

**MINÄ, TYÖ JA ELÄMÄ**  
**Työn merkitys ja odotusarvo Y- ja Z-sukupolvella**

**Minja Ronkainen**  
**Maisterintutkielma**  
**Sosiologia**  
**Yhteiskuntatieteiden**  
**ja filosofian laitos**  
**Humanistis-**  
**yhteiskuntatieteellinen**  
**tiedekunta**  
**Jyväskylän yliopisto**  
**Kevät 2021**

## **LIITE 2: Tiivistelmä**

### **TIIVISTELMÄ**

#### **MINÄ, TYÖ JA ELÄMÄ**

##### **Työn merkitys ja odotusarvo Y- ja Z-sukupolvella**

Minja Ronkainen

Sosiologia

Pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Pertti Jokivuori

Kevät 2021

sivumäärä: esim. 60 sivua + 1 liite

Tässä pro gradu tutkielmassa tarkastellaan Y- ja Z-sukupolven näkemyksiä ja kokemuksia työelämästä. Y-sukupolven rajauksena tässä tutkimuksessa ovat syntymävuodet 1980-1990 ja Y-sukupolven taas vuonna 1991 ja sitä myöhemmin syntyneet. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten nuoret kokevat työelämän ja itsensä työelämässä ja miten he rakentavat identiteettiään sen kautta. Nykyinen työelämäkeskustelu pyörii paljolti prekarisaation ja uuden työn ympärillä. Tässä tutkimuksessa katsellaan nykyistä työelämää yläisten ja zetalaisten näkökulmista, pohtien nuorten alavalintoja, toiveita työpaikasta ja työn merkityksiä itselleen.

Tutkimuksen aihe linkittyy laajemmin nuoriso- ja työelämä tutkimukseen, työn sosiologiaan, sekä ikäkausi- ja sukupolvi tutkimukseen. Y-sukupolvea työelämässä on tutkittu verrattain runsaasti, mutta zetalaiset ovat saaneet toistaiseksi vähemmän huomiota, erityisesti omana, yläisistä erillisenä sukupolvena. Tutkimuksen analyysimenetelmänä on käytetty teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, ja tutkimuksen aineistona olen käyttänyt teemahaastatteluita, joissa on haastateltu yhteensä kuuttatoista 17-28-vuotiasta nuorta aikuista. Haastattelut olen kerännyt vuosina 2016-2018.

Aineistoni valossa nuorten työelämä odotukset näyttävät osin synkkinä, osin positiivisina. Nuoria huolettaa oman alan työn löytyminen ja kiinnostaa työn sisältö. Nuoret haluavat toteuttaa arvojaan elämässään ja työssään, ja tekisivät mielellään vapaaehtoistyötä. Eläkkeelle halutaan nuorina ja samalla pelätään, ettei eläkejärjestelmä kannattelekaan. Työhön sitoutumisen vastineeksi työllä odotetaan joustavuutta ja kiinnostavuutta ja työyhteisön oletetaan olevan tiivis. Yläiset kuvittelevat tulevaisuutensa melko perinteisessä järjestyksessä eteneväksi ja ovat vakituisesta työstä kiinnostuneempia kuin nuoremmat zetalaiset. Nuoret ovat paitsi valmiita, myös halukkaita vaihtamaan työpaikkaa useinkin. Zetalaisten ajatuksissa useat työpaikat ja koulutukset vaikuttaisivat olevan uusi normaali. Monilla oma ala ja työ eivät tuntuneet oikealta valinnalta, ja sekä Y- että Z-sukupolven edustajat kokivat pelkoa työn kuormittavuudesta omiin voimavaroihinsa suhteutettuna.

**Avainsanat:** nuorten työasenteet ja arvot, uusi työ, identiteetti

## Sisällysluettelo

1 JOHDANTO .....	2
2 TUTKIMUKSEN TAVOITE .....	3
3 NUORET UUDESSA TYÖSSÄ.....	4
3.1 Sukupolvien hankaluus .....	4
3.2 Työelämän sukupolvet .....	6
3.3 Myöhäismoderni yhteiskunta identiteetin luomisen alustana .....	10
3.4 Työeetoksen muotoutumisesta .....	12
3.5 Uusi työ ja prekarisaatio .....	13
3.6 Työ ja identiteetti.....	18
4 TEEMAHAASTATTELUILLA KIINNI NÄKEMYKSIIN .....	21
5 AINEISTON NUORET .....	25
6 TYÖN MONENKIRJAVAT MERKITYKSET.....	26
6.1 Nuorten työeetos ja identiteetti .....	26
6.2 Alanvalinta ja siihen vaikuttaneet asiat .....	29
6.3 Työllisyysnäkömät .....	32
6.4 Toiveet ja odotukset .....	35
6.5 Pelot ja haasteet.....	39
6.6 Tulevaisuus.....	41
6.7 Mitä nuoret arvostavat työelämässä? .....	44
6.8. Perheen perustaminen .....	47
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	48
8 LÄHTEET.....	56
9 LIITTEET .....	62

# 1 JOHDANTO

Tässä tutkielmassa tarkastellaan nuorten aikuisten työelämää myöhäismodernissa ajassa. Tutkielmani liittyy työn sosiologiaan ja asennesosiologiaan sekä ikäkausien sosiologiseen tutkimukseen, ja keskeisenä tutkimusteemana on tutkia Y- ja Z-sukupolviin kuuluvien ajatuksia työelämästä. Tutkimusta esimerkiksi työn merkityksestä yksilölle on tehty pitkään ja paljon, mutta enimmäkseen koskien vanhempia sukupolvia. Z-sukupolven työlle antamista merkityksistä ei ole vielä valtavasti tietoa. Z-sukupolvea ylipäättään on tutkittu huomattavasti vähemmän kuin Y-sukupolvea, joka vaikuttaisi olevan tällä hetkellä suorastaan työelämäntutkimuksen keskiössä. Kuitenkin vanhimmat ”zetalaiset” ovat tämän tutkimuksen valmistumishetkellä jo aikuisikäisiä ja työelämässä tai menossa kovaa vauhtia sitä kohti. Kyseinen sukupolvi on siis varmasti ehtinyt kehittää monenlaisia mielipiteitä työhön liittyen. Toisaalta tämä kohtuullisen vähäinen kiinnostus Z-sukupolveen on sen nuoruuden lisäksi selitettävissä myös sillä, että sitä pidetään usein melko samankaltaisena edeltävän sukupolven kanssa ja toisinaan myös niputetaan suoraan samaan sukupolveen. Aionkin pohtia myös tätä sukupolvikäsitettä gradussa auki nimenomaisesti juuri nykyisen työelämän näkökulmasta.

Olen itse myös osa Y-sukupolvea, joten olen itse osa tutkimaani ihmisryhmää. Motivaatio tämän tutkimuksen tekemiseen onkin lähtenyt osittain omista ja ikätoverien työelämää koskevista epävarmuuden tunteista, ja osittain kiinnostuksestani nuorisotutkimukseen. Nuorissa on tulevaisuus, ja kun suuret ikäluokat eläköityvät ja tilalle astuu työelämän nuoriso arvoineen ja ajatuksineen, on työelämänkin mukauduttava. Toisaalta mukautuja voi olla yhtä lailla nuoret sukupolvet. Nuorten työeetoksen voidaan ajatella muuttuneen vanhempiensa työasenteista, ja sen ymmärtäminen vaatii yksilön kokemuksen tarkastelua, ymmärrystä ajasta jossa elämme, ja ymmärrystä sukupolvikokemuksesta. Tässä tutkimuksessa lähdenkin liikkeelle sukupolven käsitteestä ja työelämän sukupolvien määrittelystä. Tämän jälkeen tarkastelen aikaisempaa tutkimusta koskien myöhäismodernia yhteiskuntaa identiteetin luomisen alustana, sekä työelämän modernisaatiota ja prekarisaatiota sekä uutta työtä. Nuorten sukupolvien työeetoksen muotoutumisesta on jo

jonkin verran tutkimusta olemassa, ja tarkoitukseni on syventää sitä nuorten itsensä kertomilla ajatuksilla työstä omassa elämässään.

Tutkimuksessa on käytetty metodina teoriaohjaavaa sisällönanalyysinä, ja aineistona toimii teemahaastattelut, joita on tehty vuosina 2016-2018. Haastatteluista suurin osa on itse tätä tutkielmaa varten keräämiäni, mutta aikaisimmat olen siirtänyt kandidaatintyöni aineistosta, joka on kerätty yhdessä silloisen opiskelijatoverini Suvi Kourin kanssa. Haastatteluissa on annettu vastaajille jonkin verran vapautta kuljettaa keskustelua, ja osa haastatteluista on toteutettu ryhmissä niin, että haastateltavat ovat saaneet pohtia työelämänäkemyksiään myös toistensa kanssa. Toiveena oli saada taltioitua rehellisiä pohdintoja siitä, mitä työ tarkoittaa itselle, ja miten työelämänsä suunnittelee toteuttavansa.

Sattumalta tätä tutkielmaa kirjoittaessani Nuorisotutkimusseura valitsi vuoden 2019 Nuorisobarometrin teemaksi Työ ja yrittäjyys. Vuosittain julkaistavan Nuorisobarometrin vastaajajoukko ovat 15-29-vuotiaat suomalaiset, ja vuonna 2020 julkaistun barometrin tilastot sopivat erinomaisesti tämän tutkimuksen rinnalla katseltaviksi. Tutkimustulokseni ovat Nuorisobarometrin kanssa samansuuntaiset, joskin oma tutkimukseni keskittyy laadulliseen puoleen, tarkastelemaan syitä siihen miksi nuoret ovat vastanneet niin kuin ovat. Tutkimuksia nuorista työssä tulee muutenkin ilahduttavasti jatkuvasti lisää, ja oma kontribuutioni nuorten työelämäntutkimukseen on tämä tutkielma.

## **2 TUTKIMUKSEN TAVOITE**

Tutkielmassa on tavoitteena analysoida keräämästäni haastatteluaineistosta esiin nousevia nuorten aikuisten työlle antamia merkityksiä, miten nuoret uskovat järjestävänsä oman työelämänsä ja suhteuttavat sen muuhun elämäänsä, ja selvittää onko työn odotusarvolla eroa Z- ja Y-sukupolvella vanhempiin sukupolviin verrattuna sekä miten rakentuu nuorten työidentiteetti myöhäismodernissa yhteiskunnassa. Mahdollisuuksien mukaan tarkoituksena

on myös tarkastella nuorten sukupolvien eroavaisuuksia ajatuksissa oman työn, uran ja tulevaisuuden muotoutumisen suhteen. Lisäksi analysoin nuorten alavalintaa ja siihen vaikuttavia syitä koskevia pohdintoja. Vielä kaukana eläkeiästä olevien nuorten näkemys toivotusta ajasta tehdä töitä, eläköityä ja sopivasta ansaintatasosta ovat myös asioita, joita haastattelujen kautta selvitän.

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen, ja yksilön näkemysten analysoimiseksi toteutettu teemahaastatteluilla kerätyllä aineistolla. Kvantitatiivista tutkimusta varsin samoista teemoista löytyy paljon, esimerkiksi johdannossa mainitsemani vuoden 2019 Nuorisobarometri. Tämä tutkimus on kuitenkin pieni pala lisää nuorten työelämä tutkimukseen, ja tarkoituksena on päästä pureutumaan mikrotason ilmiöihin nuorten työhön liittyvissä ajatuksissa. Tutkimus on rajattu kahteen nuorimpaan työ sukupolveen erityisesti koska he muodostavat työelämän tulevaisuuden ja nuoren ikänsä vuoksi tuoreimmat ja vähiten työelämäänsä turtuneet mielipiteet. Tavoitteenani on tuoda kuuluviin nuorten ääni sen suhteen, miten he suunnittelevat ja toivovat työelämänsä menevän, ja lisäksi tuoda esiin se, että nuoret eivät ole yhtenäinen joukko, vaan mukaan mahtuu hyvinkin monenkirjavia näkemyksiä.

## **3 NUORET UUDESSA TYÖSSÄ**

### **3.1 Sukupolvien hankaluus**

Sukupolvesta puhuttaessa tarkoitetaan usein perhesukupolvia, eli viitataan siihen että isovanhemmat, vanhemmat ja lapset ovat jokainen kyseisen suvun yksi sukupolvi. Myös yksinkertaisesti eri ikäkohorteja, eli ikäryhmiä, jotka yleensä määritellään viiden vuoden välein, voidaan ajatella sukupolvina. Sosiologiassa käsite sukupolvi ei yleensä tarkoita biologista sukupolvea, vaan yhteiskunnallista tai sosiaalista sukupolvea, jonka määrittely on haastavampaa kuin ikään tai sukuun perustuva jaottelu. Ensimmäisiä sosiaalista sukupolvea pohtivia tutkijoita edustava Karl Mannheim rajaa sukupolvia nk. avainkokemuksen perusteella. Tämä avainkokemus sijoittuu noin 17 vuoden ikään, jolloin henkilökohtaisen

elämän kokeilun ja ”nykyisyydessä” elämisen voidaan ajatella alkavan. (Mannheim 2007, 300) Erityisesti sukupolvelle avainkokemuksia luovat erilaiset murrokset ja kriisit, esimerkiksi sota tai lama-aika, koettuna suhteellisen saman ikäisinä aikuistumisen kynnyksellä. Tämän vuoksi sukupolvien tiheydelle ei voi antaa selkeää kaavaa, vaan yhteiskunnan muutoksien tahti vaikuttaa siihen miten nopealla syklillä sukupolvia syntyy. (Virtanen 2001, 23) J. P. Roosin (1988, 25) mukaan nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa myös sukupolvia muodostuu nopeasti, ehkä jopa joka viides vuosi. Näin ollen voidaan ajatella, että myös arvot ja elämäkatsomus eri ikäkohorttien välillä voivat muuttua nopeastikin.

Mannheimin mukaan sukupolvien määrittelyyn vaikuttaa avainkokemuksien rinnalla myös se, miten paljon niihin kuuluvat kokevat itse olevansa osa sukupolveaan tai sen yhteisiä kokemuksia. Sukupolvi ei silti tarkoita homogeenista ihmisryhmää, jonka jäsenet olisivat kaikki mielenmaisemaltaan samanlaisia vain siksi, että ovat kasvaneet samojen yhteiskunnallisten murroksien varjossa. Samaan aikaan syntyneet ihmiset kuitenkin altistuvat samoille tapahtumille ja yhteiskunnassa vaikuttaville virtauksille, sijoittuen ”samaan paikkaan” historian kulussa, sekä muodostavat identiteettiään ja tietoisuuttaan yhteisessä, vallitsevassa maailmassa, joten yhteiselle maailmankuvalle ja jopa yhteneväiselle poliittiselle suuntautumiselle on olemassa selkeät edellytykset jokaisen uuden sukupolven kohdalla. (Alanen 2007, 102–104; Järvensivu 2014, 26–27) Kuitenkin samaan aikaan syntyneillä ja samat yhteiskunnalliset tapahtumat kokeneilla voi olla hyvinkin erilaisia henkilökohtaisia kokemuksia esimerkiksi asuinpaikan, sukupuolen, etnisyyden tai sosiaalisen asemansa perusteella. Saman sukupolven sisällä voi siis olla omanlaisiaan osittaissukupolvia, eikä ole mielekää olettaa että edes Suomen sisällä samaan ikäkohorttiin kuuluvat edustaisivat identtisiä arvoja tai mielenmaisemaa. (Marin 2007, 43)

Y- ja Z-sukupolvesta puhuttaessa täytyy muistaa myös se, että kyseessä ovat tietyn sukupolven lisäksi myöskin tietyn ikä- ja elämänvaiheen edustajat. Niinpä vertailtaessa nuoria sukupolvia vanhempiin on ymmärrettävä, että samalla vertaillaan myös

kronologiselta iältään nuorempia ja todennäköisesti myös vähemmän esimerkiksi työvuosia kokeneita iältään vanhempiin yksilöihin. Tällöin on pohdittava sukupolvikokemusten erilaisuuden tai samanlaisuuden lisäksi myös sitä mahdollisuutta, että jokin Y- ja/tai Z-sukupolven vanhemmista sukupolvista eroava näkemys onkin ikäkauden tuottama, eli vanhemmat sukupolvet ovat saattaneet kokea asian samoin ollessaan itse nuorempia. Toisaalta nuoruus ikävaiheena muuttuu tapahtuma-aikansa mukaisesti. Sukupolvien lukuisat eri nimityksetkin juontavat usein juurensa juuri nuoruudessa koetuista avainkokemuksista, esimerkkeinä diginatiivit, lamasukupolvi ja öljykriisin sukupolvi (näitä nimityksiä käyttävät esim. Järvensivu, Nikkanen & Syrjä 2014). Tuoreimpien sukupolvien nuoruutta leimaa vahvasti myöhäismoderni aika, yksilöllistyminen ja suuri globaali taantuma. Näin ollen on todennäköistä, että sukupolvien eriävät näkemykset eivät ole ainoastaan ikäkaudesta johtuvia.

### **3.2 Työelämän sukupolvet**

Mannheimilaista avainkokemuksen ajoittamista 17 vuoden ikään myös työsukupolvia tutkiessa puoltavat mm. Järvensivu ja Syrjä (2014). Heidän mukaansa työelämän sukupolvista puhuttaessa kyseinen ikä edustaa vaihetta, jossa on jo tehty jonkinlaisia ratkaisuja työuraan liittyen ja ryhdytty samalla myös pohtimaan työmarkkinoita omakohtaisesti, joten sukupolven avainkokemuksen kiinnittäminen noin 17 vuoden ikään on perusteltua. Esimerkiksi lama sukupolvikokemuksena määrittelee vahvasti työsukupolvia. Kun työmarkkinoille tullaan taantuman aikaan, ei tulijoille ole kertynyt vielä valtavasti pääomia, eikä välttämättä koeta että heille olisi työmarkkinoilla tilaa. (Järvensivu ja Syrjä 2014, 52)

Työelämän sukupolvien rajaaminen on yhtä vaihtelevaa kuin sukupolvien laajemminkin. Monissa suomalaisissakin tutkimuksissa vaikuttaisi käytettävän amerikkalaista määrittelyä, esimerkiksi Don Tapscottin (2010) jaottelua. Kuitenkin itse suomalaista työelämää tutkivana päädyin käyttämään ohjenuorana Järvensivun ja Syrjän sukupolvijaottelua, joka pohjautuu nimenomaan suomalaisten (avain)kokemuksiin ja suomalaisen työelämän aikajanaan. Alla



olevassa taulukossa näkyy näiden kahden jaottelun eroavaisuudet. Näin ollen tämäkin Y- ja Z-sukupolven tutkimus laskettaneen joidenkin näkemysten mukaan lähinnä Y-sukupolven tutkimiseksi. Onkin todennäköistä, että nuorimpien sukupolvien rajaaminen toisistaan selkenee vasta sukupolvien vanhetessa, vaikka syntymävuoden perusteella jaottelu ei yksin sukupolvia selitäkään.

