

**TYÖURANSA ALUSSA OLEVIENTYÖNTEKIJÖIDEN
NÄKEMYKSIÄ JA ODOTUKSIA KESTÄVÄLTÄ
TYÖURALTA**

**Jyväskylän yliopisto
Kauppakorkeakoulu**

Pro gradu -tutkielma

2024

**Tekijä: Hanna Mäkelä
Oppiaine: Johtaminen
Ohjaaja: Charlotta Niemistö**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIIVISTELMÄ

Tekijä Hanna Mäkelä	
Työn nimi Työuransa alussa olevien työntekijöiden näkemyksiä ja odotuksia kestävältä työuralta	
Oppiaine Johtaminen	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika (pvm.) 29.4.2024	Sivumäärä 78
<p>Tiivistelmä - Abstract</p> <p>Ihmiset viettävät suuren osan elämästään työtä tehden. Samalla väestön ikääntyminen ja elinajanodotteen nousu nostavat eläkeikää ja pidentävät työuria entisestään. Työurien pidentämisen ja työvoiman riittävyyden kannalta olennaista on kestävien työurien rakentaminen. Kestävät työurat hyödyttävät laajasti niin yksilöitä, organisaatioita kuin yhteiskuntaakin ja ne auttavat työelämän uusia sukupolvia rakentamaan työuraa, joka on kestävä ja joka kehittyy, mukautuu, integroituu ja täydentyy työuran aikana. Jo työuran alussa tehdyillä urapäätöksillä voi olla merkittäviä vaikutuksia työuralla pitkän ajan kuluksi ja kestävien työurien luominen edellyttää ennakoivaa toimintaa. Tämän vuoksi on tärkeää, että kestävien työurien rakentaminen aloitetaan jo työuran alussa.</p> <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten työuransa alussa olevat työntekijät näkevät kestävä työura, miten se voitaisiin heidän mukaansa saavuttaa ja miten he näkevät vastuun kestävä työuran rakentamisesta. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena haastatteleamalla kymmentä työuransa alussa olevaa korkeakouluopiskelijaa tai korkeakoulusta juuri valmistunutta. Tutkimuksen tulosten perusteella kestävä työura nähtiin jatkuvana, pitkänä ja merkityksellisenä työurana, jossa yksilö pysyisi terveenä ja onnellisena ja, jossa hänellä olisi mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja työuralla etenemiseen sekä työn ja muun elämän yhdistämiseen ja joustavuuteen. Tutkimuksesta nousi esiin useita erilaisia asioita, jotka nähtiin edistävät ja haastavan kestävä työuran rakentumista. Tutkimuksen aineiston perusteella syntynyt kuvaus kestävä työuran ominaisuuksista laajentaa ja tuo yhteen aiempia teorioita kestävä työuran ominaisuuksista. Kestävä työuran indikaattorit koettiin tärkeinä kestävä työuran kannalta ja niiden uskottiin vaikuttavan toisiinsa ja rakentuvan ja kehittyvän yhteydessä toisiinsa. Tutkimustulosten perusteella yksilön vastuu kestävä työuran rakentumisesta koettiin merkittävimpänä, mutta myös sidosryhmien vastuu, vaikutus ja tuki nähtiin merkityksellisenä. Lisäksi tulokset kuvaavat työuransa alussa olevien näkemyksiä kestävästä ja kestäväättömistä uravalinnoista sekä nykyisten uravalintojen merkitystä tulevaisuuden kannalta. Tutkimuksen tulokset tarjoavat tukea aiemmalle kestävä työuran empiiriselle tutkimukselle ja lisäävät tärkeää tietoa työuransa alussa olevien näkemyksistä kestävästä työurasta.</p>	
Asiasanat kestävä työura, kestävyys, työura	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu (JSBE)	

