



**TURUN
YLIOPISTO**

Suomalaisnuorten kokema huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta

Sosiaalipolitiikka
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Aino Aalto

23.5.2024
Turku

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

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Sosiaalipolitiikka

Tekijä: Aino Aalto

Otsikko: Suomalaisnuorten kokema huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta

Ohjaaja: VTT, dosentti Milla Salin

Sivumäärä: 51 sivua

Päivämäärä: 23.5.2024

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkitaan suomalaisten nuorten kokemaa huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Nuoret ovat tulevaisuuden työelämän kantava voima, joten heidän näkemysten tutkiminen on tarpeellista. Tutkielmassani taustamuuttujina huomioidaan sukupuoli, ikä, työmarkkina-asema sekä äidin ja isän koulutustaso. Tavoitteena on selvittää mahdollisia yhteyksiä työelämän vaatimusten kuormittavuuteen liittyvän huolen ja taustamuuttujiksi valikoitujen väestöryhmien välillä. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan nuorten huolen ajallista muutosta vuosina 2007 ja 2019.

Tutkielman teoria rakentuu työelämän ajankohtaisten ilmiöiden ja nuoruuden erityisyyden ympärille. Työelämä ja erityisesti sen jatkuvat muutokset puhuttavat vuosikymmenestä toiseen. Työelämää värittää kasvava epävarmuus ja työurien pirstaloituminen. Uraansa aloitteleville nuorille ei siis ole luvassa helposti ennakoitavaa työelämää. Työltä odotetaan joustavuutta ja merkityksellisyyttä. Työntekijöiltä edellytetään digitalisaation tuomien muutosten omaksumista ja jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Työnantajien tavoitteena on teknologian avulla lisätä työn tehokkuutta, mikä näkyy työn kasvavana intensiteettinä. Nuorille osa-aikatyö ja määräaikaiset työsuhteet ovat muita ikäryhmiä yleisempiä ja erityisesti nuoret naiset kokevat työelämän henkisesti raskaaksi.

Kvantitatiivisen tutkielman aineistona hyödynnetään suomalaisiin nuoriin keskittyviä Nuorisobarometreja vuosilta 2007 ja 2019. Valtion nuorisoneuvoston vuosittain tuottamaan aineistoon kerätään satunnaisotannalla vastauksia 15–29-vuotiailta suomalaisnuorilta. Sekä vuoden 2007 että 2019 Nuorisobarometriin sisältyy työelämään liittyviä väittämiä, joista tutkielman selitettäväksi muuttujaksi valikoitui yksi väittämä. Analyysimenetelminä käytetään ristiintaulukointia sekä logistista regressioanalyysia.

Tutkielman tulokset osoittavat valtaosan nuorista olevan huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Selittävästä muuttujasta sukupuoli ja ikä ovat yhteydessä huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Työmarkkina-asema, äidin koulutustaso ja isän koulutustaso eivät ole yhteydessä huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Nuorten huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta on voimakkaasti sukupuolittunutta, naisten ollessa miehiä useammin huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Ero naisten ja miesten näkemyksissä on lisäksi kasvanut vuosien 2007 ja 2019 välillä, lähinnä miesten huolen vähentymisen myötä. Ajallinen vertailu osoittaa, ettei nuorten huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta ole kasvanut minkään väestöryhmän osalta. Tämä tulos ei kuitenkaan käänne positiiviseksi sitä todellisuutta, että suuri osa nuorista on huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Tulevaisuudessa on tarpeellista tehdä työntekijöiden hyvinvointia tukevia toimenpiteitä paitsi organisaatiossa myös yhteiskunnan toimesta. Suomen tarve työkykyiselle työvoimalle kasvaa vielä tulevien vuosikymmenien aikana. Nuorille on pystyttävä luomaan kirkkaampi tulevaisuus työelämänkin osalta.

Avainsanat: nuoret, työelämä, loppuun palaminen, työuupumus, kuormittuminen

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Muuttuva työelämä, kasvavat vaatimukset ja kuormittuneisuus	4
2.1.	Työelämän muutokset 2000-luvulla	4
2.2.	Työelämän vaatimukset ja työn kuormittavuus	9
3	Nuoruus, työelämän vaatimukset ja kuormittuminen	15
3.1.	Nuoruus elämänvaiheena	15
3.2.	Muuttuva työelämä ja vaatimukset nuorten elämässä	17
4	Tutkimusasetelma	21
5	Suomalaisten nuorten huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta	28
5.1.	Huoli työelämän vaatimusten kuormittavuuteen vuosina 2007 ja 2019	28
5.2.	Sosiodemografisten tekijöiden yhteys huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta	30
5.3.	Logistinen regressioanalyysi	34
5.4.	Ajallisen kehityksen lisätarkastelut	37
6	Johtopäätökset	42
	Lähteet	47

1 Johdanto

Nuorten kuormittuneisuus niin opinnoissa kuin työelämässäkin on toistuvasti esillä mediassa. Esimerkiksi YLE uutisoi maaliskuussa 2023 otsikolla “Nuoret uupuvat jo pian työelämään päästyään”, siitä, miten työn todellinen tahti ja vaativuustaso yllättävät. Artikkelin mukaan nuoret kärsivät työelämän yhteisöllisyyden puutteesta ja juuri uran alku sekä työelämään kiinnittyminen osoittautuvat haasteellisiksi. Työn todellinen intensiteetti saattaa realisoitua nuorelle vasta työn arjessa (YLE 2023), vaikka uraa edeltäkin usein suorituskeskeiset vuodet koulumaailmassa. Suorittamisen malli omaksutaan jo peruskoulussa ja arvosanoilla käydään tiukkaa kilpailua ensin toisen asteen koulutukseen ja myöhemmin jatko-opintoihin pääsystä. Peruskoulun päättyessä, nuorten ollessa vielä selkeästi alaikäisiä, riski loppuun palamiselle on realistinen noin 15 prosentille oppilaista. (Salmela-Aro, Muotka, Alho, Hakkarainen & Lonka 2016, 715.)

Kuormitus jatkuu työelämään siirryttäessä ja siksi onkin tarpeellista selvittää, missä määrin nuoret ovat huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta ja pitävät työuupumusta uhkana. Työssä uupumista on kuvattu riskiksi paitsi koko kansantaloudelle, myös yksittäisen nuoren aikuisen tulevaisuudelle. Lyhyellä aikavälillä työuupumus kuormittaa terveydenhuoltoa kasvattaen kustannuksia ja pitkällä aikavälillä heikentynyt terveys johtaa pahimmillaan työkyvyttömyyseläkkeelle. Nuoren työpanoksen heikennyttyä oma talous ja koko urakehitys saattavat kokea pysyvän kolauksen. (HS 2023.)

Työelämän muutoksista on puhuttu jo pitkään ja tutkimus aiheen ympärillä on laajaa. Työtehtävät ja niissä vaaditut taidot muuttuvat väistämättä. Tekoälyn kehittyminen haastaa etenkin vähäisempää koulutusta tai erityisosaamista vaativia tehtäviä, joista nuoretkin usein aloittavat uransa. (Nedelkoska & Quintini 2018, 8.) Mediassa työelämän nykytilaa on kuvattu jopa kriisiksi, mutta työelämän tutkimuksissa muutosten vaikutuksia ei nähdä yhtä vakavina ja median luomaa kuvaa työelämän akuutista kriisistä ja sen vakavuudesta pidetään jossain määrin kyseenalaisena. (Esim. Nätti & Pyöriä 2017; Kasvio 2007.) Varmana voidaan kuitenkin pitää sitä, että työelämän muutos on jatkuvaa nyt ja tulevaisuudessa (Pyöriä, Ojala & Nätti 2019).

Tässä tutkielmassa tutkin nuorten kokemaa huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Työelämän vaatimusten kuormittavuudella tarkoitetaan nykytyöelämää värittävien ilmiöiden, kuten lisääntyneiden koulutusvaatimusten, työn kasvaneen intensiteetin ja lisääntyneen epävarmuuden sekä digitalisaation synnyttämien vaatimusten vaikutusta työn

kokonaiskuormaan. Työuupumukseen johtava kuormitus johtuu harvoin vain yhdestä taustatekijästä. Sen sijaan tyypillistä on kuormituksen hidaskas kehittyminen lopulta työuupumukseksi tunnistettavaan tilaan. (Hakanen 2004, 24.)

Aineistona tutkimuksessani toimii valtion nuorisoneuvoston tuottamat Nuorisobarometrin julkaisut vuosilta 2007 ja 2019. Hyödynnettävän aineiston valikoitumiseen vaikutti erityisesti aineistossa huomioitujen henkilöiden ikä ja aineiston kattavuus. Nuorisobarometriin kohderyhmä on 15–29-vuotiaat suomalaiset nuoret. Koko tarkasteluni rakentuukin juuri 15–29-vuotiaiden nuorten ympärille, mikä mahdollistaa nuorten iän mukaisen määrittelyn yhdenmukaisuuden läpi tutkimuksen. Koska käsittelyssä on kaksi Nuorisobarometriä eri vuosikymmeniltä, on myös kuormittuneisuuden kokemisen ajallinen tarkastelu mahdollista. Tutkimuksessa vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Missä määrin nuoret ovat huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta? Miten nuorten kokema huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta on muuttunut vuosien 2007 ja 2019 välillä? Mitkä tekijät selittävät nuorten kokemaa huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta? Tutkimuskysymyksiin palataan tarkemmin tutkimusasetelmaa käsittelevässä luvussa.

Tutkimuksen vertailuvuosien väliin mahtuu monia merkittäviä tapahtumia, joilla on mahdollisesti yhteyttä työelämän ilmiöihin. Esimerkiksi vuoden 2008 finanssikriisi jätti jälkensä suomalaisiin palkansaajiin ja lomautusta, irtisanomista tai työttömyyttä pelkäävien osuus oli nousussa vielä vuonna 2013 (Sutela & Lehto 2014, 140). Finanssikriisi on myös entisestään jarruttanut nuorten etenemismahdollisuuksia ylempään toimihenkilöpositioon työelämässä (Alatalo, Mähönen & Räisänen 2017, 9). Menneen valossa on siis tiedossa, että aikamme ilmiöt saattavat heijastua vielä tulevien vuosikymmenienkin työelämään. Kollektiiviset kokemukset jättävät jälkensä nuoriin, jotka ovat tulevaisuuden työelämän kantava voima. Tästäkin syystä heidän asenteiden tarkastelu on tärkeää.

Tuoretta lähivuosina tuotettua tietoa työelämän ilmiöistä on tarjolla myös Suomesta melko runsaasti. Erikseen nuoriin keskittyviä tutkimuksia on kuitenkin huomattavasti vähemmän. Tuoreessa Työolobarometrissa esimerkiksi havaittiin, että vuonna 2022 nuorimmilla palkansaajilla työuupumuksen ja stressin kokemukset lisääntyivät edeltävään vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 nuorista lähes joka neljäs siis kärsi haitallisesta stressistä työpaikalla, kun vielä edeltävänä vuonna 2021 harvempi kuin joka viides raportoi vastaavaa. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 75).

Tässä tutkimuksessa pyritään taustamuuttujien tarkastelun avulla luomaan kuvaa yksittäisten tekijöiden ja työn kuormittavuuden käsityksen yhteyksistä. Erityisen kiinnostavaa on selvittää sukupuolen yhteyden mahdollisuus, sillä yleisesti nuoruuden kokemuksia pidetään sukupuolittuneina (Esim. Lyly-Yrjänäinen 2023, 72; Pulkkinen, Laine & Pitkänen 2023, 128–133). Muina taustamuuttujina huomioidaan ikä, työmarkkina-asema sekä nuoren vanhempien koulutustaso.

2 Muuttuva työelämä, kasvavat vaatimukset ja kuormittuneisuus

Työelämän muutos ei ole varsinaisesti poikkeuksellista, mutta muutoksen vauhti nykyaikana on. Muutosta tapahtuu usealla työelämän osa-alueella, kuten työajan ja työn muotojen ympärillä. Muutosten taustalla ovat niin yhteiskunnalliset, taloudelliset kuin kulttuurisetkin tekijät. Myös koulutusasteen nousu ja myöhäisempi eläköityminen ovat tekijöitä, jotka erottavat nykytyöelämän menneestä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 343.)

Vähemmän ammattitaitoa ja koulutusta vaativista työpaikoista on siirrytty vaativampiin ja toisten alojen taantuessa kehittyville aloille syntyä uusia työpaikkoja. Esimerkiksi Yhdysvalloissa korkeakoulutetun työvoiman kysyntä on kasvanut jo 1980-luvun puolivälistä alkaen suhteessa muihin koulutusasteisiin. Tämä heijastuu myös palkkojen kehitykseen. Korkeakoulutettujen palkat ovat nousseet heidän työnsä kysynnän kasvaessa. Kehitys on ollut päinvastaista matalammin kouluttautuneiden työntekijöiden kohdalla, joiden osaamisen kysyntä on laskenut ja vaikuttanut samalla negatiivisesti palkkakehitykseen. (Nedelkoska & Quintini 2018, 31–33.) Siispä sen sijaan, että länsimaissa työelämän odotettaisiin tuottavan edelleen elintason parantumista ja työpäivien lyhentymistä, voi olla realistista odottaa päinvastaista kehitystä. Kehitys on pysähtynyt sen osalta, että työelämään pääseminen takaisi nousua alemmista asemista keskiluokkaan. 2000-luvulla keskiluokkaisen työntekijän on mahdollista kohdata myös sosiaalista laskua. (Siltala 2013, 183.)

2.1. Työelämän muutokset 2000-luvulla

Tämä alaluku keskittyy käsittelemään työelämälle tyypillisiä muutoksia ja niiden vaikutuksia 2000-luvulla. Keskeisiä kehityskulkuja ovat olleet työn epävarmuuden lisääntyminen ja digitalisaatio. Digitalisaation yksi näkyvimmistä seurauksista on viime vuosina ollut etätöiden lisääntyminen (Ranki 2023, 19).

Lisääntynyt epävarmuus

Työelämän muutokset seuraavat luonnollisesti yhteiskunnan muita muutoksia kuten esimerkiksi talouden suhdanteiden kehittymistä. Työn epävarmuus on Suomessakin nähty talouden suhdanteita mukailevana ilmiönä (Saloniemi, Nummi & Virtanen 2023, 198). Työhön liittyviä epävarmuustekijöitä voidaan jakaa myös määrälliseen ja laadulliseen

ulottuvuuteen. Luonnollisesti työn tarpeen väheneminen tai työttömyys ovat määrällisiä epävarmuustekijöitä. Laadullinen epävarmuus puolestaan liittyy työn ominaispiirteiden muuttumiseen, kuten työtehtävien vaihtuvuuteen. Jälkimmäisten eli laadullisten epävarmuustekijöiden kokeminen on naisille yleisempää kuin miehille. (Sutela & Lehto 2014, 139.)

Määrällisistä epävarmuustekijöistä etenkin huoli omista tuloista on yleistä palkansaajien keskuudessa. Yli viidesosa kaikista eurooppalaisista pitää työtilannettaan epävarmana ja uskoo joutuvansa hakemaan töitä seuraavan vuoden aikana. Suomalaisten keskuudessa osuus työtilannettaan epävarmana pitävistä on Euroopan keskiarvoa matalampi, mutta silti vajaa viidesosa suomalaisista kokee, ettei kotitaloudessa todennäköisesti ole tarpeeksi varoja välttämättömyyksien kattamiseen seuraavan vuoden ajalle. Epävarmuus näkyy työpaikalla työntekijöiden neuvotteluvoiman vähäisyytenä ja heijastuu myös vapaa-ajalle. Työpaikan menettämisen pelko voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijä ei onnistu rentoutumaan vapaa-ajallaan. Euroopassa yksi viidestä pitää työpaikan menettämistä todennäköisenä omalla kohdallaan. Erityisesti nuorten keskuudessa epävarmuus omasta työllisyydestä on muita ikäryhmiä yleisempää. (Chung 2022, 6–7.) Myös työvuorojen ja työajan säännöllisyys ja ennustettavuus vaikuttaa työntekijöiden vapaa-ajan hallintaan. Mikäli työajan muutoksista ei ilmoiteta ajoissa, koetaan työn ja vapaa-ajan yhdistäminen raskaammaksi. (Nätti & Anttila 2012, 163.)

Pasi Pyöriä ja Satu Ojala ovat vuonna 2016 muodostaneet viiden epävarmuustekijän kriteeristön kuvaamaan palkansaajien kokemaa kasautunutta epävarmuutta ja huono-osaisuutta työmarkkina-asemaa koskien. Kriteereinä olevat epävarmuustekijät ovat: ylikoulutus, toteutunut työmarkkinariski, epätyypillinen työsuhde, työmarkkinariskin pelko sekä huonot työllistymismahdollisuudet. (Pyöriä & Ojala 2016, 48–55.)