Suomalainen sukupolvijaottelu (Järvensivu ja Syrjä 2014)		Amerikkalainen sukupolvijaottelu (Tapscott 2010)	
1945–1954	Suuret ikäluokat	– 1945	Veteraanit
1955–1964	Öljykriisin sukupolvi	1946–1964	Suuret ikäluokat
1965–1972	Hyvinvoinnin sukupolvi	1965–1976	X-sukupolvi
1973–1979	Lamasukupolvi	1977–1997	Y-sukupolvi
1980–1990	Y-sukupolvi		
1991-	Z-sukupolvi	1998-	Z-sukupolvi

Kuten yllä olevasta taulukosta nähdään, amerikkalaiseen työelämäntutkimukseen kuuluu usein työelämässä olevien sukupolvien jaottelu kolmeen: suuriin ikäluokkiin, X- ja Y-sukupolveen, sekä juuri työelämään tulossa olevaan Z-sukupolveen. Järvensivu ja Syrjä (2014, 54) erottelevat myös öljykriisin sukupolven, hyvinvoinnin sukupolven, ja lamasukupolven. Öljykriisin sukupolven edustajat ovat vielä työikäisiä, ja heidän työelämänsä vaikuttavaksi avainkokemukseksi katsotaan 1970-luvun öljykriisin aiheuttama taloudellinen notkahdus. Tämä sukupolvi peri vanhemmilta sukupolvilta annoksen protestanttista työetiikkaa, eikä mihinkään työpaikkoihin suhtauduttu varsinaisesti oman arvon alapuolella olevina. (Lähtenmaa 2014, 222) Öljykriisin sukupolven työelämäeetokseen on vaikuttanut myös 1990-luvun lama, ja he ovatkin joutuneet omaksumaan työelämän epävarmuuden työuransa jo alettua. Tämän lisäksi heidän

työelämäänsä leimaa toinenkin muutos, sillä teknologian ja digitalisoitumisen yleistymisen työelämässä johti monen työtehtävien muuttumiseen tai katoamiseen. (emt., 224-226)

Öljykriisin sukupolven jälkeinen hyvinvoinnin sukupolvi on osunut koulutusuudistusten ja lamaa edeltävään aikaan, ollen viimeinen 80-luvun taloudellisella nousukaudella varttunut sukupolvi. X-sukupolven pilkkominen amerikkalaisesta jaottelusta on tarpeen siksikin, että Suomessa laman alku ajoittuu kymmenisen vuotta myöhempään ajankohtaan kuin Yhdysvalloissa, jossa laman katsotaan alkaneen vuonna 1982. (Järvensivu ja Syrjä 2014, 39) Hyvinvoinnin sukupolvi on tullut täysi-ikäiseksi ennen lamavuosia, ja heille on nuoruudessaan riittänyt hyvin työpaikkoja (Nikkanen 2014, 230). Lamasukupolven aikuistumisaikaan taas liittyy hyvin olennaisesti 90-luvun lama ja sen vaikutus työeetokseen. He ovat ensimmäinen sukupolvi, jotka eivät ehtineet työelämään ennen lamaa, vaan ovat kasvaneet epävarmaan työelämään. (Järvensivu ja Syrjä 2014, 55) Lamasukupolvi kasvoi tilanteessa, jossa saattoi menettää työnsä ja asuntonsa, ja jossa hyvinvointivaltio ei taannut hyvinvointia. Heidän mielenmaisemaansa on painunut ajatus siitä että ihmiset jakautuvat joko selviytyjiin tai häviäjiin. (Järvensivu 2014, 250-252)

Y-sukupolvi on kasvanut laman jälkeiseen, liikkuvaan ja globalisoituvaan maailmaan, jossa pätkittäinen työura ja työelämän muutokset ovat normi (Syrjä 2014, 255-257). He ovat olleet teini-ikäisiä nousukauden aikaan, ja aikuistuneet suhteellisen vakaassa taloudellisessa tilanteessa (Suutarinen 2011, 19). Järvensivun, Nikkasen ja Syrjän (2014, 194-195) tutkimuksessa Y-sukupolven kokemukset erottuivat vanhemmista sukupolvista mm. yksinäisyyden kokemusten esilletuonnilla. Tämä yksinäisyyden kokeminen työelämässä johtuneen työelämän ja työyhteisöjen muuttumisesta vaikeammin määriteltäviksi: niin paikkoja, joissa työskennellä, kuin yhteisöjäkin voi olla molempia yhtä aikaa useita ja ne voivat myös vaihtua nopeaan tahtiin. Toisaalta nuorten asema työmarkkinoilla on polarisoitunut. Nuorista sukupolvista löytyy materiaalisesti turvatus lapsuuden ja nuoruuden eläneitä sekä laman lapsina syrjäytymisen uralle ajautuneita, eikä nuoria voi ajatella homogeenisenä joukkona. Nuoret eivät myöskään näyttäisi enää pitävän työtä yhtä tärkeänä

elämänsisältönä kuin vanhemmat sukupolvet, vaan tahtoisivat ennemmin laittaa aikaansa harrastuksiinsa ja sosiaalisiin suhteisiinsa. (Järvensivu ja Nikkanen 2014b, 342-343)

Vaikka Y-sukupolvea onkin tutkittu kattavasti niin Suomessa kuin kansainvälisestikin, sitä koskevassa työelämäpuheessa tehtävät yleistykset eivät koske koko sukupolvea. Useissa tutkimuksissa keskitytään nk. uuteen työelämään ja prekaareihin aloihin sekä korkeasti koulutettuihin nuoriin, jolloin perinteisemmät ja matalapalkkaisemmat alat jäävät puuttumaan aineistosta. On myös muistettava Y-sukupolven työttömät joille voisi kelvata yksinkertaisempikin työ, jonka sisältövaatimus ei ole kehittyä yksilönä vaan yksinkertaisesti ansaita elanto. (Piispa 2018, 88) Tällaisia yksilöitä löytyy tämänkin tutkimuksen aineistosta. Y-sukupolvella on yhä halua sitoutua yhteen työpaikkaan ja tehdä siitä pysyvä, ja erityisesti arvostetaan työn saatavuutta. Kuitenkin työn sisältö näyttäytyisi ainakin vuosien 2004-2014 Nuorisobarometriä perusteella Y-sukupolvelle tärkeämpänä kuin esimerkiksi status tai palkka. (Piispa 2018, 92)

Molemmat nuoret sukupolvet näyttäisivät kiinnittyvän työelämään enemmän yksilöllisten arvojen ohjaamana kuin velvollisuuseetiikan kautta. Vuoden 2013 Nuorisobarometrin mukaan nuorista selkeä enemmistö (84 %) piti työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä. Y- ja Z-sukupolvi vastustavat pönötystä ja valta-asemia ja toivovat työhönsä vapautta ja leikkimielisyyttä. Tosin samankaltaiset ennustukset nuorison työelämän mullistuksesta eivät ole uusi keksintö: Kun X-sukupolvi/hyvinvoinnin sukupolvi oli astumassa työelämään 90-luvulla, sen ennustettiin tuovan uusia arvoja ja vähemmän sovinnaisuutta työhön. Näin ollen voidaan ajatella, että jokainen uusi sukupolvi saa kantaakseen vastuun työelämän uudistamisesta työikäisyyden kynnyksellä. (Henttonen & LaPointe 2015, 21) Onkin vaikeaa todentaa, kuinka paljon työelämän muutos tai muutospaine on peräisin uusista työelämäsukupolvista, vai onko nuoriso päinvastoin sopeutunut ja sopeutumassa muuttuneeseen työelämään.

Kun erotellaan nuorta Z-sukupolvea Y-sukupolvesta, voidaan ajatella vuonna 2008 alkanutta suurta globaalia taantumaa ja sen muodostumista nuoren väestön sukupolvikokemukseksi. Tätä ovat pohtineet mm. Järvensivu & co (2014), joiden mukaan ”zetalaiset” muistuttavat mielenmaisemaltaan lamasukupolven ja öljykriisin sukupolven edustajia enemmän kuin edeltämänsä sukupolvi. Tähän avainkokemukseen perustuu myös zetojen ikäkohorttirajaus: vuonna 1991 syntyneet olivat 17-vuotiaita juuri vuonna 2008. Tässä tutkimuksessa käytetään kyseistä sukupolvijaottelua ohjenuorana, mutta toisaalta tutkimuskohteena on lähinnä nuoret sukupolvet ja mahdolliset esiin tulevat erot 1990- ja 2000-luvulla syntyneissä verrattuna 1980-luvulla syntyneisiin.

### **3.3 Myöhäismoderni yhteiskunta identiteetin luomisen alustana**

Anthony Giddens kirjoittaa nyky-yhteiskunnasta myöhäismodernina yhteiskuntana. Liikkuminen kohti myöhäismodernia tarkoittaa hänen mukaansa sitä, että sosiaalisen kehityksen kirjo siirtää meitä pois päin modernisuuden instituutioista kohti uudenlaista sosiaalista järjestystä. Termi myöhäismoderni yleisesti ottaen viittaa siihen, että elämme jatkuvassa epävarmuudessa, jossa mitään ei voi tietää tai ennustaa varmasti, ja uudenlainen sosiaalinen ja poliittinen agenda on syntynyt ekologisten huolien ja uudenlaisten sosiaalisten liikkeiden myötä. (Giddens 1990, 46) Giddensin pohdinnasta voisi päätellä, että tieto lisää modernisuutta.

Giddensin tavoin uudenlaisen sosiaalisen järjestyksen pohdintoja on myös esittänyt Ulrich Beck, jonka riskiyhteiskunnan käsite noudattelee samaa linjaa Giddensin myöhäismodernisuuden kanssa. Riskiyhteiskunnalla Beck tarkoittaa ”modernin yhteiskunnan kehitysvaihetta, jossa sosiaaliset, poliittiset, taloudelliset ja yksilölliset riskit yhä useammin luistavat teollisen yhteiskunnan seuranta- ja turvainstituutioiden otteesta” (Beck, Giddens & Lash 1995, 16). Käsite nostaa esiin aikakauden muutosta, jolloin yhteiskunnan erilaiset merkityslähteet kuten luokkatietoisuus menettävän merkityksensä, ja yksilö joutuu näin ollen määrittelemään itsensä ja maailmansa itse. Myöhäismodernin ajan

yksilö kohtaa jatkuvasti erilaisia riskejä, jotka voivat olla henkilökohtaisia ja lokaaleja mutta myös globaaleja, jolloin riskien hallitseminen muuttuu ristiriitaiseksi. Aiemmin yhteisöt kuten perhe, kyläyhteisö tai jopa koko yhteiskuntaluokka käsittelivät riskejä yhteisesti, mutta tänä päivänä ydinperheen ja muiden vastaavien yhteisöjen merkityksen hiipuminen on johtanut siihen, että yksilö ratkaisee ongelmansa itse alati suuremmassa maailmassa. Koska päätöksiä on tehtävä paljon ja ne ovat monimutkaisempia, koemme elämässämme epävarmuutta ja jopa ahdistusta. (Beck, Giddens & Lash 1995, 19–20)

Niin Giddens kuin Beckin siis esittävät, että henkilökohtaiset sitoumukset ovat korvanneet sukulaissuhteet. Yksilö muokkaa itse oman identiteettinsä, sosiaaliset verkostonsa ja vakaumuksensa. Kun yhteiskunta ei tarjoa varmuuksia, yksilön on kehitettävä varmuuksia itselleen. (Beck, Giddens & Lash 1995, 28) Tämä resonoi etenkin lama-ajan työllisyystilanteen epävarmuuden kanssa. Teolliseen yhteiskuntaan kuuluu lisäksi vaatimus elämäntilanteiden valvottavuudesta ja tilityskelpoisuudesta, mikä tuottaa meille painavaa vastuuntuntoa valinnoistamme (Beck, Giddens & Lash 1995, 23). Beck viittaa Sartreen todetessaan, että meidät on tuomittu yksilöllistymään. Jokaisen omat mieltymykset ja elämänvaiheet yhdessä hyvinvointivaltion asettamien ehtojen (työmarkkinat, koulutusjärjestelmä jne.) kanssa muodostavat rajat joiden sisällä muodostetaan omia verkostoja ja sitoumuksia ja tuotetaan omaa elämäkertaa. (Beck, Giddens & Lash 1995, 27) Toisaalta Beck puhuu myös ammattiryhmiin kiinnittymisen positiivisesta merkityksestä nyky-yhteiskunnassa. Professionalismi tarjoaa tietynlaista yhteisöllisyyttä sekä vaikutusmahdollisuuksia. (Beck, Giddens & Lash 1995, 72).

Anthony Giddens jatkaa Beckin pohdintoja modernista yhteiskunnasta ja sen riskeistä keskittyen erityisesti modernin yksilön turvallisuudentunteen analyysiin. Hän kirjoittaa ihmisten sisäisestä turvallisuudentunteesta, josta hän käyttää termiä ontologinen turvallisuus. Termillä viitataan yksilön luottamukseen identiteettinsä jatkuvuuteen sekä sosiaalisten ja materiaalisten toimintaympäristöjen pysyvyyteen. Giddensin mukaan modernin aikakauden ihminen joutuu jatkuvasti elämään erilaisten suurten ja laajojakin vaikutuksia omaavien riskitekijöiden ympäröimänä. Miksi sitten meistä jokainen ei koe

jatkuvasti ontologista epävarmuutta, esimerkiksi ydinsodan syttymisen pelkoa? Senkin mahdollisuus kuitenkin on todella olemassa, samoin kuin lukemattoman muun globaalin sekä lokaalin riskin. (Giddens 1990, 92–95.) Giddens selittää tätä turvallisuudentunnetta jo varhaislapsuudessa syntyvällä perusturvan tunteella ja rutiinien ja tapojen tuomalla varmuuden tunteella (emt. sekä Giddens 1991, 44–46). Tämän pohjalta yksilö rakentaa omaa ontologista turvallisuudentunnettaan ja myös identiteettiään. Tämän vuoksi rutiinien järkkymisen merkitystä ei tule vähätellä, sillä se voi aiheuttaa yksilössä ahdistusta ja pahimmillaan persoonan muuttumista (Giddens 1990, 98).

### 3.4 Työeetoksen muotoutumisesta

*”Ehdottomasti uutta oli joka tapauksessa yksi asia: velvollisuuden täyttämistä maallisessa ammatissa pidettiin korkeimpana sisältönä, jonka siveellinen elämä ylipäänsä saattoi saada.”*

Näin Max Weber luonnehtii teoksessaan Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki uskonpuhdistuksen ajan synnyttämää ajatusta kutsumuksesta. Maallisten velvollisuuksien täyttämistä pidettiin Jumalan tahtona. (Weber 1980, 57–58) Calvinismin tuoma ajatus ”valittujen” ikuisesta elämästä tuonpuoleisessa sai ihmiset pohtimaan, ovatko he valittuja vaiko eivät, ja vaikutti motivaatioon ponnistella todistaakseen olevansa ”jumalallisen voiman työkalu” (emt. 80–85). Työstä muokkautui elämän itsetarkoitus, jonka tarkoituksena oli vastata Jumalan ennalta määräämään kutsumukseen (emt. 117). Weberin protestanttisen etiikan mukaan siis maallisen omaisuuden tavoittelu on oikeastaan alkujaan uskonnollisiin perinteisiin pohjaavaa.

Protestanttisen työeetoksen syntymisestä on satoja vuosia, mutta työ ei ole yhäkään kadonnut länsimaisen elämän keskiöstä. Suomalaista palkkatyötä tutkineen Matti Kortteisen mukaan suomalaiset omistautuvat työlleen yhä hartaasti, mutta työtä tehdään ensisijaisesti selviytymismielessä ja leivän eteen eikä niinkään rahan kartuttamiseksi (Kortteinen 1992, 73) Kortteisen mukaan suomalaista työeetosta leimaa työn kokeminen kovaksi ja taisteluksi,

ja tämä nk. selviytymisen eetos leimaa erityisesti sotasukupolvia mutta ei vaikuttaisi katoavan nuoremmissakaan sukupolvissa. Tämän selviytymisen eetoksen avulla jäsennetään itseään markkinasuhteiden keskellä ja suhteutetaan omaa pärjäämistä toisiin: on pärjätty paremmin kuin joku toinen ja kohdattu markkinasuhteiden uhka yksin ja selviydytty. (Kortteinen 1992, 92)

Nuoremmilla sukupolvilla työn kovuus kiinnittyy hyvin erilaisiin yhteiskunnallisiin rakenteisiin kuin sotasukupolvilla, sillä kun sota, nälkä ja puute eivät enää kosketa nykyihmistä, elämä on tavallaan tyhjentynyt. Kortteisen tutkimuksen mukaan kuitenkin työelämästä puhuminen jäsenyyttä nuoremmillakin pärjäämisen varaan. On tunne siitä, että ”on kovaa”, mutta sotasukupolvia nuoremmilla tämä tunne kiinnittyy itselliseen pärjäämiseen markkinoiden rakenteistamassa yhteiskunnassa. (Kortteinen 1992, 123–124)

Uusi työelämä perustuu suurilta osin digitaalisille järjestelmille ja jatkuville organisatorisille muutoksille, jolloin sosiaalisen tuen mahdollisuudet pienenevät ja työelämässä saattaa jäädä helpommin yksin. Niinpä työelämässä pyritään pärjäämään omien arvojen ja oman itsen varassa. Näin ajatellen protestanttinen työetiikka ja pärjäämisen eetos ovat yhä vahvasti läsnä suomalaisessa työelämässä. (Järvensivu 2014, 353) Toisaalta palkkatyöinstituutio ei enää ohjaa elämäntähtä yhä vahvasti kuin teollisena aikana, vaan elämäntähtä ovat yksilöllistyneet ja monimuotoistuneet, joten myöhäismoderni aika väkisin muuttaa työtä ja sen merkitystä (Jokinen 2014, 254).

### **3.5 Uusi työ ja prekarisaatio**

Suomalaisessa työelämäntutkimuksessa on puhuttu uuden työn käsitteestä aina vuosituhaten alusta. Työelämän muutosta uuden työn suuntaan pohtii mm. Juha Siltala teoksessaan Työelämän huonontumisen lyhyt historia (2004), joka nimensä mukaisesti maalaa useaan muuhun työelämää tutkivaan verrattuna nykyajan työstä jokseenkin negatiivisen kuvan. Termi uusi työ muodostui kuvaamaan taloudellisia, poliittisia ja yhteiskunnallisia

kehityskulkuja ja näiden kautta työn rakennemuutosta ja uutta järjestystä. Erityisesti uusi työ yhdistetään tietotyöhön, luovaan työhön ja pätkätyöhön. (Jakonen 2014, 287-288) Raija Julkunen avaa teoksessaan Uuden työn paradoksit (2008, 9-10) uuden työn käsitettä ja toteaa työn keskiluokkaistuneen ja muuttuneen vaativammaksi, joskin siihen on samalla helpompaa itse vaikuttaa. Samalla kun 2000-luvulla suomalaisten vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat lisääntyneet, työn merkitys on alkanut korostua. Mahdollisuudet kouluttautua ja kehittyä työssä sekä mukauttaa omia työtehtäviään ovat parantuneet. (Siltala 2018, 91-92) Kuitenkin niin Siltalan kuin Julkusenkin mukaan suomalaisen työelämän kuva on ollut jokseenkin kielteinen aina 1990-luvun lamasta lähtien. Työn joustavuus ei siis ehkä korvaa vakituisen ja säännellymmän työn tuomaa turvaa.