KUVIOT

KUVIO 1	Kestävän työuran prosessimalli (mukaihen De Vos ym., 2020, 44).....	29
KUVIO 2	Kestävän työuran ominaisuudet tässä tutkimuksessa.....	47
KUVIO 3	Kestävän ja kestäättömän uravalinnan piirteitä tässä tutkimuksessa	63
KUVIO 4	Kestävän työuran ominaisuudet, indikaattorit ja ulottuvuudet tässä tutkimuksessa.....	71

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Esimerkki analyysiprosessista	38
------------	-------------------------------------	----

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ KUVIOT JA TAULUKOT SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Tutkimuksen tausta ja perustelut.....	6
1.2	Tutkimuksen tavoitteet.....	9
1.3	Keskeiset käsitteet.....	9
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	12
2.1	Työura.....	12
2.1.1	Nykypäivän urakäsitykset.....	15
2.2	Kestävä työura.....	18
2.2.1	Kestävän työuran ominaisuudet.....	20
2.2.2	Kestävän työuran indikaattorit.....	23
2.2.3	Kestävän työuran ulottuvuudet.....	25
2.2.4	Yksilön näkökulma.....	29
3	METODOLOGIA.....	32
3.1	Laadullinen tutkimus.....	32
3.2	Aineistonkeruu.....	33
3.3	Analyysimenetelmä.....	36
3.4	Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuseettiset kysymykset.....	39
4	TUTKIMUSTULOKSET.....	43
4.1	Kestävän työuran ominaisuudet.....	44
4.2	Kestävän työuran indikaattorit.....	51
4.3	Kestävän työuran ulottuvuudet.....	56
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	64
5.1	Tutkimuksen johtopäätökset ja pohdinta.....	64
5.2	Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusaiheet.....	71
	LÄHTEET.....	73
	LIITTEET.....	77

1 JOHDANTO

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tausta sekä perustelut tutkimukselle. Lisäksi luvussa esitellään tutkimuksen tavoitteet sekä tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksella pyritään vastaamaan. Luvun lopussa esitellään tutkimuksen keskeiset käsitteet.

1.1 Tutkimuksen tausta ja perustelut

Työ täyttää merkittävän osan ihmisten päivistä. Vaikka Suomessa tehdään maailmanlaajuisesti katsottuna verrattain lyhyttä työviikkoa, viettävät ihmiset suuren osan elämästään työtä tehden ja työ on siten merkittävä osa ihmisten elämää. (Baruch & Sullivan, 2022; Larja, 2012.) Samalla elinajanodotteen nousun seurauksena eläkeikää on nostettu, jonka myötä työurat pitenevät entisestään (Bal, 2015, 304). Eliniän nousun lisäksi syntyvyyden lasku ja talouskriisit pidentävät työuria, ja eläkkeelle siirtyminen siirtyy yhä myöhemmälle (Zaniboni, Fraccaroli & Truxillo, 2015, 283). Myös Suomessa väestö on ikääntynyt ja elinajanodote nousut. Suomalaisten elinajanodotteen nousu on luonnollisesti positiivinen asia ja kuvastaa kansanterveyden paranemista, mutta samalla väestön ikääntyminen asettaa sekä yhteiskunnallista että yksilöllistä painetta työurien pidentämiseen. (Työterveyslaitos, 2020.) Työvoiman riittävyys kannalta on olennaista kestävien työurien rakentaminen, joita tarvitaan työurien pidentämiseksi (Työterveyslaitos, 2020; Pak, Kooij, De Lange, Meyers & Veldhoven, 2021).