Ylikoulutuksella viitataan siihen, että rutiinivaltaista työtä tekevä on suorittanut korkeakoulututkinnon tai keskiasteen koulutuksen, joka ei ole vaatimuksena tehtävässä suoriutumiseksi. Työmarkkinariskiä pidetään puolestaan toteutuneena, jos henkilö on ollut viimeisen viiden vuoden aikana ainakin kerran työttömänä. Määräaikaiset työsuhteet sekä vuokratyöt luetaan kuuluviksi epätyypillisiin työsuhteisiin ja työmarkkinariskin pelko on olennainen, kun lomautus tai työttömyys koetaan uhkana. Viimeinen kriteeri eli huono työllistymismahdollisuus täyttyy, mikäli mahdollisuudet löytää uusi työpaikka avoimilta työmarkkinoilta arvioidaan heikoksi. (Pyöriä & Ojala 2016, 48–55.)

Monesta kriteeristä koostuva kasautunut epävarmuus voi muodostaa kokemuksen prekaarista asemasta työmarkkinoilla. Pyöriän ja Ojalan (2016) mukaan prekaarin yksilön määritelmä täyttyy, mikäli vähintään kolme viidestä kasautuneen epävarmuuden kriteeristä käy toteen yksilön kohdalla. Alempiin tuloluokkiin kuulumisen on voimakkaimmin prekaaria työmarkkina-asemaa kuvaava yksittäinen kriteeri. Matala tulotaso vaikuttaa mahdollisuuksiin suunnitella elämää vakaalle pohjalle, sillä riittämättömät tulot lisäävät epävarmuutta. (Pyöriä & Ojala 2016, 48–55.) Osa kriteereistä ilmentää selkeästi sitä, että prekarisaatio ei aina viittaa suoraan riskien realisoitumiseen, vaan subjektiivinen tunne epävarmuudesta saattaa ylläpitää kokemusta kasautuneesta epävarmuudesta. Esimerkiksi 1990-luvun laman jälkeen suomalainen työelämä normalisoitui 2000-luvulla, mutta epävarmuuden kokemus pysyi. (Pyöriä & Ojala 2017, 54.) Riskien aikaisempi realisoituminen jätti siis jälkensä yksilöiden suhtautumiseen, vaikka taloudellinen tilanne muuttui vakaammaksi.

Sukupuolten väliset eroavaisuudet kokemuksissa ovat ominaisia suomalaisessa työelämässä näkyvälle prekarisaatiolle. Prekaarissa asemassa on sekä naisia että miehiä, mutta taustasyyt vaihtelevat sukupuolen mukaan. 2000-luvulla työmarkkinariskin uhka on ollut miehille yleisempää kuin naisille, johtuen esimerkiksi miesten sijoittumisesta tyypillisesti teollisuuden kaltaisille suhdanneherkille aloille. (Pyöriä & Ojala 2017, 54–55.) Vaikka prekaariuutta voi kokea työmarkkinoilla kuka tahansa iästä tai koulutustaustasta riippumatta, on ilmiön kohtaaminen yleisempää tietyissä tilanteissa. Selvimmin erottuva tekijä on matala tulotaso, sillä alimpiin tuloluokkiin kuuluville riskit kasautuneiden epävarmuuksien kokemiselle ovat parempituloisia korkeammat. Tulotason ohella seuraavaksi eniten epävarmuuden kokemuksiin on yhteydessä talouden suhdanteet. (Pyöriä & Ojala 2017, 58.)

Eri väestöryhmien epätasa-arvoinen sijoittuminen työmarkkinoille näkyy yhteiskunnassa monin tavoin. Sukupuolten välillä eroja on muun muassa työsuhteen tyyppien jakautumisessa. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet alkoivat Suomessa yleistyä 1990-luvun laman jälkeen globaalin kilpailun ja talouden elvyttämisen tarpeen myötä (Sutela & Lehto 2014, 230). Nykyaikana sukupuolten välillä on nähtävissä selkeä ero osa-aikatyön yleisyydessä. Vuoden 2018 lopussa työkäisistä naisista noin 22 prosenttia oli palkattu osa-aikaiseen tehtävään ja vastaava osuus työkäisistä miehistä oli noin 10 prosenttia. (Sutela ym. 2019, 52.) Myös omasta tahdostaan riippumatonta eli vastentahtoista osa-aikatyötä tekevästä suurin osa on naisia. Puhuttaessa tasa-arvon edistämisestä on selvää, että edellä mainitun kaltaiset erot sukupuolten välillä vaikeuttavat prosessia. Vastentahtoinen osa-aikatyö vaikuttaa naisten tulotason, joka myös selittää yleisiä palkkaeroja suhteessa miehiin. (Pyöriä & Ojala 2017,

55.) Osa-aikaisessa työsuhteessa oleville monet työsuhde-edut ovat tavoittamattomissa. Esimerkiksi palkallinen lomajakso jää tyypillisesti saamatta työn määrällisen kertymän ollessa pieni. (Anttila & Oinas 2023, 56.)

Yhdeksi prekaarin työn kriteeriksikin lueteltu työn muoto eli työsuhteen määräaikaisuus osuu todennäköisemmin tiettyjen väestöryhmien kohdalle. Määräaikaaisuudet koskettavat useammin naisia kuin miehiä. (Pyöriä & Ojala 2017, 55.) Määräaikaisessa työsuhteessa olemisen ainoana riskinä ei ole prekaari asema työmarkkinoilla, vaan määräaikaisena työntekijänä olemisen on myös havaittu olevan yhteydessä syrjinnän kokemiseen uralla etenemisen suhteen (Koivunen, Ojala, Saari & Viitasalo 2017, 138–139). Määräaikaisessa työsuhteessa olevilla työsuhdetyyppiin perustuvaa syrjintää esiintyy myös enemmän kuin esimerkiksi osa-aikatyötä tekevillä. Esimerkiksi työpaikalla kulkevan tiedon saamisessa 11 prosenttia määräaikaisesti työskentelevistä kokee kohtaavansa eriarvoista kohtelua. (Sutela & Lehto 2014, 128.)

Digitalisaatio

Digitalisaatio on jo vuosikymmenien ajan muuttanut työelämää ja työnteon tapoja. Työelämä vaatii valtavasti osaamista yksilöiltä, mutta työn edellytyksenä on yhä useammin myös riittävän kehittynyt teknologia. Tuottavuudelle inhimilliset kokemukset, kuten väsymys ja muut stressitekijät ovat uhka, ja siksi työn suorittamisen apuvälineiksi on jo vuosikymmenien ajan otettu teknologiaan perustuvia menetelmiä korvaamaan tai tehostamaan ihmisen työsuoritusta. Digitalisaation myötä ihmisen rooli työpaikalla voi siis kaventua. (Kasvio 2007, 39–40; Turja 2023, 243.)

Tuottavuuden parantaminen vaatii sekä tehtävien karsimista että uusien työntöön tapojen innovointia. Samalla, kun toisista tehtävistä luovutaan, syntyy rinnalle uusia työpaikkoja vastaamaan talouskasvun ja tuottavuuden tarpeisiin (Pyöriä, Ojala & Nätti 2019, 157). Teknologian roolin lisääntyessä myös työsuoritusten seuraaminen on muuttunut entistä tarkemmaksi ja organisaatioissa jokaisen käytettävissä olevilta tietokoneilta on helppo kerätä dataa työsuoritukseen liittyen. (Kasvio 2007, 39–40.) Tarjolla oleva data voi parhaassa tapauksessa toimia itsensä kehittämiseen sitouttavana tekijänä omassa työssä (Turja 2023, 243).

Digitalisaatio koskettaa lähes kaikkia palkansaajaryhmiä, mutta sen hyödyntämisen taso vaihtelee. Eniten digitaalisten työvälineiden parissa aikaa käyttää ylempät toimihenkilöt, mikä näkyy myös korkeampana tyytyväisyytenä omiin digitaitoihin, suhteessa muiden palkansaajaryhmien tyytyväisyystasoon. (Sutela ym. 2019, 344.) Digitalisaatio on jo tähän mennessä automatisoinut monia tehtäviä. Digitalisaation eteneminen entisestä pidemmälle tarkoittaa jatkossakin joillekin jopa työn menettämistä. Työtehtävien automaation riski ei jakaudu tasaisesti eri alojen työntekijöiden kesken. Automaation uhka on suurin tehtävissä, jotka edellyttävät suhteellisen matalaa koulutustasoa. Korkeaa koulutusta vaativissa tehtävissä automaation uhka on pienempi. (Nedelkoska & Quintini 2018, 8.)

Digitalisaatio ei missään nimessä tarkoita ainoastaan työn automatisaation uhkaa, vaan sen seurauksia ovat myös työn aika- ja paikkasidonnaisuuden heikentyminen (Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2021, 8). Tavat, joilla työtä suoritetaan eli työmenetelmät ovat yhä useammin irrottautuneet ajasta ja paikasta (Vuorenmaa, Mäkelä & Sumelius 2023, 263). Monessa mielessä digitalisaatio nähdään siis työelämässä mahdollistajana ja esimerkiksi etätyössä sen rooli on keskeinen. Etätyöllä tarkoitetaan tietotekniikan avulla annettua mahdollisuutta tehdä työtä muualla kuin työnantajan tiloissa (Kovalainen ym. 2021, 10).

Työn paikkariippumattomuus ei ainoastaan hyödytä yksilöitä, vaan myös tietyt maantieteelliset alueet saattavat hyötyä teknologian mahdollistamasta ilmiöstä. Mahdollisuudet muuttaa asuinpaikkakuntaa muun kuin työn perusteella lisääntyä ja esimerkiksi korkeakoulupaikkakunnat, joilla on aiemmin työpaikkojen puutteen vuoksi ollut vaikeuksia pitää opiskelijoita paikkakunnilla valmistumisen jälkeen, voivat hyötyä paikkariippumattoman työn lisääntymisestä. (Määttä 2020, 34–35.) Paikkariippumattomuuden ohella työssä voi olla mahdollisuus hyödyntää aikariippumattomuutta. Työn tekeminen esimerkiksi kotoa käsin mahdollistaa työn aloittamisen ilman fyysistä siirtymää työpaikalle. Joustotyöajalla tarkoitetaan työaikaa, jolle on määritetty kehykset tiettyjen kellonaikojen avulla, joiden sisällä työntekijä voi itse vapaasti määrittellä milloin työpäivänsä aloittaa ja lopettaa (Chung 2022, 20–21).

Töiden digitalisoitumisen myötä tietotyö sopii 2000-luvulla kuvaamaan yhä useamman työntekijän tehtäviä ja roolia. Tietotyöllä tarkoitetaan tuottavien ja tärkeiden töiden muuttumista yhä tietopohjaisemmiksi, jolloin käsillä tekemisestä on siirrytty pään sisällä tehtävään työhön. Tietotyön yleistyminen alkoi 1980- ja 1990-lukujen aikana ja tietotyöntekijöiden asema korostuu nykyisessä elinkeinorakenteessa, jossa aineettomiin

investointeihin ja palveluihin panostetaan. Yritysten ja organisaatioiden ideaaleiksi ovat nousseet joustavat verkostomaiset rakenteet, ja työn luonne etenkin asiantuntijatyössä on projektimaistunut. (Pyöriä 2007, 45–47.) Työn rakenteellisen muutoksen mukana pysymisen edellyttää tietotyön tekijältä kykyä yhteistyöhön älykkäiden koneiden kanssa ja useiden roolien omaksumista (Vuorenmaa ym. 2023, 263).

Verkostoitumisen painotuksen lisääntyminen luo myös uudenlaisia vaatimuksia työntekijöille. Vuorovaikutus ja ongelmanratkaisutaidot korostuvat asiantuntijoiden palkkaamisessa. Jatkuva kouluttautuminen ja yhteistyöhenkisyys on toisaalta levinnyt asiantuntijatyön ohella myös muihin tehtäviin ja pelkkä ammattipätevyys ei välttämättä ole tae työllistymiselle millään sektorilla. Yritysten kilpaillessa keskenään hyödyntäen samaa teknologiaa, voi sosiaaliset ja organisatoriset käytännöt nousta ratkaisevaksi tekijäksi menestyksen rakentamisessa. (Pyöriä 2007, 45–47.) Työelämässä on herätty pohtimaan sosiaalisen ympäristön ja teknologian vaikutusta toisiinsa ja niiden sujuvaa yhteistyötä. Prosessia kuvaamaan on muodostettu käsite *sosioteknisistä kysymyksistä*, mikä viittaa juuri teknologian ja sosiaalisen ympäristön yhteensovittamiseen. Sosioteknisten kysymysten kautta pyritään pohtimaan, miten uudet teknologiat voivat tukea tyytyväisyyttä ja motivaatiota työhön. Teknologian tavoitteena ei voi ainoastaan olla työn tehostaminen, vaan myös työntekijöiden hyvinvointia tulisi edistää digitaalisin keinoin. (Turja 2023, 243.)

2.2. Työelämän vaatimukset ja työn kuormittavuus

Edellä kuvatut työelämässä tapahtuneet muutokset heijastuvat monilla tavoin työn vaatimuksiin ja työn kuormittavuuteen. Yhteiskunnissa ympäri maailman työkeskeisyys näkyy aiempaa selkeämmin. Ihmisistä suuri osa kokee työn ensisijaisena velvollisuutena yhteiskuntaa kohtaan ja yhä useampi työikäinen jopa yhdistää oman yksilöllisen arvonsa työssä suoriutumiseen. Kilpailuyhteiskunnissa työ onnistutaan usein esittelemään hyvin joustavana siten, että yksilöllä on esimerkiksi mahdollisuus itse määritellä työaikansa. Usein lopputulos kuitenkin on, että työhön käytetty aika vain kasvaa. (Chung 2022, 8–9.) Tässä alaluvussa kuvaan digitalisaation ja epävarmuuden lisääntymisen linkittymistä työn vaatimuksiin. Työn joustavuuskin on seurausta digitalisaatiosta ja sen pohjalta tapahtuneesta työn aika- ja paikkariippuvuuden heikentymisestä.

Työn joustavuus

Joustavan työn käsitteellä tarkoitetaan työtä, jonka ajankohtaan työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia (Chung 2022, 20). Vaikka yksilön hallinnan lisääntyminen omaan työhön liittyen on usein hyvä asia, ei pitkällä aikavälillä katsottuna voida olla varmoja, että joustavan työn vaikutukset ovat pelkästään positiivisia (Kelliher & Anderson 2010, 99). Esimerkiksi työntekijät, jotka työskentelevät etänä osan viikosta, kertoivat pystyvänsä keskittymään työtehtäviinsä paremmin kotona kuin toimiston hälinässä ja sitä kautta lisäämään työn intensiivisyyttä (Kelliher & Anderson 2010, 93–94). Intensiteetin lisääntyminen kuulostaa lähtökohtaisesti positiiviselta, mutta selvää ei ole, onko työpaikan sosiaalisen ympäristön rajautuminen pois lopulta kestävä ratkaisu. Heejung Chung (2022) on tutkinut nykyaikaisten työnteon tapojen todellista vaikutusta vapaa-aikaan ja elämään yleensäkin. Hänen mukaansa yhä useammin työhön käytetty aika kasvaa ja vapaa-ajan osuus pienenee, vaikka joustavuus näennäisesti lisääntyykin. Tämä ilmiö on tutkimuksessa nimetty joustavuusparadoksiksi. (Chung 2022, 9–10.)

Kysyntä koskien joustavaa työntekoa on kasvanut ja sen mahdollisuus saattaa jopa vaikuttaa päätökseen vastaanottaa työtä. Maiden välillä on eroja siinä, miten joustavaan työhön suhtaudutaan ja lainsäädäntö sen ympärillä toimii. Euroopassa vähäisimmät mahdollisuudet joustaviin työaikoihin ovat Bulgariassa, jossa alle 5 prosenttia palkansaajista pystyy hyödyntämään joustavia työaikajärjestelyjä. Pohjoismaissa ja Alankomaissa mahdollisuus joustaviin työjärjestelyihin on yli 40 prosentilla palkansaajista. Odotuksista huolimatta mahdollisuudet joustavan työn hyödyntämiseen eivät näytä merkittävästi lisääntyneen, vaan mahdollisuuksien kehitys on pysynyt pidempään paikoillaan, lukuun ottamatta COVID-19 pandemian aikaa. Esimerkiksi eurooppalaisista työntekijöistä noin neljäsosalla oli vuonna 2005 mahdollisuus joustaviin työjärjestelyihin. Kun samaa selvitettiin uudestaan vuonna 2015, osuus säilyi vastaavana. (Chung 2022, 33–36.)

Työnantajien ja -tekijöiden tavoitteet joustavan työn suhteen eivät aina kohtaa, sillä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen sijaan työnantajan tavoitteena saattaa olla työtahdin parantaminen. (Chung 2022, 35–36.) Aikaisemmissa tutkimuksissa onkin osoitettu, että mahdollisuus joustaviin työjärjestelyihin voi tehostaa työntekijän panostusta tehtäviinsä. Työpanoksen lisäämistä on perusteltu velvollisuudentunnolla työnantajaa kohtaan. Ikään kuin kiitoksena siitä, että työnantaja suostuu joustamaan työjärjestelyissä, työntekijät panostavat työhönsä enemmän. (Kelliher & Anderson 2010, 98–99.) Työntekijät siis arvottavat työn

joustavuuden korkealle ja sen myötä työnantajien toive tehokkuuden lisääntymisestä jopa toteutuu.