Juha Siltala puhuu Ulrich Beckin sanoin vanhasta modernista ja toisesta modernista; vanhaan moderniin kuuluvat täystyöllisyys ja massakulutus, toiseen moderniin työuran yksilöllisyys ja elämänkulun pätkittäisyys. Turvatun työsuhteen tilalle on astunut eräänlainen jatkuva koeaika. (Siltala 2007, 200) Siltala kuitenkin huomauttaa, että nk. pätkätyöt eivät ole suinkaan työn uusi muoto, vaan ennemminkin palkkatyön kantamuoto, ja 1960- ja 1970-lukujen varmat työpaikat olivat ennemminkin historiallinen poikkeus. Nykyisin pätkätyöllisyys kuitenkin ulottuu myös aiemmin siltä kohtuullisen suojassa olleeseen keskiluokkaan, jonka takia siitä on ryhdytty puhumaan yhteiskunnallisena ongelmana. (Siltala 2007, 202)

Työelämä tutkimuksessa keskustellaan myös siitä, onko työn murros todella tapahtunut tai tapahtumassa, ja jos on, onko se myönteinen vai kielteinen murros. Julkusenkin pohtima työn jakautuminen uuteen ja vanhaan pitää selkeästi sisällään ajatuksen työelämän konkreettisesta muutoksesta. Tehdastyön aikakausi on ohi, ja työelämästä on tullut enenevässä määrin tietotyöelämää, joten tässä suhteessa jonkinlaisen työelämän murroksen voidaan ajatella tapahtuneen. Työnantajapuolella koetaan huolta siitä, että nuoret sukupolvet asennoituvat työelämäään eri tavalla kuin edeltäjänsä, ja heitä on vaikeampi saada tekemään töitä joita he eivät pidä mielekkäinä (Kasvio 2014, 162). Kuitenkin näyttäisi siltä, että



työsuhteet eivät ole oletuksista huolimatta juurikaan epätyypillistyneet, vaan kokoaikaisessa, vakituksessa työsuhteessa olevat ovat yhä palkansaajien selkeä enemmistö (Pyöriä 2017, 16).

Monet keskiluokkaiset työt siirretään ulkomaille halvempien tuotantokustannusten vuoksi, ja kotimaahan jäävien matala- ja korkeapalkkaisten töiden osuus kasvaa, jolloin tulorakenne polarisoituu ja koulutettu keskiluokka ei voi enää luottaa työllistymiseensä Suomessa (Haapala 2016, 34-35). Siinä missä vuonna 1977 palkansaajista 55 prosentilla oli ainoastaan perusasteen ja 10 prosentilla korkea-asteen koulutus, vuonna 2013 korkeakoulutettuja oli jo 46 prosenttia ja vastaavasti perusasteeseen jääneitä 11 prosenttia. Erityisen kouluttautuneita ovat naiset, joista yli puolella on korkea-asteen tutkinto. (Sutela ja Lehto 2013, 17) Kuitenkin juuri naisilla on enemmän osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita (emt., 33-36). Tämänkin tutkielman aineiston haastatteluista huomaa, että koulutusta ei enää pidetä varmana keinona työllistymiseen, sillä erityisesti juuri korkeakoulussa opiskelevat naiset olivat jokseenkin huolissaan työllistymisestään.

Uusi työ voidaan nähdä niin positiivisena kuin negatiivisenakin kehityksenä. Se on joustavampaa ja yksilöllisempää kuin nk. vanha työ. On kuitenkin myös korostettu työn subjektivoitumista; työ pureutuu yhä syvemmälle minuuteen, ja siitä on yhä vaikeampi irtaantua. (Melin 2018, 182) Samalla työpaikasta ja työajasta on jatkuvasti helpompaa muokata mieleisensä, kun tietotyöläiset voivat viedä itsensä ja läppärinsä vaikka kahvilaan ja tehdä töitään liukuvalla työajalla. Juurikin kotona ja toimistoaikojen ulkopuolella tehtävissä oleva työ voi aiheuttaa epäselvyyttä siihen, missä työn ja vapaa-ajan raja kulkee, ja tekee uudesta työstä melko haastavaa ja yksilöä henkisesti sitouttavaa. (Jakonen 2014, 294) Puhutaan myös nk. mcdonaldisaatiosta tai McJobeista, jossa työntekijöiksi palkataan nuoria, valmiiksi reippaita, järjestäytymättömiä ja osa-aikaisia ihmisiä, jotka joustavat ja sietävät kurjatkin työolosuhteet. Nykyään näiden ”paskaduunien” vaatima jousto, keho palkka, työsuhteiden osa-aikaisuus sekä määräaikaisuuksien ketjutus ja hampurilaisravintolalle tyypilliset tehokkuusvaatimukset näyttäisivät siirtyneen koskemaan koko työelämää. (Jakonen 2014, 299; Melin 2018, 181)

Työntekijät siis yhä sitoutuvat työhönsä uuden työn joustavuudesta huolimatta. Vielä teollisena aikana voitiin ajatella, että työntekijän hyvin tekemä työ sekä uskollisuus riittävät, ja ne palkitaan työnantajan puolelta turvallisuudella ja luottamuksella, sekä että työnantajan taloudellinen menestys palkitsee automaattisesti myös työntekijöitä. Nyt nk. psykologista sopimusta eli työntekijöiden omaksumia uskomuksia siitä, millaisia palkkioita tai muuta vastavuoroisuutta he ovat oikeutettuja saamaan työnantajalta vastineeksi omasta työpanoksestaan, ei voida enää kuvailla samoin, vaan työntekijälle lisäarvoa uskollisuuden sijaan tuo ennemminkin itsensä brändääminen ja oman hyödyllisyytensä jatkuva osoittaminen. (Alasoini 2018, 106) Laskukauden nuoret kokevat psykologisen sopimuksen epätasapainoisemmaksi kuin nousukauden nuoret. Taantumasukupolvet kärsivät muutenkin enemmän liiasta työstä ja kokevat ongelmia työn rajaamisessa. (Järvensivu ja Nikkanen 2014c, 298)

Uuden työn lisäksi termi prekarisaatio on käynyt tutuksi jokaiselle työelämäkeskustelua seuraavalle. Prekaarin työn piirteisiin kuuluu mm. epävarmat työsuhteet, projektiluontoiset työt ja epäluottamus toimeentuloon. Prekariaattiin kuuluakseen ei tarvitse olla keskiluokkainen tietotyöläinen, vaan kuka tahansa pätkätyöläinen, pienituloisen tai tukityöllistettykin voi olla prekariaattia. Ratkaisevaa on yksilön kokemus epävarmuudesta ja pelko tulevasta. (Pyöriä & Ojala 2017, 42-43) Joidenkin näkemysten mukaan erityisesti nuori sukupolvi on prekariaattia, ja toisaalta monet yhdistävät sanan nimenomaan keskiluokkaan. Prekariaattia tutkineet Pasi Pyöriä ja Satu Ojala rajaavat Tilastokeskuksen työolotutkimuksia aineistonaan käyttäen suomalaisista palkansaajista prekariaattiin kuitenkin vain noin 12 prosenttia. Nuorten kohdalla osuus on hieman suurempi. Pyöriän ja Ojalan tutkimuksen mukaan suomalaisten subjektiivisesti kokema työmarkkinariski on selkeästi suurempi kuin todellinen riski. Ihmiset siis kokevat työn epävarmaksi, ja mm. lomautusten ja työttömyyden uhkaa kokee noin neljännes palkansaajista, vaikka työttömyys ei ole kasvanut samassa mittasuhteessa. Yleisen käsityksen mukaan Suomi on siirtynyt silpputyön aikaan, vaikka tilastot eivät tällaista käsitystä varsinaisesti tuekaan. (Melin 2018, 182)

Vaikka työsuhteet ovat muuttuneet juridiselta ilmiänsultaan toistaiseksi vähäisesti, sosiaalisessa mielessä on tapahtunut huomattava muutos. Epävarmuus näkyy työsuhdemuotojen muuttumisen sijaan eniten siinä, miten työsuhteen ja työ sopimuksen ääneen lausumaton sisältö koetaan. Vanhan keskinäiselle luottamukselle ja sitoutumiselle perustuvan sopimuksen voidaan ajatella olevan murtumassa. Nykyistä sopimusta näyttäisi leimaavan yksipuolisuus, eli työntekijöiltä odotetaan yhtä samankaltaista sitoutumista ja työnantajan aseman turvaamista, mutta työnantaja ei enää tarjoa vastineeksi turvallisuutta. (Järvensivu ja Nikkanen 2014c, 295-296) Toisin sanoen työn murros ei välttämättä näy näyttyädy niinkään dramaattisesti tilastoissa, mutta vaikuttaa selvästi siihen miten työ ja työelämä koetaan.

Nykykeskustelussa prekarisaatio erehdytään silti välillä mieltämään koko työelämää leimaavaksi. Toki jos prekarisaation ajatellaan liittyvän nimenomaan keskiluokkaan ja otetaan huomioon että esimerkiksi EVA:n vuoden 2010 arvo- ja asennetutkimuksen mukaan 55 prosenttia suomalaisista kokee kuuluvansa keskiluokkaan, ilmiö todella koskisi suurta osaa palkansaajista. (Haavisto 2010, 75) Täytyy kuitenkin muistaa, että sen lisäksi että kuva työmarkkinoista saattaa olla negatiivisempi kuin niiden todellinen tila, prekarisaatio ei ole pelkästään työttömyyttä ja huonoa toimeentuloa. Prekarisaatioon liittyvässä negatiivisessa konnotaatioissa ja työelämän katteettoman epävarmana kokemisessa on se riski, että työelämä alkaa vaikuttaa nuorien sukupolvien mielessä pelottavalta ja riski työttömäksi jäämisestä painaa takaraivossa jo ennen valmistumista.

Nykyisessä, myöhäismodernissa työelämässä on siis sekä epävarma olo että odotuksia itsensä kehittämisestä ja joustavuudesta. Psykologinen sopimus horjuu ja vakinainen työpaikka on lottovoitto. Kuitenkin jotkin prekarisaation piirteet voivat myöskin viehättää nuoria sukupolvia. Tässä tutkimuksessa haastatelluista melkein puolet mainitsi, etteivät tavoittele vakituista työpaikkaa. Myös useat koko-aikatyössä olevat ilmoittivat suunnittelevansa työpaikan vaihtoa, jotta voisivat työpaikkojen välissä matkustella tai harrastaa, tai vaihtoehtoisesti saada vähennettyä työaikaansa. Työ kyllä halutaan tehdä

hyvin, mutta samalla ajatellaan että työlle ei voi antaa tarpeeksi jos sitä tekee liikaa. Kuitenkin samaan aikaan suurin osa mainitsi kokevansa pelkoja ja epävarmuutta työelämää koskien, sillä sen järjestäminen mieleiseksi tuntuu epätodennäköiseltä.

### 3.6 Työ ja identiteetti

Työelämän muutoksesta kirjoittanut Don Tapscott toteaa Y-sukupolven (josta hän käyttää termiä nettisukupolvi) odottavan työltä vaihtelevuutta, merkityksellisyyttä ja haasteita, sekä mahdollisuuksia yhdistellä joustavasti työelämää ja muuta elämäänsä. Kuitenkin Tapscottin digiaikaan syntyneitä käsittelevän tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa nettisukupolven edustajista tahtoi mieluiten työskennellä yhden tai kahden työnantajan palveluksessa. He eivät kuitenkaan ole työpaikkauskollisia, vaan vaihtavat työpaikkaa saadessaan mahdollisuuden mielekkäämpään työhön tai parempaan palkkaan samasta työstä. (Tapscott 2010, 177–179) Tapscottin tutkimuksen aineiston haastattelut on kerätty 18 eri maasta, eli kyseessä on kansainvälinen näkökulma nuorten aikuisten työsitoutuneisuuteen. Sen mukaan Y-sukupolvi tahtoo räätälöidä yksilöllisesti työtään siinä missä muutakin elämäänsä. Samoja johtopäätöksiä on tehnyt myös nuorten työasenteita Suomessa tutkinut Titta Tuohinen. Hänen mukaansa vaikuttaa siltä, että nuoret eivät kiinnity työelämässä enää perinteiseen protestanttiseen työetiikkaan. Tuohisen mukaan niin kutsuttu pärjäämisen eetos ei ainakaan yksin ohjaa tämän ajan nuoria kohti korkeampia koulutus- tai työasemia. Nuorten työmotiiveissa näyttäisi sen sijaan korostuvan itsetoteutus, tasavertainen yhteistyö sekä yhteisöllisyyden sosiaaliset motiivit. Suurin osa nuorista ei siis koe tarvitsevansa työelämää ja sen työnjakorakenteita sosiaalisten perustarpeidensa tyydyttämiseen. (Tuohinen 2010, 40–41)

Tuohinen viittaa kirjoituksissaan jo vuosia käynnissä olleeseen julkiseen keskusteluun, jossa on epäilty nuorten työhaluja. Keskustelussa on usein puhuttu nuorista, jotka ovat valikoivia työnsä suhteen. Joidenkin tutkimusten mukaan nuorissa on nähtävillä tietynlaista mielihyvän tavoittelua nimenomaan työn ulkopuolelta, jolloin työllä on lähinnä välinearvo riittävän tulotason takaajana. (Tuohinen 2013, 66–67) Nuorten joukossa on myös niitä, joille

vakituinen palkkatyö ei ole mielekäs vaihtoehto, vaan itsensä toteuttaminen esimerkiksi matkailun ja harrastusten kautta riittävät rakentamaan identiteettiä (Lähteenmaa 2010, 52).

Tuohisen mukaan nuoret kuitenkin yhäkin kokevat työn merkityksellisenä, mutta eivät rakenna identiteettiään kokonaan sen varaan. Myöhäismodernin yhteiskunnan individualistisuuden korostaminen on johtanut siihen, että myös vapaa-aikaan liittyy paljon valinnanvaraa, ja nuorten on mahdollista ja yhä helpompaa hakea yhteisöään ja paikkaansa esimerkiksi intohimoisen harrastamisen kautta. Myös nuorten työeetos on selkeästi individualistinen – nuoret arvioivat työnteon mielekkyyttä senhetkisen työnsä ja elämäntilanteensa perusteella. (Tuohinen 2013, 67–69) Tuohisen mukaan nuoret eivät siis tee selkeää jakoa palkkatyön ja vapaa-ajan välillä samoin kuin vanhemmat sukupolvet. Harrastamisen tärkeys korostuu jatkuvasti, mutta nuoret myös muuttavat yhä useammin mahdollisuuden tullessa harrastuksensa työksi. Tietyntyylinen sisäinen motivaatio vaikuttaisi siis ohjaavan nuorten valintoja myös työelämässä. (Tuohinen 2013, 69)

Työn sisällön merkityksen korostuessa on muistettava myös kasvanut koulutustaso ja sen vaikutus työhön suhtautumisessa. Korkeammin koulutetut saattavat kyseenalaistaa perinteiset normit helpommin, sillä koulutus lisää tietoa yhteiskunnasta, jolloin oman työn liittyminen yhteiskunnan kehittymiseen voidaan nähdä tärkeämpänä. Pitkälle kouluttautumiselle toivotaan vastinetta koulutusta ja osaamista vastaavana työnä. (Tuppurainen 2010, 18) Mielenkiintoista on, että nuorten usko jatkuvan koulutuksen välttämättömyyteen työelämässä pysymiseksi on viime vuosina kuitenkin vähentynyt, huolimatta siitä että etenkin korkeakoulutetut uskovat yhä koulutuksen tärkeyteen ja koulutustaso nousee jatkuvasti. Usko voi olla hiipunut siksi, että nuorisotyöttömyysluvut ovat viime vuosina olleet melko korkealla, eikä edes kouluttautumisen uskota enää takaavan työpaikkaa. Huomionarvoista on kuitenkin, että yhä yli puolet nuorista uskoo jatkuvan kouluttautumisen välttämättömyyteen. (Tuppurainen 2010, 15-16)

Nuorten sukupolvien arvostus työtä kohtaan on vuosikymmenten saatossa pysynyt jatkuvasti vanhempia sukupolvia vähäisempänä. Toisin sanoen nuorten vähäiseksi katsottu arvostus työtä kohtaan lienee vähintäänkin osittain johtuvaista sukupolviefektistä, eli nuoret työelämään kiinnittytyään alkavat vähitellen arvostaa työtä jatkuvasti enemmän. (Pyöriä, Ojala ja Nätti 2019, 154) Kuitenkin vuoden 2016 Nuorisobarometrin mukaan yhdeksän kymmenestä nuoresta toivoo olevansa vakituudessa työsuhhteessa 35-vuotiaana, eli työn arvostus on nuorillakin korkealla tasolla. Silti vielä pysyvää työsuhdetta enemmän tämän päivän nuoret arvostavat mahdollisuutta tehdä itseä kiinnostavaa työtä. (Myllyniemi 2017, 28)

Juha Siltalan mukaan Y-sukupolvea leimaa tietynlainen erityislaatuisuus edellisiin sukupolviin verrattuna. Y-sukupolveksi hän määrittelee 1980–1995-syntyneet. Y-sukupolvea voidaan ajatella ensimmäisenä toivottujen lasten sukupolvena, eikä pelkästään ”rasittavina ehkäisyvahinkoina”. (Siltala 2013, 164) Niinpä nykynuoria voidaan luonnehtia kiitellyiksi, arvonsa tunteviksi ja ehkä optimisteiksikin. He ovat kasvaneet sosiaalisesti luottavaisiksi ja uskovat itseensä sekä työelämässä pärjäämiseen. Kun talouskriisin myötä odotukset työmarkkinoiden suhteen eivät olekaan toteutuneet, nuoret aidosti yllättyvät työttömyyden tai muun vastaavan vastoinkäymisen iskiessä. (Siltala 2013, 163–164) Toisaalta Siltala toteaa myös, ettei nykynuorten elämä ole enää yhtä häpeän varjostama kuin suurten ikäluokkien. Itsensä arvostus ei nimittäin automaattisesti tarkoita suhteellisuudentajun puutetta tai ylikorostunutta minäkäsitystä, vaan ennemminkin nuori, joka on tottunut olemaan virheellisenäkin rakastettu, ei yleensä lannistu epäonnistumisen kohdatessa. Jos saa hyväksyntää riippumatta pyrkimyksestä täydellisyyteen, sen voi siirtää myös työelämään ja olla vertaamatta itseään maailman parhaaseen. (Siltala 2013, 167)

Siltala luonnehtii Y-sukupolvea myös pakkovalintojen sukupolveksi. Tällä tarkoitetaan sitä, että nuorten on tehtävä aikaisin valintoja, joihin he eivät välttämättä ole vielä kypsiä. On opittava markkinoimaan itseään harrastusten, suhteiden ja ulkoisen olemuksen kautta ja valmistauduttava kohtaamaan riskit työmarkkinoilla. (Siltala, 2013, 168) Kuten myös Beck

arvelee, nykynuorten elämä on monimutkaista ja perinteiset yhteisöt ovat menettäneet merkitystään. Nyt vakautta haetaan yhä enemmän ystäväpiiristä ja vakituisen työpaikan sijaan tasapainotellaan erilaisten tukien, pätkätoiden ja vanhempien tuen välillä. Myös puolison tai takaisin vanhempien luokse muuttaminen on yleisempää, kun toimeentulo on vaihteleva. (Siltala 2013, 168)

Vaikka nuoret odottavatkin työltä mielekkyyttä ja arvostavat yhä enemmän harrastuksiaan ja ystäviään, moni on huolissaan työn saamisesta ja suurin osa (78 %) ottaisi yhä mieluummin tilapäistäkin työtä vastaan kuin eläisi työttömyyskorvauksella, vaikkei työ nostaisikaan tulotasoa. Lähes yhtä moni on valmis muuttamaan työn perässä eri paikkakunnalle. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 56-57) Useampi kuin joka kolmas nuori pelkää työttömyyden lisäksi sitä, ettei oma jaksaminen työssä riitä. Vuoden 2016 Nuorisobarometrissä kaksi kolmesta nuoresta yhtyi väitteeseen ”Työelämä vaatii nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun”, ja vuonna 2019 41 prosenttia vastaajista näki olevansa jossakin kohtaa elämäänsä työttömänä. (Myllyniemi 2017, 65; Haikkola & Myllyniemi 2020, 61) Nuoret suhtautuvat siis työelämään jokseenkin epäilevästi ja kyynisestäkin, vaikka samaan aikaan ovatkin varsin orientoituneita tekemään töitä. Työstä elämän osana toivotaan haasteita ja mielenkiintoisuutta, mutta myös oman toimeentulon ja sitä kautta kaikkien elämänalueiden mahdollistavaa työkalua, jonka saaminen on selvästi tärkeämpää kuin sen täydellinen muoto.

