myös haastateltavien tulevaisuudenkuviin. Esimerkiksi työurien pätkittäinen eteneminen sekä tehtäväkuvien laveus ja epämääräisyys huolestuttivat haastateltavia.

”Koko työsuhteiden luonne on nykyään ihan erilainen. Siinä missä ennen on pyritty vakituiseen työhön ja pitkäjänteisesti samassa paikassa etenevään uraan, niin nykyään sellaiset haaveet saa nopeasti unohtaa. Tarjolla on vain lyhyitä työsuhteita ja tehtäväkuvatkin ovat laveita ja epämääräisiä.” – H1

”Tällaisessa epävarmassa tilanteessa sen muutoksen sietämisen tarve korostuu. Vaatii sietokykyä, että kestää epävarmuutta ja muutosta, kun samalla pitäisi toimia kuitenkin jotenkin johdonmukaisesti ja tavoitteellisesti. - H2

Työn murrokseen liittyen kolme haastateltavista nosti esiin myös teknologian korostumisen. Teknologinen osaaminen on haastateltavien mukaan paitsi vaatimus, myös automaattinen oletus nykytyöelämässä. Erilaisia ohjelmistoja ja tekoälyä täytyy osata käyttää ja uusiin järjestelmiin tulee oppia nopeasti.

”Nykyään korostuu kaikki teknologinen osaaminen, se on jo oletuksena, että osaa itsenäisesti käyttää tietokonetta ja kaikkia ohjelmistoja.” -H4

Teknologian korostumisesta puhuttaessa kaksi haastateltavista nostivat esiin jatkuvan tietotulvan, joka siitä seuraa. Työn luonne nähtiin jatkuvasti uutta tietoa prosessoivana, mikä koettiin kuormitusta lisäävänä tekijänä. Työn koettiin muovautuvan yhteiskunnan mukana jatkuvasti tietokeskeisempään suuntaan.

”Meillä on tietoyhteiskunta, joka muovaa työtä aika paljon.” -H3

”Tiedon määrä on nykyään niin suuri. Ei voi ahdistua siitä, että sitä, mitä pitäisi osata ja sisäistää, on niin paljon.” -H4

Kilpailu, erottautuminen, itsensä mainostaminen

Vaatimuksia lisäävänä muutoksena entiseen nähtiin myös kilpailun lisääntyminen ja sen myötä koulutuksen arvon lasku. Kaikki haastateltavat nostivat esiin kokemuksen kovasta kilpailutilanteesta. Vastausten mukaan koetaan, että yhtä työpaikkaa kohden on liian paljon työnhakijoita. Esiin nousi näkemys siitä, ettei nykytilanteessa korkeakoulututkinto itsessään riitä työnhaussa pärjäämiseen tai riittävään erottautumiseen.

”Ennen korkeakoulututkinto itsessään oli jo avain työpaikkaan, mutta nykyään monilla voi olla useampi tutkinto ja tarvitaan paljon muutakin kuin sitä oman alan osaamista.” -H3

”Kaikille ei riitä töitä, vaikka olisikin korkeakoulutettu ja pätevä. Se, miten erottautua niistä muista hyvistä hakijoista, mietityttää.” -H4

Haastateltavat nostivat yhtenä kasvaneena työelämän vaatimuksena esiin verkostoitumisen sekä itsensä mainostamisen ja korostamisen tarpeen. Kovan kilpailun myötä itsensä esille tuominen, oman osaamisen myyminen ja ammatillisen näkyvyyden rakentaminen nähtiin avaintekijänä työuralla edistymisen kannalta. Yleisesti työnhakutaitojen merkitys koettiin keskeiseksi.

”Verkostoituminen ja sellainen oman työllistettävyyden edistäminen korostuvat koko ajan entisestään. Ei enää riitä se, että mä oon nyt maisteri, ottakaa mut töihin. Vaikka olisit kuinka hyvä työntekijä, niin se ei auta mitään, jos et osaa hakea töitä.” -H3

”Täytyy haluta olla vähän esillä.” -H4

Joustavuus ja saavutettavuus

Aineiston perusteella odotukset joustavuudesta ja saavutettavuudesta muodostavat keskeisen osan työntekijöihin kohdistuvista vaatimuksista. Aineiston mukaan nämä vaatimukset kietoutuvat vahvasti toisiinsa.

Vaatus joustavuuteen nousi aineistossa esiin esimerkiksi työn ennakoimattomuuden ja muuttuvuuden kautta. Kolme haastateltavaa kuvasi asiantuntijatyötä luonteeltaan liikkuvaksi ja yllättäviäkin käännteitä sisältäväksi, ja työn kuvattiinkin vaativan nopeaa sopeutumista sekä valmiutta käsitellä myös odottamattomia ongelmia.

”Yksi tärkeimmistä ominaisuuksista on joustavuus, että sopeutuu sitten kaikkiin uusiin tilanteisiin.” -H4

”Asiantuntijaorganisaatioissa tulee paljon yllätyksiä, mihin ei osaa varautua. Täytyy pystyä tarttumaan asioihin tosi nopeallakin syklillä.” -H2

Joustavuus liitettiin työn sisältöjen lisäksi myös työn aikatauluihin. Vastauksissa korostui näkemys siitä, että työntekijän odotetaan mukautuvan vaihteleviin aikatauluihin ja olevan mahdollisimman paljon tavoitettavissa, myös työajan ulkopuolella. Tällöin joustavuuden ihanne muuttuu odotukseksi jatkuvasta saavutettavuudesta. Kaikki haastateltavat nostivat saavutettavuuden ihanteen jollakin tavalla esiin vastauksissaan. Odotus jatkuvasta saavutettavuudesta yhdistyi kolmen haastateltavan vastauksissa työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen.

”Vaatimus jatkuvasta saatavuudesta, että on koko ajan online ... tekee sen, että rajat voi hälventyä siinä, milloin on töissä ja milloin ei.” -H2

Saavutettavuus ja joustavuus yhdistyivät vastauksissa myös yleisesti korkeaan sitoutumiseen.

Kaksi haastateltavaa kommentoi sitä, mikä työn asema on suhteessa muuhun elämään. Vaatimuksena he näkivät odotuksen siitä, että työllä tulee olla suuri rooli yksilön elämässä.

”Työ vie ison osan monien elämästä... Työhön sitoudutaan ihan valtavasti ja ihan sama, mitä henkilökohtaisessa elämässä tapahtuu, niin töissä ollaan ja töitä tehdään.” -H3

Mielikuva ihannetyöntekijästä

Haastateltavat kuvasivat mielikuvaansa ihannetyöntekijästä monipuolisena osaajana. Substanssiosaamisen lisäksi esiin nostettiin laaja lista työelämätaitoja ja kompetensseja. Aineiston mukaan ihanteellinen työntekijä vastaa kaikkiin työelämän vaatimuksiin omatoimisesti ja vaivattomasti. Ominaispiirteinä nähtiin esimerkiksi nopea oppimiskyky, ahkeruus, sitoutuneisuus, joustavuus, älykkyys ja oma-aloitteisuus.