Joustava työ onkin lisännyt vaatimuksia yksilöiden kyvyille tehdä itsenäisiä päätöksiä oman työn rajoista. Työntekijöiden on kyettävä luomaan kriteerejä sille, milloin ja missä työtä tekee. (Järvensivu & Piirainen 2012, 85.) Työn tekeminen kotoa käsin saattaa synnyttää jopa haitallisen tunteen työn ainaisesta läsnäolosta ympäri vuorokauden (Kovalainen ym. 2021, 19). Kun joustava työ synnyttää tällaisia lieveilmiöitä, yhä useampi voi päätyä ajattelemaan työtä vielä vapaa-ajallakin. Työntekijöiden kertoman mukaan työ on arkisin mielessä usein jo heti herätessä. Työhön liittyvää yhteydenpitoa ja esimerkiksi sähköpostien lukemista saatetaan tehdä myös viikonloppuisin, kuitenkin laskematta sitä osaksi työaika. (Karjalainen ym. 2017, 11–13.)

Työn intensiteetin kasvu

Tutkimusten perusteella tiedetään, että työn joustavuuden seurauksena voi olla työn intensiteetin kasvu (Chung 2022; Kelliher & Anderson 2010). Etätyö mahdollistaa työn aloittamisen ilman siirtymää työpaikalle ja työpäivä saattaa alkaa heti sängystä noustessa. Intensiteetin kasvun kompensoimisen välineeksi on esitetty muun muassa nelipäiväistä työviikkoa perinteisen viisipäiväisen työviikon korvaajaksi. Työaika koskevassa keskustelussa on tärkeää keskittyä siihen, että ihmisille tulisi taata oikeus lepoon, vapaa-aikaan ja hoivaan. Keskittyminen edellä mainittuihin asioihin voisi edistää sitä, ettei joustavan työajan myötä työntekijöiden oleteta työskentelevän paikasta ja ajasta riippumatta jatkuvasti. Mikäli keskustelu painottuu ainoastaan tuottavuuteen ja tehokkuuteen, on vaarana, että joustavuus johtaa työajan kasvamiseen. (Chung 2022, 180–181.)

Tietotyölle on tyypillistä kova intensiteetti, mikä lisää kiireen kokemusta. Vapaus puolestaan tekee tietotyöstä ikuisen kehittymisen kohteen ja se saattaa pahimmassa tapauksessa myös kääntyä itseään vastaan, jokaisen voidessa yksilöllisesti määritellä työstä hyvin suoriutumisen reunaehdot. (Pyöriä 2010, 51–52.) Työtahdin vertaaminen muiden aikaansaannoksiin saattaa nostaa omia tavoitteita yhä korkeammalle työn intensiteettiä lisäten. Työaika koskevien normien muokkaantuminen edellyttää sitä, että muutokseen ryhdytään yhteiskunnallisella tasolla. Yksittäisten yritysten ja yksilöiden muutokset eivät vielä muuta tapaa suhtautua työaikaan koko kansan tasolla. (Chung 2022, 180–181.)

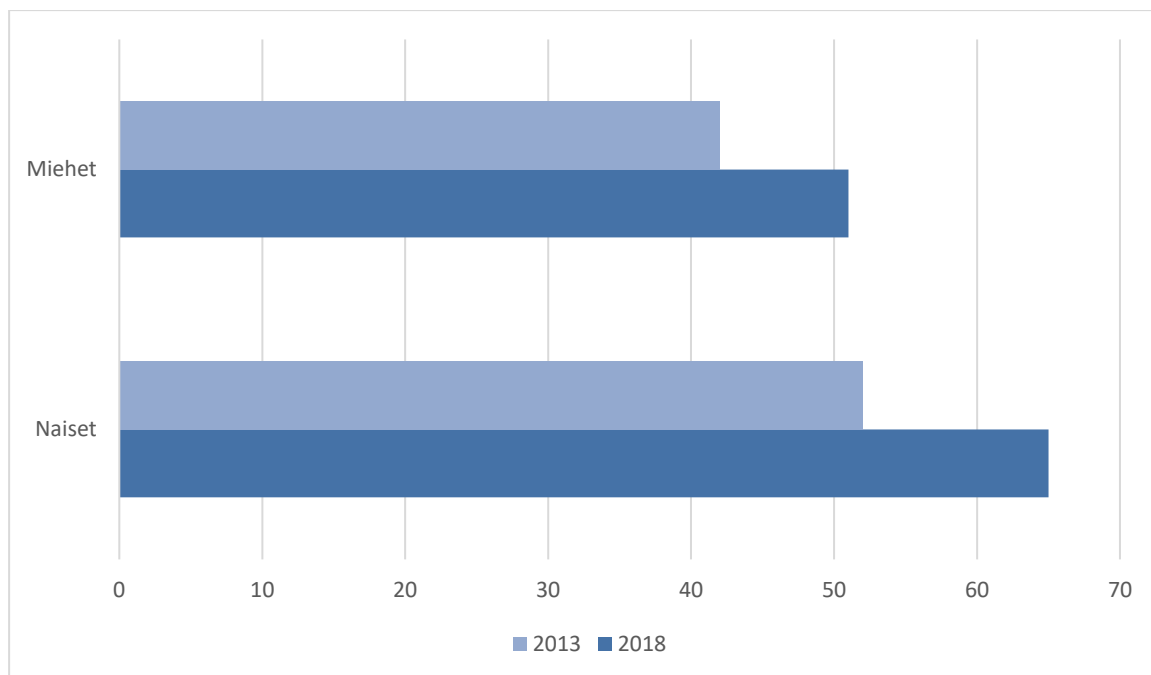
Työ on merkittävä osa ihmisen identiteettiä ja keino jäsentää elämää suhteessa ympäröivään maailmaan. Työelämän tahdin kiihtyessä selkeän kuvan muodostaminen omasta asemasta muuttuu haastavammaksi ja työn hallittavuus pienenee. (Räikkönen 2007, 239.) Erityisesti naisten kokemus kiireen haittaamisesta työssä on lisääntynyt 2000-luvulla. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa 39 prosenttia naisista vastasi kiireen haittaavan työntekoa. Vielä kiinnostavampaa tästä tiedosta tekee se, että vastaavasti miesten kokema kiire on jopa laskenut vuoden 1997 tasosta. (Sutela ym. 2019, 133.) Vaikka miehet ovat kokeneet kiireen laskua, on heille tyypillistä tavoitella ihannetyöntekijän roolia ylityötuntien muodossa. Euroopassakin naisten kohdalla sosiaaliset normit ja ihanteet ovat erilaiset, sillä ylityötuntien sijaan yleisempää naisille on palkattoman työn tekemisen miehiä suurempi osuus. Tämä ilmentää perinteisiä sukupuolirooleja, naisten keskittyessä hoivaan ja kodista huolehtimiseen ja miesten paneutuessa palkkatyön kautta elättäjän rooliin. Se, miten työvoimaa hyödynnetään, näyttäytyy siis sukupuolittuneena (Chung 2022, 168.)

Töiden nykyisen intensiteetin myötä kasvavan kiireen kokemuksen vaikutus työhön on moninainen ja laajasti tutkittu aihe. Työhyvinvoinnin kannalta kiireen minimoiminen näyttäytyy tärkeänä. Esimerkiksi työn henkinen kuormitus oli vuoden 2018 Työolotutkimuksessa korkeimmillaan heillä, joiden työssä kiire oli erittäin paljon haittaava tekijä. Keskimäärin 82 prosenttia edellä mainituista henkilöistä koki työnsä melko tai erittäin rasittavaksi henkisesti. (Sutela ym. 2019, 129.) Jatkuva tehokkuuden tavoittelu on myös negatiivisesti yhteydessä työhön sitoutumiseen. Tietotyössä moni kokee joutuvansa joustamaan työn laadusta kiireen takia. Työnantajan menestys nähdään kuitenkin takeena työn jatkuvuudelle, jota työntekijät arvostavat. (Saari & Pyöriä 2012, 58.)

Työn intensiteetin kasvun synnyttämien seurauksien havainnoinnin tarpeellisuudelle on olemassa monia perusteita. Kiire ja työntekijöiden heikentynyt työkyky aiheuttaa kalliita ja vakavia seurauksia monilla tasoilla (esim. Chung 2022, 177; Karjalainen, Niemistö & Hearn 2017, 14). Työnantajalle ja yhteiskunnalle loppuun palavat työntekijät aiheuttavat kustannuksia, mutta arjessa vaikutuksen voi huomata koko perheen hyvinvoinnissa. Puuttuminen kyseiseen ongelmaan on haastavaa joustavan työskentelyn ja työn rajojen hämärtyamisen myötä. Työlainsäädännön näkökulmasta esimerkiksi enimmäistyöajan rajoituksia on haastavaa valvoa, jos selkeitä työajan rajoja ei enää pystytä erottamaan. On siis välttämätöntä, että mekanismit työntekijöiden palautumiselle uudistuvat, jotta tervettä työvoimaa on tarjolla jatkossakin. (Chung 2022, 177.)

Puuttuminen kiireen seurauksiin voi osoittautua haasteelliseksi, sillä intensiteetin kasvu näkyy eri tavoin erilaisissa tehtävissä ja työsuhteissa. Erilaiset työn muodot heijastuvat myös työn intensiteettiin. Esimerkiksi yksi epävarman työn muodoista eli vuokratyö ei vaikuta ainoastaan vuokratyöntekijöihin vaan myös vuokratyövoimaa hyödyntävien yritysten vakituisiin työntekijöihin ja siksi työpaikalla koettua kiirettä tarkasteltaessa yhteys näyttää koskevan koko organisaatiota. Vuokratyövoiman käytön on siis todettu olevan yhteydessä myös vakituisten työntekijöiden kokemaan kiireeseen työpäivien aikana. Tämän rinnalla tasavertainen kohtelu työntekijöiden kesken toteutui harvemmin, kun työvoimaksi oli palkattu myös vuokratyöntekijöitä. Vuokratyöntekijöiden hyödyntämisen ja kiireen yhteys ei ole erityisen yllättävä, sillä vuokratyöntekijöiden kysyntä on tyypillisesti korkeaa juuri kiiretilanteissa. Yrityksissä, joissa vuokratyövoimaa ei käytetty, vakituiset työntekijät kokivat kiirettä harvemmin ja mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen raportoitiin useammin. (Saksanen, Einiö & Tanskanen 2022, 253–254.)

Suomalaisesta työelämästä on vuodesta 1977 lähtien tuotettu viiden vuoden välein tietoa Työolotutkimuksen muodossa. Tämän Tilastokeskuksen tuottaman tutkimuksen mukaan vuoden 2018 tutkimuskierroksella työn kuormittavuuden kasvu oli huolestuttavalla tasolla kiireen ohella. Työuupumusta pidetään todellisena huolenaiheena etenkin naisten keskuudessa. Kuvion 1 mukaan 65 prosenttia naisista ja 51 prosenttia miehistä kokee vakavan työuupumuksen selvänä vaarana tai ajattelee sitä silloin tällöin. Osuudet ovat kasvaneet edeltävästä mittauskerrasta merkittävästi, sillä vuonna 2013 vastaavat luvut olivat naisten osalta 52 prosenttia ja miesten kohdalla 42 prosenttia. (Sutela ym. 2019, 345.)



Kuvio 1. Osuus naisista ja miehistä, jotka kokevat työuupumuksen selvänä vaarana työssään, %

Lähde: Työolotutkimus 2013 & 2018

3 Nuoruus, työelämän vaatimukset ja kuormittuminen

Rajat eri elämänvaiheiden välissä ovat hämärtyneet ja tietyt ilmiöt eivät enää välttämättä kuulu ainoastaan siihen ikään tai elämänvaiheeseen, joihin ne on perinteisesti yhdistetty. Muun muassa opiskelu on laajentunut muihinkin elämänvaiheisiin kuin nuoruuteen. (Aapola 2005, 259.) Epäselvät säännöt ja odotukset itsenäistymisen ja oman elämän rakentamisen suhteen haastavat nuorten tulevaisuuden rakentamista. Niin sanotun pidentyneen nuoruuden äärellä myös epävarmuuden tunne tulevaisuudesta jatkuu pidempään. (Aapola & Ketokivi 2005, 23.) Nuoruus voi olla haastavaa aikaa, jota värittää useat muutokset. Silti nuoret asettavat itselleen paljon paineita tietyn aseman ja omien tavoitteiden saavuttamisesta.

3.1. Nuoruus elämänvaiheena

Nuoruudelle tunnusomaista on lukuisat elämänmuutokset lyhyen ajan sisällä. Sama ei toistu enää myöhemmin elämässä. Esimerkiksi 19 ja 30 ikävuoden väliin ajoittuu tyypillisesti itsenäistyminen, opinnot, ammatin valitseminen ja työuran aloitus, ehkä myös parisuhde sekä vanhemmuus. Kaikki edellä mainitut ovat taitoskohtia nuoren elämässä. Esimerkiksi työelämään siirtyminen sisältää isoja muutoksia niin ympäristön kuin motivaationkin osalta. (Salmela-Aro 2011, 6.) Taitoskohdat ovat myös perinteisiä tunnusmerkkejä aikuistumiselle, vaikka matkalla aikuiseksi yksilöllisyys korostuu nykyaikana enemmän. Omilleen muuttaminen, opintojen päättäminen ja työelämässä vakiintuneen aseman saavuttaminen ovat silti tärkeitä välietappeja matkalla aikuisuuteen. Näiden ohella nuoret määrittävät myös kokemansa henkisen kasvun osaksi aikuistumisen prosessia. (Aapola & Ketokivi 2005, 27.)

Nuoruudessa erilaiset siirtymävaiheet näyttäytyvät kriittisinä kohtina hyvinvoinnin muutoksille. Siirtymävaiheiden merkitystä kuvaa se, että nuoret aikuiset, jotka etenivät opiskelun, työn, parisuhteen ja vanhemmuuden saralla ajallaan tai nopeasti, kokivat vielä keski-iässäkin tyytyväisyyttä elämäänsä. Vähäisempää elämään tyytyväisyys keski-iässä oli nuorilla, joiden elämänvaiheet, kuten opinnot tai parisuhteen aloittaminen viivästyivät. (Salmela-Aro 2011, 6.) Odotukset nuoria kohtaan ovat myös korkeat ja etenkin koulutusta ja työelämää koskevia päätöksiä odotetaan tehtävän niille tyypillisissä nivelvaiheissa, jotka rajautuvat iän ja aiemmin saavutettujen siirtymävaiheiden mukaan (Määttä & Westerback 2022, 34). Keskinäinen vertailu on nuorille tyypillistä käyttäytymistä ja omaa elämäntulkua

verrataan läheisten elämäntilanteeseen ja aikuistumisen kulttuuriseen malliin (Kojo 2012, 107). Ei ole lainkaan poikkeuksellista, että nuoret asettavat tiukkojakin kriteerejä itselleen aikuisuutta ajatellen. Mikäli koulutus on suoritettu varhaisessa vaiheessa, ei se välttämättä riitä nuorten käsityksen mukaan yksinään kriteeriksi aikuisuuden saavuttamiselle, vaan lisäkriteereiksi asetetaan esimerkiksi henkinen ja taloudellinen itsenäisyys. (Aapola 2005, 273.)

Siirtymä työelämään

Työmarkkinoille hakeutuminen ei ole helppo muutos nuorten elämässä. Ei ole lainkaan poikkeuksellista, että nuoria kehoitetaan ottamaan lähestulkoon mikä tahansa työ vastaan ja olemaan kiitollinen työllistymisestä. (Siltala 2013, 183.) Vertailukäyttäytymisen ollessa nuorille tyypillistä (Kojo 2012, 107), on ulkoa tulevilta paineilta välttyminen vaikeaa. Moni nuori tuskin pitää aikaa tehdä tulevaisuuden uraa koskevia suunnitelmia rajattomana. Alkavaan uraan liittyviä epävarmuustekijöitä on runsaasti ja työmarkkina-asemaa tarkasteltaessa nuoret erottuvat muista ikäryhmistä monin tavoin. Nuorten kokema uhka työttömäksi jäämisestä ja määrä- tai osa-aikaisen työsuhteen solmimisesta on muita ikäryhmiä korkeampi (Chung 2022; Nätti & Pyöriä 2017, 41). Osa-aikatyön tekeminen on puolestaan yhteydessä kasautuvaan epävarmuuteen työelämässä, samoin kuin nuori ikä jo itsessäänkin (Pyöriä & Ojala 2016, 55).

Tyypillistä on, että työkokemusta kerrytetään ensimmäisiä kertoja esimerkiksi kesätyön tai osa-aikatyön muodossa aikana, jolloin nuoren pääasiallinen rooli on usein opiskelija. Koululaisista tai opiskelijoista lähes kolmasosa tekee opintojen ohella palkkatöitä (Myllyniemi & Haikkola 2020, 34). Onkin hyvä muistaa, että osalle nuorista, kuten esimerkiksi opiskelijoille, osa-aikatyö voi olla hyvin mieluinen ja elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto. Samoin määräaikaisten työntekijöiden joukon heterogeenisyyttä ei tule unohtaa aihetta tarkasteltaessa, toisille kyse on vapaaehtoisesti valitusta työsuhteen tyypistä (Lehto & Sutela 2008, 35). Opiskelun merkitys näyttää myös mielenkiintoisena myös siten, että sen suhteen yhteyttä työhön liittyvään kasautuvaan epävarmuuteen ei ole havaittu (Pyöriä & Ojala 2016, 55). Työssäkäyvä opiskelija ei siis lähtökohtaisesti kuulu kasautuvan epävarmuuden riskiryhmään.