#### **4 TEEMAHAASTATTELUILLA KIINNI NÄKEMYKSIIN**

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty teema-haastatteluilla, jotka toteutettiin yksilö- ja ryhmähaastatteluina. Haastatellut olivat haastatteluhetkellä iältään 17–29-vuotiaita. Yhteensä koko aineistossa haastateltuja on 16 kappaletta, joista karkeasti syntymävuoden perusteella jaoteltuna Y-sukupolvea edustaa 8 ja Z-sukupolvea 8 haastateltua. Haastateltavat on valittu yksinomaan sukupolvirajaukseni eli iän perusteella, eli heidän koulutustasonsa ja työllisyystilanteensa ovat monenlaisia. Haastateltavat löytyivät nk. lumipallometodia soveltaen, eli käytännössä haastateltavat ovat esitelleet lisää mahdollisia haastateltavia

kysellessäni heiltä tuntisivatko he ketään muita ikäisiänsä tutkimukseen suostuvaisia. Ensimmäiset haastateltavat löytyivät tuttavien ja sukulaisten kautta.

Lumipallometodin käyttämisen haasteena oli haastateltavien vähintäänkin välillinen tuttuus. Pysin kuitenkin säilyttämään haastateltavien anonymiteetin, mutta koska tuttavaverkostostani esiteltiin minulle muutama haastatteluun suostuva, useamman haastateltavan kohdalla vähintäänkin yksi välikäsi oli tietoinen haastattelun osallistumisesta tutkimukseeni. Tutkimuseettisessä mielessä tämä ei kuitenkaan ole valtavan suuri ongelma, sillä aihe ei ole varsinaisesti arkaluontoinen, eikä haastateltuja kysyttäessä haitannut anonymiteetin mahdollinen horjuminen tuttavien kesken. Kaikki haastattelut on tehty yksityisasunnoissa. Haastattelujen kulku oli melko vaihteleva, sillä osa haastateltavista kertoi hyvinkin vuolaasti kokemuksistaan työelämästä sekä tulevaisuudenhaaveistaan, kun taas joillakin ei tuntunut aluksi olevan mitään sanottavaa työelämästään. Ajallisesti pisimmät ryhmähaastattelut, jotka tehtiin 2-3 ihmisen ryhmissä, kestivät noin puolitoista tuntia.

Koska tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää yksilön ajatuksia työstä ja itsestään työn viitekehyksessä, kvalitatiivinen haastattelututkimus vaikutti parhaalta mahdolliselta vaihtoehdolta. Niinpä aineistonkeruunäkökulmista käytettiin teemahaastattelua, jonka puolistrukturoitu luonne sopi tarpeeseen tuoda haastateltavien omia kokemuksia, näkökulmia ja odotuksia esiin pysyen samalla työn, uran ja tulevaisuuden teemoissa. Haastatteluvaiheessa suunnittelemani teemat olivat alavalinta ja tyytyväisyys siihen, työuraan ja työllistymiseen liittyvät odotukset ja pelot, työn merkitys ja muut tulevaisuudensuunnitelmat. Haastatteluissa käytetty haastattelurunko on liitteenä 1. Teemahaastattelussa edetään teemoissa pysytellen, mutta kuitenkin tarpeen mukaan tarkentavia kysymyksiä esittäen ja etukäteen suunniteltujen kysymysten asettelua ja järjestystä mukauttaen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Haastateltavien kertoessa työurastaan ja sen tulevaisuudesta lisäkysymyksiä tarvittiinkin usein, ja mahdollisuus muokata jokaisen haastattelun aikana kysymyspatteristoa niin, että saatava informaatio oli relevanttia ja mielenkiintoista, osoittautui metodin suurimmaksi eduksi. Teemahaastattelussa kuitenkin pyritään löytämään vastauksia tutkimuskysymyksien tarkoituksen mukaisesti, eikä



tarkoituksena ole kysyä mitä tahansa tutkimusaiheeseen liittyvää. Osa haastatteluista eteni selkeästi strukturoidummin ja hyvin tiukasti teemoissa pysyen, kun taas joistakin haastatteluista tuli lähestulkoon nk. syvähaastatteluja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75–76)

Itse tekemieni, vuodenvaihteessa 2017–2018 toteutettujen teemahaastattelujen lisäksi aineistona on käytetty aiemmin yhdessä Suvi Kourin kanssa keräämääni haastatteluaineistoa Y-sukupolven työttömyysjaksoihin suhtautumisesta. Kyseinen aineisto käsittää viisi haastatteluhetkellä 25–29-vuotiaiden työttömyysjaksoja kokeneiden haastattelua. Heiltä kysyttiin n. 30 kysymystä mm. työn ja työttömyyden vaikutuksesta arkeen, sosiaaliseen elämään ja itsetuntoon sekä kokemuksia työstä ja työllisyydestä liittyen koko yhteiskuntaan ja omaan asemaan siinä. Näin muodostui tavallaan kolme kehää: itse, sosiaalinen verkosto ja yhteiskunta, joiden sisällä haastatellut pohtivat kokemuksiaan. Kyseiset litteroinnit ovat jo hyvinkin tuttuja, sillä käytin aineistoa myös kandidaatintyössäni, ja vaikkakin nämä haastattelut ovat tässä tutkimuksessa hieman pienempi osa aineistoa, halusin nostaa sieltä esille Y-sukupolven työasenteisiin liittyviä sitaatteja ja havaintoja.

Koska tutkimuksessani halusin keskittyä kahteen kokonaiseen sukupolveen, 16 haastateltavaa ei sinällään ole vielä kovin kattava otos. En myöskään saanut lukuisista yrityksistä huolimatta yhtäkään alle 25-vuotiasta ilman koulupaikkaa ja työtä olevaa haastateltavaksi, joten Z-sukupolven työttömien ääni puuttuu aineistostani. Ilman aiempaa (työelämän) sukupolvien koskevaa tutkimusta aineistoni olisikin liian suppea edustamaan Z- ja Y-sukupolven työelämänäkemyksiä. Kuitenkin haastatteluja ja näin pientä tutkimusta kvalitatiivisesti tehdessä ei ollut mielekäästä tai aikataulullisesti mahdollista haastatella suurta määrää ihmisiä, ja lisäksi tarkoitukseni oli keskittyä pieneen palaan nuoria aikuisia saadakseni syvempää tietoa työelämäodotuksista. Valitsin olla haastatteleminen alle 17-vuotiaita lähinnä pohjaten Työelämän sukupolvet-luvussa esiteltyyn ajatukseen 17 ikävuoden avainkokemusajasta. Nuorempien ajatukset työelämästä eivät myöskään välttämättä tarjoaisi paljoakaan analysoitavaa aiheeseeni, sillä varhaisemman teini-iän mielipiteet voivat muuttua hyvinkin paljon ennen varsinaista työelämää tai sitä koskevia valintoja. Aineistoni nuorimmat haastateltavat olivat 17- ja 18-vuotiaita, ja oli nähtävissä

että työkokemuksen puutteen vuoksi heillä oli työstä paljon vähemmän sanottavaa kuin vanhemmilla haastateltavilla, joten rajausta lienee perusteltu.

Tutkimuksen analyysimetodina toimii teoriaohjaava sisällönanalyysi. Sisällönanalyysia voidaan pitää laadullisen tutkimuksen perusmetodina, jolla tehdään monenlaista tutkimusta. Sisällönanalyysia käyttäessä tutkijan on tehtävä selkeä päätös siitä mitä aineistosta ollaan etsimässä ja karsia pois ylimääräiset asiat (tai siirtää ne seuraavaan tutkimukseen), tyyppitellä, teemoitella tai kategorisoida analyysiyksiköiksi aineistosta poimitut kiinnostavat seikat pitäen samalla mielessä tutkimusongelma, johon analyysillä yritetään vastata. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93) Sisällönanalyysin voi jaotella kolmeen tyyppiin analyysia ohjaavien tekijöiden perusteella. Aineistolähtöisessä analyysissa analyysiyksiköt eivät ole ennalta sovittuja eikä analyysia perusteta aiemman tiedon varaan, kun taas teorialähtöisessä analyysissa päinvastoin nojataan tiettyyn teoriaan tai malliin ja analyysin kehys on ennalta muodostettu. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa nimensä mukaisesti teoria ohjaa analyysia, jolloin analyysissa on läsnä aiemman tiedon vaikutus, mutta analyysiyksiköt kuitenkin valitaan aineistosta. Analyysiprosessissa siis yhdistellään aineistolähtöisyyttä ja valmiita malleja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–97)

Tutkimuksen analyysiprosessi eteni litteroinneista niiden läpi lukemiseen ja kiinnostavien seikkojen merkitsemiseen. Jonkinlaisia kategorioita alkoi muodostua suhteellisen nopeasti, etenkin koska olin tavallaan jo käynyt haastattelut läpi kahdesti, haastatelllessani ja litteroidessani. Teoriaohjaavuus helpottaa kategorioiden muodostamista, vaikka analyysi on tavallaan kaksiosainen: aloitetaan aineistolähtöisestä vaiheesta, jossa aineisto redusoidaan eli pelkistetään, jolloin aineistosta karsitaan pois kaikki tutkimukseen kuulumaton (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 99 & 108–109). Itsekin aloitin tällä litteroinnin pelkistämällä poimimalla aineistostani erilleen kohdat, jotka ovat tärkeitä tutkimuskysymykseen vastaamisen kannalta. Seuraavaksi tuli klusterointivaihe, jossa aineistosta poimituista kohdista etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, ja ryhmitellään ja nimetään mahdollisuuksien mukaan. Viimeiseksi aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään, jolloin empiirinen aineisto

liitetään teoreettisiin malleihin ja käsitteisiin ja edetään johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110–113)

## 5 AINEISTON NUORET

16 haastatelluista miehiä on 7 ja naisia 9. Korkea-asteen tutkinnon tehneitä haastateltavia on 5, yhä korkeakoulussa opiskelevia myös 5. Toisen asteen koulutus on kesken kolmella, ja korkeimpana koulutusasteena se on heidän lisäksi kahdella. Lisäksi yksi haastatelluista on toistaiseksi peruskoulupohjalla. Sukupolvijakauma aineistossa on puolet ja puolet. Haastatteluja on tehty vuosina 2016-2018, ja tämä täytyy ottaa huomioon sukupolvea pohtiessa. Kun rajaksi zetalaisuudelle laitetaan 1991 syntyneet ja sitä nuoremmat, tässä aineistossa zetalaisia ovat 17-24-vuotiaat ja yyläisiä 26-29-vuotiaat.

N17: Ammattiopistossa, ei juuri työkokemusta

M18: Ylioppilas, hakenut yliopistoon, ei työkokemusta

M20: Ammattiopistossa, ei juuri työkokemusta

N20: Ammattiopisto ja lukio tauolla, vakituinen työ

N22: Peruskoulutettu, vakituinen työ

N23: Yliopisto-opiskelija

N24A: Yliopisto-opiskelija, osa-aikatyössä

N24B: Yliopisto-opiskelija

M26: Yliopisto-opiskelija, opinnot tauolla

N26: Ammatillinen tutkinto/ylioppilas, työtön/nollasopimuksella

M27a: AMK-tutkinto, työtön

M27b: Yliopisto-opiskelija

M28: Maisteri, vakituinen työ

N28: Maisteri, vakituinen työ

M29: AMK-tutkinto, työtön

N29: Maisteri, työtön

Koska aineistosta osa koostuu aikaisemmista, työttömyyden herättämiä ajatuksia koskevista haastatteluista, analyysiin on tullut mukaan nuorten ajatusten työn merkityksestä identiteetille lisäksi Y-sukupolven pohdintaa työttömyyden merkityksestä identiteetille. Kuten olen jo aiemmin maininnut, Z-sukupolven työttömien ääni ei tässä tutkimuksessa kuulu, sillä nuorimmat haastateltavat ovat kaikki työssä tai opiskelijoita. Myöskään Y-sukupolvea edustavia perus- tai ammattikoulutettuja ei aineistossa juuri ole, tosin opiskelijoita kuitenkin muutama.

Seuraavassa analyysissä keskustellaan nuorten työlle antamista merkityksistä, oman työelämänsä järjestämisestä, nuorten työidentiteetistä ja työn odotusarvosta. Analyysissä nuoret peilaavat omaa työeetostaan vanhempien sukupolvien näkemyksiin ja asettelevat työidentiteettiään yhteiskunnassa. Aion tarkastella haastateltujen alavalintaa ja erityisesti sitä ohjaavia tekijöitä, nuorten ideaalia työpaikkaa ja näkemystä toivotusta ajasta yhdessä työpaikassa, eläköitymistoiveita ja ajatusta ansaitsemisesta. Tarkoituksena on saada esiin myös mahdollisia eroja näiden kahden sukupolven työelämänäkemyksen välillä. Nuoret eivät ole kaikki samanlaisia, ja haastateltavilla on sekä yhteneväisiä että eriäviä näkemyksiä työelämän odotusarvosta itselleen ja sukupolvelleen.

## **6 TYÖN MONENKIRJAVAT MERKITYKSET**

### **6.1 Nuorten työeetos ja identiteetti**

Työ ja identiteetti -osiossa mainittu, mm. Tuohisen analysoima työeetoksen muutos vaikuttaa pitävän paikkaansa ainakin haastateltavien mielikuvissa. Monet ajattelivat, että työn merkitys esimerkiksi omille vanhemmille on ollut aina varsin suuri, mutta oma arvomaailma on paljon monimutkaisempi ja antaa pienemmän tilan työlle identiteetin osana.

*”Työ on ollu aina työtä ja sitä on aina pitäny tehdä. Se on määritelly yksilön ja tavallaan hänen paikkansa yhteiskunnassa.” (M29)*

*”Musta tuntuu että mun vanhemmat on jotenkin oudon onnellisia töistään, tosi vaikee sanoo tuleeko itelle yhtään samaa filistä mutta tuskin. Tai kyllä mäkin ajattelen niin että työtä pitää tehdä, mutta kauhee ajatus että koko elämä ois vaan sitä kun elämässä on niin paljon muutakin.” (M18)*

*”Ennen on ollu enemmän se että opiskelet ammatin ja menet töihin ku oot siinä 20 kun taas nykyään ei oo mitenkään outo juttu että joku opiskelee vielä yli kolmenkymmenen että ehkä ne ajatukset on niinku muuttunut että ei oo mikään kiire sinne työpaikalle.” (N22)*

*”Musta tuntuu että mun vanhemmat suhtautuu työhön jotenkin silleen kunnian kautta, että työn tekeminen ahkerasti tekee susta paremman ihmisen ja yhteiskunnan jäsenen - - en mä ymmärrä miks kenenkään pitäisi uhrata itsensä silleen vaan siks että sun työnantaja tekee sulla rahaa.” (N28)*

Useampi vastaaja koki työn olleen ennen yksinkertaisempaa. Yksikään vastaajista ei rinnastanut omaa työeetostaan vanhempiensa sukupolven työeetokseen, vaikka selvästi monet ajattelivat työn olevan velvollisuus yhä tänäkin päivänä. Nuoret ajattelevat työtä myös eräänlaisena väylänä aikuistumiseen, ja esimerkiksi M26a kertoi, että työttömänä ollessaan koki aikuisuuden olevan etäinen asia, ja nuoruusjakso pitkittyi kun ei ollut työssä. Tavallaan nuoret yhtä aikaa lähes halveksuvat vanhempiensa sokean uutteraksi mieltämänsä työmoraalia, mutta toisaalta kokevat saavuttavansa omilla jaloillaan seisomisen työn kautta. Jotta voisi olla osana yhteiskuntaa, on oltava töissä.

*”On mentävä töihin jonnekin jotta pystyy elättämään itsensä ja maksamaan vuokran.” (N22)*

*”Minun mielestä ihmisen velvollisuus kun tänne maapallolle syntyy on jossain vaiheessa tehdä jotakin työtä, koska on meidän pidettävä toisistamme*

*huolta, kaikkien pitäisi jollain tavalla tuoda oma panos siihen yhteiseen hyvään. Koska jos kukaan ei tekis töitä, niin eihän täällä mikään toimis mitenkään, koska kuka ne työt sitten tekis.” (N20)*

*”- - koko elämä lähtökohtaisesti [on] siinä että pitää tähdätä johonki tiettyyn työhön ala-asteelta lähtien että ois niinkun hyödyllinen yhteiskunnalle - - työ on se, mitä ihmisen kuuluu tehdä.” (M29)*

Samalla kuitenkin ajatellaan, että elämme uutta aikaa työn suhteen, ja esimerkiksi työttömyyteen suhtautuminen olisi positiivisempaa kuin ennen. Sen lisäksi vastaajat toivat esiin ajatuksia siitä, että yhteiskunnan suhtautuminen työhön olisi kuitenkin muuttunut niin, että jopa kannustetaan etsimään uudenlaisia töitä ja työpaikkoja.

*”Ei sun tarvii olla nykyään perinteisissä töissä, kun sä voit tehdä vaan tuubiin videoita ja olla vuoden nuori taiteilija, et oikeestaan ihan kannustetaan sellaseen.” (N17)*

Esimerkiksi haastateltava N26 korosti sitä, ettei pidä työtä ainoastaan työnä, vaan myös omana tärkeimpänä sosiaalisena ympyränään. Haastateltavista muutenkin useimmat kertoivat työn merkityksestä sosiaalisen toiminnan ympäristönä. *”Kaverit asuu muissa kaupungeissa ja liittyy niihin töihin.” (N26)* Yksi haastateltavista puhui myös pitkään siitä, miten työn merkitys on hänelle sinällään suuri, mutta ei rahan tai jonkinlaisen velvollisuudentunnon vuoksi, vaan omien kiinnostuksien ja arvojen toteuttamisen välineenä. Hän ei myöskään ollut valmis ottamaan vastaan työtä, joka ei tue tätä pyrkimystä. Työssä koettiin tärkeäksi se että voi kehittää itseään ja että saa toteuttaa itseään arvojensa mukaisesti.