”Yleisesti on olemassa reippaan työntekijän ideaali, eli toivotaan, että ollaan oma-aloitteisia, tehokkaita, joustavia ja paljon muuta. Ja että venyy ja on saatavilla.” -H2

”Työpaikassa kuin työpaikassa arvostetaan ahkeraa ja oma-aloitteista työntekijää, joka ottaa asiat haltuun nopeasti.” -H1

Spesifimmin asiantuntijatyöhön liittyvinä ihanteina tunnistettiin työntekijän jatkuva kehittyminen, itsenäisyys ja itsensä johtamisen taito. Ihanteellinen asiantuntija on haastateltavien kuvausten mukaan aidosti kiinnostunut omasta alastaan ja päivittää jatkuvasti osaamistaan sen suhteen.

”(Ihanteelliselta asiantuntijalta) löytyy aito kiinnostus alaa kohtaan ja hän jaksaa myös vapaa-ajalla käyttää aikaa siihen, että tiedot ovat ajan tasalla” -H4.

Kaikkiaan haastateltavat mielsivät, että ihanteet hyvästä asiantuntijatyöntekijästä ovat laaja-alaiset eivätkä rajoitu vain substanssiosaamiseen vaan koskevat myös yksilön henkilökohtaisia toimintatapoja, ominaisuuksia ja persoonallisuuden piirteitä. Ihanteiden kuvattiin liittyvän ”myös siihen, mitä olet ihmisenä, ei vain työntekijänä” (H3). Kaksi haastateltavista nosti työelämä- ja yhteistyötaidot jopa substanssiosaamista tärkeämmiksi tekijöiksi työssä menestymisessä. Yksi haastateltavista tiivistä ihanteelliseen työntekijyyteen liittyvät, laajoiksi kuvaillut vaatimukset seuraavanlaisesti:

”Pitäisi olla sellainen suurin piirtein täydellinen ihminen.” -H3

Kaikki haastateltavat korostivat vastauksissaan näkemystä siitä, että ihanteellinen työntekijä omaa hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä aktiivisuutta ja varmuutta sosiaalisissa tilanteissa. Myös työntekijän asenne nähtiin merkittävänä tekijänä ja ihannetyöntekijä näyttäytyikin haastateltavien mielikuvissa positiivisena ja iloisena.

”Usein arvostetaan korkealentoista sosiaalista taitavuutta ja positiivista asennetta. Ei varmaan hirveästi saisi mitään positiivista palautetta, jos olisi murjottava työntekijä.” -H1

”Ihmisiä, jotka aktiivisesti osallistuvat keskusteluihin, ottavat rohkeasti puheenvuoroja ja tekevät vaikka julkisia kannanottoja, pidetään varteenotettavina tyyppeinä.” -H3

Eräs haastateltavista kuvasi kokevansa työn sosiaalisiin elementteihin liittyvät vaatimukset ja ideaalit ristiriitaisina.

”Vaaditaan yhtä aikaa asiallisuutta, itsenäisyyttä ja etäisyyden pitämistä, mutta samaan aikaan pitäisi olla rento ja hauska, jotta sinut nähdään kiinnostavana yhteisön jäsenenä. On olemassa paljon ristiriitaisia ideaalimielikuvia työntekijöistä.” -H3

6.2 Nuorten työntekijöiden kokemuksia työelämän vaatimuksista ja ihanteista

Luvussa 6.1. kuvatut työelämän vaatimukset ja ihanteet eivät jääneet haastateltavien puheessa pelkästään yleisiksi havainnoiksi, vaan ne heijastuivat konkreettisesti myös haastateltavien omiin kokemuksiin. Haastatteluaineiston perusteella työelämän vaatimukset ja ihanteet näkyvät nuorten kokemuksissa esimerkiksi epävarmuutena, riittämättömyyden tunteina sekä jatkuva tarpeena arvioida omaa osaamista ja roolia työmarkkinoilla.

Haastateltavien vastauksissa tulevaisuuteen liittyvät ajatukset nousivat keskeisinä esiin. Tulevaisuudenkuvista tunnistettavat vaatimukset liittyivät vahvasti omaan riittävyyteen, pärjäämiseen ja kykyyn erottautua kilpailullisessa työmarkkinatilanteessa. Kaikki haastateltavat pohtivat vastauksissaan omaa asemaansa työmarkkinoilla ja kertoivat kokevansa paineita ja epävarmuutta tulevaisuudestaan työn parissa. Epävarmuus ei kohdistunut ainoastaan työnhakuprosessiin ja työn saamiseen vaan myös työn sisältöön ja mielekkyyteen, työn ja vapaa-ajan tasapainoon sekä oman ammatillisen pätevyyden ja osaamisen riittävyyteen. Kaikki haastateltavat käsittelivät vastauksissaan työn ja vapaa-ajan rajaamista. Kolme haastateltavista pohti, miten tulevaisuudessa löytää tasapaino työn ja elämän muiden osa-alueiden välillä.

”Työelämä on tosi intensiivistä ja intensiivistyy jatkuvasti, niin pohdin, miten tulevaisuudessa voin yhdistää siihen perhe-elämää tai muuta.” -H2

Myös oman osaamisen ja omien kykyjen riittävyys herättivät haastateltavissa huolta. Kolme haastateltavaa pohti, ovatko opinnot ja kokemus kerryttäneet tarpeeksi tietoja ja taitoja valmistumisen jälkeisessä työelämässä pärjäämiseen. Vastauksien mukaan kyse ole ainoastaan muodollisesta pätevyydestä, vaan yksilön kokemuksesta siinä, vastaako oma osaaminen työelämän korkeisiin odotuksiin. Koska haastateltavat ovat vasta uransa

alkuvaiheissa, ammatti-identiteetti nähtiin keskeneräisenä, mikä voi altistaa oman riittävyyden pohdinnalle ja taitojen kyseenalaistamiselle entisestään.

”Ammatti-identiteetti on vasta niin aluillaan, että kyllä sitä miettii, onko pätevyyden arvoinen ja osaako pätevyyden edestä asioita.” -H1

”Kyllä olen miettinyt, ovatko nämä opinnot antaneet tarpeeksi osaamista.” -H4

Riittämättömyyden kokemukset liittyivät myös työelämän vaatimusten laaja-alaisuuteen. Kaikki haastateltavat kuvasivat, että työntekijältä odotetaan samanaikaisesti monenlaisten, osin keskenään hyvin erilaistenkin ominaisuuksien hallintaa. Ristiriitaisista vaatimuksiin liittyvistä kokemuksista kysyttäessä eräs haastateltava kommentoi näin:

”Se on ylipäättään ristiriitaista, että miten pystyy niitä kaikkia vaatimuksia täyttämään. En itse esimerkiksi ole ihmisenä niin teorettinen, ja välillä se on hankalaa, kun tuntuu, että pitäisi pystyä olemaan kaikessa se paras.” -H4

Oman riittävyyden ja osaamisen pohdinta kytkeytyi vahvasti haastateltavien näkemykseen kiristyneestä kilpailusta työmarkkinoilla. Vaatimuksista puhuttaessa oman osaamisen myyminen ja sen myötä markkinoilla erottautuminen tunnistettiin olennaisiksi. Yksi haastateltavista nosti esiin työnhakuprosessissa vaadittavan itsensä brändäämisen erityisen haastavana ja ristiriitaisena kokemuksena ja kuvasi sen tuntuvan jopa performatiiviselta.