Sukupuolten erot nuoruuden siirtymävaiheisiin liittyvissä psyykkisissä kokemuksissa ovat selkeitä ja aihetta on käsitelty osana Nuorisobarometriä vuonna 2022. Nuorisobarometrissa selviää, että nuorilla miehillä resilienssi ja itsesääätely eli voimavarat ovat vahvempia kuin nuorten naisilla. Myös mielen pahoinvointi on miehille naisia harvinaisempaa. (Pulkinen, Laine & Pitkänen 2023, 128–133.) Työuupumuksen kokemisen osalta riskin nähdään olevan nuorille naisille nuoria miehiä korkeampi (Lyly-Yrjänäinen 2023, 72).

3.2. Muuttuva työelämä ja vaatimukset nuorten elämässä

Nuoruusvuodet rakentavat pohjaa pitkälle tulevaan, antaen valmiuksia edetä elämässä niin hyvien kuin haastavienkin vaiheiden läpi. Tulevaa työhyvinvointia voidaan ennustaa jo nuoren opiskeluajan hyvinvoinnin kautta, jolloin erilaisia sosiaalisia strategioita omaksutaan. Parhaimmillaan sosiaaliset strategiat auttavat kokemaan työn imua ja sitoutumista uraan. (Salmela-Aro 2011, 6.) Nuoret saattavat urallaan kohdata muita ikäryhmiä useammin tilanteita, joissa osaksi työyhteisöä integroituminen osoittautuu haasteelliseksi. Saman suuntaisia kokemuksia nuorilla on myös arvostuksen saamisesta työpaikalla. (Koivunen ym. 2017, 138.)

Sitran vuonna 2023 julkaiseman tulevaisuusbarometrin mukaan suomalaiset miehet ja naiset ajattelevat monista tulevaisuuteen suhtautumista mittaavista kysymyksistä eri tavoin (Sitra 2023). Myös nuoruudessa asenteiden sekä kokemusten sukupuolittuneisuus on melko yleistä. Tämä näkyy esimerkiksi työelämässä, sillä nuoret miehet kokevat naisia useammin tulevansa tasapuolisesti kohdelluiksi työpaikallaan. Samalla nuorille miehille vaikutusvalta omaan työhön näyttäytyy runsaampana kuin nuorille naisille. (Alatalo ym. 2017, 15.)

Epävarmuutta nuorten työmarkkina-asemaan liittyen voi myös lisätä digitalisaatio. Ljubica Nedelkoska ja Glenda Quintini (2018) kuvaavat työn automatisoitumisriskin jakauman olevan U:n muotoinen suhteessa ikään. Riski on siis korkea nuorilla työntekijöillä, jonka jälkeen se laskee selkeästi, kunnes taas nousee iäkkäimpien työntekijöiden kohdalla. Kaikista suurin automatisoitumisriski vallitsee nimenomaan nuorille tyypillisissä työpaikoissa. Perusteena tälle on, että nuorille tyypillisiä työtehtäviä ovat esimerkiksi myynti, henkilökohtainen hoiva ja muut niin sanotut perusammatit, jotka ovat helposti automatisoitavissa. 30 ja 35 ikävuoden välissä riski alkaa laskea. Huomattavaa kuitenkin on, että nuoren ja vanhemman työntekijän riskitaso on erilainen, vaikka kyseessä olisi sama ammattinimike. Tämä kertoo siitä, että

saman ammattinimikkeen alle luettavat työntekijät tekevät keskenään erilaisia asioita työssään. (Nedelkoska & Quintini 2018, 115.)

Mira Karjalaisen, Charlotta Niemistön ja Jeff Hearnin (2017) asiantuntijatason tietotyöntekijöitä analysoivassa artikkelissa kiinnitetään huomiota nykyajalle tyypilliseen työn ja muun elämän rajojen hämärtymiseen. Työntekijöitä tarkastellaan siten, että heidät jaetaan kolmelle eri tasolle: alimpaan tasoon, keskijohtoon ja ylimpään johtoon. Organisaation alimmilla tasoilla työskentelevät sovittavat muun elämänsä työn ehtoihin. Alimmilla organisaatiotasoilla suurin osa työntekijöistä on nuoria, joihin tässä artikkelissa luetaan 25–32-vuotiaat. Työn ehdoilla elävät nuoret myös kokivat ahdistusta tulevasta ja etenkin naisia huolesti työajan liukuminen vapaa-ajan puolelle. Todennäköistä nimenomaan on joustaa työstä vapaa-ajan puolelle, mutta ei toiseen suuntaa. Työpäivän keston venymisen mahdollisuus vaikuttaa myös siihen, että moni ei sovi arkipäivien vapaa-ajalle sosiaalista ohjelmaa. (Karjalainen ym. 2017, 6–7.)

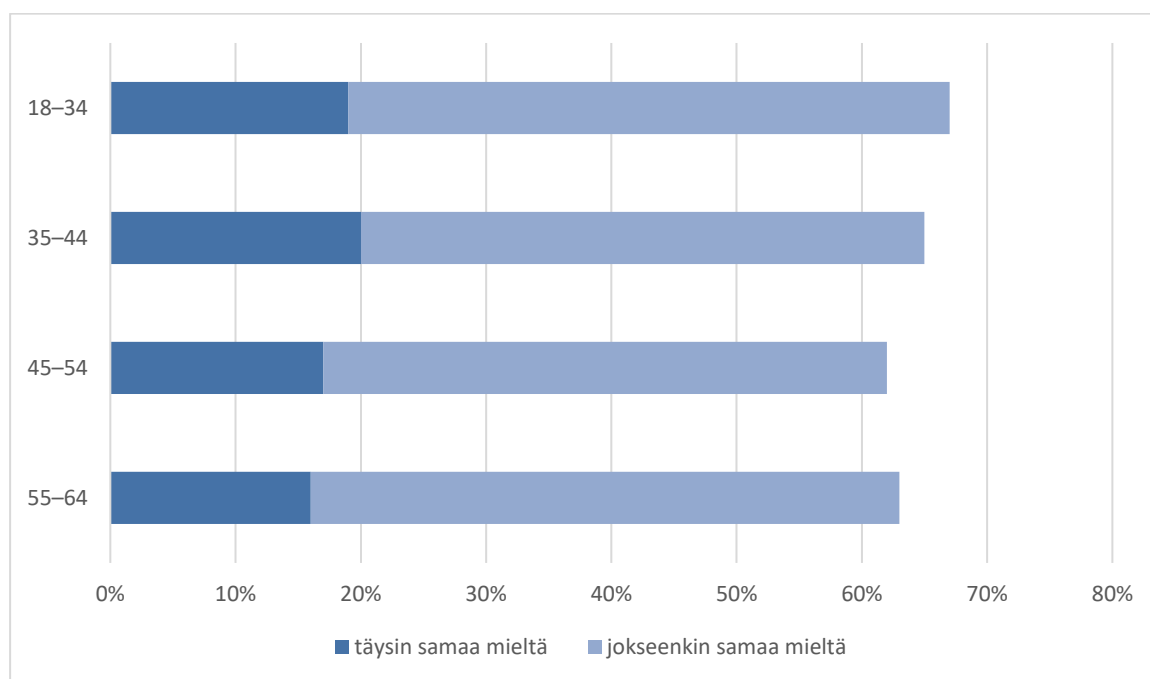
Nuorten suhtautumista työhön on kuvattu merkityksellisyyttä tavoittelevaksi. Nuoria kiinnostaa työn yhteiskunnallinen merkitys ja tavoitteet. Työorientaatiotutkimuksesta tuttua jaottelua käytettäessä nuoret vaikuttavat olevan useammin sisällöllisesti suuntautuneita. Toinen tapa orientoitua työhön on välineellinen suuntautuminen. Yksilötasolla tämä tarkoittaa sitä, että toisille työ voi olla puhtaasti väline tienata elantoa, kun taas työn sisältö ja sen kokeminen kutsumuksena voi olla toisille työn tärkein ominaisuus. (Järvensivu & Piirainen 2012, 83–87.) Tietotyössä nuoriin työntekijöihin kohdistetaan odotus vahvasta uraan panostamisesta. Toimettomuus työpaikalla herättää jopa pelkoa uran hiipumisesta ja kiireellä mitataankin yksilöiden mielessä menestystä. (Karjalainen ym. 2017, 14.)

Kuitenkin suhteessa vanhempaan väestöön nuoret arvostavat ansiotyötä vähemmän. Arvostus ansiotyötä kohtaan kasvaa iän myötä ja nuorten matalampi arvostus koetaan liittyväksi elämänvaiheeseen, sillä heidän kohdallaan suhtautuminen ei eriydy koulutustason mukaan. (Pyöriä, Ojala, Saari & Järvinen 2017, 88.) On kuitenkin myytti, että nuorten työmoraali olisi heikentynyt, sillä työn arvostuksessa ei ole tapahtunut nuorten keskuudessa merkittäviä muutoksia viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana (Pyöriä ym. 2017, 97). Työssäkävivistä nuorista osa on päätoimisesti opiskelijoita, mikä heijastuu heidän kokemuksiinsa tekemästään työstä. Harva työssäkävivistä opiskelijoista kokee hyötyvänsä opinnoissaan kerryttämästään osaamisesta työpaikalla. Opiskeluajan työsuhteet eroavat valmistumisen jälkeisistä myös

siten, että vain noin puolet pitää työtään koulutustaan vastaavana. (Myllyniemi & Haikkola 2020, 38–39.)

Työn kuormittavuutta tarkasteltaessa tuoreet havainnot sekä henkisestä ja fyysisestä kuormittavuudesta ovat huolestuttavia juuri nuorten palkansaajien keskuudessa.

Työolobarometriin 2022 vastanneista ikäryhmistä nuorimmat eli 18–34-vuotiaat työntekijät kokivat useimmin työn henkisesti raskaaksi (kuvio 2). Väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 67 prosenttia kyselyyn vastanneista 18–34-vuotiaista palkansaajista. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 64.) Selkeä ero henkisen kuormituksen kokemisessa eri ikäryhmien välillä on havaittu jo Työolobarometrissa 2013, jossa yli 55-vuotiaista henkistä väsymystä raportoitiin viikoittain kokevansa 13 prosenttia, mutta nuorimmista vastaajista jopa 23 prosenttia (Sutela & Lehto 2014, 200).



Kuvio 2. Osuus eri ikäryhmiin kuuluvista, jotka kokevat työnsä henkisesti raskaaksi, 2022 (%)

Lähde: Mukailten Työolobarometri 2022

Henkinen kuormitus työssä on yleisempää naisille kuin miehille (Lyly-Yrjänäinen 2023, 63) ja työssä koetun kiireen on havaittu olevan yhteydessä henkiseen kuormitukseen (Sutela & Lehto 2014, 200). Myös Nuorisobarometrin mukaan työn kuormittavuuden kokeminen on sukupuolittunutta. Ero naisten ja miesten kokemusten välillä on työn henkisen raskauden osalta suurempi kuin työn fyysisen raskauden kohdalla, mutta myös fyysinen kuormitus on

yleisempää naisille. Työn henkisesti raskaaksi kokeminen liittyy työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen. Tyypillisesti elämän osa-alueiden rajojen hämärtyminen on yhteydessä työasioista ahdistumiseen vapaa-aikana. Työn fyysisen kuormittavuuden jakautumista puolestaan selittää mahdollisesti opintojen ohessa tehty työ. Naiset tekevät miehiä enemmän töitä opiskelun ohessa ja yhdistelmä voi luonnollisesti käydä fyysisestikin raskaaksi. (Myllyniemi & Haikkola 2020, 39–41.)

Omaa arviota työkyvystä kysyttäessä 18–34-vuotiaiden ikäryhmän osalta tilanne on muuttunut huonompaan suuntaan. Vuonna 2021 85 prosenttia nuorista piti työkykyään melko tai erittäin hyvänä, mutta vuonna 2022 osuus oli enää 78 prosenttia vastaajista. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 68.) Mielenkiintoista on, että miehet kokevat naisia useammin työn ja vapaa-ajan olevan tasapainossa, mutta samaan aikaan heidän työpäivänsä todennäköisemmin venyvät, jotta työt saadaan tehdyksi (Myllyniemi & Haikkola 2020, 38).

Kaiken muun lisäksi taloudellisella tilanteella on vaikutusta siihen, millaiseksi työura kehittyy. Pitkälläkin aikavälillä taloudensuhdanteet jättävät jälkensä sukupolvien asemaan. Erityisesti tuoreeltaan työmarkkinoille siirtyneiden asemaan ja urakehitykseen suhdanteet jättävät jälkensä. Negatiivisia vaikutuksia on havaittavissa heikon talouskauden aikana työmarkkinoille ensikertoja hakeutuvien nuorten kohdalla. (Pyöriä & Ojala 2017, 57.) Kansainvälisen kilpailun kiristyminen ja talouden heikot käänneet voivat saada yrityksiä myös siirtämään tuotantoaan muihin maihin halvemman työvoiman toivossa. Tilanne on kuitenkin eettisesti ongelmallinen, sillä kustannusten kaventamisen toivossa tuotannon siirtäminen maihin, joissa työolot ovat heikommat, ei ole kestävää. Toisaalta kestävä ei ole vaihtoehtoinenkaan ratkaisu eli työn säilyttäminen kotimaassa palkkoja supistaen. (Siltala 2013, 183.)

4 Tutkimusasetelma

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan suomalaisten nuorten kokemaa huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta vuonna 2019, koetussa huolesta mahdollisesti tapahtunutta ajallista muutosta vuoteen 2007 verrattuna sekä koettua huolta selittäviä tekijöitä.

Tutkimuksessani nuoriksi rajautuvat iältään 15–29-vuotiaat henkilöt. Perusteena rajaukselle on, että käytettävässä aineistossa eli Nuorisobarometreissa nuoriksi määritellään tämän ikäiset henkilöt.

Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Missä määrin nuoret ovat huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta?
2. Miten nuorten kokema huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta on muuttunut vuosien 2007 ja 2019 välillä?
3. Mitkä tekijät selittävät nuorten kokemaa huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta?

Pääasiallisesti tarkastelu kohdistuu siis vuoden 2019 aineistoon ja vuosien välinen vertailu on oleellista ainoastaan toiselle tutkimuskysymykselle. Käyttämällä vuoden 2019 aineiston rinnalla aineistoa vuodelta 2007 pystytään tarkastelemaan mahdollisia ajallisia muutoksia työelämän vaatimusten kuormittavuuteen liittyvässä huolesta.

Aineisto

Tutkimuksen aineistona hyödynnetään Nuorisobarometreja vuosilta 2007 ja 2019.

Nuorisobarometri on aineisto, joka kootaan vuosittain vaihtuvien teemojen tuottamaan tietoa suomalaisista nuorista. Nykyinen valtion nuorisoneuvosto keräsi ensimmäinen

Nuorisobarometrin vuonna 1994 ja alusta alkaen vastaajat ovat olleet 15–29-vuotiaita suomalaisia nuoria. Vastaajat Nuorisobarometreihin haetaan väestörekisterikeskuksesta satunnaisotannalla. (Aila 2023.) Tarkasteluuni valitsemani Nuorisobarometrit sisältävät molemmat työelämään suhtautumiseen liittyviä kysymyksiä.

Nuorisobarometrin 2019 pääteemoja ovat työ ja yrittäjäyys. Aineisto on kerätty huhti- ja toukokuussa 2019 toteutetuissa puhelinhaastatteluissa. Satunnaisotannasta saadut henkilötiedot onnistuttiin yhdistämään noin 40 prosentin osalta puhelinnumeroon ja lopulta haastattelusta kieltäytyi 11 166 nuorta. Haastatteluun osallistuneita nuoria oli yhteensä 1907. Vuonna 2007 Nuorisobarometri oli teemoiltaan laaja käsitellen työllisyyttä, koulutusta, tulevaisuutta, sosiaalisia suhteita, tyytyväisyyttä elämään ja suhdetta yhteiskuntaan. Aineistonkeruu toteutettiin puhelinhaastatteluilla, joihin vastasi 1903 nuorta huhtikuussa 2007. (Aila 2023.) Alkuperäisestä otoskoosta tai haastattelusta kieltäytyneiden määrästä ei ole saatavilla tietoa. Keskenään Nuorisobarometrit ovat siis hyvin vertailukelpoisia vastaajien ikäjakauman ollessa molemmissa 15–29-vuotiaat.

Selitettävä muuttuja

Valitsemani selitettävä muuttuja mittaa huolta työelämän vaatimusten kuormituksesta. Vuoden 2019 aineistossa kysymys on muotoiltu seuraavasti: "Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väitteiden kanssa? Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat enneaikaisesti loppuun". Vuoden 2007 aineistossa kysymys on puolestaan seuraava: "Missä määrin samaa tai eri mieltä olet seuraavien väitteiden kanssa: Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennen aikaisesti loppuun".

Kuvaus enneaikaisesta loppuun palamisesta viestittää työkuorman olevan poikkeuksellisen suuri. Käsitys edellä mainitusta ilmiöstä on tietenkin subjektiivinen, eikä mitään niin sanottua kohtuullista aikaa työssä loppuun palamiseen tietenkään ole määritelty. Työuupumuksen tilassa ihmisen kyky selviytyä työtehtävistään heikkenee pitkittyneen stressin myötä. Uupumusasteisen väsymyksen saavuttaneella yksilöllä niin henkiset kuin fyysiset voimavarat ovat käytetty ja väsymys yleistynyt kaikissa tilanteissa. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 107.)