*”Mä en ikinä halua olla semmosissa töissä että mä sanoisin että mä käyn vaan töissä että voisoin rahoittaa mun harrastuksia, ihan kauheeta ois, että tekisin sitä vaan rahan takia.” (N24A)*

Nämä näkemykset mukailevat Tuohisen ja Lähteenmaan ajatuksia siitä, että nuoret kiinnittyvät yhä työhön välillä voimakkaastikin, hakien siltä välillä ehkä suurempiakin merkityksiä ja mahdollisuuksia kuin edeltävät sukupolvet. Itsensä kehittämisestä ja työn

hyvin tekemisestä puhuivatkin kaikki vastaajat yhtä lukuun ottamatta. Nämä työltä ja itseltä vaadittavat asiat kuitenkin kääntyivät monella myös negatiivisesti stressiksi työstä suoriutumiseen. Kuitenkin kaikesta tästä huolimatta haastateltavien yleinen mielipide työstä kiteytyy hyvin tähän N26:n vastaukseen:

*”Mulle itelle se ei oo ikinä ollu vaihtoehto, et vaikka mä saisin muutaman satasen enemmän siitä, että mä oisin kotona, niin mulla ei niinku mielenterveys kestäis sitä. Mä tekisin sitte mieluummin jotain hanttihommia tai ihan jotain, mitkä ei liitykään omaan alaan, että mieluummin teen vähän jotain huonolla palkalla ku se, että oisin vaan kotona.”*

## 6.2 Alanvalinta ja siihen vaikuttaneet asiat

Haastatelluista suurimmalla osalla on jo opiskelupaikka, tutkinto tai muuten ala valittuna. Eniten epävarmuutta alanvalinnastaan kokivat nuorimmat, zetalaiset haastateltavat, joiden puheet koulutuspoluista kytkeytyivät myös eniten vanhempien ja perheen toiveisiin. Osa haastatelluista kertoo alanvalintansa liittyneen suoraan vanhempiensa neuvoihin. Tämä sinällään poikkeaa esimerkiksi Nuorisobarometriin 2008 ja 2019 tuloksista, joiden mukaan nuoret kokevat nimenomaan olevansa itse valintojensa takana, sekä koulun vaikuttavan alavalintoihin enemmän kuin omien vanhempien. Tähän toisaalta vaikuttanee se, että toteuttamissani ryhmähaastatteluuissa haastateltavat alkoivat usein vertailla keskenään vanhempiensa sanomisia, ja etenkin korkea-asteen opiskelijat puhuivat perheen painostuksen määrystä. Korkeakouluopiskelijoista kaikki ilmoittivat vanhempiensa olevan myös korkeakoulutettuja, ja osa kertoi vanhempien esittäneen selkeän toiveen yliopistokoulutuksesta.

*”Minä opiskelin ensin kaksi vuotta kasvatustiedettä koska äiti sanoi että se on hyvä idea.” (N24b)*

*”Vanhemmat oli tosi iloisia kun menin yliopistoon, jonkinlainen meriitti että lapset ovat korkeakoulutettuja...äiti oli ihan tosi iloinen että pääsin, ala varmaan ihan sama mitä ois ollu.” (N24a)*

*”Äiti oli sitä mieltä että pitää mennä yliopistoon, mut en mä tiedä haluunko sinne.” (M18)*

*”Valitsin kaksoistutkinnon siksi koska äiti pakotti lukioon, mutta minun mielestä lukio olisi riski, kun sieltä valmistuu vaan työttömäksi. Pakko oli ottaa kaks, kun pelkkä lukio ei riitä.” (N20)*

Raha tai suuri palkka ei tunnu nuoria valtavasti motivoivan, vaikkakin melkein kaikki mainitsevat toiveen tulojen tasaisuudesta. Joka kuukausi tulevalla varmalla palkalla haetaan turvaa, vakautta ja mahdollisuutta rakentaa perhettä ja/tai elämäänsä rauhassa. Huomattavasti palkkaa enemmän alanvalintaan tuntuivat vaikuttavan alan työllisyysnäkyvät. Työllistymishuolia oli aineiston työttömien lisäksi varsin paljon myös opiskelijoilla, mutta myös ehkä hieman yllättäen vakituisessa työsuhteessa olevilla. Työllisyysnäkyviä käyn vielä tarkemmin läpi seuraavassa luvussa.

*”Kasvatusalalla saa töitä, mutta ei se palkka varsinaisesti oo kannustin.” (N23)*

*”En oo ikinä ajatellut hakea sellaiselle alalle josta ei työllisty koska oon kokenu sen epävakauden omassa elämässäni enkä haluu sellasta itselleni tulevaisuudessa - - vaikka ei ois iso palkka niin ois se palkka joka tulee joka kuukausi - - vakaus tarjoaa sen turvan, sehän se on.” (N23)*

*”Mulla ei oo aavistustakaan mitä joillekin insinööreille tai koodareille maksetaan, mutta luotan siihen että tarpeeks. Enemmän mua kiinnostaa se että se työ ei vie mun koko elämää tai niinku vapaa-aikaa.” (M18)*

*”Harkitsin sata kertaa että opiskelisin opettajaks kuitenkin, kun pelkäsin ikuista työttömyyttä” (N28)*



*”Mä oon kyllä suunnitellu alanvaihtoa koska haluaisin työllistyä.” (N24a)*

Yllättävän harva vastaajista lähti kuvailemaan alanvalintansa prosessia tulevan työn mielekkyyden tai oman intohimon tai kutsumuksen kautta. Opiskeluala oli valittu esimerkiksi siksi että ”se kuulosti hauskalta” tai ”sinne vaan jotenkin ajautui”. Kuitenkin vanhemmissa vastaajissa, yyläisissä, oli jo alaa vaihtaneita, joista osa oli valinnut uuden alan sen perusteella, että uskoi sen olevan itselle mielekäs sisällöltään. Lisäksi yyläiset kuvailivat huomattavasti enemmän tarvetta tehdä työtä, jossa jaksaa itse olla. Tämä johtunee siitä että iältään vanhemmat ovat useammin ehtineet miettiä mitä haluavat ja kokeneet jo työelämää. Kutsumuksesta puhuivat hengellisellä tai hoitoalalla olevat. Joillakin valintaan olivat vaikuttaneet myös terveydelliset seikat, esimerkiksi N22 kertoi kokeilleensa useampaa työpaikkaa ja koulutusta, koska fyysinen terveys ei kestä kaikenlaisia töitä. Vastaajista erityisesti nuoret naiset kuvailivat jaksamisen olevan myös faktori alavalinnassa, nuorin loppuun palamisestaan kertova oli ollut sairauslomalla mielenterveyssyistä ensimmäisen kerran jo 19-vuotiaana.

Suurin osa haastateltavista ilmaisi jonkinasteista tyytymättömyyttä alanvalintaansa. Tämä on varsin mielenkiintoista erityisesti siksi, että tyypillisesti kysyttäessä suomalaisten tyytyväisyydestä, vastaukset ovat hyvinkin positiivisia. Esimerkiksi Sitran Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään -tutkimuksen mukaan 69 % suomalaisista palkansaajista on tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen työhönsä. Suoraan omaa työpaikkaansa ei tässäkin aineistossa kritisoi kukaan. Voikin olla, että oman alan arvosteleminen koetaan sallitumpana ja helpompana kuin henkilökohtaisen työn, jonka kritisoiminen voitaisiin kokea työnantajan tai kollegoiden kritisoimisena ja tietynlaisen luottamussuhteen rikkomisena. Muun muassa N22 ilmaisee olevansa alanvalintaansa varsin tyytymätön, mutta sanoo työpaikkansa olevan hyvä, eikä suunnittele irtisanoutuvansa lähiaikoina. Myös hoito- ja opetusalan nuoret puhuvat alastaan välillä erittäinkin negatiiviseen sävyyn, mutta kääntävät kritiikin osittain myös itseensä.

*”- - niin olen kauhistellut sitä [entisissä harjoittelu- ja työpaikoissa] että miten mä tuun pärjäämään siellä työelämässä tai se mistä ollaan puhuttu tavallaan semmonen termi ku eettinen stressi, että ei pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisi tehdä, niin se on ehkä ollut sellanen syy sille että on miettiny välillä että pystynkö tähän.” (N23)*

*”Sitten aina tajuaa että ei se meidän syy oo että ei oo resursseja” (N20)*

*”Ei se missään nimessä mikään oikea intohimo ole jota haluaisi loppuelämänsä tehdä.” (N22)*

Alan vaihtamiseen haastateltavat eivät ole pelkästään valmiita tarvittaessa, vaan suuri osa suunnitteli sitä tai oli tehnyt sen jo. Toki usein syynä oli ”halusin/haluaisin työllistyä”, mutta moni koki myös useamman alan ja työpaikan olevan nykyaikaa. Samalla alalla pitkään pyöriminen koettiin tylsänä ja kuormittavana. Z-sukupolvea edustavista vastaajista jokainen ajatteli alanvaihdon olevan vielä edessä, ammattikoulutetut ensisijaisesti siksi, että olettavat alansa muuttuvan tai katoavan robotisaation edetessä. Osa zetalaisista koki alanvaihdon olevan välttämätön siksi, että saman työn tekeminen vuosikymmenten ajan ei näyttäydä realistisena vaihtoehtona heidän elämässään.

### **6.3 Työllisyysnäkömät**

Vastauksia leimaa epävarmuus niin omien intohimojen kuin työuran järjestymisenkin suhteen. Tällä hetkellä töissä olevilla oli valoisampi näkemys oman alan työnsaannin suhteen, mutta enemmän epäilyksiä omasta jaksamisesta työssä. Erityisesti kasvatusalalla ja hoitoalalla olevat Z-sukupolven edustajat uskoivat, etteivät kutsumuksen tuntemisesta huolimatta tule olemaan samalla alalla välttämättä kymmenenkään vuoden päästä, koska kokivat työn erityisesti psyykkisesti hyvin kuormittavaksi. Heillä ei ollut henkilökohtaista huolta työllistymisestä, mutta voimavarojen lisäksi tulotason ajateltiin olevan mahdollisesti riittämätön, ja lisäksi mieluisan työpaikan löytyminen epäilytti.

Kuten aiemmin mainitsin, työllistymiseen kohdistuvia huolia oli lähes kaikilla haastateltavilla. Työllistymisen mahdollisuudet koetaan kyllä makrotasolla erittäinkin hyvinä, mutta enemmän yleisesti kuin juuri omalla kohdalla. Lähinnä vastauksissa korostuu se, että jotakin työtä uskotaan kaikille järjestyvän, mutta itselle mieleisen työn löytymistä epäillään.

*“Mä oon kyllä positiivinen siitä että eiköhän sitä työtä jostain saa mutta sitten pelkään että se ois ihan paskaa työtä, oman alan työtä mutta hirveen mielenkiinnostonta semmosta että siinä ei sais kehittää itteään yhtään eteenpäin. Toinen semmonen mun kauhuskenaario on se että en saa oman alan töitä, sit mä meen johonkin pesulaan töihin ja sit mä huomaan että oon ollu siellä kymmenen vuotta ja oon silleen että vittu, mä opiskelin maisterin ja nyt mä teen tämmöstä.” (N24)*

Osa sanoi suoraan, että ”en luota yhtään siihen että töitä riittää” (N28) ja oman alan työpaikan löytyminen koetaan ”projektina jo itsessään”. Vaikka suurin osa koki työttömyysjakson omalla kohdallaan todennäköiseksi, mahdolliseen työttömyyteen suhtautuminen vaihteli suuresti. Osa haastatelluista koki ajatuksen siitä että jää ilman työtä hyvinkin pelottavana, kun taas osa, lähinnä työttömyyttä jo itse kokeneet, eivät kokeneet työttömyyttä itselleen ongelmana.

*” - - ehkä jotenki päässy sellaseen omaan maailmankatsomus niinku, että sillä ei niinku, se työ ei määrittele itseä, että se ei ehkä sillä tavalla vie sitä omaa identiteettiä pois, että ois epätoivonen olo elämästä, vaikkei ois töitä. ” (M29)*

Kaikkein optimistisimmin työnsaantiin suhtautuivat ehkä hieman yllättäen haastatteluhetkellä työttöminä olleet. Kyseessä lienee tosin ainakin osittain selviytymiskeino tilanteessa, jossa oma nykytilanne nähdään ei-toivottavana ja tulevaisuuteen on väkisinkin suhtauduttava optimistisesti. Työttömät nuoret aikuiset kertoivat uskovansa että seuraava työpaikka on ihan kulman takana, eikä suhtautumiseen vaikuttanut esimerkiksi koulutustausta. Sen sijaan opiskelijoissa eniten omaan työllistymiseensä luottivat matalasti koulutetut, jotka tässä aineistossa edustavat turvallisuus-, hoito-, metalli-, ja ravintola-alaa. Humanistisen alan opiskelijoista jokainen koki suurtakin ahdistusta siitä, ettei oman alan

työpaikkaa välttämättä löydy. Samalla kuitenkin korkeasti koulutetut suunnittelivat omaa työuraansa selkeästi pidemmälle kuin ammattikoulutetut, eli jonkinlaista optimismia työnsaannin suhteen oli selvästi näkyvissä. Esimerkiksi haastateltava M27b, joka oli valmistumassa maisteriksi, mietti urapolkuaan sitä kautta, että joutunee väkisinkin esihenkilötehtäviin ja tulee saamaan keskiarvoa suurempaa palkkaa, vaikka hänellä ei ollut kokemusta oman alan töistä ja vähiten kokemusta työelämästä aineiston yyläisistä.

*”Mulla on ehkä liiallinenkin luotto omiin kykyihini, että mä en vaan oo oikein huolissani tommosista jutuista enkä sen takia oo ees kauheesti miettinyt mitään työllistymistä. Oon miettinyt että voisin ehkä ryveta yrittäjäksi, en näe sitä minään varaoptiona. Mulla on sokea luotto siihen että jos mä päätän tehdä jotakin, jos päättäisin mennä nyt tekoälyalalle töihin niin sitten vuoden päästä varmaan pystyisin siihen myös jos laittaisin siihen aikaa ja halua, tai työtä. Enemmän mietin sitä mitä mä haluaisin tehdä kun valmistun.” (M27b)*

Huomioon ottaen että tilastollisesti kokoaikainen, vakituinen työ on yhäkin yleisin työn muoto, haastatelluista useampi vaikutti pelkäävän sirpaleista työuraa omalla kohdallaan. Tähän ei vaikuttanut haastateltavan ikä tai koulutustausta, vaan ajatukset normaalista tai tavallisesta työurasta olivat lähes kaikilla sellaisia, että elämän aikana on useampia työpaikkoja ja usein myös useampia koulutuksia. Toisaalta ei voi puhua pelkästään prekaarin työuran pelosta, sillä monille projektiluontoiset työt ja määräaikaiset työsuhteet näyttäytyivät ihan tavallisena asiana, eikä uhkana omalle uralle. Työuraa enemmän pohdittiin omaa taloutta ja sitä, miten on varaa toteuttaa unelmiaan ja toivomaansa elintaso. Yksi haastateltava mainitsi miettivänsä toisinaan jopa asunnottomuuden uhkaa, jos edessä on pitkä työttömyys tai esimerkiksi työkyky alenee.

*”Onhan mulla vakipaikka mutta paska palkka, että vaihtaa pitäis. En mä tiedä tuleeko musta koskaan sellasta vakavaraista.” (N28)*

*”Mieluummin pitkäkestoinen kuin jotain puolen vuoden pätkiä siellä sun täällä - - jos nyt löytyis se mikä on semmonen oma intohimo niin ihan vaikka eläkkeeseen asti.” (N22)*

## 6.4 Toiveet ja odotukset

Suurimpana toiveena aineistosta nousi selvästi esille yksi asia: vapaaehtoistyö. Vapaaehtoistyön tai omaehtoisen projektin toteuttamisen mainitsi 12 haastatelluista. Erityisesti lottovoittokysymykseen, ”jatkaisitko töissä jos voittaisit lotossa”, joka esitettiin 11 haastateltavalle, vastattiin että jos taloudellinen toimeentulo olisi taattu, oma työpanos haluttaisiin suunnata vapaaehtoistyöhön. Varsinaiset toivotut työt vaihtelivat omien harrastuksien vapaaehtoisesta pyörittämisestä Afrikan lasten auttamiseen. Myös omaa luovuutta haluttiin toteuttaa, ja erityisesti naisvastaajat haaveilivat siitä että jostain löytyisi rahoitusta tehdä kuvataidetta ja musiikkia. Etenkin nuorimmat vastaajat toivoivat voivansa tehdä sellaisia intohimoprojekteja, joista saisi hyvän tekemisen tyydytyksen lisäksi myös mainetta ja kunniaa.

*”Jos sais itse valita mitä tapahtuu niin olisin rikas ja kuuluisa.” (M18)*

*”Saisin Nobelin rauhanpalkinnon humanitäärisestä työstä. Tää on mun vaatimaton päämäärä.” (N24A)*

Unelmatyöpaikan suhteen vastaajilta löytyi varsin mittava määrä toiveita. Seuraavassa koostan vastausten perusteella, mitä nuoret aikuiset pitävät tärkeimpinä asioina työpaikassa, eli millainen on tulevaisuuden unelmatyöpaikka.

**Unelmien työpaikassa** on hyvä työilmapiiri; tasa-arvo työpaikalla, työyhteisö joka opettaa ja mielekäs työympäristö. Kaikki työpaikalla tai tiimissä vetävät yhtä köyttä, työskentely tapahtuu yhdessä ja työkaverit ovat kivoja ja mukavia. Töissä ei ole kiire, vaan on aikaa tehdä työnsä hyvin ja toteuttaa itseään. Omaan työnkuvaan voi vaikuttaa itse, esihenkilö on kannustava ja antaa rakentavaa palautetta ja kehuu onnistumisista. Pomo ei ole liian tiukka vaan pitää yllä hyvää työilmapiiriä, ja mahdollistaa vapauden, jouston ja luottamuksen työntekijöilleen. Myös kollegat luottavat toisiinsa ja ovat työkavereiden lisäksi kavereita. Unelmatyöpaikka sijaitsee lähellä, hyvien kulkuyhteyksien päässä, alle tunnin päästä omalta kotiovelta. Työssä saa olla tekemisissä ihmisten kanssa, mutta työtehtävät vaihtelevat jotta työ säilyy mielenkiintoisena. Työnkuva haastaa ja tuottaa onnistumisen kokemuksia. Työ ei ole liian rankkaa, ja siitä maksetaan kohtuullista palkkaa.