Kestävä työura voidaan nähdä pitkäkestoisena työurana, jossa työntekijät pysyvät terveisinä, tuottavina, onnellisina ja työllistyvinä koko työuransa ajan ja joka mahdollistaa kehittymisen sekä sopii heidän laajempaan elämäntilanteeseensa (Hauwn & Greenhaus 2015, 224). Kestävä työura edustaa elinkelpoista ja houkuttelevaa tulevaisuutta, joka hyödyttää sekä työnantajia että työntekijöitä (Lawrence, Hall & Arthur, 2015; Newman, 2011) ja työuran kestävyydellä on käytännön merkitystä sekä yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnille (Lawrence ym., 2015, 444; Newman, 2011; Tachia, Jawahar & Li, 2022). Kestävien työurien ja

menestyvien organisaatioiden välillä on nähty olevan yhteys (Manuti, Giancaspro & Callea, 2022) ja yksilöille kestävä työura takaa vakaan tulonlähteen ja tarpeiden tyydyttämisen (Tachia ym., 2022). Kestävien työurien merkitys tulee esiin myös Yhdistyneiden Kansakuntien kestävä kehityksen tavoitteissa, sillä kestävien työjärjestelmien ja työurien edistäminen on linjassa kahden YK:n kestävä kehityksen tavoitteen kanssa, jotka koskevat sekä työssäkäyvien ihmisten terveyttä ja hyvinvointia (tavoite 3) että ihmisarvoisen työn edistämistä (tavoite 8) (Kestävä kehitys, Suomen YK-liitto; THE 17 GOALS, Sustainable Development).

Kestävä työura kattaa koko eliniän, sisältäen menneisyyden, nykyhetken ja tulevaisuuden, jonka vuoksi investoiminen nykyhetkeen ja innovoiminen tulevaisuutta varten ovat tärkeitä kestävä työuran luomisessa (Hite & McDonald, 2020b; Müller & Scheffer, 2022). Kestävä työura edellyttää sekä työntekijöiden että työnantajien ennakoivaa ja reaktiivista toimintaa, jonka vuoksi kestävä työuran rakentaminen on tärkeää aloittaa jo työuran alusta alkaen (Van der Heijden, De Vos, Akkermans, Spurk, Semeijn, Van der Velde & Fugate, 2020). Kestävä työuran merkitystä jo työuran alussa tukee myös se, että kestäviä työuria tulee tarkastella pitkän aikavälin näkökulmasta, sillä jo työuran alussa tehdyillä urapäätöksillä voi olla merkittäviä vaikutuksia työuralla pitkän ajan kuluttua (De Vos, Van der Heijden & Akkermans, 2020). Kestävät työurat nähdään edelläkävijöinä ja niiden rakentamisesta on merkittävää hyötyä myös vasta työuransa alussa oleville työntekijöille. Kestävät työurat voivat auttaa työelämän uusia sukupolvia toteuttamaan työuraa, joka on kestävä ja joka kehittyy, muuttuu, mukautuu, integroituu sekä täydentyy työuran aikana. Kun eliniän odote on nousut, tulee työelämän uusien sukupolvien pysyä työelämässä pidempään ja paljon joustavammin kuin ennen. (Newman, 2011.) Esimerkiksi 25-vuotiaana valmistuva voi nykyään odottaa työskentelevänsä 40–50 vuotta (Bal, 2015, 304). Tämä merkitsee sitä, että työuransa alussa olevilla työntekijöillä on edessään pitkä työura, jonka ansiokkaassa toteutumisessa työuran kestävyys on tärkeässä roolissa.

Samalla kun työmaailma muuttuu jatkuvasti, tulevaisuuden työelämän ennusteet voivat olla ankaria, kun teknologia, työn tehostuminen ja työpaikkojen epätasa-arvo vaikuttavat työuran kehitykseen (McDonald & Hite, 2018). Kestävä työuran rakentaminen muuttuu työurien pidentyessä ja nykyisten työmarkkinoiden olosuhteissa asteittain haastavaksi (Barthauer, Kaucher, Spurk & Kauffeld, 2020). Tämän vuoksi työurien ylläpitämiseen on kiinnitettävä enemmän huomiota (McDonald & Hite, 2018) ja on elintärkeää ymmärtää kestävien työurien edellyttämät resurssit ja sitä uhkaavat tekijät (Barthauer, Kaucher, Spurk & Kauffeld, 2020). Kestäviä työuria ja työurien pidentymistä uhkaavat erityisesti työkyvyn heikentyminen ja mielenterveyssyistä johtuvien työkyvyttömyyksien kasvu (Työterveyslaitos, 2020). Esimerkiksi burnout on osoitus kestävästä työurasta ja viime aikoina työelämässä on raportoitu hälyttävän paljon burnout-tapauksia (Barthauer ym., 2020). Mikäli työkyvyn aleneminen ja erityisesti mielenterveyssyiden aiheuttamat työkyvyttömyydet kasvavat entisestään, työurien pidentyminen ei toteudu (Työterveyslaitos, 2020).