”Oman itsensä brändääminen ja markkinointi tuntuu tosi haastavalta. Työnhakuun liittyy sellaista täydellisen ideaalin mielikuvan luomista itsestään, vaikka omiin arvoihin kuuluu enemmänkin aitous ja nöyryys. Joskus tuntuu, että työnhaku menee oikeasti ihan teatteriksi ja se on tosi ristiriitaista.” -H3

Haastateltavat tunnistivat myös muita ristiriitoja omien arvojensa ja työelämän vaatimusten välillä. Erityisesti työn keskeinen asema elämässä sekä odotus täydestä sitoutumisesta eivät vastanneet kaikkien haastateltavien omiin toiveisiin. Kaksi haastateltavaa nosti esiin jatkuvan saatavuuden vaatimuksen ristiriitaisena kokemuksena. Haastateltavat toivat tämän täyden tavoitettavuuden esiin ihanteena, josta he tietoisesti yrittävät irtautua.

”Mulla on kuitenkin paljon muitakin arvoja kuin urakeskeisyys. En halua elää ja hengittää sitä työelämää tai ajatella työtä koko ajan.” -H3

Yksi haastateltavista ei tunnistanut ristiriitaisia vaatimuksia, koska hän koki sopivansa monella tavalla ihanteellisen työntekijän mielikuvaan. Haastateltava tunnisti itsessään esimerkiksi tunnollisuuden ja suorituskeskeisyyden piirteitä, joita hän koki arvostettavan työelämässä. Haastateltava kuitenkin totesi, että kyseisistä, osin kuluttavista piirteistä irtautuminen on työelämässä tuntunut hyvin haastavalta.

”Jos toivoisi noista piirteistä pääsevänsä vähän eroon, niin ei nykyinen työelämä ainakaan siihen millään tavalla kannusta.” -H1

Yleisesti kaikki haastateltavat tunnistivat työn vaatimusten ja ihanteiden olevan jollain tasolla yhteydessä työhyvinvointiin ja yleiseen jaksamiseen. Yksi haastateltavista pohti yleisellä tasolla, miten nykyiset korkeat vaatimukset ja kiristynyt työmarkkinatilanne vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja siihen, missä määrin he sietävät työn epäkohtia.

”Kun työn saaminen on niin vaikeaa, niin mietin, sietävätkö ihmiset yleisellä tasolla paljon enemmän nyt kuin ennen. Jos on viimein saanut työpaikan ja sitten kokee, että oma hyvinvointi menee alaspäin, niin viitsikö siihen edes puuttua.” -H1

Yleisesti monipuoliset ja kattavat vaatimukset nähtiin aineiston mukaan stressiä aiheuttavana tekijänä. Vaatimus jatkuvasta saatavuudesta sekä yleisemmin kokemus työelämän korkeasta intensiteetistä huolestutti erityisesti tulevaisuutta ajatellessa.

”Mietin, että kauanko itse jaksaisi tulevaisuudessa semmoista vaadittua työmäärää ja sitä, että se työ on koko ajan siinä läsnä.” -H4

Tietyt vaatimukset näyttäytyivät kokemuksissa kaksijakoisena. Esimerkiksi työntekijään kohdistuvan joustavuuden ja oma-aloitteisuuden ihanteita kuvattiin vastauksissa kuormittavina ja työn ja vapaa-ajan rajaa hämärtävinä elementteinä. Toisaalta kaksi haastateltavista kuvasi samoja ihanteita myös autonomiaa lisäävinä ja omaan arkeen vaikuttamista mahdollistavina tekijöinä, minkä he näkivät jaksamista lisäävänä tekijänä.

”Kokemuksia on sekä hyvässä että pahassa. Toisaalta esimerkiksi saatavilla oleminen on tosi kuluttavaa ja siitä saattaa jäädä vapaallakin ylikierroksille, mutta toisaalta kun on joustava ja oma-aloitteinen, niin saattaa pystyä suunnittelemaan päivien sisältöä itse paremmin.” -H2

Aineiston mukaan työelämän vaatimukset ovat levinneet pelkästä työntekijyydestä henkilökohtaisemmalle tasolle. Ihanteet eivät siis enää liity ainoastaan työn suorittamiseen, vaan myös työntekijän muihin ominaisuuksiin ja persoonallisuuden piirteisiin. Tämä koettiin aineistossa jaksamista heikentävänä tekijänä. Kaksi haastateltavista nosti teeman konkreettisesti esiin, mutta myös muiden haastateltavien vastauksista oli tunnistettavissa samankaltaisia kokemuksia. Kokemus vaativuuden leviämisestä omaan henkilökohtaiseen persoonaan liittyy vahvasti aineistosta tunnistettuihin riittämättömyyden kokemuksiin sekä jatkuvaan tarpeeseen arvioida itseään ja omaa pystyvyyttään suhteessa työnkuvaan ja työmarkkinaan.

”Vaatimukset liittyvät myös siihen, millainen olet ihmisenä, eikä pelkästään siihen, millainen työote on. Totta kai se on kuluttavaa koko ajan miettiä, että olenko mä nyt riittävän hyvä tällaisena.” -H3

6.3 Organisaatiokulttuurin rooli työelämän ihanteiden ja vaatimusten kokemuksissa

Aineiston perusteella haastateltavat ajattelevat työpaikan toimintamallien ja kulttuurin olevan merkittävässä roolissa siinä, millaisina he kokevat työelämän ihanteet ja vaatimukset. Organisaatiokulttuurin piirteistä tunnistettiin sekä työntekijöiden hyvinvointia heikentäviä että sitä vahvistavia tekijöitä. Haastateltavien kokemuksen mukaan organisaatioiden kulttuurit heijastavat vahvasti yhteiskunnassa laajemmin vallitsevia työelämän vaatimuksia ja ihanteita. Kolme haastateltavista kuvasi organisaationsa ja yhteiskunnan vaatimusten olevan keskenään samanlaisia.

”Työpaikkakulttuuri vahvistaa yhteiskunnan odotuksia ja mielikuvaa siitä, millainen nykyään on hyvä ja menestynyt työntekijä.” -H3

Yleisistä työelämän vaatimuksista erityisesti itsensä mainostamisen ja brändäämisen odotus näyttäytyi kaikkien haastateltavien vastauksissa asiantuntijaorganisaatioille tyypillisenä piirteenä. Haastateltavat tunnistivat asiantuntijaorganisaatioiden kulttuurin peilaavan alan korkeaa kilpailullisuutta sekä vaatimusta jatkuvasta kehittämisestä ja vahvasta työhön sitoutumisesta.