Selitettävän muuttujan alkuperäiset vastausvaihtoehdot olivat: "täysin samaa mieltä", "jokseenkin samaa mieltä", "jokseenkin eri mieltä", "täysin eri mieltä" ja "en osaa/halua sanoa". Ainoastaan "en osaa/halua sanoa" vastaukset poistettiin analyysistä. Muut neljä vastausluokkaa huomioidaan alkuperäisessä muodossa ajallisten muutosten tarkastelussa suorien jakaumien osalta. Analyysin seuraavat vaiheet ristiintaulukointi ja logistinen

regressioanalyysi suoritetaan ainoastaan vuoden 2019 aineistosta ja niitä varten selitettävä muuttuja muutetaan kaksiluokkaiseksi. Kaksiluokkainen muuttuja muodostetaan yhdistämällä ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” vaihtoehdot yhdeksi ”samaa mieltä” luokaksi ja ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä” vastaukset luokaksi ”eri mieltä”.

Valitsemaani selitettävänä muuttujana toimivaan kysymykseen kelvollisesti vastanneiden nuorien lukumäärä on hyvin lähellä toisiaan molemmissa aineistoissa: vuoden 2007 Nuorisobarometrissa kysymykseen on vastannut 1902 nuorta ja vuonna 2019 määrä oli 1907. Selitettävien muuttujien jakaumat vuosina 2007 ja 2019 esitetään taulukossa 2 osana tuloksia.

Selittävät muuttujat

Jotta kolmanteen tutkimuskysymykseen: ”Mitkä tekijät selittävät huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta?” voidaan vastata, on aineistosta valikoitu nuorten kannalta kiinnostavia taustamuuttujia. Valitut selittävät muuttujat ovat: sukupuoli, ikä, työmarkkina-asema, äidin koulutustaso ja isän koulutustaso.

Selittävien muuttujien valinta nojaa teoriaosuudessa esiteltyihin aikaisempiin tutkimuksiin. Esimerkiksi sukupuolen on havaittu olevan yhteydessä monenlaisiin kokemuksiin ja tulkintoihin elämän aikana (esim. Puuronen 2006; Sutela ym. 2019). Vuoden 2007 Nuorisobarometrissa vastaajan sukupuolta kysyttäessä vastausvaihtoehdoiksi on annettu ainoastaan ”nainen” tai ”mies”. Uudemmassa vuoden 2019 Nuorisobarometrissa vastausvaihtoehtojen ”nainen” ja ”mies” lisäksi on huomioitu myös ”muu” ja ”en osaa/en halua sanoa” vastaukset. Kahden jälkimmäisten vastausvaihtoehdon osalta vastaajamäärä on hyvin pieni ja tästä syystä sukupuolimuuttujaa käytetään tässä tutkimuksessa kaksiluokkaisena.

Tutkimuksen kannalta keskeistä on nuoruuden käsittäminen. Nuoruus kiinnittyy perinteisesti pitkälti ikään, mikä tukee iän valikoitumista selittäväksi muuttujaksi. Nuorisobarometrin vastaajat ovat iältään 15–29-vuotiaita. Toisin sanoen on siis mahdollista, että nuorimmat vastaajat ovat vielä peruskoulussa, kun taas vanhimmilla saattaa olla takanaan jo monen vuoden kokemus työelämästä. Luokittelenkin jatkuvan ikämuuttujan kolmiluokkaiseksi jakaen vastaajat ikäryhmiin: 15–19-vuotiaat, 20–24-vuotiaat sekä 25–29-vuotiaat. Tämän muunnoksen myötä vastauksia kuhunkin ikäryhmään kertyi melko tasainen määrä.

Koska vastaajien ikäjakauma on sellainen, ettei kaikille iän puolesta ole vielä ollut mahdollista esimerkiksi korkeakoulututkinnon suorittaminen, jää varsinainen koulutusasteen huomioiminen tarkastelun ulkopuolelle. Kuitenkin tutkimusaiheen kannalta on kiinnostavaa tietää, miten nuoren pääasiallinen toiminta on yhteydessä huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Vuoden 2007 Nuorisobarometrissa vastaajan työmarkkina-asemaa on tiedusteltu kysymällä ”Mikä on pääasiallinen toimintasi? Oletko?” Alkuperäiset vastausvaihtoehtoluokat olivat ”koululainen tai opiskelija”, ”palkkatyössä”, ”yrittäjä”, ”työtön tai lomautettu”, ”joku muu” ja ”ei vastausta”.

Nuorisobarometrissa 2019 vastaava työmarkkina-asemaa kuvaava kysymys on esitetty muodossa ”Mikä on tällä hetkellä pääasiallinen toimintasi?” Vuonna 2019 vastausvaihtoehtoluokkia oli kahdeksan, sillä mukaan oli lisätty luokat ”vanhempainvapaalla” ja ”työpajassa, ammattistartissa tai työkokeilussa”. Muunnosten ja vastausluokkien yhdistämisen jälkeen tutkimuksessani muuttuja on molempien vuosien osalta neliluokkainen. Luokka ”koululainen tai opiskelija” säilyi ennallaan. Vastaukset ”palkkatyössä” ja ”yrittäjä” yhdistettiin työssäkäyntiä kuvaavaksi luokaksi. ”Työtön tai lomautettu/työtön” säilyi omana luokkana. Lopuista vaihtoehdoista vastaukset ”vanhempainvapaalla”, ”työpajassa, ammattistartissa tai työkokeilussa” ja ”joku muu/jokin muu, mikä?” yhdistettiin luokaksi ”muu”. Viimeinen muunnos muuttujalle oli poistaa ja jättää huomioimatta jäljelle jääneet ”ei vastausta/en osaa/halua sanoa” -vastaukset.

Sekä vastaajan äidin että isän koulutustaso huomioidaan selittäjänä muuttujana. Aineistossa esitetään kysymykset: ”Mikä on äitisi koulutustaso?” ja ”Mikä on isäsi koulutustaso?”. Alkuperäiset vastausvaihtoehdot olivat vuoden 2007 nuorisobarometrissa ”ammattillinen perustutkinto”, ”opistoasteen tutkinto”, ”vain yo-tutkinto”, ”yliopistotutkinto”, ”ei tutkintoa”, ”ei äitiä/isää enää” ja ”ei osaa sanoa”. Vuoden 2019 nuorisobarometrissa vaihtoehdot erosivat hiukan ollen seuraavat: ”ammattillinen tutkinto”, ”opisto tai ylioppilastutkinto”, ”korkeakoulututkinto”, ”ei tutkinto” ja ”en osaa/halua sanoa”.

Alkuperäiset äidin ja isän koulutustasoa kuvaavat luokat on luokiteltu uudelleen kolmiluokkaisiksi. Vaihtoehto ”ei tutkintoa” sekä korkeakoulututkintoa kuvaavat vastaukset säilyivät ennallaan. Luokat ”ammattillinen perustutkinto”, ”opistoasteen tutkinto” ja ”vain yo-tutkinto” vuoden 2007 aineistosta sekä ”ammattillinen tutkinto” ja ”opisto tai ylioppilastutkinto” vuoden 2019 aineistosta yhdistettiin ”toisen asteen tutkinnoksi”. ”En/ei osaa/halua sanoa” sekä ”ei äitiä/isää enää” vastaukset jätettiin huomioimatta. Vanhempien

koulutustason on aikaisemmin havaittu olevan yhteydessä muun muassa nuoren asemaan työelämässä. Työelämän ulkopuolelle jääneiden ja kouluttautumattomien nuorten äideistä ainoastaan perusasteen koulutuksen käyneitä on 48 prosenttia ja isistä 57 prosenttia. (Myrskylä 2011, 111.)

Alla olevasta taulukosta (taulukko 1) ilmenee yllä esiteltyjen selittävien muuttujien suorat jakaumat molemmilta tarkasteluvuosilta. Vaikka tutkimuksessa pääasiallinen kiinnostus selittävien tekijöiden osalta on vain vuodessa 2019, tehtiin saatujen tulosten perusteella joitain lisätarkasteluita selittävien tekijöiden osalta myös vuoden 2007 aineistolla. Nämä tulokset esitetään alaluvussa 5.4. Siksi taulukossa 1 esitetään selittävien muuttujien jakaumat myös vuoden 2007 osalta.

Taulukko 1. Selittävien muuttujien suorat jakaumat 2007 & 2019, % (N)

		2007	2019
Sukuoli	Nainen	50,1 (953)	47,3 (900)
	Mies	49,9 (949)	52,7 (1002)
Ikä	15–19-vuotiaat	33,4 (635)	30,2 (576)
	20–24-vuotiaat	33,5 (638)	33,7 (642)
	25–29-vuotiaat	33,1 (629)	36,1 (689)
Työmarkkina- asema	Koululainen tai opiskelija	57,4 (1091)	47,6 (906)
	Työssäkäyvä	34,5 (656)	41,2 (784)
	Työtön	3,1 (58)	6,0 (115)
	Muu	5,0 (96)	5,2 (100)
Äidin koulutustaso	Korkeakoulututkinto	18,1 (311)	39,7 (701)
	Toisen asteen tutkinto	69,5 (1197)	54,5 (962)
	Ei tutkintoa	12,4 (214)	5,8 (102)
Isän koulutustaso	Korkeakoulututkinto	19,3 (324)	33,6 (587)
	Toisen asteen tutkinto	63,8 (1072)	55,9 (976)
	Ei tutkintoa	17,0 (285)	10,4 (182)

Analyysimenetelmät

Tutkimuksen ollessa kvantitatiivinen, toteutetaan analyysit tilasto-ohjelmaa apuna käyttäen. Tässä työssä käyttöni valikoitui IBM SPSS Statistics 29 -ohjelma. Tutkimuksessani tarkastelussa on mukana useita selittäviä muuttujia, joten analyysissa on tarpeen hyödyntää myös monimuuttujamalleja. Analyysin ensimmäinen vaihe on selitettävän muuttujan kuvaileminen suorien jakaumien avulla. Suorat jakaumat otetaan sekä vuoden 2007 että 2019 aineistoista, sillä näin saadaan vastaus toiseen tutkimuskysymykseen: ”Miten nuorten kokema huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta ovat muuttuneet vuosien 2007 ja 2019 välillä”.

Binääristen yhteyksien tarkasteluun käytettiin ristiintaulukointia ja khiin neliö -testiä. Kunkin selittävän muuttujan osalta suoritettiin erikseen ristiintaulukointi suhteessa selitettävään muuttujaan. Ristiintaulukoinnin avulla tutkitaan kahden muuttujan välisiä riippuvuuksia (Nummenmaa 2011, 420). Toisin sanoen tässä tutkimuksessa selvitetään nuoren iän, sukupuolen, pääasiallisen toiminnan sekä äidin ja isän koulutuksen mahdollista yhteyttä suhteessa näkemykseen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Riippumattomuustestinä käytettävän Khiin neliö -testin oletuksena on muuttujien välinen riippumattomuus. (Nummenmaa 2011, 420.) Ristiintaulukoinneista raportoidaan P-arvot, jotka kertovat tilastollisesta merkitsevyydestä.

Ristiintaulukointien jälkeen vuorossa on logistinen regressioanalyysi, jota käytetään monimuuttujamallinnukseen. Selitettävä muuttuja on muunnettu kaksiluokkaiseksi, mikä tarkoittaa analyysitavan binäärisiksi logistiseksi regressioksi. Logistisessa regressioanalyysissä huomioidaan kaikki tutkimuksen selittävät muuttujat. Logistisen regressioanalyysin tarkoituksena on ennustaa selitettävän muuttujan vaihtelua selittävien muuttujien avulla. Verrattuna lineaariseen regressiomalliin logistinen regression käytössä on etuna sen pienempi oletusten määrä. Logistisessa regressiomallissa ei esimerkiksi tehdä oletuksia muuttujien välisten yhteyksien tyypeistä. (Nummenmaa 2021, 584–585.) Tilasto-ohjelma SPSS:ää käytettäessä logistisen regression referenssiluokaksi asettuu oletuksena viimeinen luokka. Viimeisiä vastausluokkia eli miehiä ja 25–29-vuotiaita käytettiin referenssiluokkina sukupuolen ja iän kohdalla. Pääasiallista toimintaa sekä äidin ja isän koulutusta tarkasteltaessa referenssiluokiksi muutettiin puolestaan ensimmäiset vastausluokat, joissa saatujen vastauksien lukumäärät olivat viimeistä luokkaa suurempia. Näissä selittävässä muuttujissa referenssiluokat siis ovat koululainen tai opiskelija ja korkeakoulututkinto.

Logistisessa regressioanalyysissä selitettävän muuttujan saama arvo voi vaihdella vain kahden arvon välillä (Kaakinen & Ellonen 2024). Mallin sopivuutta arvioidaan Nagelkerke pseudo R^2 -kertoimella, joka arvioi, kuinka paljon selitettävän muuttujan vaihtelusta on mahdollista kuvailla mallin avulla (Nummenmaa 2011, 590). Pseudo R^2 -kerroin antaa siis luvun, joka kuvaa mallin selitysasetta. Logistisessa regressioanalyysissä on huomioitava myös vetosuhte (Exp(B)), joka tarkoittaa kahden vedon välistä suhdetta. Mikäli vetosuhte saa arvon, joka on suurempi kuin yksi, kasvaa veto. Puolestaan alle yhden vetosuhte viestii selittävän muuttujan kasvamisen vetoa pienentävää vaikutusta. Logistisessa regressioanalyysissä vedosta halutaan selvittää vielä lopuksi luonnollinen logaritmi. (Kaakinen & Ellonen 2024.) Logistisesta regressioanalyysistä raportoidaan tuloksissa vetosuhteet, tilastollinen merkitsevyys, oikein luokiteltujen tapausten osuus sekä Pseudo R^2 selitysasete.

Logistisen regression jälkeen palataan vielä ristiintaulukointiin ja analyysin viimeinen vaihe on ristiintaulukoinnit vuoden 2007 aineiston osalta. Tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta tämä vaihe ei olisi ollut välttämätön, mutta edeltävissä analyysissä saatujen tulosten perusteella päädyttiin lisätarkasteluiden tekemiseen. Tämä mahdollistaa tarkastelun sen suhteen, missä määrin eri väestöryhmissä on havaittavissa samansuuntaista tai erisuuntaista kehitystä huolella työelämän vaatimusten kuormittavuudesta.

5 Suomalaisen nuorten huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta

Tässä pääluvussa esitetään analyysien tulokset liittyen nuorten kokemaan huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Ensimmäisessä alaluvussa keskityn ajallisen muutoksen näkökulmaan. Toisessa alaluvussa siirrytään selittävien muuttujien yhteyksien arviointiin ristiintaulukointeja analysoimalla, jonka jälkeen siirrytään tarkasteluihin monimuuttujamenetelmin ja logistisen regressioanalyysin avulla. Tulosten viimeisessä alaluvussa keskitytään lisätarkasteluihin ja ajallisen muutoksen keskeisiin taustatekijöihin.

5.1. Huoli työelämän vaatimusten kuormittavuuteen vuosina 2007 ja 2019

Analyysi aloitetaan selitettävän muuttujan suorien jakaumien tarkastelulla vuosien 2007 ja 2019 osalta. Tavoitteena on selvittää, onko huolesta työelämän vaatimusten kuormittamisesta tapahtunut ajallista muutosta nuorten keskuudessa. Selitettävän muuttujan vastausluokkien tulkitaan tarkoittavan huolen kokemista seuraavalla tavalla. Täysin samaa mieltä olevien nähdään olevan selvästi huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta ja jokseenkin samaa mieltä olevien puolestaan ajatellaan olevan jossain määrin huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Täysin eri mieltä olevat tulkitaan henkilöiksi, jotka eivät ole huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta, kun taas jokseenkin eri mieltä olevien ajatellaan olevan vain vähän huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta.

Taulukosta 2 selviää, että valtaosa nuorista on huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Vuonna 2019 jopa yli 70 prosenttia on ainakin jossain määrin huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Ainoastaan viisi prosenttia nuorista ei ole missään määrin huolissaan työelämään vaatimusten kuormittavuudesta. Kun vuoden 2019 tilannetta verrataan vuoteen 2007, on selvää, että nuorten suhtautumisessa työelämän vaatimusten kuormittavuuteen ei ole juurikaan tapahtunut muutosta vuosien 2007 ja 2019 välillä. Sekä vuonna 2007 että vuonna 2019 valtaosa vastaajista on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun. Vaikka vuosien 2007 ja 2019 välillä ei ole tapahtunut juurikaan muutosta, niin ainakin jossain määrin työelämän vaatimusten kuormittavuudesta huolissaan olevien nuorten osuus on itse asiassa vähentynyt hieman vuodesta 2007 vuoteen 2019. Tämä tulos on hyvin yllättävä, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa viime vuosina on raportoitu

nuorten lisääntyneistä stressin kokemuksista edeltäviin vuosin verrattuna (Esim. Lyly-Yrjänäinen 2023, 75). Nuorten kokeman huolen lisääntyminen ei olisi siinäkään valossa yllätys, että myös jo 2000-luvun alussa nuorten käsitykset työn vaatimusten kuormittavuudesta kasvoivat voimakkaasti. Nuorisobarometrin 2007 mukaan osuus nuorista, jotka olivat täysin samaa mieltä siitä, että työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat loppuun enneaikaisesti, oli kasvanut kymmenen prosenttiyksikköä vuodesta 2000 vuoteen 2007. (Myllyniemi 2007, 38.)