Työuran kestävyyskonstruktion on vielä hyvin varhaisessa kehitysvaiheessa, mutta työuran kestävyys on nouseva käsite, joka on herättänyt kiinnostusta niin tutkijoiden kuin toimijoiden keskuudessa ja saanut yhä enemmän

huomiota tieteellisissä julkaisuissa ja myös suurissa akateemisissa konferensseissa (De Vos ym., 2020; McDonald & Hite, 2023; Tachia ym., 2022). Viimeaikainen työuran kestävyys käsitteellisyys ja sen indikaattoreiden ja ulottuvuuksien määrittely on synnyttänyt tärkeän uratutkimuksen kentän (Talluri ym., 2022). Empiiristä tutkimusta kestävästä työurasta on tehty vasta vähän (McDonald & Hite, 2023), joten kestävä työuran tieteellinen ala tarvitsee vahvoja empiirisiä tutkimuksia, jotka edistävät ymmärrystä kestävästä työuran ydinulottuvuuksista ja dynamiikasta. Empiiriset tutkimukset kestävästä työurasta lisäävät tietoa näyttöön perustuvilla löydöillä, jotka voivat vahvistaa tai kumota aikaisemman käsitteellistämisen ja teoretisoinnin. (De Vos ym., 2020.)

Kestävää työuraa voidaan tarkastella yksilön, organisaation tai yhteiskunnan tasolla (McDonald & Hite, 2018). Tässä tutkimuksessa kestävää työuraa tarkastellaan yksilön näkökulmasta, keskittyen yksilön näkemyksiin, toiveisiin, odotuksiin ja mahdollisuuksiin kestävästä työuran rakentamisesta. Yksilön näkökulmasta katsoen kestävää työuraa tarkastellaan yksilö keskeisenä uratoimijana (De Vos ym., 2020) ja nykypäivän työuraa koskeva kirjallisuus käsittelee työuraa tyypillisesti juuri yksilön näkökulmasta (De Vos ym., 2020; Sullivan & Baruch, 2009). Toisin kuin aikaisemmat sukupolvet, nykypäivän työntekijät ovat vastuussa omasta työurastaan (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006) ja yksilöllä nähdään olevan ensisijainen vastuu työurastaan (Kuijpers ym., 2006; Retkowsky, Nijs, Akkermans, Jansen & Khapova, 2022; Van der Heijden ym., 2020). Yksilöllinen näkökulma työuran kestävyteen sisältää omien tarpeiden tyydyttämisen nykyhetkessä vaarantamatta kykyä vastata tuleviin tarpeisiin (Müller, Scheffer, Macke & Vaclavik, 2022). Yksilöt voivat ennakoivasti hallita omaa työuraansa ja huolehtia oman työuransa kehityksestä (McDonald & Hite, 2018). Tämän vuoksi tarvitaan empiiristä tutkimustietoa siitä, miten työuransa alussa olevat työntekijät näkevät kestävästä työuran merkityksen, sillä olisi tärkeää, että yksilöt ymmärtävät kestävästä työuran merkityksen jo työuransa alussa. Yksilöllä, joka on työuran keskeinen toimija ja omistaja, on suuri vaikutus uransa kestävyteen proaktiivisuuden ja hallinnan kautta (Van Dam, Bipp & Van Ruysseveldt, 2015, 190). Yksilöt voivat siten jo työuransa alussa ryhtyä toimiin oman työuransa etujen mukaisesti ja rakentaa työuraa mahdollisimman kestäväksi.