”Sellaista itsensä myymistä ja meidän yrityksen myymistä on tietysti asiantuntija-alalla paljon.” -H1

”Kun asiantuntija-alalla se kilpailuvaltti on oma osaaminen ja asiantuntijuus, niin se kilpailullisuus korostuu. Se fiilis, että kilpailu ja jatkuva kehittyminen olisi tärkein tekijä, ei välttämättä sovi kaikille. On muitakin asioita, mihin on hyvä kiinnittää huomiota.” -H2

Työpaikan tarjoama joustavuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön näyttäytyivät aineistossa poikkeuksetta hyvinvointia ja jaksamista tukevinä tekijöinä, vaikka niiden tunnistettiin edellyttävän oma-aloitteisuutta. Mahdollisuus sovittaa työ joustavasti muuhun elämään koettiin tärkeäksi erityisesti tilanteessa, joissa työtä ei tehdä täysipäiväisesti, vaan sen ohella suoritetaan esimerkiksi opintoja. Kaksi haastateltavaa kuvasi mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikatauluihin työmotivaatiota lisäävänä tekijänä.

”Saa itse näyttää sitä aktiivisuutta ja valita, paljonko tekee töitä. Kun on vapaus muokata omaa kalenteria, niin tuntuu, että on helppoa olla aktiivinen ja ehkä haluaa jopa tehdä enemmän töitä.” -H4

Työpaikan käytänteet esimerkiksi etätyötä ja palautteenantoa koskien vaikuttivat haastateltavien kokemukseen siitä, millaisia odotuksia heihin kohdistuu. Erityisesti mahdollisuus etätyöskentelyyn näyttäytyi vastauksissa kaksijakoisena ilmiönä. Haastateltavat kuvasivat sitä vapautta lisäävänä, mutta saavutettavuuden vaatimusta korostavana, vapaa-ajan rajaa hämärtävänä ja osin yhteisöllisyyttä heikentävänä tekijänä. Eräs haastateltava vertasi kahta työkokemustaan ja koki työn ja vapaa-ajan rajaamisen olevan paljon helpompaa työssä, jossa etätyötä ei painoteta.

”Illalla myöhään saattoi tulla työsähköposti, ja menin heti katsomaan, että mikä tämä nyt on. Kun työ sijoittuu pääasiassa toimistolle, niin on ollut paljon helpompaa se työ rajaaminen. Siihen ei tarvitse itse nähdä vaivaa niin suuresti.” -H1

Haastateltavat kuvasivat, että työelämän ihanteet välittyvät organisaatioissa pääosin epäsuorasti. Ihanteet rakentuvat esimerkiksi siitä, millaista toimintaa arvostetaan ja mistä annetaan palautetta. Käytännössä ihanteet ilmenevät pääasiassa hiljaisina normeina ja sosiaalisina odotuksina, eivät suoraan sanoitettuina. Aineiston perusteella kokeneemmat työntekijät muodostavat työpaikoilla normeja siitä, miten tulisi toimia ja millaista sitoutumista arvostetaan. Haastateltavien vastausten mukaan nuoret työntekijät havainnoivat kulttuuria ympärillään ja vertaavat omaa toimintaansa suhteessa siihen.

”(Ihanteista viestintä) on kaikista eniten epäsuoraa. Toki on jotain suuntaviivoja, mutta kyllä myös tulkitaan ja seurataan sitä, miten menestyksekkäät ja kokeneet ihmiset toimii.” -H3

”Ne ihanteet näkyy pääasiassa epäsuorasti. Siinä, mihin kannustetaan ja mistä annetaan kiitosta tai palautetta.” -H2

Kokemus omista mahdollisuuksista vaikuttaa työpaikan ihanteisiin ja käytäntöihin vaihteli haastateltavien välillä. Kaksi haastateltavaa koki, että omalla toiminnallaan ja esimerkillään (esimerkiksi töiden ajoissa lopettamisella ja sähköpostiviesteihin vain työaikana vastaamisella) voi vaikuttaa odotuksiin, mutta suhteessa kokonaiskuvaan melko vähäisesti.

”On kuitenkin tavallaan pieni työntekijä suhteessa siihen suureen kuvaan.” -H3

Uran alkuvaiheessa oleminen vahvasti haastateltavien mukaan kokemusta rajallisista vaikutusmahdollisuuksista. Haastateltavat kokivat aseman organisaatiossa vaikuttavan vahvasti siihen, kuinka paljon työntekijä voi neuvotella työpaikan vaatimuksista.

7 Pohdinta ja johtopäätökset

Tutkielmalla pyrittiin lisäämään ymmärrystä siitä, millaisena nuoret työntekijät näkevät ja kokevat muuttuvan työelämän ihanteet ja vaatimukset. Tutkielmassa käsiteltiin myös organisaatiokulttuurin roolia näiden ihanteiden ja vaatimusten välittymisessä. Alla tuloksia tarkastellaan suhteessa työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (JD-R), voimavarojen säilyttämisen teoriaan (COR) sekä kuvaukseen nykyisestä työmarkkinatilanteesta ja organisaatiokulttuurista.

7.1 Työelämän kasvava epävarmuus ja kasautuvat vaatimukset

Haastatteluista saadut tulokset tukevat vahvasti viitekehyksessä esitettyä käsitystä työelämän murroksesta ja siihen liittyvästä kuormittavuuden muutoksesta. Melinin ja Saaren (2019) mainitsema siirtymä fyysisestä työstä kohti tietotyötä näkyy aineistossa esimerkiksi työn intensiivistymisenä, jatkuvana tietotulvana sekä teknologisten osaamisvaatimusten kasvuna. Haastateltavat nostivat esiin myös vaatimuksen jatkuvasta saavutettavuudesta, joka työn siirtymästä ja teknologiapainoitteisuudesta on seurannut. Haastateltavien kuvaukset tiedon määrästä, jatkuvasta kehittymisen tarpeesta sekä ainaisesta saavutettavana olemisesta konkretisoivat henkisen tietotyön kuluttavia piirteitä. Voidaan tunnistaa, ettei kuormitus synny ainoastaan työn määrästä, vaan sen laadusta: jatkuvasta uuden omaksumisesta, itsensä arvioinnista ja epävarmuudesta sekä näistä seuraavasta kognitiivisesta kuormasta.

Tulosten perusteella nuoret työntekijät kokevat kasvavan epävarmuuden keskeiseksi huolta herättäväksi kuormitustekijäksi, joka ulottuu nykyhetkestä pitkälle tulevaisuuden odotuksiin. Haastateltavien vastauksissa epävarmuuden luonne näyttäytyy nimenomaan vaikeasti hallittavana. Tämä tulos kulkee samaa linjaa tutkielman viitekehysten kanssa. Kuten Kinnunen (2019) esittää, epävarmuus eroaa muista työn stressitekijöistä juuri siinä, että mahdollisuudet käsitellä sitä ovat niin rajatut. Haastateltavien vastauksista ei ilmene koettuja ratkaisuja epävarmuuden voittamiseen - sen sijaan vastauksissa nousee esiin näkemys siitä, että epävarmuutta ei voi poistaa tiukalla suunnittelulla tai kontrollilla, vaan sen kanssa täytyy pystyä elämään. Epävarmuus näyttäytyy haastateltavien vastauksissa eräänlaisena taustalla humisevana jatkumona, joka sävyttää nykyhetkeä ja tulevaisuuden odotuksia. Haastateltavien mukaan epävarmuuden sietäminen vaatii opettelua ja tiedostettua panosta.