Huomionarvoista unelmien työtä koskevissa vastauksissa on se, mitä niissä ei ole. Maininnat pysyvistä työstä tai eläkevirasta puuttuvat, samoin toiveet etenemismahdollisuuksista tai suuresta palkkapussista. Myöskään perheystävällisyydestä, työterveydestä tai muista luontoiseduista ei puhuta, vaan haaveet keskittyvät pitkälti työyhteisöön sekä työnkuvaan. Myös esihenkilöön kohdistuu odotuksia reiluudesta ja joustavuudesta. Ylivoimaisesti eniten toivottiin kuitenkin mukavia työtovereita ja yleisesti sosiaalista ilmapiiriä työpaikalla. Työ ja identiteetti –luvussa pohditut ajatukset nuorten halusta kiinnittyä ennemmin yhteisöihin ja sosiaalisiin piireihin kuin työhön näyttävät siis siinä valossa, että työn toivotaan

tarjoavan yhteisön, jonka voi kokea omalle identiteetilleen tärkeäksi ja vahvistavaksi samaan tapaan kuin ystäväpiirin. Haastatelluissa ei ollut ollenkaan perheellisiä henkilöitä, joten sinänsä on loogista ettei esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen mietityttänyt heitä. Ehkä uralla eteneminen ei myöskään ole nuorilla kovin ajankohtaista, joten työpaikalta ei vielä toivota ylenemismahdollisuutta. Palkkatoiveesta kysyttiin haastattelussa myös erikseen, mutta vastauksia oli vaikea saada. Joko omaa palkkatoivetta ei uskalleta kertoa, tai sitten nuoret aikuiset eivät todella mieti palkkatasoaan järin paljoa. Ainakaan tulevalle työpaikalle asetetuissa vaatimuksissa tai haaveissa raha ei juuri näyttäydy. Näiden vastausten perusteella nuoria aikuisia houkutellakseen työpaikkojen kannattaisi panostaa viihtyvyyteen työpaikalla enemmän kuin palkkaukseen. Toisaalta haastattelut on tehty ennen koronapandemiaa, joka on aiheuttanut massiivisen etätyöaallon, joka on varmasti ainakin osittain tullut jäädäkseen. Mikäli haastatteluajankohta olisi eri, voisi hyvinkin olla että esimerkiksi työpaikan sijainti tai mielekäs työympäristö eivät olisi tärkeiden asioiden listalla laisinkaan, vaan enemmän pohdittaisiin työpaikan mahdollisuuksia järjestää etätyömahdollisuuksia joustavasti.

Eläkevirkaa tai edes työn vakituisuutta ei mainittu työpaikassa tärkeissä asioissa, mutta muissa yhteyksissä työsuhteista ja niiden kestosta puhuttiin paljonkin. Myös halua edetä uralla löytyi erityisesti korkeakoulutetuilta. Kysymykseen toivotusta ajasta yhdessä työpaikassa vain yksi piti mahdollisena ajatusta samasta työpaikasta eläkkeeseen asti. Tämäkin painotti että kyseisen työn pitäisi olla hänelle intohimo. Aineiston yläiset eivät varsinaisesti antaneet vastausta esimerkiksi vuosimäärien muodossa, vaan pohtivat enemmän sitä millaista työpaikkaa toivoivat että ylipäätään jäisivät sinne. He vaikuttivat olevan kiinnostuneempia jäämään samalle työnantajalle, jos vaatimukset työn mielekkyydestä täyttyvät. N28 ilmaisi kuitenkin, ettei halua jäädä 20 vuodeksi samaan paikkaan muttei ole valmis vaihtamaan jatkuvasti. Zetalaisilla oli varsin yhteneväinen ajatus siitä, että yhdessä työpaikassa ei tarvitse viihtyä kauaa, ainakaan kymmentä vuotta enempää, ainakaan ilman etenemismahdollisuuksia.

*”Ihan sama vaikka siellä yhdessä työpaikassa ois koko elämänsä mutta sitten siellä työpaikassa pitää olla jotain joka pitää sut siellä ja pitää olla*

*”mahdollisuus urakehitykseen että jos tätä ei ole niin sitten ei kannata olla siellä enempää kuin kolme vuotta” (N24a)*

*”Sanotaan että 10 tai yli vuotta jossain työpaikassa jos mä tykkään siitä työstä - - ja pystyy ylentymään jossain vaiheessa.” (N24b)*

*”Periaatteessa joku plus kymmenen kyllä jos on semmonen työpaikka jossa itellä on jaksamista ja hyvä työyhteisö - - mutta en mä näe huonona vaihtaa välillä työpaikkaa.” (N23)*

*”En halua jumittua samaan työpaikkaan 20 vuodeks. Ehkä korkeintaan joku kymmenen vuotta.” (N20)*

*”Haluaisin mieluummin [kuin pitkäaikaisen työn] tehdä erilaisia töitä eri puolella Suomea” (N17)*

On vaikea sanoa, onko kyseessä nuorten turtuminen puheeseen sirpaleisista työurista ja siitä syystä sisäistetty ajatus työpaikkojen nopeasta vaihtumistahdistista, vai enemmän henkilökohtaisesta halusta kokeilla erilaisia asioita. Nuoruus on muutoinkin ajanjakso kokeilulle ja testailulle siitä, mikä itselle sopii, ja esimerkiksi ajatus siitä että töitä voisi tehdä useammassa eri paikassa liittyyneen myös haluun matkustella ja kokea uusia asioita. Vuoden 2019 Nuorisobarometrissä (Haikkola ja Myllyniemi, 2020, 63) kysyttiin, uskooko nuori vaihtavansa työpaikkaa useita kertoja työuransa aikana. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 45 prosenttia vastaajista. Varsin moni siis uskoo myös siihen, ettei tule vaihtamaan työpaikkaa useita kertoja. Tämän tutkimuksen haastatellut kuitenkin nimenomaan itse haluavat kokea useita työpaikkoja, joten voi olla että myös osa heistä, jotka Nuorisobarometrin tilastoissa uskovat etteivät vaihda työpaikkaa montaa kertaa, kuitenkin haluaisi niin tehdä. Toisaalta useita eri työpaikkoja toivoivat nimenomaa nuorimmat vastaajista, joten tässä voi olla kyseessä eroavaisuus zetalaisen ja yyläisten välillä. Zetalaiset



ovat eläneet ja elävät teini-ikänsä ilmapiirissä, jossa prekaarista työstä ja uudesta työstä puhutaan jatkuvasti mediassa, joten he lienevät todennäköisemmin imeneet ajatteluunsa asenteen vaihtuvista työpaikoista, useista ja useista koulutuksista. Myöskin nuoren iän vuoksi vähäinen kokemus työelämästä voi aiheuttaa osittain perusteettomia näkemyksiä siitä, ettei vakinainen työ ole myöhäismodernissa ajassa todellisuutta, ja siksi on parempi sopeutua tilanteeseen jo etukäteen.

## 6.5 Pelot ja haasteet

Jo aiemmin totesin, että työllistymisen ympärillä oli monenlaisia pelkoja useilla haastateltavilla. Muitakin pelkoja ja haasteita kuitenkin löytyi. Masennuksen mahdollisuus tuli esiin useita kertoja, niin itse työskentelyn takia masentuminen kuin mahdollisista työttömyysjaksoista masentuminen. Ne nuoret, joilla oli jo takana työttömyysjaksoja, pelkäsivät että kyseiset katkokset ansioluettelossa estävät työllistymisen mieluiseseen, hyvään työpaikkaan. Erityisesti aineiston korkeakoulutetut tai korkeakoulussa opiskelevat naiset olivat huolissaan jaksamisestaan sekä mahdollisen työttömyyden toteutuessa, että tulevassa työssä.

*”Mun (pelko) on se työllistyminen, koska mä oon nähnyt että monet mun ystävät joilla on tää humanistinen ala, niillä on tosi vaikeeta ollu ja sitten ne on tyyliin masentunu siitä kun ei oo saanu töitä, tai on ollu pätkätöitä, ja sit mä tiedän että ite oon semmonen ihminen joka taipuu siihen masennukseen jos tulee tolleen paljon pettymyksiä että mä tiän että mä en jaksaa sitten sitä loppujen lopuks. En jaksais sitä painetta sitten loppujen lopuks.” (N24)*

Toisaalta myöskin vähemmän koulutetut, kasvatus- ja hoitoalalla olevat haastateltavat epäilivät erityisen paljon juuri omaa psyykkistä jaksamistaan. Niin kutsutuissa kutsumusammateissa työskentelevät kokivat, ettei oma työkyky tule riittämään pitkään vaikka intohimoa ja sydäntä työn tekemiseen olisi. Heillä oli myös varsin kyyninen näkemys siitä, ettei asiaan voi itse vaikuttaa, koska kaikkia alan työpaikat ovat yhtä kiireisiä ja esihenkilöiltä ei saa tukea tai joustoa.

*”Mä tiedän jo nyt ihan varmaksi etten tuu tekemään tuota työtä ainakaan montaa vuotta. Oon ollu töissä vuoden ja olin just sairauslomalla*

*työuupumuksen takia. En oo tehny ees kokoaikaisena ja silti se vaan käy jaksamisen päälle.- - Ja tätä pitäis jaksaa eläkeikään asti. Että eiköhän meitsi mene kouluun vielä.” (N20)*

*”On ollut aikoja että oon miettinyt mihin oon lähtenyt, kun ala on sen verran raskas - - resurssit pienenee koko ajan - - ja olen miettinyt välillä että pystynkö tähän mutta sitten kun olen ollut töissä tai harjoittelussa niin on tajunnut myös sen perimmäisen että minkä takia mä haluan tehdä töitä lasten parissa ja nyt tuntuu että tärkeintä on se, että kyllä mä tän saan jotenkin sumplittua varmaan...” (N23)*

Työyhteisöä pidettiin etenkin zetalaisten keskuudessa niin tärkeänä, että huonon työilmapiirin koettiin olevan mahdollinen katalyytti omanarvontunnon romahtamiseen. Työpaikkakiusaamisesta oltiin huolissaan ja sitä oli jo jollain tavalla koettukin. Nuorimmat vastaajat pitivät erityisen todennäköisenä, että joutuvat töissä ikänsä takia vähätellyiksi tai syrjityiksi, ja yhdellä oli tällaisesta jo kokemustakin.

*“Yhdessä työpaikassa oli erittäin tämmönen vähättelevä pomo, mä olin silloin 19 niin sen kyllä huomasi että se kohteli myös sillä tavalla että no, sä olet 19-vuotias tyttö ja sä vaan olet töissä täällä –tyyllillä ja siihen myös loppupeleissä päättyi se työsuhte kun mä totesin että mä en enää rupea tähän.” (N22)*

Työyhteisön tai työpaikan ongelmien lisäksi oli pelkoja myös mahdollisista omista virheistä työpaikalla. Yläiset pelkäsivät että työpaikassa ei saa kunnollista perehdytystä, ettei osaa tehdä työtehtäviään niin hyvin kuin olettaa, tai että ei pärjää sosiaalisilla taidoillaan työyhteisössä. Eniten näiden ja mahdollisten jaksamisongelmien lisäksi puhuttiin työpaikan fyysisistä uhkakuvista, kuten asiakkaiden puolelta tulevasta ahdistelusta, uhkailusta ja väkivallasta. Nämä uhat koskettivat asiakaspalvelu- tai hoitotyötä tekeviä tai alaa opiskelevia. Oman terveytensä puolesta zetalaiset eivät olleet huolissaan, mutta yläiset pohtivat jonkin verran sitä mahdollisuutta, että ”jotain menee kunnolla rikki” ja oma työkyky ei enää riitäkään työntekoon. Otsikoita nuorten työkyvyttömyyseläkkeiden lisääntymisestä oli luettu, ja etenkin jo työkyvyttömyyttä kokeneet kertoivat pysyvän työkyvyttömyyden

olevan pahimpia työhön liittyviä pelkojaan. Toisaalta samalla puhuttiin epäluottamuksesta eläkejärjestelmään.

*”Mua pelottaa tällä hetkellä eniten se etten jää koskaan eläkkeelle - - ettei kukaan oo maksamassa mun eläkettä.” (N28)*

Kuten luvussa Työllisyysnäkymät jo kävi ilmi, työllistyminen omalle alalle mietitytti etenkin korkeakoulutettuja paljonkin. Vaikka itse työpaikan löytyminen ei näyttäisi lukeutuvan nuorten suurimpiin huoliin, puheissa toistui jatkuvasti varsin kyynisetkin näkemykset omasta tulevaisuudesta työmarkkinoilla.

*”Mun kauhuskenaario on se että en saa oman alan töitä, sit mä meen johonkin pesulaan töihin ja sit mä huomaan että oon ollu siellä kymmenen vuotta ja oon silleen että vittu, mä opiskelin maisterin ja nyt mä teen tämmöstä.” (N24A)*

Toisaalta ne, jotka pelkäsivät eniten etteivät löydä mieluista työpaikkaa, olivat myös valmiita kouluttautumaan uudelleen tai lisää. Sinällään siis suoranaista toivottomuutta työllistymisen suhteen ei ollut, koska kuitenkin luottoa uudelleen kouluttautumisen mahdollisuuksiin löytyi.

*”Tuntuu jo nytkin siltä että miten mä jaksan seuraavat kaks viikkoo tehdä töitä niin sit pitäis niinku monta vuotta vielä jaksaa eläkeikään saakka niin eiköhän meitsi mene vielä kouluun.” (N20)*

## 6.6 Tulevaisuus

Nuoret siis pelkäävät jaksamisongelmia ja epämieluisia töitä ja toivovat joustavaa työelämää ja erilaisia työpaikkoja, mutta mitä nuoret suunnittelevat omaan tulevaisuuteensa? Tämän tutkimuksen perusteella he eivät vielä tiedä itsekään. Kaikkein yleisimpänä tulevaisuudensuunnitelmana nimittäin vastattiin, että haluaisi löytää sen mitä haluaa tehdä.

*”Lähitulevaisuudessa ois tarkoituksena joko kun tietäis että mitä ihan oikeesti haluaa lähteä opiskelemaan niin lähteä tavoittelemaan sitä--” (N22)*

Opiskeluvaiheessa olevat nuoret myös kokivat painetta siihen että tulevaisuudensuunnitelma löytyisi pian, koska ei haluttu tuhlata opiskeluaikaa ”väärään” alaan, ja toisaalta tiedostettiin että jokainen koulutus usein vie työelämää ajallisesti kauemmaksi tai laittaa sen tauolle. Samalla ne opiskelijat, jotka tunsivat opiskelemaisensa alan omakseen, eivät kokeneet kiirettä siirtyä työelämään.

*”En nyt halua vielä työelämään niin sen takia mä opiskelen nyt - - kolmen, neljän vuoden päästä työelämään.” (N23)*

*”Ehkä niinku kolmen vuoden päästä työelämään.” (N24B)*

Yläiset olivat enemmän orientoituneita miettimään tulevaa sen kannalta, että työelämän lisäksi elämässä on muitakin päämääriä, kuten parisuhde tai perhe. He myös pohtivat esimerkiksi asunnon ostamista ja työeläkkeen kertymistä zetalaisia enemmän, mikä lienee johtuvaista vanhemmasta iästä ja siitä että kyseiset asiat ovat tulleet lähemmäs.

Nuorten aikuisten tulevaisuudensuunnitelmissa näkemykset eläköitymisestä vaihtelivat paljonkin ja jopa yllättivät. Kysyttäessä oletettua omaa eläkeikää, vastauksissa oli muutama 40-50-vuotiaana eläkkeelle aikova, ja toisaalta neljä jotka ajattelivat pääsevänsä eläköitymään vasta 70-vuotiaana ja pari jotka ennustelivat ettei eläköitymistä tule tapahtumaan ollenkaan. Sekä matalaa että korkeaa eläkeikää arvelevat kokivat tulevan eläkkeensä määrän olevan todennäköisesti liian pieni elättämään heidät eläkkeelle jäätyään. Tämä kyyninen näkemys eläkkeelle jäämisen vaikeudesta ja eläkkeen riittämättömyydestä voi kieliä horjuneesta uskosta eläkejärjestelmään, jolloin on loogista tietynlaisena varasuunnitelmana huolehtia oman elintason kasvattamisesta siihen pisteeseen, ettei tarvitse jäädä pelkän eläkelupauksen varaan. Varhaisesta eläkkeestä haaveilevat kertoivat haluavansa tehdä runsaasti töitä nyt kun niitä vielä jaksaa tehdä, ja säästää ja sijoittaa tulojaan niin, että osan aktiiviseksi nähdystä aikuisiästä voisi käyttää harrastamiseen, vapaaehtoistyöhön ja elämästä nauttimiseen ilman paineita tulojen hankkimisesta. Nuorissa on jo huomattava määrä aikaisesta eläkkeestä haaveilevia myös Nuorisobarometrin 2019 mukaan, sillä jopa 45 prosenttia nuorista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”haluan vaurastua

niin, että voin jäädä eläkkeelle ennen virallista eläkeikää” kanssa. Nuorten luottamus eläkelupaukseen onkin ollut laskussa, ja taustalla voi olla heikentynyt luottamus yhteiskuntaan. (Haikkola ja Myllyniemi 2020, 58)

Onko siis työuran lyhentäminen loppupäästä tuleva trendi? Ajatus siitä, että omilla valinnoillaan voi taata itselleen yhteiskunnan tukiverkostosta riippumattomat eläkepäivät, voi liittyä myös toimijuuden tarpeeseen; monet haastateltavat puhuivat myös mahdollisesta eläkejärjestelmän kaatumisesta, jota ei haluta jäädä odottelemaan, vaan ennemminkin on otettu tilanne haltuun alkamalla jo parikymppisenä säästämään keski-ikää ja vanhuutta ajatellen. Toki toistaiseksi tilastojen mukaan työuran loppu on myöhentynyt elinajanodotteen kasvamisen myötä, ja tällä hetkellä todennäköisemmältä näyttää eläköityminen 70- kuin 50-vuotiaana. Aikaisin työelämästä vetäytymisen tavoittelemisen on kuitenkin yleistynyt siihen pisteeseen, että ilmiölle on jo nimi. Yhdysvalloissa nuorena iässä alkava säästäminen ja sijoittaminen, joka tähtää aikaiseen eläkkeeseen, on saanut nimen FIRE, joka tulee sanoista financial independence/retire early. Firettäjät hakevat taloudellista riippumattomuutta, joka mahdollistaa vapauden päättää omasta ajankäytöstään ja työskentelystään, ja avaa mahdollisuuksia tehdä itselle henkilökohtaisesti tärkeitä asioita kuten vapaaehtoistyötä. (Haikkola ja Myllyniemi 2020, 16)

Haastateltava M28 antaa esimerkin firettäjistä; hän kertoi tälläkin hetkellä säästävänsä suurimman osan palkastaan joka kuukausi, ja oli siis selvästi miettinyt eläkeasiaa jo hyvinkin pitkälle nuoresta iästään huolimatta.

*”Mä toivoisin että oisin n. 50-vuotias [eläkkeelle jäädessä], ehkä jopa vähän ennen. Toivon että on tarpeeksi säästössä silloin ettei tarvitse olla kokopäivätyössä. Tarkoituksena ois että pääsisin säästämisen kautta varhain eläkkeelle. Mä pidän vapaa-ajasta myös, pitäisin siitä että voisin säätää sitä miten paljon olen töissä kuukaudessa, että en aina tekis sitä 40 tuntia viikossa. - - Mä toivon että 20 vuoden päästä mun ei tarvii tehdä ihan hirveesti töitä. Taloudellinen riippumattomuus ois tavoite 20 vuoden päästä. Vapaus toteuttaa asioita.” (M28)*

Hän vaikuttaisi tavallaan vallan tyytyväiseltä tilanteeseensa siinä mielessä, että hänellä on suunnitelma jota hän toteuttaa ja pystyy toteuttamaan. Aikaisen eläköitymisen ja säästämisen tavoitteena on ennen kaikkea vapaus, sillä taloudellinen riippumattomuus edustaa hänelle vapautta tehdä mitä vain. Toisaalta taustalla lienee myös epäluottamusta yhteiskuntajärjestelmään ja talouden tulevaisuuteen, koska myöhemmin hän toteaa:

*”Ehkä mä säästän sen 20 vuotta ja sitten maailmantalous räjähtää ja jään tyhjän päälle ja joudun asumaan luolassa. (M28)”*

Aikaisesta eläkkeestä haaveilevat haastateltavat eivät kuitenkaan toivoneet eläkeajalta joutilaisuutta tai poistumista kaikenlaisista töistä, vaan nimenomaan aikaa tehdä sellaisia töitä, joiden eivät koe olevan mahdollisia palkkatyössä, mm. humanitääristä vapaaehtoistyötä ja omia projekteja, joiden taloudellista kannattavuutta ei tarvitsisi miettiä.