Tämä tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena. Koska kestävästä työuran käsittäminen ei ole yksinkertaista eikä ole yksiselitteistä, mitkä asiat kestävästä työuraan vaikuttaa ja miten se kehittyy ajan myötä, tarvitaan laadullisia lähestymistapoja (Van der Heijden ym., 2020). Useimmat tähän mennessä tehdyt tutkimukset kestävästä työurasta on tehty laadullisin menetelmin (McDonald & Hite, 2023). Tutkimus on toteutettu haastatteleamalla kymmentä työuransa alussa olevaa työntekijää. Haastateltavat ovat korkeakoulutettuja tai opiskelevat korkeakoulututkintoa ja heillä on jo jonkin verran kokemusta työelämästä. Tässä tutkimuksessa tekoälyä on hyödynnetty englanninkielisen tekstin kääntämisessä suomeksi sekä Teams-sovelluksen litterointiominaisuutta hyödyntäen, joka muuttaa äänitteen kirjalliseen muotoon. Muuta tekoälyä ei tämän tutkimuksen tekemisessä ole käytetty.

Tutkimus etenee siten, että seuraavaksi avataan tutkimuksen tavoitteet sekä tutkimuskysymykset, joihin tällä tutkimuksella pyritään vastaamaan. Lisäksi

määritellään tutkimuksen keskeiset käsitteet. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehityksessä tutustutaan aiempaan kirjallisuuteen ja tutkimukseen aiheesta. Kolmannessa luvussa esitellään tutkimuksen laadullisen aineiston aineistonkeruumenetelmä ja analyysimenetelmä sekä avataan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisiä kysymyksiä. Tutkimuksen neljännessä luvussa avataan tutkimuksen tulokset. Tutkimus päättyy johtopäätöksiin ja pohdintoihin, joiden lisäksi lopussa avataan myös tutkimuksen rajoitteita sekä esitetään jatkotutkimusaiheita.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Kestävien työurien tutkimuksessa nostetaan usein esiin ikääntyvien työntekijöiden työurien kestävyys (Zaniboni ym., 2015., 280), joten tässä tutkimuksessa keskitytään työuran alussa olevien työntekijöiden työurien kestävyuden tarkasteluun. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä empiiristä tietoa siitä, miten työuransa alussa olevat työntekijät näkevät kestävä työuran muodostumisen ja millaisia odotuksia ja toiveita heillä on kestävään työuraan liittyen. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten kestävä työura voitaisiin työuransa alussa olevien työntekijöiden näkemyksen mukaan saavuttaa. Tavoitteena on myös selvittää, mitkä asiat työuransa alussa olevien työntekijöiden näkemyksen mukaan tukevat kestävä työuran muodostumista ja millaiset asiat ovat heidän mielestään merkittäviä kestävä työuran rakentamisessa. Tutkimuksen tavoitteena on myös selvittää, miten työuransa alussa olevat työntekijät näkevät vastuun kestävä työuran rakentamisesta.

Tutkimuskysymykset:

1. a) Miten työuransa alussa olevat työntekijät näkevät kestävä työuran?

b) Mitkä asiat ovat heidän mielestään merkittäviä kestävä työuran muodostumisessa?
2. a) Miten kestävä työura voitaisiin työuransa alussa olevien työntekijöiden näkemyksen mukaan saavuttaa?

b) Miten he näkevät vastuun kestävä työuran rakentamisesta?

1.3 Keskeiset käsitteet

Tässä luvussa määritellään tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet. Keskeisten käsitteiden avaaminen on nähty tärkeäksi heti tutkimuksen alussa, koska

käsitteiden avaaminen ennen teoreettista viitekehystä auttaa lukijaa hahmottamaan käsitteiden erot ja lähestymään teoreettista viitekehystä.