JD-R mallin mukaan epävarmuuden sietäminen voidaan tulkita keskeiseksi työn vaatimukseksi, joka kuluttaa yksilön voimavaroja ja altistaa stressille (Bakker & Demerouti 2007). Toisaalta aineiston pohjalta epävarmuus voidaan myös tulkita eräänlaisena kehyksenä, joka kietoutuu työn vaatimukseen samalla voimistaen niitä. Esimerkiksi jatkuva itsensä kehittämisen tarve tai organisaation sisäiset, burnout-kulttuurin piirteet ovat jo itsessään kuormittavia työn vaatimustekijöitä, mutta epävarmassa tilanteessa ne saavat entistä korostuneemman merkityksen (Stark, Carnahan ja Kerr 2023). Eräs haastateltavista pohti, mitä kaikkea työltä nykyään siedetään, kun työmarkkinatilanne on niin epävarma. Työn kuormitustekijöitä ja vaatimuksia ei nykyisen muutos- ja epävarmuustilan kontekstissa nähdä vain neutraaleina tai vapaaehtoisina, vaan niihin vastaaminen koetaan pakollisena työuran jatkuvuuden kannalta. Tämä voi selittää turvattomuuden ja riittämättömyyden tunteita, jota nuoret tutkitusti kokevat epävarmassa työllisyystilanteessa (Bone 2019).

Epävarmuuden merkitystä voidaan tarkastella myös COR-teorian kautta. Teorian mukaan yksilöt pyrkivät suojelemaan omia voimavarojaan ja stressiä syntyy erityisesti tilanteissa, joissa voimavaroja uhataan. (Hobfoll 2011a.) Haastateltavien vastauksissa epävarmuus kohdistui moneen eri osa-alueeseen uhaten samanaikaisesti useita yksilöille tärkeinä pidettyjä voimavaroja, kuten ammatillista identiteettiä, taloudellista turvallisuutta, työkuuvan mielekkyyttä sekä uran sujuvaa jatkuvuutta. Jo itsessään tulevaisuussuuntautunut unelmointi ja haaveilu on monille, erityisesti nuorille, tärkeä voimavara, joka aineiston mukaan koetaan hyvin haastavaksi epävarman tilanteen takia.

COR-teorian mukaan voimavarat kytkeytyvät toisiinsa luoden keskinäisriippuvaisia verkostoja (Hobfoll 2011a), ja JD-R mallin myötä epävarmuus voidaan tulkita vaatimuksia ympäröiväksi tekijäksi (Bakker & Demerouti 2007). Epävarmuus ei näin ollen uhkaa vain yksittäisiä resursseja, vaan voi horjuttaa kokonaisia voimavaraverkostoja. Teoriamallien tarkastelu yhdessä tuo esiin epävarmuuden läpileikkaavana ja kaikenkattavana kuormitustekijänä, joka paitsi korostaa työn vaatimuksia, myös heikentää voimavarojen kattumista ja säilymistä. Työelämän nykyisessä murrosvaiheessa keskeiseksi haasteeksi ei muodostu pelkästään vaatimusten määrä, vaan niitä varjostava epävarmuus sekä siitä seuraava kumulatiivinen kuormitus. Aineistossa tämä näkyy esimerkiksi siinä, kuinka suuri osa haastateltavien kokemista huolista ja paineista oli tulevaisuussuuntautuneita ja nimenomaan epävarmuuteen liittyviä.

7.2 Ihannetyöntekijäys kuormitustekijänä

Haastateltavien vastauksissa keskeisenä kuormitustekijänä esiin nousivat korkeat odotukset ja vahvat mielikuvat siitä, millainen on ihanteellinen työntekijä. Aineistossa ihannetyöntekijä näyttäytyy moniosaajana, joka on muun muassa tehokas, joustava, itseohjautuva, asiantunteva, positiivinen ja sosiaalisesti lahjakas. Aineiston mukaan ihanteet eivät rajoitu vain työntekoon, vaan ulottuvat myös henkilökohtaisemmalle tasolle, kuten persoonallisuuden piirteisiin. Kyse ei haastateltavien mukaan ole enää vain siitä, mitä työntekijä tekee, vaan myös siitä, millainen hän on ihmisenä.

JD-R-mallin näkökulmasta työn tilanne voidaan tulkita erityisen kuormittavaksi silloin, kun vaatimukset ovat korkeat, mutta hallinnan kokemus on rajallinen (Bakker & Demerouti 2007). Ihannetyöntekijän määritelmän laajentuminen henkilökohtaiselle tasolle muuttaa työn vaatimusten luonnetta ja tekee niistä vaikeasti rajattavia ja hallittavia. Yksilö ei voi täysin muuttaa omaa persoonaansa ja luonteenpiirteitään, eikä siihen tulisi työn suunnalta olla vaatimusta. Yksittäisten työtehtävien suorittamista ja niissä kehittymistä on helpompi hallita kuin omaan itseen ja identiteettiin kohdistuvaa kritiikkiä tai kyseenalaistusta.

Ristiriitaiset tai liian korkeat odotukset voidaan tunnistaa stressille altistaviksi työn vaatimustekijöiksi (Bakker & Demerouti 2007). Aineistossa tämä erottuu selkeästi. Haastateltavat kuvasivat ihannetyöntekijään liittyvien odotusten olevan laajalle ulottuvia ja lähes kaiken kattavia, jopa täydellisyyttä vaativia. Aineistossa esiin nousi myös tiettyjen ihanteellista työntekijyyttä koskevien odotusten keskinäinen ristiriitaisuus: haastateltavat kuvaavat, että samaan aikaan odotetaan esimerkiksi itsenäisyyttä ja tiimityöskentelykykyä, vakavuutta ja rentoutta sekä kattavaa asiantuntijuutta ja jatkuvaa kehittymistä. Kaikkien vaatimusten samanaikainen täyttäminen on haastavaa ja selittää haastateltavien kokemia riittämättömyyden tunteita. Riittämättömyyden tunteet ilmenevät aineistossa esimerkiksi korkeana oman osaamisen ja pätevyyden arviointina sekä oman ammatti-identiteetin kyseenalaistamisena.

Kun ihanteet kohdistuvat työntekoon liittyvien ominaisuuksien lisäksi myös henkilökohtaisiin piirteisiin, uhataan COR-teorian mukaan resursseja samanaikaisesti monella eri tasolla (Hobfoll 2011a). Esimerkiksi itseluottamus ja autonomian kokemus ovat yksilölle tärkeitä voimavaroja, joita liian korkeat odotukset voivat uhata. Koska yksilön henkilökohtaisten

voimavarojen puute jo itsessään altistaa stressille, voi heikentynyt pystyvyyden kokemus lisätä kuormitusta. Tällöin kyse ei ole enää ainoastaan työn yksittäisistä haastavista elementeistä, vaan kokonaisvaltaisesta yksilöön kohdistuvasta vaatimusten verkosta.