Taulukko 2. Nuorten kokema huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta vuosina 2007 & 2019, % (N).

Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat enneaikaisesti loppuun	2007	2019
Täysin samaa mieltä	34,1 (636)	28,2 (527)
Jokseenkin samaa mieltä	44,9 (837)	43,8 (818)
Jokseenkin eri mieltä	15,6 (290)	22,8 (425)
Täysin eri mieltä	5,4 (101)	5,2 (98)

Kokonaisuudessaan nuoret eivät siis ole vuonna 2019 yhtä usein huolissaan työelämän kuormittavuudesta kuin vuonna 2007. Ainakin jossain määrin huolissaan olevien nuorten osuus on laskenut vuoden 2007 noin 79 prosentista vuoden 2019 runsaaseen 70 prosenttiin. Lisäksi jokseenkin eri mieltä olevien osuus on kasvanut 12 vuoden aikana runsaat 7 prosenttiyksikköä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että nuoret eivät olisi huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Kuten jo edellä käy ilmi, niin myös vuonna 2019 valtaosa nuorista on ainakin jossain määrin huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta.

Tilanne ei siis missään tapauksessa ole edelleenkään hyvä, sillä runsas 70 prosenttia nuorista jakaa huolen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Toisin sanoen lähes kolme neljästä nuoresta on jo työuransa alkuvaiheilla sisäistänyt käsityksen siitä, että työelämän kuormittumisesta johtuva loppuun palaminen voi olla todellinen uhka työelämässä.

Opetushallitus on arvioinut, että Suomessa tarvitaan vuoteen 2035 mennessä kasvavissa määrin työvoimaa etenkin johto- ja asiantuntijatehtäviin. Kyseisissä tehtävissä painottuvat korkeat koulutusvaatimukset ja näissä vaativissa asiantuntijatehtävissä toimivien osuus on kasvanut 2000-luvulla. Työvoiman kysyntää Suomessa lisää vielä tulevallakin vuosikymmenellä eläköityvän väestön suuri määrä. (Hanhijoki 2020, 61–62.) Siksi nuorten enemmistön kokema huoli työelämän vaatimusten kuormittavuuden aiheuttamasta loppuun palamisen mahdollisuudesta on huolestuttava tulos, sillä työelämä tarvitsee jatkossakin työkykyistä ja koulutettua työvoimaa vastaamaan työmarkkinoiden tarpeeseen.

5.2. Sosiodemografisten tekijöiden yhteys huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta

Taustamuuttujina olevien sukupuolen, iän, pääasiallisen toiminnan sekä äidin ja isän koulutustason yhteyttä nuorten huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta tarkastellaan ristiintaulukointien avulla. Selitettävänä muuttujana toimiva kysymys: ”Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun” pyytää vastaajia kertomaan, missä määrin he ovat väittämän kanssa samaa tai eri mieltä. Ristiintaulukointivaiheessa alkuperäiset neljä vastausvaihtoehtoluokkaa on tiivistetty ja yhdistetty kahdeksi luokaksi: ”samaa mieltä”, joka sisältää alkuperäiset luokat täysin ja jokseenkin samaa mieltä sekä ”eri mieltä”, joka sisältää alkuperäiset luokat täysin ja jokseenkin eri mieltä. Tiivistäminen kahteen luokkaan tehtiin sillä perusteella, että neliluokkaisena luokkakohtaiset vastausmäärät jäivät pieniksi. Taulukossa 3 esitetään ristiintaulukointien tulokset.

Taulukko 3. Selittävien muuttujien yhteys nuorten huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta, 2019, % (N)

Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat enneaikaisesti loppuun		Eri mieltä	Samaa mieltä
Sukupuoli***	Nainen	14,9 (131)	85,1 (751)
	Mies	40,0 (392)	60,0 (589)
Ikä***	15–19-vuotiaat	34,7 (194)	65,3 (365)
	20–24-vuotiaat	29,0 (182)	71,0 (446)
	25–29-vuotiaat	21,6 (147)	78,6 (534)
Työmarkkina-asema	Koululainen tai opiskelija	30,5 (269)	69,5 (614)
	Työssä	26,6 (206)	73,4 (569)
	Työtön	25,2 (28)	74,8 (83)
	Muu	20,4 (20)	79,6 (78)
Äidin koulutustaso	Korkeakoulututkinto	25,7 (177)	74,3 (513)
	Toisen asteen tutkinto	28,8 (273)	71,2 (674)
	Ei tutkintoa	22,2 (22)	77,8 (77)
Isän koulutustaso	Korkeakoulututkinto	26,8 (155)	73,2 (423)
	Toisen asteen tutkinto	28,6 (274)	71,3 (683)
	Ei tutkintoa	23,3 (42)	76,7 (138)

p<0,001***

Sukupuolimuuttujan ristiintaulukoinnin yhteydessä toteutettavan Khiin neliö -testin perusteella nähdään, että sukupuolten välinen ero koetussa huolesta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Naisista selvästi suurempi osa kuin miehistä ajattelee työelämän vaativan nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet palavat loppuun enneaikaisesti. Ero suhteessa miesten näkemykseen on erittäin suuri, yli 25 prosenttiyksikköä. Naisista siis selvästi suurempi osa kuin miehistä on huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta.

Naiset erottuvat myös kaikista muista selittävästä muuttujista selkeästi, sillä huolissaan olevien osuus ei minkään muun muuttujan luokan kohdalla ole yhtä korkealla tasolla. Huolta koetaan kyllä kaikkien nuorten keskuudessa, mutta nuorille naisille se on huomattavasti tyypillisempää. Sukupuolten väliset erot työelämän kuormittavuuden kokemuksen suhteen näyttävät siis syntyvän jo nuoruudessa, eivätkä ne tasaannu myöhempien elämänvaiheiden aikaan, sillä naiset pitävät työuupumusta uhkana useammin kuin miehet

läpi elämän (Sutela ym. 2019, 345). Tulos on linjassa myös muiden teoriaosiossa esitettyjen aikaisempien tutkimustulosten kanssa, joissa nuorten kokemusten kuvaillaan yleisesti olevan sukupuolittuneita (esim. Alatalo ym. 2017; Lyly-Yrjänäinen 2023; Pulkkinen ym. 2023).

Myös ikäryhmä on tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä nuorten huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Kaikki 15–29-vuotiaat nuoret jakavat siis huolen loppuun palamisesta. Huomattavaa kuitenkin on, että iän kasvaessa myös huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta yleistyy. Nuorimmista 15–19-vuotiaista noin 65 prosenttia on huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Osuus on yli 10 prosenttiyksikköä pienempi kuin vanhimpien 25–29-vuotiaiden nuorten osuus, joka on noin 78 prosenttia.

Saatu tulos tukee ajatusta siitä, että huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta todennäköisesti realisoituu työkokemuksen karttuessa, sillä kuormittavuudesta eniten huolissaan ovat he, joilla todennäköisimmin työvuosia on takana eniten. Työolotutkimuksessa vuodelta 2022 tiedusteltiin kokemuksia oman työn kuormasta ja nuorista vastaajista selvä enemmistö koki työnsä henkisesti kuormittavaksi. Nuorimpaan ikäryhmään lukeutuneista 18–34-vuotiaista 67 prosenttia kertoi kokevansa työssään henkistä kuormitusta. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 64.) Osuus on hyvin saman suuntainen tämän tutkimuksen 15–29-vuotiaiden nuorten mielipiteiden kanssa, joista 72 prosenttia on huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta.

Nuoren pääasiallisen toiminnan, joka kuvaa työmarkkina-asemaa, osalta havaitaan, että se ei ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä nuorten huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Ryhmien välisessä suhtautumisessa ei siis ole eroja, vaan nuoret työmarkkina-asemasta riippumatta ovat huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta samassa määrin. On kuitenkin huomioitava, että nuorten kohdalla työmarkkina-asema ei esimerkiksi opintojen ollessa kesken välttämättä vastaa tulevaisuuden työmarkkina-asemaa, mikä saattaa vaikuttaa siihen, ettei työmarkkina-asema tässä tutkimuksessa ole yhteydessä huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Nuoruudessa työtä tehdään tyypillisesti organisaatioiden alimmilla tasoilla (Karjalainen ym. 2017, 7), jolloin ainakin työn fyysinen kuormittavuus voi olla suurta. Nuorten ja työntekijäasemassa olevien onkin todettu kokevan muita ikäryhmiä useammin fyysistä stressiä työssään (Lyly-Yrjänäinen 2023, 101).

Moni nuori myös ”valitsee” itse työllistyä epävarmoihin työsuhteisiin, kuten osa-aikaisesti. Esimerkiksi nollatuntisopimuksilla työskentelevistä 15–24-vuotiaista lähes puolet on itse toivonut joustavaa työsopimusta. Osa-aikatyön tekemiseen liittyy kuitenkin myös paljon

epävarmuutta ja 30 prosenttia nollatuntisopimuksella työskentelevistä on tietoisia työtunneistaan vain muutaman seuraavan päivän osalta. Tyypillisiä tehtäväalueita nollatuntisopimuksilla työskenteleville ovat muun muassa myynti, hoivapalvelut sekä rakentamisen avustavat työt. (SVT 2019.)

Tarkasteltaessa vanhempien koulutustason yhteyttä huomataan, että äidin tai isän koulutus ei ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä nuoren huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Nuorista he, jotka raportoivat äidin koulutustasoksi ”ei koulutusta” ovat prosentuaalisesti useimmin samaa mieltä selitettävän muuttujan kanssa. Näistä nuorista samaa mieltä olevien osuus on 77,8 prosenttia. Äidin koulutustasoksi ”ei tutkintoa” vaihtoehdon valinneiden vastaajien määrä on kuitenkin hyvin pieni, kun taas vastaajien äideistä hyvin moni on suorittanut joko toisen asteen tutkinnon tai korkeakoulututkinnon. Tämän tuloksen osalta on siis otettava huomioon, että vastaajan äidin koulutuksen osalta ”ei tutkintoa” - luokkaan kuuluu hyvin vähän tapauksia, mikä osaltaan saattaa vaikuttaa tuloksiin.

Vastaajan isän koulutustason kohdalla ei tutkintoa -luokan tapausmäärä on suurempi kuin äitien kohdalla. Tästä huolimatta tulos on samanlainen kuin äidin koulutuksen osalta eli isän koulutus ei ole yhteydessä nuorten huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu, että vanhemman kouluttautumattomuus on yhteydessä nuoren heikompaan hyvinvointiin. Erityisesti äidin koulutustason yhteyttä on pidetty merkittävänä. Korkeammin koulutettujen äitien lasten hyvinvointierot ovat pienempiä kuin matalammin kouluttautuneiden äitien lasten väliset erot. (Kestilä, Karvonen, Parikka, Seppänen, Haapakorva & Sutela 2018, 10.)

Vanhemmat voivat toimia suojaavana tekijänä nuoren hyvinvoinnille ja edistää nuoren optimismia tulevaisuuden suhteen. Toisaalta samaa sukupuolta olevan vanhemman on todettu myös näyttäytyvän mallina uupumuksen kehittymiselle. Perheissä uupumuksen kokemukset jakautuvat perheenjäsenten kesken. Myös vanhempien kiire sekä taloudelliset huolet heijastuvat nuoriin ja uupumuksen kokemus lisääntyy perheissä, joissa on enemmän taloudellisia huolia. (Salmela-Aro 2011, 5.) Vaikka matala koulutustaso ei aina tarkoita heikkoa palkkatasoa, on tiedossa, että korkeamman palkan todennäköisyys lisääntyy korkean koulutuksen myötä. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan pienimmät tulot on sekä naisten että miesten keskuudessa vähiten kouluttautuneilla. (SVT 2020.)

5.3. Logistinen regressioanalyysi

Ristiintaulukointien jälkeen halutaan tutkimuksessa selvittää, saako tulos tukea myös muilla analyysimenetelmillä. Kaksiluokkaisen selitettävän muuttujan analyysin seuraava vaihe on logistinen regressioanalyysi. Logistisesta regressioanalyysistä saatujen tulosten myötä vahvistuu kuvailevien tarkasteluiden tulos sukupuolen ja iän merkitsevistä yhteydestä nuorten kokemaan huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Taulukosta 5 selviää, että yhteydet säilyvät erittäin merkitsevinä sekä naisten ja miesten että iältään nuorimpien ja vanhempien vastaajien nuorien osalta. Iän osalta tulos hieman tarkentuu, sillä 20–24-vuotiaat erottuvat muista nuorten ikäryhmistä yhteyden merkitsevyyden jäädessä hieman alemmalle tasolle, mutta ollen kuitenkin tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 4. Logistinen regressioanalyysi selitettävästä muuttujasta ”Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat enneaikaisesti loppuun”, 2019.

		OR (LV 95 %)
Sukupuoli	Mies	ref.
	Nainen	4,120*** (3,223–5,268)
Ikä	25–29-vuotiaat	ref.
	20–24-vuotiaat	0,640** (0,480–0,853)
	15–19-vuotiaat	0,518*** (0,374–0,719)
Työmarkkina-asema	Koululainen tai opiskelija	ref.
	Työssä	0,958 (0,727–1,263)
	Työtön	1,231 (0,705–2,148)
	Muu	1,391 (0,772–2,505)
Äidin koulutustaso	Korkeakoulututkinto	ref.
	Toisen asteen tutkinto	0,930 (0,715–1,211)
	Ei tutkintoa	1,007 (0,560–1,809)
Isän koulutustaso	Korkeakoulututkinto	ref.
	Toisen asteen tutkinto	0,948 (0,722–1,247)
	Ei tutkintoa	1,052 (0,665–1,664)
Pseudo Nagelkerke R ²	0,139	

p<0,01**; p<0,001***.

Selitettävässä muuttujassa selitettävänä luokkana on samaa mieltä -vastaukset.

Muiden sosiodemografisten tekijöiden eli työmarkkina-aseman sekä äidin ja isän koulutustason osalta tulos säilyy samana kuin ristiintaulukoinneissa. Työmarkkina-asema tai vastaajan äidin tai isän koulutustaso ei ole yhteydessä nuorten kokemaan huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Logistisen regressioanalyysin myötä tulokset eivät siis muutu, vaan ainoastaan tukevat ja tarkentavat kuvailevia tuloksia sukupuolen ja iän keskeisyydestä nuorten kokeman työelämän kuormittuneisuuteen liittyvän huolen kannalta. Nuoret työntekijät muista työntekijöistä erottaa ikä ja sen myötä tavallisesti myös vähäisempi kertynyt työkokemus. Uutta omaksuttavaa on paljon jo työelämän toimintatapojen muodossa ja riski uupumiselle on olemassa. Nuorten kannalta merkittävää on, että juuri matalampi ikä on yhteydessä vähäisempiin työn voimavaroihin. Ikävuosien karttuessa työn imun kokemus vahvistuu. (TTL 2023.)

Koska sekä ristiintaulukoinnin että logististen regressioanalyysin perusteella nuorten huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta on vahvasti sukupuolittunutta, niin lisätarkasteluna ajettiin taulukon 4 logistiset regressiomallit vielä erikseen naisille ja miehille. Tällä lisätarkastelulla halutaan selvittää, missä määrin huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta selittävät tekijät mahdollisesti eroavat naisten ja miesten välillä.

Taulukossa 5 näkyvän sukupuolittaisen analyysin perusteella miesten kohdalla käytetty malli ei osoittaudu paremmaksi kuin tyhjä malli, mikä johtunee siitä, että juuri mikään selittävä tekijä ei ole miesten kohdalla yhteydessä huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Ainoa miesten kohdalla havaittava ero löytyy iän osalta nuorimman ikäluokan eli 15–19-vuotiaiden ja vanhimman ikäluokan eli 25–29-vuotiaiden välillä: nuorempi ikäluokka kokee harvemmin huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Myös naisten kohdalla ainoa tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys löytyy iän osalta. Naisten osalta havaitaan, että nuorin ikäluokka kokee harvemmin huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta kuin kaksi vanhempaa ikäluokkaa. Mielenkiintoisten tulos on, että ilmiön sukupuolittuneisuudesta riippumatta, huolta työelämän vaatimusten kuormittuneisuudesta selittää naisten ja miesten osalta käytännössä sama tekijä eli ikä.

Taulukko 5. Iän, työmarkkina-aseman, äidin ja isän koulutustason yhteys huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta sukupuolittain. 2019.