## **6.7 Mitä nuoret arvostavat työelämässä?**

Kuten teoriataustassa käytiin läpi, nuorten sukupolvien työelämäeetos perustuu paljolti omaan itseen ja arvoihin. Nämä arvot eivät kuitenkaan ole itsestäänselvästi koko Y- ja Z-sukupolvella samanlaisia, vaan vaihtelua löytyy paljonkin. Tämän tutkimuksen aineistosta löytyy useampi vastaaja, joka kertoi pitkästikin arvopohjastaan, sillä koki tärkeäksi asemoida itsensä yhteiskuntaan ja työelämään sen kautta. Osa vastaajista kertoi, etteivät ottaisi vastaan sellaista työtä, jonka kokevat arvojensa vastaiseksi.

*”Niin tämä taas sitte luo semmosta hyvää omatuntoa siitä, että jos on työtä tarjolla semmosta, mikä sun mielestä on tavallaan niinku epäoikeudenmukasta, niin ehkä mä mieluummin käytän sen ajan sitte tehden, niinku rakentamalla itseäni paremmaksi ihmiseksi- niin fyysisesti kuin henkisesti” (M29)*

*”talous on vaan yksi järjestelmä ja elämä ja ihmisyyys on jotain tosi paljon suurempaa.” (N29)*

Suurin osa sekä zetalaisista että yyläisistä koki tärkeänä, että pääsisi jotenkin auttamaan ihmis- ja yhteiskuntaa eteenpäin työssään. Monen tulevaisuusskenaarioissa toistui ajatus siitä, että ajatellaan hyvinvointia laajemmin kuin vain oman itsen kohdalla.

*”Se mitä mä oikeesti toivon sydämeni pohjasta on se että yhteiskunta on vielä kasassa ja menee eteenpäin ja ihmiset voi paremmin kuin tänä päivänä ja että mä itse oon vielä terve. Oma terveys on tosi tärkeä. Ja se että yhteiskunta ois kehittynyt ja mennyt eteenpäin. Jos pitäis valita oonko minä superrikas vai meneekö yhteiskunnalla hyvin niin valitsisin yhteiskunnan hyvinvoinnin kyllä. (M27b)”*

*”Haluais vaan niinku auttaa. Kyllä mä tiedän etten voi muuttaa niitä asioita, mutta kuitenkin haluaa tehdä jotain että asiat menis paremmaks.” (N20)*

Kysyttäessä itselle tärkeitä asioita yyläiset vastasivat useimmiten työhön liittyviä asioita, todennäköisesti lähinnä siksi että tiesivät tutkimuksen koskevan työelämää. Zetalaiset puhuivat enemmän perheestä tärkeänä asiana, mahdollisesti koska iältään nuorina saattoivat vielä asua lapsuudenperheen kanssa tai olla siinä vielä enemmän kiinni.

*”Koti ja perhe ihan ykkösasiana. - - sanoisin että perhe, ystävät ja luonto on ne asiat ja se työ on vähän niinkun semmonen ekstra, että pärjääät, tulet toimeen, et se ei oo sellanen välttämättömyys oman hyvinvoinnin kannalta.” (N22)*

*”Tällä hetkellä tärkeintä on varmaan mun tyttöystävä, mun vanhemmat ja ystävät.” (M18)*

Kuten unelmatyöpaikkaa hahmoteltaessa kävi ilmi, nuoret eivät pidä palkan määrää erityisen merkityksellisenä asiana työpaikassa. Niinpä toivottavan palkan määrän pohtiminen oli monelle varsin vaikeaa. Ne nuoret, jotka olivat jo oman alan työssä, pystyivät kyllä sanomaan että haluaisivat jossakin kohtaa uraansa isompaa palkkaa kuin nyt, mutta opiskelijat ja työttömät olivat varsin haluttomia kertomaan paljonko haluaisivat kuukausitasolla ansaita, kunhan vain töitä löytyisi. Raha ei siis näyttele valtavaa suurta roolia nuorten elämässä, tai sitten nuorilla on oletus siitä, että heidän tuleva palkkansa tulee olemaan elämiseen riittävä. Myös kysyttäessä, jatkaisiko haastateltava työntekoa normaalisti

mikäli saisi perustuloa jolla tulisi myös toimeen, lähes kaikki vastasivat että jatkaisivat, mutta suurin osa tosin vähentäisi mieluusti työtunteja jos se ei merkittävästi vaikuttaisi tuloihin. Vastaukset eivät juuri muutu, vaikka niukahkon perustulon tilalle asetetaan lottovoitto. Lähinnä nuoret aikuiset pohtivat mahdollisuutta tehdä vapaaehtoistyötä tai muita omia projekteja, mikäli tilille ilmaantuisi yhtäkkiä miljoona euroa. Vastaajista vain yksi vastasi, että tuskin tekisi ollenkaan töitä jos voittaisi lotossa. Toisaalta monikin vastasi, että tekisi vapaaehtois- eikä palkkatöitä jos taloudellinen turvallisuus olisi taattu,

*”En halua vaikuttaa laiskalta mutta tuskin menisin töihin jos ois miljoonia tilillä. Tekisin kyllä kaikkee muuta, matkustelisin ainakin. Tekisin parempia videoita (youtubeen) kun ois rahaa testata kaikki pelit mitä markkinoille tulee ja vaikka joka konsolilla. Mut ehkä jollain perustulollakin vois kustantaa vastaavia juttuja, että kyllä mä siinä tapauksessa töihin menisin, siis opiskelun jälkeen.” (M18)*

*”Jos sillä rahalla pärjäis niin tottakai sitä mieluummin laiskottelis kuin ois töissä, mutta toisaalta jotain pitäis elämällä tehdä kuitenkin että en mä halua vaan kotona möllöttää.” (N20)*

*”Jos mä voittaisin lotossa niin tekisin jonkun oman projektin - -pystyis auttamaan vaikka lapsia joilla on jotenkin haastavaa.” N23)*

*”Voisin vaikka irtisanoutua mutta sitten tekisin ulkomailla vapaaehtoistyötä puolet vuodesta. Menisin hoitamaan joitakin apinavauvoja Afrikkaan.” (N24b)*

*”Tekisin vapaaehtoistyötä. En tekis viitenä päivänä viikossa vaan vähän vähemmän.” (N20)*

*”Jos ois lottovoitto niin ois enemmän vapaaehtoistyöhön liittyvää. Mistä mä eniten nautin ja koen että ois eniten hyötyä ihmisille.” (M28)*



*”Jos ois sellanen monen miljoonan lottovoitto niin irtisanoutuisin kyllä - - tekisin vapaaehtoistyötä varmaan, tai perustaisin jonkun oman yhdistyksen jonka kautta vois auttaa niitä jotka apua tarvitsee.” (N28)*

Nämä vastaukset ovat linjassa työolotutkimuksissa vuosikausia mukana olleen lottokysymyksen vastausten kanssa, eli suomalaisista varsin pieni osa lopettaisi työt kokonaan lottovoitosta huolimatta, vaikkakin moni vähentäisi työtuntejaan. Näiden nuorten vastauksissa korostuu kuitenkin erityisesti vapaaehtoistoiminnan halu, ja selkeää on että työtä tai työhön verrattavaa toimintaa pidetään tärkeänä, mutta samalla halutaan tehdä hyvää.

## 6.8. Perheen perustaminen

Perheen perustaminen ja parisuhde olivat teemoja, joista haastatteluissa ei erikseen kysyty, mutta joista haastateltavista suurin osa puhui. Monessa haastattelussa tuli esiin ajatus siitä että vakaan työn ja rahantulon merkitys ja tarkoitus on se että voi perustaa perheen.

*”En halua tehdä lapsia alle kolmekymppisenä, että ehkä sitten kun on päälle kolmekymmentä ja sitten on vakkari-duuni eikä tarvii aina pelätä että nyt työt loppuu ja sitten pitää kituutella lasten kanssa, että halua niille antaa mukavan elämän mikä itelläkin oli kun porukoilla oli aina duunia. Että lapset voi harrastaa ja tälle.” (N24A)*

*”Raha kyllä kiinnostaa sillä tavalla että meille tulee kyllä lapsia ja - - mä haluan tarjota mun lapsille hyvän elämän.” (N28)*

Vaikka töiden suhteen koettu epävarmuus vaikuttaisi lisäävän epävarmuutta myös perheen perustamisen suhteen, suurin epävarmuustekijä oli puolison hankkiminen. Haastateltavista suurin osa oli sinkkuja, ja epäilivät kovin mahdollisuutta ylipäätään löytää partneri, jonka kanssa ryhtyä perhettä muodostamaan. Esimerkiksi työttömistä osa koki, ettei voi hankkiutua edes parisuhteeseen, koska ei voi tarjota taloudellista vakautta, autoja, asuntolainoja ja perhe-elämää. Omanarvontunto parisuhdemarkkinoilla laski, mikäli toimeentulosta oli epävarmuutta. Haastateltavat listasivat elämässä saavutettavia asioita varsin perinteisessä järjestyksessä: tutkinto, työ, puoliso, asuntolaina, lapset. Loppujen

lopuksi suurin osa nuorista aikuisista vaikuttaisi yhä varsin perinteisiltä, ja tulevaisuuskuva on yllättävänkin sama kuin vanhempien sukupolvien elämässä on ollut.

*”Jos mä voisin itse valita miten mun elämä menee, niin kyllä se varmaan ois omakotitalo, kaks lasta, unelmien prinssi ja oikeesti mielenkiintoinen työpaikka. Niin ja siis vakituinen työ, mutta sellanen että työnkuva jotenkin vaihtelis vaikka viiden vuoden välein. Ja siis toki ottaisin mieluummin jonkun kymppitonnin palkan, mutta tiiän pärjääväni vähemmälläkin. En tiedä onko nää mun vaatimukset ihan utopistisia, mutta kai ne on sellasia joita kohden tässä yrittää kulkea.” (N28)*

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tätä tutkimusta aloittaessani minulla oli tutkimuskirjallisuuteen perehdyttyäni hypoteesi siitä, että aineistossa tulee olemaan paljon puhetta itsensä toteuttamisesta, prekarisaatiosta ja työttömyyden pelosta. Nuorten näkemys työn merkityksestä itselleen näyttäisi kuitenkin olevan varsin monimutkainen ja monipuolinen asia. Miten nuoret siis uskovat järjestävänsä työnsä ja elämänsä sen ympärillä? Ainakin vanhempiin sukupolviin halutaan tehdä pesäero, sillä vanha työelämä koetaan velvollisuuspainotteiseksi ja lähinnä tavaksi ansaita rahaa muuta elämää varten, ja sen sijaan uusi työ tarkoittaa mahdollisuuksia toteuttaa itseään ja arvojaan työn kautta, ja myöhäismoderni yhteiskunta antaa vapauksia valita, mutta samalla omista valinnoista ja urapolusta ollaan epävarmoja. Analyysissa sain yllättäviäkin vastauksia nuorten ajatuksista eläköitymisestä, palkasta ja työn tekemisestä. Sukupolvien eroavaisuuksien löytäminen on vaikeampaa kuin yhtäläisyyksien, joka sinällään puoltaa monien tutkijoiden tekemää yläisten ja zetalaisten yhteen niputtamista. Kuten luvussa 3.1 selvitettiin, sukupolven määrittely on vaikeaa nopeasti muuttuvassa maailmassa, ja todennäköisesti jo kymmenenkin vuoden päästä sosiaalitieteilijöiden on helpompi määritellä mihin Y-sukupolvi loppuu ja mistä Z-sukupolvi alkaa. On vaikea sanoa, johtuvatko erot sukupolvikokemuksien eroista vaiko iän ja ikäkauden aiheuttamasta elämäntilanteen ja ajattelun kehittymisen vaiheen erilaisuudesta. Nuoret eivät ole yhtenäinen joukko, ja tässäkin tutkimuksessa esimerkiksi koulutustausta ja alanvalinta vaikuttivat paljonkin siihen,

miten yksilö kokee itsensä työelämässä ja työn ylipäättään. Oman työuran suunnittelu oli myös jokaisella omanlaistaan, ja etenkin zetalaisissa oli vastaajia, jotka eivät vielä miettineet tulevaisuuttaan kovinkaan tarkoin.

Työn koetaan muuttuneen ja sen olevan vähemmän osa oma identiteettiä kuin menneinä vuosikymmeninä, mutta työhön on selvästi yhä voimakas suhde. Vastauksista päätellen nuoret aikuiset kokevat myös protestanttista työetiikkaa yhä omalla kohdallaan, vaikka pitävätkin omia työlle antamiaan merkityksiä paljon monimutkaisempina kuin vanhempiensa sukupolvilla. Työtä pidetään myös aikuistumisen työkaluna, koska paikkaa yhteiskunnassa on vaikeaa hahmottaa yhtä selkeästi minkään muun kautta. Toisaalta aineistossa on zetalaisia, jotka tuntuivat identifioituvan esimerkiksi autonikkariksi tai sosiaalisen median sisällöntuottajiksi, eikä työ vaikuttanut olevan heille tarpeen identiteetin pönkittämiseksi. Koska kyseessä oli hyvinkin nuoret henkilöt, on toki mahdollista että työ alkaa jokusen vuoden päästä muodostua asiaksi, jota he kaipaavat tuomaan vastuullisuuden ja aikuisuuden sekä turvallisuuden tunnetta.

Työpaikalla ja siitä saatavalla tulolla haetaan turvallisuutta, sillä raha tarjoaa suojan rakentaa itseään ja elämäänsä ilman jatkuvaa huolta perustarpeiden tyydyttämisestä, joten työllä lisätään ontologista turvallisuudentunnetta. Moni mainitsi työn tuovan ”jotain tekemistä” ja ”sitä sisältöä elämään”, eli pelkällä työssä käymisen rutiinillakin on nuorille merkitystä. Toisaalta nuoret selvästi jäsentelevät työtä arvojensa kautta – osa haastatelluista ei ollut valmis työttömyydenkään uhalla tekemään arvojensa vastaista työtä. Tämän voi nähdä viittaavan protestanttisen työetiikan näkymiseen nykyisessäkin työelämässä, sillä arvojen ja oman identiteetin käyttäminen oman työetiikan pohjana on kuitenkin omanlaistaan pärjäämistä ja taistelua. Siinä missä ennen työn on katsottu olevan kovaa mutta sitä on tehtävä, nyt työelämän voi nähdä moninaisuudessaan kovana ja haastavana toteutettavana omien arvojen mukaisesti, mutta työtä on nytkin tehtävä ja löydettävä.

Uuden työn määritelmässä työuran yksilöllisyys ja epävarmuus työsuhteista näyttäisivät olevan nuorille hyvinkin todellisia. Haastateltavat kokivat työllisyystilanteen Suomessa yleisesti hyväksi ja yleisellä tasolla työllisyydestä ei maalattu negatiivista kuvaa, mutta samalla juuri sen oman, henkilökohtaisen työuran muodostumista toivotunlaiseksi epäiltiin kovastikin. Työttömyyttä ja työttömyyden pelkoa oli monilla. Kun ottaa huomioon, että vakituiset työsuhteen ovat yhäkin palkkatyön yleisin muoto, on ymmärrettävää että nuoret eivät koe työllisyystilannetta huonoksi. He ovat silloin tulkinneet työelämää varsin hyvin. Silti omalla kohdalla korkean koulutuksenkaan ei koettu tuottavan varmuutta työstä, vaan ennemminkin juuri korkeakoulutetut olivat huolissaan oman alan työn löytymisestä. He punnitsivat valintojaan siinä valossa, että koulutukseen on mennyt kauan aikaa ja vaivaa, joten ihan mitä tahansa työtä ei oikeastaan haluttaisi tehdä, sillä omista koulutusponnistuksista odotetaan tavallaan palkkioksi mieluista työtä. Mikäli sellaista ei saa, kokee pettymystä ja epäonnistumisen tunnetta, ja korkeakoulutetut vaikuttivat valmistautumaan kyyniselläkin asenteella mahdolliseen epäonnistumiseen. Aineiston työttömät taas olivat suorastaan yltiöoptimistisiä työllistymisen suhteen, sillä heistä jokainen uskoi työllistyvänsä pian ja löytävänsä mieleistä työtä. He ovat sellaisessa kohdassa elämässään, että eivät toisaalta voikaan uskoa muuta, sillä työttömyys itsessään aiheuttaa epävarmuuden ja epäonnistumisen tunteita, joten usko tulevaan on välttämätöntä omanarvon tunteen suojelemiseksi. Työttömien optimistisuus siis lienee selviytymiskeino samalla tavalla kuin korkeakoulutettujen kyynisyyskin.

Matalammin koulutetut sen sijaan eivät kokeneet juurikaan työttömyyden uhkaa, mutta pelkoja jaksamisen suhteen oli. Matalammin koulutetut mieltivät työuraansa myös enemmän sitä kautta, että monenlaisia töitä voi tehdä, mutta tulevaisuudessa uudelleen kouluttautuminen on varsin mahdollista. Aineiston perus- ja ammattikoulutetut ovat pääasiassa myös varsin nuoria iältään, joten on ymmärrettävää että oman työn tulevaisuutta ei vielä pohdittu pitkälle, ja alan vaihtamiseen oli haluja ja ellei positiivinen, vähintään neutraali suhtautuminen. Nämä eroavaisuudet oman työllisyyden pohdinnoista vaikuttaisivat kuitenkin tämän tutkimuksen valossa olevan kiinni erityisen paljon vastaajan alasta, eikä niinkään koulutustasosta. Humanististen alojen opiskelijat pelkäävät oman alan

työn olevan saavuttamattomissa, hoito- ja kasvatustalon opiskelijat taas uskovat olevansa halutessaan töissä jatkuvasti, mutta pelkäävät uupumista. Pääasiassa näkemys on kuitenkin se, että jotakin työtä löytyy kaikille. Puhe työn prekarisoitumisesta oli selvästi saavuttanut haastateltavani. Osa jopa mainitsi sanan vastauksissaan. Jos prekariaatin määritelmänä pidetään ainoastaan yksilön kokemusta epävarmuudesta, haastateltavista oikeastaan jokainen on prekaarisessa asemassa, mutta kuten prekarisaatiosta luvussa 3.5 mainitsin, subjektiivisesti koettu työmarkkinariski on varsin paljon suurempi kuin työelämän todellisuus. Näistäkin haastateltavista on töissä ja työllistyneen suurin osa, vaikka asiaan liittyviä epävarmuuksia oli lähes kaikilla.