7.3 Organisaatiokulttuuri vaatimusten vahvistajana ja voimavarana

Organisaatiokulttuuri näyttäytyy tulosten perusteella keskeisenä kehyksenä, joka voi sekä vahvistaa että lieventää työelämän vaatimuksia. Haastateltavat kuvasivat organisaatiokulttuurin usein heijastavan laajempia työelämän ihanteita, kuten tehokkuutta, jatkuvaa kehittymistä ja itsensä markkinointia. Tämä tukee käsitystä organisaatiokulttuurista normatiivisena järjestelmänä, joka määrittää hyväksyttävää toimintaa (Harisalo 2008; Kuusela 2015). Organisaatiokulttuuri ei näin ollen ainoastaan kuvaa työyhteisön toimintatapoja, vaan myös aktiivisesti rakentaa käsityksiä siitä, millainen työntekijä on arvostettu ja millaisia toimintamalleja pidetään ideaaleina. Aineiston pohjalta voidaankin tunnistaa, että yksilöt eivät kohtaa työelämän vaatimuksia tyhjiössä, vaan nimenomaan organisaatiokulttuurin kehystämässä kontekstissa.

JD-R-mallin näkökulmasta organisaatiokulttuuri voi toimia joko kuormitustekijänä tai voimavarana (Bakker & Demerouti 2007). Tuloksissa erityisesti jatkuvan saavutettavuuden ja korkean sitoutumisen odotukset muistuttavat burnout-kulttuuria, jossa korkea kuormitus normalisoituu osaksi arkea (Stark, Carnahan ja Kerr 2023). Tällaisessa ympäristössä esimerkiksi pitkäksi venyvät työpäivät ja jatkuva tavoitettavissa oleminen voivat näyttäytyä paitsi odotuksina, myös sosiaalisesti palkittuina ja arvostettuina toimintatapoina. Tällöin organisaatiokulttuuri ei ainoastaan salli kuormittavia käytäntöjä, vaan myös ylläpitää niitä osana normaalia työn tekemisen tapaa. Tämä voi vaikeuttaa työntekijöiden mahdollisuuksia tunnistaa ja kyseenalaistaa kuormitusta lisääviä rakenteita. Organisaatiokulttuuri voi näin ollen toimia eräänlaisena kontrollin muotona, jossa normit ja odotukset ohjaavat työntekijöiden toimintaa ilman suoraan sanoitettuja vaatimuksia. Haastateltavat totesivat vastauksissaan, että organisaatiokulttuurin odotuksista ja vaatimuksista viestitäänkin pääasiassa epäsuorasti.

Aineistosta tunnistetaan myös voimavaroja tukevia organisaatiokulttuurin piirteitä, kuten joustavuus, autonomia ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Nämä voidaan JD-R-mallin mukaisesti nähdä työn tarjoamina voimavaroina, jotka lisäävät motivaatiota ja auttavat

hallitsemaan työn vaatimuksia (Bakker & Demerouti 2007). Tulokset kuitenkin osoittavat, etteivät nämä voimavarat ole yksiselitteisen myönteisiä. Esimerkiksi joustavuus voi mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen, mutta toisaalta haastatteluissa nousi esiin, että se voi myös lisätä kokemusta jatkuvasta saavutettavana olemisen velvoitteesta. Samoin mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön nähtiin yleisesti myönteisenä tekijänä, mutta samalla se siirtää vastuun rajojen asettamisesta yksilölle, mikä voi erityisesti vaativassa organisaatiokulttuurissa olla hyvinkin kuormittava tekijä. Organisaatiokulttuurin tarjoamat voimavarat voivatkin vääränlaisissa olosuhteissa kääntyä nopeasti vaatimuksiksi.

COR-teorian näkökulmasta organisaatiokulttuurilla on keskeinen rooli siinä, syntykö voimavarojen kertymisen vai menetyksen kehä (Hobfoll 2011a). Tukeva ja realistisia odotuksia painottava kulttuuri voi vahvistaa ja tukea yksilön resursseja, kun taas kuormittavia ihanteita korostava kulttuuri voi johtaa resurssien heikkenemiseen ja menetykseen. Tulokset osoittavat myös sen, etteivät organisaatiokulttuurin vaikutukset rajoitu vain toimintaan työpaikalla. Sen sijaan ne sisäistyvät syvemmin osaksi työntekijöiden ajattelua, toimintaa ja tapaa nähdä itsensä. Näin ollen organisaatiokulttuuri vaikuttaa myös yksilöiden henkilökohtaisiin resursseihin ja siten yleiseen hyvinvointiin myös työpaikan ulkopuolella. Organisaatiokulttuuria voidaan siis tarkastella paitsi rakenteellisena, myös psykologisena ilmiönä, joka muokkaa yksilön käsityksiä omasta riittävydestään.

7.4 Nuorten työntekijöiden erityinen haavoittuvuus

Tulokset tukevat aiempaa tutkimusta nuorten työntekijöiden haavoittuvasta asemasta työmarkkinoilla (Määttä & Westerback 2022). Aiemman tutkimuksen pohjalta tiedetään, että nuoriin kohdistuu paljon odotuksia esimerkiksi itseohjautuvuuteen ja aktiivisuuteen liittyen (Kiviranta 2010), mutta toisaalta heidän vaikutusmahdollisuutensa ja resurssinsa ovat rajallisia. JD-R-mallin mukaan tilanne, jossa korkeat vaatimukset yhdistyvät matalaan hallinnan kokemukseen, lisää kuormitusriskiä (Bakker & Demerouti 2007). Esimerkiksi autonomia ja itseohjautuvuus, jotka korostuvat nykytyöelämässä, voidaan nähdä tältä osin ristiriitaisina. Tulokset osoittavat, että erityisesti uran alkuvaiheessa olevat työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuutensa rajallisiksi. Aineiston perusteella nuoret työntekijät eivät siis välttämättä koe itseohjautuvuutta ja autonomiaa aitoina vaikutusmahdollisuuksina, vaan ennemminkin odotuksina selviytyä vaativistakin tilanteista itsenäisesti, ilman riittävää tukea.

Nuorten vähäisempi kokemus ja resurssien rajallisuus näkyvät aineistossa epävarmuutena, riittämättömyyden tunteina ja korostuneena tarpeena todistaa oma pätevyys.

Nuorten työntekijöiden tilanne voidaan COR-teorian mukaan nähdä erityisen haavoittuvana juuri siksi, että heillä resursseja, kuten kokemusta, sosiaalisia verkostoja ja itseluottamusta, on ehtinyt kertyä vasta rajallisesti (Hobfoll 2011a; Kiviranta 2010, 16-17). Nuorten kohtaamat vaatimukset voivat siten ylittää käytettävissä olevat resurssit. Aineistossa tämä näkyy esimerkiksi kokemuksena ammatti-identiteetin keskeneräisyydestä sekä epävarmuutena omasta osaamisesta.

Aineiston perusteella nuoret työntekijät pyrkivät kuitenkin aktiivisesti suojelemaan omia resurssejaan ja hallitsemaan tilannettaan rajoja asettamalla. Nuoret eivät siis ole vaatimusten suhteen passiivisia, vaan toimivat yhä aktiivisemmin omien arvojensa suuntaisesti.

Haastateltavat kertoivat pyrkimyksistä vetää rajoja työn ja vapaa-ajan välillä sekä oman arvomaailman arvioinnista suhteessa työelämän vaatimuksiin. Tästä huolimatta tasapainon saavuttaminen oli haastateltavien mukaan haastavaa erityisesti nyky-yhteiskunnassa, jossa työelämän rakenteet ja kulttuurit pitkälti tukevat korkeaa suorituskeskeisyyttä.