		OR (LV 95 %)	
		Miehet	Naiset
Ikä	25–29-vuotiaat	ref.	ref.
	20–24-vuotiaat	0,788 (0,559–1,112)	0,371*** (0,211–0,651)
	15–19-vuotiaat	0,610* (0,409–0,912)	0,324*** (0,175–0,598)
Työmarkkina-asema	Koululainen tai opiskelija	ref.	ref.
	Työssä	0,959 (0,683–1,348)	0,920 (0,569–1,488)
	Työtön	1,092 (0,578–2,064)	1,322 (0,380–4,593)
	Muu	1,632 (0,776–3,434)	0,932 (0,362–2,400)
Äidin koulutustaso	Korkeakoulututkinto	ref.	ref.
	Toisen asteen tutkinto	1,091 (0,790–1,506)	0,692 (0,434–1,104)
	Ei tutkintoa	1,083 (0,518–2,262)	0,819 (0,308–2,180)
Isän koulutustaso	Korkeakoulututkinto	ref.	ref.
	Toisen asteen tutkinto	0,935 (0,669–1,306)	0,978 (0,601–1,591)
	Ei tutkintoa	1,182 (0,659–2,119)	0,923 (0,440–1,938)
Pseudo Nagelkerke R ²		0,017	0,050

p<0,05*; p<0,01**; p<0,001***. Selitettävässä muuttujassa referenssiluokkana on samaa mieltä - vastaukset.

Kun logistinen regressioanalyysi tehdään erikseen naisille ja miehille, laskee pseudoselitysasteiden suuruus. Kaikista nuorista tehdyn logistisen regressioanalyysin pseudoselitysaste on 13,9 prosenttia, mutta kuten taulukosta 5 selviää, sukupuolittain tarkasteltuna selitysaste laskee miesten osalta 1,7 prosenttiin ja naisten kohdalla 5 prosenttiin. Naisten osalta oikein luokiteltuja tapauksia on 86 prosenttia, mikä on korkeampi osuus kuin miesten vastaava osuus 60,3 prosenttia. Luvut osoittavat, että mallin kyky ennustaa oikein luokiteltuja tapauksia on parempi nuorten naisten osalta.

5.4. Ajallisen kehityksen lisätarkastelut

Edeltävissä alaluvuissa esiteltyjen analyysien pohjalta on todettavissa, ettei vuosien 2007 ja 2019 välisenä aikana ole yleisellä tasolla juuri havaittavissa muutosta nuorten huolesta työelämän vaatimusten kuormittavuutta koskien. Koska tämä tulos oli yllättävä, niin seuraavaksi tehdään vielä lisätarkasteluja ajallisen kehityksen suhteen ja selvitetään, onko sama johtopäätös vedettävissä myös eri väestöryhmiin kuuluvien nuorten kohdalla. Suorittamalla ristiintaulukoinnit myös vuoden 2007 aineistosta ja vertailemalla niitä vastaaviin ristiintaulukointeihin vuoden 2019 aineistosta, voidaan tarkemmin selvittää mahdollisia muutoksia eri taustamuuttujien yhteyksistä huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Taulukosta 6 on nähtävissä ristiintaulukoinnit molemmilta tarkasteluvuosilta.

Taulukko 6. Selittävien muuttujien yhteys huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta vuosina 2007 ja 2019, % (N)

Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun		2007		2019	
		Eri mieltä	Samaa mieltä	Eri mieltä	Samaa mieltä
Sukupuoli***	Nainen	12,9 (121)	87,1 (817)	14,9 (131)	85,1 (751)
	Mies	29,2 (270)	70,8 (656)	40,0 (392)	60,0 (589)
Ikä***	15–19-vuotiaat	33,9 (209)	66,1 (408)	34,7 (194)	65,3 (365)
	20–24-vuotiaat	18,3 (115)	81,7 (514)	29,0 (182)	71,0 (446)
	25–29-vuotiaat	10,8 (67)	89,2 (551)	21,6 (147)	78,6 (534)
Työmarkkina- asema (***2007)	Koululainen tai opiskelija	25,0 (267)	75,0 (799)	30,5 (269)	69,5 (614)
	Työssä	15,9 (103)	84,1 (543)	26,6 (206)	73,4 (569)
	Työtön	14,5 (8)	85,8 (47)	25,2 (28)	74,8 (83)
	Muu	13,5 (13)	86,5 (83)	20,4 (20)	79,6 (78)
Äidin koulutustaso	Korkeakoulututkinto	15,8 (48)	84,2 (256)	25,7 (177)	74,3 (513)
	Toisen asteen tutkinto	22,1 (260)	77,9 (914)	28,8 (273)	71,2 (674)
	Ei tutkintoa	16,7 (35)	83,3 (175)	22,2 (22)	77,8 (77)
Isän koulutustaso	Korkeakoulututkinto	18,0 (57)	82,0 (259)	26,8 (155)	73,2 (423)
	Toisen asteen tutkinto	20,6 (217)	79,4 (838)	28,6 (274)	71,3 (683)
	Ei tutkintoa	22,1 (61)	77,9 (215)	23,3 (42)	76,7 (138)

p<0,001***

Taulukon 6 ristiintaulukoinnit paljastavat, että taustamuuttujakohtaisesti vuosien välillä ei juurikaan ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä selitettävään muuttujaan on vuoden 2007 aineistosta sukupuolen ja iän lisäksi

myös pääasiallinen toiminta eli työmarkkina-asema. Vastaavaa työmarkkina-aseman yhteyttä ei ole nähtävissä vuoden 2019 aineistossa. Seuraavaksi esittelen tarkemmin kaksi taulukon 6 lisätarkasteluista selkeästi nousevaa tulosta.

Työelämän vaatimusten kuormittavuuden väheneminen

Taulukossa 6 näkyvien lisätarkasteluiden myötä nouseva ensimmäinen keskeinen tulos on, ettei minkään muuttujan osalta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta huolissaan olevien osuus ole kasvanut. Taustamuuttujien kesken on kuitenkin selkeitä eroja siinä, miten paljon laskua huolissaan olevien osalta on tapahtunut. Eri väestöryhmien sisällä ja välillä on nähtävissä erityisesti kahdenlaista kehitystä vuosien 2007 ja 2019 välillä: suurempaa ja vähäisempää huolen laskua.

Suurta eli yli 10 prosenttiyksikön laskua on miesten lisäksi havaittavissa 20–24- ja 25–29-vuotiaiden nuorten kohdalla, työmarkkina-asemaltaan työssäkävien ja työttömien osalta ja nuorilla, joiden äidin koulutuksena on korkeakoulututkinto. Runsasta laskua on siis tapahtunut kaikkien taustamuuttujien kohdalla, lukuun ottamatta isän koulutustasoa. Vähäisempää eli maksimissaan vain muutaman prosenttiyksikön laskua on tapahtunut naisten lisäksi vain heidän kohdalla, joiden isällä ei ole tutkintoa sekä 15–19-vuotiailla. Taulukon 6 perusteella voidaan siis päätellä, että naisten huolen säilyminen lähes samalla tasolla kuin vuonna 2007 on poikkeuksellista, sillä siihen verrattavissa olevaa pientä laskua on tapahtunut vain kahden muun tässä tutkimuksessa huomioitavan ryhmän kohdalla.

Väestöryhmien sisäisiä eroja tarkasteltaessa nähdään, että esimerkiksi eri ikäisten nuorten väliset näkemuserot ovat kaventuneet. Vuonna 2007 työn vaatimusten kuormittavuudesta huolissaan olevien nuorimpien ja vanhimpien vastaajien välinen ero oli yli 23 prosenttiyksikköä. Vuonna 2019 tämä ero on kaventunut reiluun 13 prosenttiyksikköön. Tästä ikäryhmien eron kaventumisesta huolimatta kaikista ikäryhmistä selkeä enemmistö on edelleen huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Mielenkiintoinen kysymys onkin, mikä selittää vanhempien eli 20–29-vuotiaiden vastaajien huolen selkeää laskua, sekä sitä, että nuorimpien eli 15–19-vuotiaiden osalta huoleessa on tapahtunut vain alle prosenttiyksikön suuruinen lasku vuosien 2007 ja 2019 välillä.

Tämän lisätarkastelun myötä voidaan todeta, että yleinen tulos siitä, että vuosien 2007 ja 2019 välillä huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta on laskenut, ei ole selitettävissä sillä,

että joidenkin väestöryhmien osalta huoli olisi kasvanut ja toisten osalta laskenut. Kyse on pikemminkin siitä, että joidenkin muuttujien kohdalla huolen lasku on selvää ja osalla, kuten naisilla, 15–19-vuotiailla ja nuorilla, sekä heillä joiden isällä ei ole tutkintoa, huolen lasku on hyvin pientä.

Kasvua työelämän vaatimusten kuormittavuuden kokemuksissa ei ole havaittavissa minkään taustamuuttujan kohdalla. Tutkielmallani ei siis voida osoittaa tukea aikaisemmalle havainnolle siitä, että työn joustavuuden lisääntymisen myötä työn intensiteetin kasvu on muuttunut todennäköisemmäksi (Chung 2022). Huomattavaa kuitenkin on, että vaikka taulukon 6 perusteella monessa ryhmässä nuorten huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta on vähentynyt vuosien 2007 ja 2019 välillä, tämä ei tarkoita, että nuoret eivät olisi huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Kuten jo taulukko 2 paljasti, vuonna 2019 lähes kolme neljäsosaa nuorista on ainakin jossain määrin huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta.

Huolen kokemisen sukupuolittuneisuuden kasvu

Toinen keskeinen taulukosta 6 havaittavissa oleva tulos liittyy naisten ja miesten eriäviin käsityksiin tutkittavasta ilmiöstä. Eri vuosien aineistojen ristiintaulukointien avulla saatiin selville, että sukupuolten väliset erot huolesta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta ovat kasvaneet vuosien 2007 ja 2019 välillä. Eron taustalla vaikuttaa se, että miehien kokema huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta on vähentynyt reilusti ja naisten kohdalla huolesta ei ole juurikaan tapahtunut muutosta vuosien välillä. Nuorten miesten osalta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta huolissaan olevien osuus on laskenut yli 10 prosenttiyksikköä. Vuonna 2007 miesten ja naisten välinen ero oli noin 16 prosenttiyksikköä ja vuoteen 2019 mennessä ero on kasvanut peräti 25 prosenttiyksikköön. Vuonna 2019 jopa 40 prosenttia miehistä on eri mieltä työelämän vaatimusten kuormittavuutta mittaavan muuttujan kanssa. He eivät siis koe huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta.

Nuorisobarometrin 2019 pohjalta tuotetussa Sami Myllyniemen ja Lotta Haikkolan (2019) toimittamassa raportissa osoitetaan samankaltaista miesten huolen laskevaa trendiä, kun nuorilta kysytään ”ovatko he huolissaan omasta jaksamisesta työelämässä tulevaisuudessa”. Kun tulosta verrattiin kymmenen vuoden takaiseen vuoden 2009 aineistoon huomattiin, että

sukupuolten näkemykset ovat kehittyneet eri suuntiin: miesten huolet vähentyneet ja naisten kasvaneet. (Myllyniemi & Haikkola 2020, 65–66.)

Tulos sukupuolten välisten erojen kasvamisesta huolesta työelämän vaatimusten kuormittavuuden suhteen on linjassa myös muiden aikaisempien tutkimusten kanssa, joissa naisten kokeman työelämän kuorman on havaittu olevan korkeampi ja erojen kasvaneen suhteessa miehiin. Etenkin naiset pitävät työuupumusta todellisena uhkana. (Sutela ym. 2019, 345.) Myös työajan joustomahdollisuuksien erot miesten hyväksi ovat tiedossa, sillä miehille on tarjolla naisia yleisemmin mahdollisuuksia vaikuttaa töihin tulo- ja lähtöaikoihin. (Nätti & Anttila 2012, 166; Sutela & Lehto 2014, 145.) Tulos nuorten naisten käsityksistä työn suurempaan kuormaan liittyen näyttää ymmärrettävänä, kun työn joustavuus on vuosikymmen toisensa jälkeen naisille vähäisempää kuin miehille (Chung 2022, 168).

6 Johtopäätökset

Pro gradu -tutkielmassani tutkin suomalaisten nuorten huolta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta 2000-luvulla. Aineistoni vuosilta 2007 ja 2019 mahdollistivat vastaamisen kysymykseen siitä, miten nuorten käsitykset ovat muuttuneet kyseisten vuosien välillä. Lisäksi pyrin tutkielmassani löytämään vastauksia siihen, mitkä tekijät ovat yhteydessä nuorten huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta.

Tutkielmani ensimmäinen keskeinen tulos on, että valtaosa suomalaisista 15–29-vuotiaista nuorista on ainakin jossain määrin huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Huoli työelämän vaatimusten kuormittavuudesta yhdistää nuoria, mutta tämän tutkimuksen perusteella ei voida vetää johtopäätöstä siitä, että huoli jakautuisi tasan kaikkien nuorten kesken. Aiemman tutkimuksen avulla on onnistuttu osoittamaan nuorten sosiaalisten strategioiden merkitystä työhön sitoutumisen ja loppuun palamisen kannalta. Nuoren opintojen aikaisen korkean sosiaalisen optimismin on havaittu olevan yhteydessä matalampaan loppuun palamisen riskiin uran alkuvaiheilla. Sen sijaan toimimattomien sosiaalisten strategioiden, kuten pessimismin ja välttelevän käyttäytymisen, on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan loppuun palamisen riskiin seuraavan kymmenen vuoden aikana. (Salmela-Aro, Tolvanen & Nurmi 2011, 153.)

Tutkielmani toinen keskeinen tulos on, että sukupuolella on voimakas yhteys huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Naisten keskuudessa huolta koetaan selvästi useammin kuin miesten keskuudessa. On huolestuttavaa, että jo 15–29-vuotiaina naiset ovat huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta Nuorten naisten kokema huoli ei myöskään ole lainkaan perusteetonta. Monet nuoret naiset voivat hyvin tiedostaa, että mikäli perinteisinä pidettyjen sukupuoliroolien noudattaminen jatkuu, saattaa esimerkiksi työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen tulevaisuudessa tuottaa haasteita ja siten lisätä työelämän aiheuttamaa kuormittumista. Suomessa vallitsee laaja ja yhteisesti jaettu ymmärrys siitä, että työelämän sukupuolen mukaista segregatiota pitäisi purkaa. (Koivunen 2023, 74). Muuhun Eurooppaan verrattaessa suomalaiset naiset työskentelevät keskimääräistä useammin naisvaltaisilla aloilla. Euroopan unioniin kuuluvissa maissa naisvaltaisilla aloilla työskentelee keskimäärin 69 prosenttia naisista, kun Suomessa vastaava osuus on jopa 83 prosenttia. (Burchell, Hardy, Rubery, & Smith 2014, 39.)

Suomalaisilla työmarkkinoilla sukupuolten segregatiolla on pitkät perinteet, eikä yksilön valinnoilla pureta koko ilmiötä. Segregatiota ei voida pitää yksilöllisten valintojen

seurauksena, vaan tarvitaan ymmärrystä siitä, että kyseessä on yhteiskunnan rakenne. (Koivunen 2023, 86–87.) Työmarkkinoiden sukupuolittainen eriytyminen näkyy monella tavalla ja teorian ensimmäisessä luvussa esiin nostettu naisten suurempi osuus vastentahtoista osa-aikatyötä tekevästä on hyvä esimerkki segregaatiosta Suomessa. Vastentahtoinen osa-aikatyö muodostaa yhteyden myös naisten heikompaan tulotasoon suhteessa miehiin. (Pyöriä & Ojala 2017, 55.) Naiset kokevat myös miehiä useammin, etteivät he voi vaikuttaa työnsä suorituspaikkaan (Lyly-Yrjänäinen 2023, 82–83). Perinteisillä naisvaltaisina pidetyillä aloilla, kuten hoiva-alalla vaikuttamismahdollisuudet työn joustavuuteen voivat mahdollisesti olla rajallisemmat ja tehtävien siirtäminen esimerkiksi etätyöhön haastavampaa.

Sukupuoli on yhteydessä myös siihen, miten sukupuolen ajatellaan vaikuttavan työelämässä. Miehistä lähes kaikki (95 prosenttia) uskovat, ettei heidän sukupuolestaan ole haittaa uralla etenemisen kannalta. Naisista sen sijaan yli 20 prosenttia kokee sukupuolesta aiheutuvan haittaa työelämässä ja uralla etenemisessä. Haittaa kokevien naisten osuus kasvaa yli 40 prosenttiin, kun tarkastellaan ainoastaan miesvaltaisilla aloilla työskenteleviä naisia. (Kauhanen & Riukula 2019, 89.) Naiset eivät suhteessa miehiin hyödy edes siitä, että nykypäivänä he ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin miehet, vaan työelämän sukupuolittuneisuuden pitkä historia ylläpitää epätasa-arvoista kohtelua (Koivunen 2023, 79).

Suomessa naisille kasaantuu miehiä enemmän palkatonta työtä palkallisen työn ulkopuolelle jäävänä aikana muun muassa kotitöiden muodossa. Palkansaajista 49 prosenttia kokee naisten hoitavan perheissä suuremman osan kotitöistä. Huomattavaa on, että myös perheissä, joissa on lapsia ja molemmat vanhemmat työskentelevät kokoaikaisesti, naiset kantavat suuremman vastuun kotitöistä. (Sutela ym. 2019, 22.) Sekä lapsiperheissä että lapsettomissa perheissä naiset siis näyttävät kannattelevan vastuuta palkattomista töistä miehiä useammin. Suomi erottuu esimerkiksi Ruotsista siinäkin, että äidit palaavat kokoaikatyöhön varsin nopeasti, eikä osa-aikatyö ole kokoaikatyön rinnalla läheskään yhtä yleinen vaihtoehto. Osa-aikatyötä pidetään keinona yhdistää perhe-elämä ja työ ja se voisi tasata vanhempien työn jakautumista. Syitä sille, ettei osa-aikatyö kiinnostuksesta huolimatta ole suomalaisessa työelämässä yleistynyt, on ainakin rajalliset taloudelliset mahdollisuudet ja lastenhoidon järjestäminen. (Keyriläinen 2020, 65–66.)