Kuten analyysiosiossa kerroin, tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että nuorten alanvalintaan vaikuttavat varsin paljon heidän vanhempiensa toiveet, odotukset ja kannustus. Koulutustason periytyvyys ja ylisukupolvisuus on paljon tutkittu ja olemassa oleva ilmiö, ja minunkin aineistoni korkeakoulutetut ovat kaikki korkeakoulutetuista perheistä. Suomessa koulutusta arvostetaan, ja siinä missä monien vanhemmat ovat kannustaneet lapsiaan yliopistoihin, esimerkiksi hoito- ja turvallisuusalalla olevat haastateltavat kertoivat saaneensa vanhemmiltaan varoituksia alan raskaudesta. Ajatus alan työllistävyydestä ohjasi muutamaa haastateltavaa, mutta esimerkiksi palkkatasoa ei alanvalintansa perusteissa maininnut yksikään. Työn sisältö ja mielekkyys ovat selvästi merkittävästi suurempi tekijä alan ja työn valinnassa kuin raha. Myöskään työssä olevat vastaajat eivät moittineet palkkaansa, mutta omasta alastaan negatiivisesti puhuivat useimmat. Tämä voi toki olla myös sattumaa, sillä haastateltavia on aineistossa vain 16 ja heidän alaansa ei ole kysytty etukäteen, joten henkisesti tai fyysisesti raskailla aloilla olevia saattaa olla runsaammin kuin koko nuorissa sukupolvissa. Toisaalta myös ryhmähaastattelutilanteissa haastateltavat intoutuivat ikään kuin vertailemaan omien alojensa ja töidensä varjopuolia. Kuitenkin loppuunpalamisen uhka ja joillakin myös kokemus siitä, sekä huoli omasta jaksamisesta toistui niin monen vastauksissa, että on syytä pohtia, ovatko tulevat työsukupolvet imeneet itseensä eräänlaisen asenteen ja takaraivossa painavan pelon nykyajan työelämän liiallisesta kuormittavuudesta. Jos työtä tehdään omalla persoonalla, identiteetillä ja arvoilla, mutta työ ei anna mahdollisuutta sen kunnolla

tekemiseen tai omien arvojen pohjalta toimimiseen, syntyy väkisinkin tilanne jossa psykologinen sopimus horjuu ja ollaan tyytymättömiä siihen, mitä työelämältä saa. Jos työ on osa identiteettiä, työssä epäonnistuminen kohdistuu silloin suoraan yksilön minuuteen, vaikka syynä ei olisikaan suoraan omien taitojen tai osaamisen vähyys.

Nuoret sukupolvet esittivät hyvinkin yhdenmukaisia toiveita ideaalin työpaikan suhteen. Eniten toivotaan hyvää työyhteisöä, toiseksi eniten mielekästä työnkuvaa, kolmanneksi eniten joustavaa ja reilua esihenkilöä. Näissäkään toiveissa suuri ansaintataso ei esiintynyt, vaan työpaikassa houkuttaa mahdollisuudet hoitaa työnsä hyvin ja vaikuttaa omaan työnkuvaansa. Vahva painotus työyhteisöön tarkoittaa, että nuoret tahtovat sitoutua työhön sosiaalisella tasolla. Tämän tuloksen valossa työn merkitys identiteetille vaikuttaisi olevan paitsi suuri myös toivottu, sillä töistä tahdotaan osa omaa sosiaalista piiriä. Yksin töitä ei halunnut tehdä kukaan, vaan yleisesti ehkä yksinäisiksikin puurtajiksi ajatellut koodaritkin kertoivat haluavansa käyttää vähintään osan työajastaan muiden ihmisten kanssa työskentelyyn. Huonoa työyhteisöä pidettiin vastaavasti hyvänä syynä jättää työpaikka. Työpaikan vaihtaminen on nuorille enemmän tavoite tai ainakin normaali, kuin pelko. Zetalaisilla sopiva aika olla mieluisessakin työpaikassa vaikuttaisi olevan maksimissaan 20 vuotta, mutta työpaikkaa ollaan valmiita vaihtamaan nopeastikin, jos työpaikka ei täytä omia vaatimuksia. Työhön ollaan kyllä sitoutuneita, mutta työpaikkaan ei ainakaan velvollisuusetiikan kautta niinkään. Eläkevirat eivät nuoria kiinnosta, ainakaan vielä nuorena. Oman työuran kuvittelua leimaa tosin muutenkin epävarmuus, joka voi johtua niin prekaariksi koetusta ajasta kuin siitä, että elämävaihe on vielä sellainen, ettei tulevaisuutta suuremmin pohdita.

Unelmien tulevaisuuskuvaa maalaillessaan nuoret pohtivat perheen perustamista sen kautta, että työltä kaivataan varmuutta ja taloudellista vakautta ennen kuin asiaa uskaltaa enempää miettiä. Tulevaisuudelta kaivataan erityisen kovasti mielekästä työtä ja mahdollisuutta toteuttaa itseään niin sen kuin harrastustenkin kautta. Kaikkein yleisin haave on päästä tekemään vapaaehtoistyötä, useimmat mainitsivat halun auttaa muita ihmisiä. Nuorten arvot

vaikuttaisivat siis olevan varsin altruistisia. Työn tekeminen oli kaikille tärkeää, mutta mieluiten sitä tehtäisiin itselle tärkeiden asioiden puolesta, jos toimeentuloa ei tarvitsisi miettiä. Perustulo tai lottovoitto ei poista nuorten työhaluja, vaikka moni haaveileekin lyhyemmästä työajasta. Perheen tärkeyttä korostivat erityisesti nuorimmat vastaajat, joista osa todennäköisesti vielä asuukin lapsuudenperheen kanssa. Yläiset puolestaan puhuivat arvojensa mukaisesta työstä itselleen tärkeänä asiana, mainiten usein toiveen vapaaehtoistyön tekemisestä.

Tulevaisuuskuvissa mielenkiintoisimpia tuloksia oli se, että osa nuorista uskoo oman eläkeikänsä olevan varsin korkea, 70 ikävuoden toisella puolella, kun taas osa uskoo tai toivoo eläköityvänsä jo 40-vuotiaana. Firettäminen on jo jonkin verran tunnettu trendi Yhdysvalloissa, mutta se vaikuttaisi nostavan päätään Suomessakin. Vanhuutta varten on toki säästetty ennenkin, onhan Suomessa tälläkin hetkellä vapaaehtoisia eläkevakuutuksia noin 700 000 tuhannella, mutta ajatus säästämisestä eläköityäkseen keski-ikäntuntemassa on uusi. Haastatelluista useampi mainitsi, ettei varsinaisesti luota siihen että eläkejärjestelmä huolehtii heistä vanhuuden koittaessa. Onko nuorten luottamus yhteiskuntaan heikentynyt? Mikäli nuori ihminen ajattelee, että yhteiskunnan tukema eläke on itselle mahdottomuus, se vaikuttanee varsin negatiivisesti yleiseenkin mielenmaisemaan ja luottamukseen yhteiskuntajärjestelmää kohtaan. Firettäminen lienee myös luokkakysymys, sillä kaikissa ammateissa ei ole mahdollisuutta tehdä suuria ansioita lyhyessä ajassa. Ilmiön laajentuessa sukupolven sisälle on mahdollista muodostua eräänlainen uusi luokka, jossa ansaitaan suuria summia aikuisuuden ensimmäisellä puoliskolla, ja tehdään vapaaehtoistoimintaa keski-ikäntuntem jälkeen. Mikäli ajattelutapa yleistyy, joitakin yhteiskunnan osa-alueita voisi siirtyä kokonaan vapaaehtoisvoimin hoidettaviksi ja toisaalta firettäjät saattaisivat ajaa eläkemaksujen pienentämistä, jolloin eläkejärjestelmä horjuisi. Epäluottamus hyvinvointiyhteiskuntaan voi siis vaikeuttaa nykyisenlaisen hyvinvointiyhteiskunnan toimimista.

Olisi mielenkiintoista haastatella aikaisesta eläkkeestä haaveilevia enemmänkin, sillä ajattelutapaa motivoivat näkemykset eivät tässä tutkimuksessa pääse juuri esille. Toki

vapautuminen palkkayhteiskunnasta ja toive omien projektien toteuttamisesta mainittiin. Nuoret selvästi arvostavat vapaa-aikaansa, ja ajatus eläköitymisestä sellaisessa iässä, kun oma fyysinenkin kunto antaa myöten harrastamiselle, on houkuttava. Nyky-yhteiskunnassa poliittisilla päätöksillä on pyritty painostamaan nuoria nopeaan kouluttautumiseen ja valintojen tekemiseen jo varsin varhain, joten on mahdollista että nuoret kokevat väli vuosien ja hitaan opiskelun tarjoaman etsikkoajan mahdollisuuden pienenevän. Tällöin on sinällään loogista siirtää unelmia matkustamisesta ja omista projekteista aikaan, kun se on taloudellisesti mahdollista, eli keski-ikään. Samalla yhteiskunnan silmissä on hyväksyttävämpää eläköityä aikaisin omilla varoillaan kuin nostaa opintoetuuksia tai elää muuten yhteiskunnan tuella, joten aikainen eläköityminen näyttäytynee varsin vapauttavana ajatuksena nuorille, jotka ovat vielä hetki sitten olleet nopean valmistumisen paineissa.

Y- ja Z-sukupolven erot näyttäisivät olevan erityisesti tavassa nähdä oma tulevaisuus. Zetalaisten unelmat ovat mielikuvituksekkaita ja hyvinkin kunnianhimoisia Nobelin rauhanpalkinnon voittamisesta lähtien. Tämä saattaa toki johtua ikävaiheen aiheuttamasta omanlaisesta idealismista ja siitä tunteesta, että hyvin nuorena maailma on vielä varsin auki. Yyläiset taas olivat pääasiassa työelämää jo kokeneita ja niin ollen työelämän todellisuus on ehkä tullut jo nähdyksi, ja unelmat ovat muokkautuneet varsin realistisiksi ja saavutettaviksi. Haastattelussa ei kysytty parisuhdestatusta, mutta on myös mahdollista että vanhemmiten aletaan seurustella ja vakiintua, josta syystä yyläisten haaveet kohdistuivat osittain melko voimakkaasti perheen perustamiseen ja perhe-elämän ylläpitämiseen. Zetalaiset eivät juuri lapsista puhuneet. Zetalaiset pohtivat myös enemmän aikaa jossa elämme, ja puhuivat esimerkiksi sosiaalisen median työmahdollisuuksista ja itsensä elättämisestä esimerkiksi YouTube-videoita tekemällä. Teini-ikäisenä ja varhaisnuorena toki mietitään enemmän omaa paikkaansa yhteiskunnassa ja sitä kautta myöskin oman aikuistumisajan ajankohtaisia ilmiöitä. Zetalaiset myös suhtautuivat työelämän pirstaleisuuteen oletusarvona, ja tuntuivat olevan varsin kiinni ajan ilmiöissä niin työelämässä kuin muutenkin.

Nuorimmat sukupolvet siis ovat työorientoituneita, mutta pyrkivät tekemään työtä arvopohjansa tukemana. He ovat sosiaalisia, yhteistä hyvää pohtivia ja kuitenkin monin



tavoin vanhempien sukupolvien työetiikalla varustettuja. Nuoret ovat myöskin yksilöitä, ja haluavat laittaa juuri sen yksilöllisen itsensä likoon työssään. Jatkotutkimuksena firettäjänuorten tutkimisen lisäksi olisi kiinnostavaa perehtyä perus- ja ammattikoulutettujen zetalaisten, tai zetalaisten työttömien näkemyksiin työelämästä. Heidän äänensä on kuulunut aikaisemmissa tutkimuksissa melko vähäisesti mm. prekarisaatiotutkimuksen keskittyessä lähinnä Y-sukupolven korkeakoulutettuihin, ja harmillisesti tässäkin tutkimuksessa ei haastateltu yhtään vailla työtä ja opiskelupaikkaa olevaa zetalaista.

## 8 LÄHTEET

Alasoini, Tuomo 2018. Yhteiskuntapolitiikka; yritykset, työt ja työntekijät. Teoksessa Työelämän perustietoa. Michelsen, Torsten, Kari Reijula, Leena Ala-Mursula, Kimmo Räsänen ja Jukka Uitti (toim.) 2018. Kustannus Oy Duodecim. Tallinna. 101-108.

Alasoini, Tuomo 2012. Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Pyöriä, Pasi (toim.) 2012. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Beck, Ulrich, Giddens, Anthony & Lash, Scott 1995. Nykyajan jäljillä: refleksiivinen modernisaatio. Vastapaino. Tampere.

Giddens, Anthony 1991. Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age. Cambridge Polity Press. Cambridge.

Giddens, Anthony 1990. The Consequences of Modernity. Stanford University Press. Stanford.

Haapala, Laura 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Haavisto, Ilkka 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta.

Haikkola, Lotta ja Myllyniemi, Sami (2020): Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Painotalo Varteva.

Henttonen, Elina & LaPointe, Kirsi (2015): Työelämän toisinajattelijat. Helsinki: Gaudeamus

Jakonen, Mikko 2014. Uusi työ ja prekarisaatio: Työn muutosten vaikutukset suomalaiseen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. Tiede ja edistys 4/2014. 287-320.

Jokinen Kimmo: Nykynuoret ja siirtymät aikuisuuteen teoksessa Nuoruuden sukupolvet: monitieteisiä näkökulmia nuoruuteen eilen ja tänään. Suurpää, Leena ja Kaisa Vehkalahti (toim.). Juvenes Print, Tampere, 2014. 250-269

Järvensivu Anu 2014a. Sukupolvet ja avainkokemukset. Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 19–34.

Järvensivu Anu 2014b. BB-X-Y, mutta miksi? Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 35–40.

Järvensivu Anu 2014c. Lamasukupolven profiili. Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 239–254.

Järvensivu Anu 2014d. Työelämän muutokset, sukupolvet, miehet ja naiset. Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 347–365.

Järvensivu Anu & Nikkanen Risto 2014a. Työelämän sukupolvien tärkeimmät muutoskokemukset ja pärjäämisstrategiat. Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 175–201.

Järvensivu Anu & Nikkanen Risto 2014b. Hyvä vai huono työelämän tila ja tulevaisuus. Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 315–346.

Järvensivu Anu & Nikkanen Risto 2014c. Saadaanko työltä sitä, mitä sille annetaan? Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 294–314.

Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere.

Järvensivu Anu & Syrjä Sannu 2014. Sukupolvialtoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 41–59.

Kasvio, Antti 2014: Kestävä työ ja hyvä elämä. Gaudeamus. Tampere.

Kortteinen, Matti (1992): Kunnian kenttä: Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja jää.

Luomanen, Jari 1999. Työttömyys – Ongelmia ja mahdollisuuksia. Sosiologista keskustelua B34. Turku.

Lähteenmaa, Jaana 2010. Nuoret työttömät ja taistelu toimijuudesta Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010

Lähteenmaa Jaana 2014. Öljykriisin sukupolven profiili. Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 222–227.

Marin, Marjaana: Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen. Teoksessa Jyrkämä, Jyrki & Anne Sankari (toim.): Lapsuudesta vanhuuteen – iän sosiologiaa. Vastapaino, Tampere 2005, 17-48..

Melin, Harri 2018. Käytännön työstä tekemisen teoriaan. Teoksessa Työelämän perustietoa. Michelsen, Torsten, Kari Reijula, Leena Ala-Mursula, Kimmo Räsänen ja Jukka Uitti (toim.) 2018. Kustannus Oy Duodecim. Tallinna. 177-188.

Myllyniemi, Sami 2017. Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Grano Oy.

Nikkanen Risto 2014. Hyvinvoinnin sukupolven profiili. Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 228–238.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi 2016. Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sociologia* 1/2016.

Piispa, Mikko 2018. Yhdeksän sanaa Y-sukupolvesta. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.

Pyöriä, Pasi 2017. Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa: Pyöriä, Pasi (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus Helsinki University Press, Tallinna. 7-25.

Pyöriä, Pasi, Satu Ojala & Jouko Nätti 2019. Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa: Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia* Tampere: Tampere University Press 2019. 137–167.

Siltala, Juha 2013. Nuoriso – mainettaan parempi? Nykynuorten sopeutumiskäsitteet historiassa. WSOY. Helsinki.

Siltala, Juha 2018. Työelämän muutokset. Teoksessa *Työelämän perustieto*. Michelsen, Torsten, Kari Reijula, Leena Ala-Mursula, Kimmo Räsänen ja Jukka Uitti (toim.) 2018. Kustannus Oy Duodecim. Tallinna. 87-99.

Siltala, Juha 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2014 [verkkajulkaisu].

ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. (Viitattu: 3.3.2016.)

Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/index.html>

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Tilastokeskus

Syrjä Sannu 2014. Diginatiivien profiili. Teoksessa: Järvensivu Anu, Nikkanen Risto & Syrjä Sannu (toim.) 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat. Tampere University Press, Tampere. 255–259.

Tuohinen, Titta 2010. Nuorten 'työeetos' – protestanttisesta etiikasta työyhteisön henkeen? Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010.

Tuohinen, Titta 2013. Haasteena tuleva työvoima. Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2013.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Jyväskylä.

## 9 LIITTEET

### HAASTATTELURUNKO

#### 1. TAUSTATIEDOT

Sukupuoli, ikä, koulutus/ammatti, (vanhempien ammatti tai koulutus?)

Tämänhetkinen työllisyystilanne (töissä/työtön/opiskelija)

Onko työkokemusta, jos kyllä, montako työpaikkaa/työvuotta

Mahdolliset työttömyysjaksot

#### 2. ALANVALINTA

Miten päädyit alallesi/kouluvalintaasi? Vaikuttivatko esim. työllisyysnäkömät, palkkaus, oma kiinnostus?

Oletko tyytyväinen valintaasi?

Miten koet esim. vanhempiesi tai ystäväsi suhtautuneen valintaasi?

Mikä on korkein tutkinto jonka olet ajatellut suorittaa?

#### 2. ILMAN KOULUTUSTA JA TYÖTÄ OLEVILLE

*Oletko tyytyväinen tilanteeseesi?*

*Miten perheesi ja ystäväsi suhtautuvat työttömyyteesi?*

*Mille alalle tai millaiseen työhön tahtoisit (/tahtooko edes)?*

#### 3. TYÖURA JA TULEVAISUUS

Millaiset näkömät alallasi nähdäksesi on tulevaisuudessa? Oletko pohtinut alanvaihtoa?

*/Odotatko työllistyväsi tulevaisuudessa?*

Mitä itse odotat työuraltasi?

Millaisia haasteita odotat kohtaavasi/olet kohdannut työelämässä? Onko sinulla pelkoja työelämään liittyen?



Mikä sinusta on odotettavissa oleva tai sopiva aika olla samassa työpaikassa?

Milloin oletat jääväsi eläkkeelle?

Millaisia tulotaso-odotuksia sinulla on? Mitkä asiat työpaikassa ovat mielestäsi tärkeitä?

Millainen merkitys työllä on sinulle?

Luuletko että työn merkitys on muuttunut viime vuosien tai vuosikymmenten aikana?

Suhtautuvatko vanhempasi tai isovanhempasi eri tavalla työhön kuin sinä?

Jos voisit valita tulonlähteesi ansiotulon sijaan esimerkiksi ns. perustulon, olisitko mieluummin työtön? Entä siinä tapauksessa että tulotasosi olisi sama riippumatta siitä tekisitkö töitä vai et? Jatkaisitko töitä jos voittaisit lotossa?

Mikä sinulle on elämässä tärkeää?

Miltä tulevaisuutesi näyttäisi, jos kaikki menee juuri kuten olet suunnitellut?