Kokonaisuudessaan nuorten työntekijöiden erityinen haavoittuvuus näyttäytyy aineiston perusteella monitasoisena ilmiönä, jossa yksilölliset, rakenteelliset ja kulttuuriset tekijät kietoutuvat toisiinsa. Nuorten haavoittuvuus ei johdu ainoastaan yksilöiden ominaisuuksista tai kokemattomuudesta, vaan myös työelämän korkeista vaatimuksista nuoria kohtaan. Työpaikoilla tulisi tiedostaa tämä työelämään sisäänrakennettu haaste ja huomioida nuorten erityistarpeet työelämän ja organisaatioiden kehittämisessä.

7.5 Lopuksi

Kokonaisuutena tutkielman tulokset osoittavat, että nykytyöelämän vaatimukset muodostavat monimutkaisen ja osin ristiriitaisen kokonaisuuden, jossa yksilöön kohdistuneet odotukset koetaan laajoiksi. Työelämän murros, epävarmuus ja kilpailullisuus luovat vaatimuksia korostavan ympäristön ja heijastuvat yksilötasolla identiteettiin asti ulottuviksi kokemuksiksi. Organisaatiokulttuuri toimii keskeisenä kehyksenä ja välittäjänä, joka omalta osaltaan muokkaa ja vahvistaa sitä, miten vaatimukset toteutuvat käytännössä. Tuloksista voidaan

myös tunnistaa, että nuoret ovat työelämässä ainutlaatuisessa ja monin tavoin haavoittuvassa asemassa.

Työhyvinvoinnin tukeminen edellyttää aiemman tutkimuksen ja aineiston mukaan sekä laajempia rakenteellisia muutoksia että oman organisaatiokulttuurin normien tarkastelua. Pelkkä yksilön voimavarojen tukeminen ei riitä, jos organisaatiossa yleisellä tasolla ylläpidetään kuormittavia toimintamalleja tai epärealistisia ihanteita. Tutkimus tuo esiin myös tarpeen tunnistaa nuoret työntekijät erillisenä ryhmänä, jonka aseman tarkastelu ja tukeminen vaatii huomiota, ymmärrystä ja kohdennettua tukea.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää niukkaa aineistoa ja siten heikkoa yleistettävyyttä, mutta tulokset tarjoavat siitä huolimatta arvokasta tietoa ja syvää ymmärrystä nuorten asiantuntijaorganisaation työntekijöiden kokemuksista. Samalla tutkimus avaa näkökulmia sille, millaisille suuntauksille olisi jatkotutkimuksessa tarvetta.

Yksi luonteva jatkotutkimuksen suunta olisi ilmiön tarkastelu laajemmalla ja monipuolisemmalla aineistolla. Erityisesti määrällisen tutkimuksen menetelmillä voitaisiin kerätä laajempaa aineistoa ja mahdollistaa myös tilastollinen analyysi. Näin voitaisiin tutkia, kuinka yleisiä esimerkiksi nuorten työntekijöiden kokemukset epävarmuudesta, riittämättömyydestä tai organisaatiokulttuurin luomista paineista ovat. Tämä mahdollistaisi myös vaatimusten, voimavarojen ja hyvinvoinnin välisten yhteyksien tarkemman tarkastelun.

Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin yhden asiantuntijaorganisaation sisältä, joten toinen keskeinen jatkotutkimuksen suunta liittyy eri kontekstien huomioimiseen ja vertailuun. Ilmiön laajemmaksi ymmärtämiseksi olisi olennaista tarkastella, miten työelämän ihanteet ja vaatimukset näyttäytyvät esimerkiksi eri toimialoilla tai erilaisissa organisaatiotyypeissä. Tämä auttaisi ymmärtämään, missä määrin havaitut ilmiöt ovat yleistettäviä ja missä määrin kontekstisidonnaisia. Näin ollen toimenpiteitä voitaisiin kohdentaa tarkemmin juuri sinne, missä niille on tarvetta.

Nuorten työntekijöiden kokemukset olivat tutkimuksen keskiössä. Ilmiötä voitaisiin tarkastella pitkittäistutkimuksen avulla, mikä lisäisi ymmärrystä siitä, miten työntekijöiden kokemukset muuttuvat uran edetessä. Tämä tutkimussuuntaus olisi erityisen kiinnostava myös siksi, että tässä tutkielmassa esiin nousseet nuorten huolenaiheet olivat niin vahvasti

tulevaisuussuuntatuneita. Pitkittäistutkimuksella voitaisiin tarkastella, missä määrin huolenaiheet kävivät toteen. Voitaisiin tutkia, miten kokemukset työn vaatimuksista vaikuttavat työuralla etenemiseen, ja missä määrin ne johtavat esimerkiksi sitoutumiseen tai työuupumukseen ja alanvaihtoon.

Lähteet

- Aaltio, I., & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 177-188.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bone, K. D. (2019). 'I don't want to be a vagrant for the rest of my life': young peoples' experiences of precarious work as a continuous present. *Journal of Youth Studies*, 22(9), 1218-1237.
- Borgman, M. & Packalén, E. (2002). PRO - Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Claver, E., Llopis, J., González, R., & Gascó, J. (2001). The performance of information systems through organizational culture. *Information Technology & People*, 14, 247–260.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236.
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192(C).
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Harisalo, R. (2008). Organisaatioteoriat. Tampere: University of Tampere.
- Heilmann, P. (2022). Asiantuntijuuden käsite ja osa-alueet. *Hallinnon tutkimus*, 41(4), 278-292.

Hillert, A., Albrecht, A., & Voderholzer, U. (2020). The burnout phenomenon: A résumé after more than 15,000 scientific publications. *Frontiers in psychiatry*, 11.

Hobfoll, S. E. (2011a). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116–122.

Hobfoll, S. E. (2011b). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

Karjalainen, M. (2020). *Jaksamisen rajat: Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Helsinki: Basam Books.

Kinnunen, U. (2019). Työstressi ja siitä palautuminen – Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.), *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: University Press, 217–244.

Kiviranta, R. (2010). *Onnistu eri-ikäisten johtamisessa*. Helsinki: Alma Talent Oy.

Kuusela, S. (2015). *Organisaatioelämää: Kulttuurin voima ja vaikutus*. Helsinki: Talentum.

Lev, T. (2022). Leadership in an intergenerational gap – A study of managers' views of management and leadership of generation Z employees. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 12(26), 328-337.

Lämsä, A. M., & Hautala, T. (2005). *Organisaatiokäyttötymisen perusteet (1.-3. p.)*. Helsinki: Edita.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Mauno, S., Mäkikangas, A. & Feldt, T. (2017). *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.