Työ- ja perhe-elämän sukupuolittuneet käytännöt ovat rakentuneet vuosikymmenten saatossa, eikä niiden muokkaaminen selvitysten valossa näytä yksinkertaiselta (Koivunen 2023; Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023). Tutkielmani tulostenkin perusteella on kuitenkin selvää,

että töitä sukupuolten tasa-arvon eteen työelämässä on tärkeää tehdä jatkossakin. Osa-aikatyön tekemisen vaihtoehtoa ei voida esittää vain ratkaisuksi sukupuolten välisten erojen tasaamiselle, vaan on muistettava, että myös se ajaa epätasa-arvoiseen asemaan suhteessa koko-aikatyötä tekeviin. Osa-aikaisessa työsuhteessa tulotaso jää koko-aikatyötä matalammaksi ja työsuhde-edut, kuten esimerkiksi palkallisen loman kertyminen voi jäädä vain haaveeksi. (Anttila & Oinas 2023, 56.)

Tässä tutkielmassa havaittu kasvanut ero sukupuolten välillä tulee todennäköisesti näkymään jatkossakin. Näin näyttäisi olevan ainakin vuoden 2023 tulevaisuusbarometrin perusteella, sillä suomalaiset miehet ja naiset ajattelevat keskenään eri tavoin monista tulevaisuuteen suhtautumista mittaavista kysymyksistä (Sitra 2023). Jatkossa tarpeellista olisikin selvittää, mitkä tekijät ovat yhteydessä sukupuolten välisten käsityserojen kasvuun. Naisten ja miesten välisiä eroja huolesta työelämän vaatimusten kuormittavuudesta ei pystytty tässä tutkimuksessa selittämään työmarkkina-aseamalla tai äidin tai isän koulutustasolla.

Tutkielmani kolmas keskeinen tulos onkin, ettei sukupuolen ja iän ohella muut tekijät selitä työelämän vaatimukseen liittyvää huolta. Tähän tutkimukseen valituista viidestä selittävästä muuttujasta alle puolet pystyivät selittämään työelämän vaatimukseen liittyvää huolta. Tutkimukseni yhdeksi puutteeksi voidaankin mainita vähäinen selittävien muuttujien määrä. Tulevaisuudessa useampien taustamuuttujien huomiointi olisikin tarpeellista.

Vanhempien koulutustason yhteyden uupuminen nuoren huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta mahdollisesti tukee sitä käsitystä, että nuoret tekevät havaintoja työelämästä perhekontekstin ulkopuolelta. Tämän tutkimuksen yhteydessä onkin tärkeää korostaa sitä, ettei perhe tai itse työelämä ole aina nuoren käsityksiä voimakkaimmin muokkaava sosiaalinen konteksti. Nuoruudessa aikaa vietetään runsaasti muissakin sosiaalisissa konteksteissa, jotka mahdollisesti heijastuvat myös huoleen työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Nuoruuden keskeisin sosiaalinen konteksti on kaveripiiri, jonka vaikutus esimerkiksi hyvinvointiin on merkittävä. Mitä enemmän aikaa kaveriporukassa vietetään, sitä tärkeämmäksi sen merkitys kasvaa. (Salmela-Aro 2011, 4.)

Sanna Rikalan (2018) tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa nuorista, jotka ovat päätyneet masennusperusteisesti työkyvyttömiksi ovat kokeneet uupumukseen liittyviä oireita koulussa tai työelämässä. Myös työelämän käsittäminen vaativaksi on Rikalan mukaan tyypillinen osa polulla työkyvyttömyyteen. Toisaalta kyseisessä tutkimuksessa esiin nousi myös se, että työkyvyn ollessa heikko, nuoret päätyivät tekemään raskasta ja matalapalkkaista työtä

taloudellisen pakon edessä. (Rikala 2018, 166.) Nuoret ja etenkin opiskelijat eivät läheskään aina työllisty kutsumustehtäviinsä ja noin puolelle nuorista opiskeluaajan työsuhteet eivät ole koulutusta vastaavia (Myllyniemi & Haikkola 2020, 38–39).

Tutkielmani neljäs ja viimeinen keskeinen tulos on, ettei vuosien 2007 ja 2019 välillä ole juurikaan tapahtunut muutosta nuorten kokemassa huolessa työelämän vaatimusten kuormittavuudesta. Havaittavissa on pääasiassa vain pientä laskua huolen kokemisessa eikä esimerkiksi naistenkaan kohdalla havaittu tapahtuneen huolen kasvua, mikä voitaneen tulkita ainakin jossain määrin positiiviseksi tulokseksi, vaikka tulokset yleisellä tasolla osoittavatkin, että valtaosa nuorista on huolissaan työelämän vaatimusten kuormittavuudesta.

Työhön liittyvät osaamisvaatimukset kasvavat jatkuvasti ja työn tiedollinen kuormitus lisääntyy. Muutosmyönteisen ajattelun ylläpitäminen ja muutosvalmiuden kehittäminen ovat todellisia haasteita alati kehittyvässä työelämässä. Mikään yksittäinen koulutus ei anna tietoja ja taitoja koko työuraa varten. (Vuorenmaa ym. 2023, 266–268.) Nuorilla on siis edessään vielä pitkä, luultavasti eläkeikään saakka jatkuva, osaamisen kehittämisen matka. Hertta Vuorenmaa kollegoineen (2023) peräänkuuluttaa työn institutionaalisia uudistuksia, jotta kestävä muutos voitaisiin saavuttaa. Sekä yhteiskunnan että organisaatioiden tulisi taata ja kehittää oppimismahdollisuuksiaan, jotta yksilöt pystyisivät näkemään työelämän ja työnteon muutokset oman kehityksen mahdollistajina. (Vuorenmaa ym. 2023, 272.) Nuorten kannalta olisi tärkeää, ettei jatkuvaa oppimista nähtäisi vain työelämän kuormitustekijänä.

Myös työuupumukseen ja loppuun palamiseen puuttuminen on tärkeää, sillä niiden vaikutukset yksilön terveydelle ja työkyvyille ovat moninaisia. Yhteyttä on muun muassa unihäiriöihin ja päänsärkyyn sekä muihin stressiperäisiin psykosomaattisiin tekijöihin. Edetessään työuupumus voi johtaa masennukseen, vuosia jatkuviin poissaoloihin ja lopulta työkyvyttömyyseläkkeeseen. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 117.) Työkyvyttömyys käy kalliiksi Suomen kaltaiselle maalle, jossa työvoiman kysyntä on suurta. Työelämän murroksessa haetaan jatkuvaa kasvua, minkä myötä työntekijälle ei myöskään välttämättä synny kokemusta siitä, että hän saavuttaa työssään jatkuvasti hyväksyttävän suoritustason. (Siltala 2013, 183.)

Aineistoni jälkimmäisen tarkasteluvuoden ollessa 2019, jää vuonna 2020 globaaliksi puhjennun COVID-19 pandemian vaikutukset tutkimuksen ulkopuolelle. Pandemialla on ollut viime vuosina merkittävä vaikutus muun muassa etätyön yleistymiseen (esim. Chung 2022, 172; Lyly-Yrjänäinen 2023, 48), mikä puolestaan on vähentänyt työhön liittyviä

fyysisiä sosiaalisia kontakteja. COVID-19 pandemian jälkeisten vuosien tarkastelu voisi tässäkin tutkimuksessa olla mahdollinen mielenkiintoinen lisä ajalliseen vertailuun. COVID-19 pandemian on todettu vaikuttaneen etenkin hallinnollista työtä tekevien naisten etätyömahdollisuuksien lisääntymiseen (Chung 2022, 172), joten sen mahdollinen sukupuolten välisiä eroja tasaava vaikutus olisi mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde.

Lähteet

- Aapola, S. (2005) Aikuistumisen oikopolkuja? Koulutussiirtymät ja aikuistumisen ulottuvuudet nuorten elämässä. Teoksessa Aapola, S. & Ketokivi, K. (toim.) Polkuja ja poikkeamia: aikuisuutta etsimässä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 254–283.
- Aapola, S. & Ketokivi, K. (2005) Johdanto: Aikuistumisen ehdot 2000-luvun yhteiskunnassa. Teoksessa Aapola, S. & Ketokivi, K. (toim.) Polkuja ja poikkeamia: aikuisuutta etsimässä. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 7–32.
- Aila (2023) Nuorisobarometrit. <https://services.fsd.tuni.fi/catalogue/series/19?lang=fi>
- Alatalo, J., Mähönen, E. & Räisänen, H. (2017) Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79182/nuorten%20työelämä%20ja%20sen%20ulkopuolisuus%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 6.10.2023.
- Anttila, T. & Oinas, T. (2023) Työajan monet kasvot. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.) Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Gaudeamus, 53–71.
- Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J. & Smith, M. (2014) A new method to understand occupational gender segregation in European labour markets. Luxemburg.
- Chung, H. (2022) The flexibility paradox: why flexible working leads to (self-)exploitation. First edition. [Online]. Bristol: Policy Press.
- Hakanen, J. (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveys-laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_työn_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hanhijoki, I. (2020) Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia tulevaisuuden osaamistarpeista. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2020:6. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2035.pdf. Luettu 14.3.2024.
- HS (2023) Tutkija: ”Nuorten työuupumus on uskomattoman suuri ongelma kansantaloudelle”. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009367761.html> Luettu 6.10.2023.
- Järvensivu, A., & Piirainen, T. (2012) Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys, 80–98.
- Kaakinen, M. & Ellonen, N. Logistinen regressio. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/logistinen/> Luettu 7.3.2024.
- Karjalainen, M., Niemistö, C. & Hearn, J. (2017) "Pakko painaa pitkää päivää": työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/b5964a42-458b-409f-b410-a20950baf40/content> Luettu 18.12.2023.

- Kasvio, A. (2007) Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 30–43.
- Kauhanen, A. & Riukula, K. (2019) Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. (toim.) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyysseja tasa-arvobarometrasta 2017. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 80–100. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4>
- Kelliher, C. & Anderson, D. (2010) Doing more with less? flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations* 63 (1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>.
- Kestilä, L., Karvonen, S., Parikka, S., Seppänen, J., Haapakorva, P. & Sutela, E. (2018) Vanhempien koulutus ennustaa nuorten hyvinvointia pitkälle aikuisuuteen. Suomen sosiaalinen tila 3/2018, Tutkimuksesta tiiviisti 19/2018. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136605/URN_ISBN_978-952-343-144-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 11.5.2024.
- Keyriläinen, M. (2020) Pienten lasten vanhempien osa-aikatyö – uhka vai mahdollisuus? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2020. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 56–68. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162591/Työpoliittinen%20aikakauskirja%204_2020.pdf?sequence=1#page=56.
- Koivunen, T. (2023) Työn sitkeä segregaatio. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.) Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Tallinna: Gaudeamus. 72–89.
- Koivunen, T., Ojala, S., Saari, T. & Viitasalo, N. (2017) Sukupuolten tasa-arvo työelämässä. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.): Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus Oy, 130–144.
- Kojo, M. (2012) Pause päällä. Työn ja koulutuksen ulkopuoliset jaksot nuorten elämänsäkulussa, *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 20(2), 94–110. <https://journal.fi/janus/article/view/50651>
- Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2021) Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/151453/Covid-19%20luottamus%20ja%20digitalisaatio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/175712/xyolo_1977-2008_2008_dig.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023) Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö [tps://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1](https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1)
- Myllyniemi, S. (2007) Perusarvot puntarissa. Nuorisobarometri 2007. Opetusministeriö. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisosiain neuvottelukunta.
- Myllyniemi, S. & Haikkola, L. (2020) Tilasto-osio. Teoksessa Myllyniemi, S. & Haikkola, L. (toim.) Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Valtion nuorisoneuvosto,

- Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto, opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki.
- Myrskylä, P. (2011) Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
<https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Nuoret+työmarkkinoiden+ja+opiskelun+ulkopuolella+17032011.pdf>
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa: Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–125.
- Määttä, M., & Westerbäck, F. (2022) Nuoret aikuiset työmarkkinoilla ja niiden kynnyksellä-elämänkulun näkökulma. Nuorisotutkimus, 40(3), 22–38.
- Määttä, T. (2020) Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon. Loppuraportti. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018) Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 202. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en.
- Nummenmaa, L. (2021) Tilastotieteen käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.): Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Nätti, J., & Anttila, T. (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys, 155–173.
- Pulkkinen, L., Laine, R., & Pitkänen, T. (2023) Aikuisuuden siirtymät nuoruusiässä ja niiden toteutumiseen kytkeytyvät psyykkiset voimavarat ja hyvinvointi. Teoksessa Kivijärvi, A. (toim.) Läpi kriisien: Nuorisobarometri 2022, 119–135.
- Puuronen, V. (2006) Nuorisotutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Pyöriä, P. (2010) Tietotyön sietämätön keveys. Teoksessa Kantolahti, T. & Tikander, T. (toim.) Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010(17).
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72911/URN:NBN:fi-fe201504223059.pdf>
- Pyöriä, P. (2007) Tietotyön tutkimus – kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 44–52.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia 53(1), 45–63.
<https://journal.fi/sosiologia/article/view/124220>
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.): Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. (2019) Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa T. Heiskanen ym. (Toim.) Mihän työelämä on menossa? Tampere University Press, 139–169.

- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T. & Järvinen, K-M. (2017) Nuoret työelämässä. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.): Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus Oy, 81–99.
- Ranki, S. (2023) HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rikala, S. (2018) Masennus, työkyvyttömyys ja sosiaalinen eriarvoisuus nuorten aikuisten elämäntilanteissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 83(2), 159–170.
- Räikkönen, T. (2007) Kollektiivinen koherenssi ja työn tulevaisuus – suomalaisten työkuulttuurien muutokset ja potentiaaliset hyvinvointivaikutukset. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 227–242.
- Saari, T. & Pyöriä, P. (2012) Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. 41–60.
- Saksanen, J., Einiö, E., & Tanskanen, A. (2022) Vakituisten työntekijöiden työelämän laatu vuokratyövoimaa käyttävissä ja ei-käyttävissä työpaikoissa. *Yhteiskuntapolitiikka*. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144550/YP2203_Saksanenym.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salmela-Aro, K., Muotka, J., Alho, K., Hakkarainen, K. & Lonka, K. (2016) School burnout and engagement profiles among digital natives in Finland: a person-oriented approach. *European Journal of Developmental Psychology*, 13(6), 704–718,
- Salmela-Aro, K., Tolvanen, A. & Nurmi, J.-E. (2011) Social strategies during university studies predict early career work burnout and engagement: 18-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 145–157. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.002>
- Salmela-Aro, K. (2011) Mikä nuoria liikuttaa? Uupumuksesta intoon. *Tieteessä tapahtuu*, 29, 4–5. <https://journal.fi/tt/article/view/4246>
- Saloniemi, A., Nummi, T., & Virtanen, P. (2023). Työn epävarmuus, suhdanteet ja stressi. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.) Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Tallinna: Gaudeamus, 181–200.
- Siltala, J. (2013) Nuoriso – Mainettaan parempi? Helsinki. WSOY.
- Sitra (2023) Tulevaisuusbarometri 2023. <https://www.sitra.fi/julkaisut/tulevaisuusbarometri-2023/#esipuhe>. Luettu 4.10.2023.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184208/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf?sequence=1
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. <https://www.doria.fi/handle/10024/184209>
- SVT (2020) Palkkarakenne. Palkansaajien mediaaniansio 3217 euroa kuukaudessa vuonna 2020. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/pra/2020/pra_2020_2021-10-11_tie_001_fi.html. Luettu 18.3.2024.
- SVT (2019) Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. Noin 100 000 palkan- saajalla on nollatuntisopimus. Helsinki: Tilastokeskus. https://stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_fi.html. Luettu 9.5.2024.
- Teräsaho, M., Tanhua, I., & Rantanen, E. (2023) Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla: Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseen. Sosiaali- ja

- terveysministeriön raportteja ja muistioita. 2023(21). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8433-2>
- TTL (2023) “Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä”.
<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>. Luettu 6.4.2024.
- Turja, T. (2023) Digitalisointi ja robotisointi sosiaalisina suhteina. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.) Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Tallinna: Gaudeamus, 236–255.
- Vuorenmaa, H., Mäkelä, E., & Sumelius, J. (2023) Tietotyö myllerryksessä, kyvyt kateissa. Teoksessa Koivunen, T., Sippola, M. & Melin, H. (toim.) Työ elää: Murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa. Tallinna: Gaudeamus, 256–272.
- YLE (2023) Nuoret uupuvat jo pian päästyään työelämään – Noora Lehtinen, 22, saa lyhentää työaikaansa, jotta jaksaa. <https://yle.fi/a/74-20022339>. Luettu 5.10.2023.