- Melin, H., & Saari, T. (2019). Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa *Tämän päivän työelämä*. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, 21–40.
- Määttä, M. & Westerback, F. (2022). Nuoret aikuiset työmarkkinoilla ja niiden kynnyksellä – elämäntulon näkökulma. *Nuorisotutkimus*, 3.
- Puusa, A., & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Raiger, J. (2005). Applying a cultural lens to the concept of burnout. *Journal of Transcultural Nursing*, 16(1), 71–76.
- Saloniemi, A., Nummi, T., & Virtanen, P. (2023). Työn epävarmuus, suhdanteet ja stressi. Teoksessa *Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus, 181–200.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the Workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Stark, E., Carnahan, B., & Kerr, J. (2023). How to tell if a potential employer has a burnout culture. *Harvard Business Review*.
- Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977– 2018.
- Sutela, H., Viinikka, J., & Pärnänen, A. (2024). Työolot murrosten keskellä– Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Helsinki: Tilastokeskus.
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2025). Miten Suomi voi? -tutkimus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sveiby, K. (1990). *Valta ja johtaminen asiantuntijaorganisaatiossa*. Jyväskylä: Weilin+Göös.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. (2023). Yhteiskunnan muutos, työelämä ja mielenterveys.

Liitteet

Tietosuojailmoitus

		Tietosuojailmoitus 1 (2) EU:n yleinen tietosuoja-asetus, artikkelit 13 ja 14
1. Rekisterin nimi	Nuorten asiantuntijaorganisaation työntekijöiden kokemuksia työelämän vaatimuksista ja ihanteista	
2. Rekisterinpitäjä	Eevi Rauha, 0407672239, emrauh@utu.fi Turun yliopisto, kasvatustieteiden laitos, Assistentinkatu 5	
3. Vastuuhenkilön yhteystiedot	Eevi Rauha, 0407672239, emrauh@utu.fi	
4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot	DPO@utu.fi +358 29 450 4361	
5. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	<p>Tutkimuksessa kerätään haastatteluita, joissa kysytään asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevien nuorten työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä työelämän vaatimuksista ja ihanteista. Haastatteluissa kerätään tietoa nuorten työntekijöiden kokemuksista muuttuvasta työmaailmasta, organisaatiokulttuurin roolista ja työhyvinvoinnista. Sähköpostiosoitetta käytetään haastattelukutsun lähettämiseen.</p> <p>Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on <i>(rasti vain yksikohta)</i></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 a-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta)</p> <p><input type="checkbox"/> muu mikä _____</p>	
6. Käsittävät henkilötietoryhmät	Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja Nimi, sähköpostiosoite, työtilanne ja lyhyt työhistoria, ikä, kokemukset ja käsitykset työelämästä	
7. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät.		

Turun yliopisto • University of Turku
 FI-20014 Turun yliopisto, Finland • www.utu.fi
 Puhelin/Telephone +358 29 450 5000 • Faksi/Fax +358 29 450 5040

8. Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
9. Henkilötietojen säilyttämisäika tai sen määrittämisen kriteerit	Haastattelunauhoitteista kirjoitetaan tekstitiedostot. Samalla tutkimusaineisto anonymisoidaan , jolloin tiedostoon ei jää suoraa henkilötietoja. Haastattelunauhoitteet poistetaan. Anonymisoitu aineisto säilytetään tietoturvallisesti mahdollista myöhempää tutkimuskäyttöä varten.
10. Rekisteröidyn oikeudet	Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää tai vaikeuttaa käsittelyä. Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle. Yhteyshenkilö rekisteröidyn oikeuksiin ja velvollisuuksiin liittyvissä asioissa on Turun yliopiston tietosuojavastaava, yhteystiedot ilmoituksen alussa.
11. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	Haastattelukutsujen lähettämiseksi pyydetään sähköpostiosoitteita . Muut tiedot kerätään suoraan haastattelututkimukseen <u>osallistuvilta</u> .
12. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta	Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.

Haastattelurunko

Minä vuonna olet syntynyt?

Voisitko kertoa lyhyesti työurastasi/-taustastasi tähän mennessä?

Millaisessa työtehtävässä työskentelet tällä hetkellä?

1. Millaisina nuoret asiantuntijaorganisaation työntekijät näkevät muuttuvan työelämän vaatimukset ja ihanteet?

- Millaisia ihanteita mielestäsi asiantuntijatyöhön ja työelämään yleisesti liitetään?
- Millainen on mielestäsi ”ihanteellinen” asiantuntijatyöntekijä?
- Mistä ajattelet näiden ihanteiden tulevan (esim. organisaatiosta, yhteiskunnasta, mediasta, koulutuksesta)?
- Koetko, että työelämän vaatimukset ovat muuttuneet viime vuosina? Miten?
- Millaiset osaamis- tai henkilökohtaiset vaatimukset koet tärkeimmiksi asiantuntijana toimimisessa?

2. Millaisia kokemuksia nuorilla on työelämän vaatimuksista ja ihanteista?

- Mitkä vaatimukset tuntuvat erityisen keskeisiltä tai korostuneilta omassa työssäsi?
- Onko työelämässä vaatimuksia, jotka koet haastavina tai ristiriitaisina? Voisitko kertoa esimerkin?
- Miten itse suhtaudut työelämän vaatimukseen ja ihanteisiin?
- Koetko painetta vastata näihin vaatimukseen tai ihanteisiin? Miten se näkyy arjessasi?
- Onko jokin vaatimus tai ihanne, josta olet tietoisesti ottanut etäisyyttä? Miksi? Miten olet onnistunut siinä?
- Millä tavoin työelämän vaatimukset ja ihanteet vaikuttavat hyvinvointiisi tai työssä jaksamiseesi?

3. Miten nuoret työntekijät kokevat työpaikkakulttuurin ja organisaation käytäntöjen muokkaavan kokemuksia työelämän ihanteista ja vaatimuksista?

- Miten kuvailisit työpaikkasi kulttuuria tai sen keskeisiä arvoja tai toimintatapoja?
- Millä tavoin työpaikkasi käytännöt (esim. työajat, tavoitteet, palaute, etätyö) vaikuttavat kokemukseesi siitä, mitä sinulta työntekijänä odotetaan

- Millainen on mielestäsi työpaikkasi käsitys ”hyvästä” tai ihanteellisesta työntekijästä? Miten tämä näkyy arjessa?
- Miten esihenkilöt tai kollegat viestivät työpaikallasi (suoraan tai epäsuorasti) työelämän vaatimuksista ja ihanteista?
- Koetko, että työpaikkakulttuuri peilee/ vahvistaa tai lieventää työelämän vaatimuksia ja paineita? Voisitko kertoa esimerkin?
- Miten itse suhtaudut työpaikkasi luomiin ihanteisiin ja vaatimuksiin – koetko voivasi vaikuttaa niihin tai neuvotella niistä?
- Eroaako nykyisen työpaikkasi kulttuuri jostakin aiemmasta huomattavasti? Voitko jakaa, millä tavoin? Miten koet muutoksen vaikuttaneen sinuun?

Esimerkki aineiston luokittelusta

Taulukko 1

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
<i>”Ne ihanteet näkyvät pääasiassa epäsuorasti. Siinä, mihin kannustetaan ja mistä annetaan kiitosta ja palautetta”</i>	Ihanteet välittyvät epäsuorasti Ihanteet välittyvät palautteen ja kiitoksen kautta	Työelämän ihanteiden välittyminen organisaatiossa	Organisaation rooli työelämän ihanteissa