Kestävyys on tärkeä käsite kestävän työuran ymmärtämisessä. Kestävän työuran luominen edellyttää ensin ymmärrystä siitä, mitä kestävyys merkitsee. Myös jokaisen uratoimijan olisi tärkeää miettiä ja lisätä ymmärrystään siitä, mitä kestävyys merkitsee hänelle henkilökohtaisesti, jotta yksilö voisi esitellä työuransa kestävyyttä nykyhetkellä ja kuvitella ylläpitävänsä tätä kestävyyttä tulevaisuudessa. (Schweitzer, Lyons & Smith, 2023.) Van der Heijden ja De Vos (2015) kuvaavat kestävyuden olevan asioita, jotka pystyvät kestämaan ja jatkumaan pitkään ja joita voidaan käyttää ilman, että ne ehtyvät ja tuhoutuvat. Kestävyys merkitsee inhimillisen pääoman säilyttämistä ja lisäämistä sen sijaan, että se ehtyisi. Se tarkoittaa tasapainon palauttamista ja ylläpitämistä. (Newman, 2011.)

Kestävyyskäsite itsessään on suhteellisen moniselitteinen, varsinkin kun sitä käytetään ammateissa, jotka ovat myös abstrakteja (Schweitzer ym., 2023). Kestävyuden käsite voidaan psykologisesta näkökulmasta yhdistää henkilökohtaisten resurssien edistämiseen, jotka auttavat ihmisiä löytämään hyvän ja mielekkään työn sekä elämään laadukasta elämää. Kestävyuden psykologisessa käsitteessä työuran kestävyys ei liity pelkästään yksilölliseen urajohtamiseen, vaan myös yksilön mahdollisuuteen saada hyvä elämänlaatu toistuvista muutoksista ja työkontekstin ennakoimattomuudesta huolimatta. (Magnano, Santisi, Zammitti, Zarbo & Nuovo, 2019.) Työuran kontekstissa kestävyyttä tarkastellaan työuran säilyttämisen ja suojelemisen kannalta. Tässä tutkimuksessa kestävyyttä tarkastellaan työkontekstissa ja erityisesti yksilön työuran kannalta.

Työura ja urakehitys on määritely monin eri tavoin, ja määritelmät vaihtelevat usein tieteenalan mukaan (Baruch & Sullivan, 2022; McDonald & Hite, 2023). Työurien voidaan määritellä sisältävän sarjan tai jaksoja työkokemuksia ajan mittaan (De Vos, ym., 2020). Sullivan ja Baruch (2009) sekä Baruch ja Sullivan (2022) määrittivät työuran yksilön työhön liittyvinä ja muina olennaisina kokemuksina sekä organisaation sisällä että sen ulkopuolella, jotka muodostavat ainutlaatuisen mallin yksilön elinkaaren aikana. Tämä määritelmä tunnistaa sekä fyysiset liikkeet, kuten työpaikkojen ja ammattien vaihdokset, että yksilön tulkinnan, mukaan lukien hänen käsityksensä työuran tapahtumista ja uravaihtoehdot sekä tulokset, kuten kuinka työuralla menestyminen määritellään (Sullivan & Baruch, 2009). Työura on yksilöllisesti havaittu asenteiden ja käyttäytymismallien sarja, joka liittyy työhön liittyviin kokemuksiin ja toimintaan henkilön elämän aikana. Työura edustaa henkilön koko elämää työelämässä. (Hall, 2002, 12.)

On suositeltavaa erottaa kaksi työuran osaa. Työuralla tarkoitetaan kehittymistä ammatin sisällä eli henkilön kehittymistä tietyssä ammatissa. Toisaalta työuralla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka henkilö viettää koulutuksesta valmistumisen jälkeen työelämästä eläkkeelle siirtymiseen asti. Tällöin työura sisältää päätökset, jotka ihminen tekee työelämän aikana, kuten esimerkiksi valitsee tietyn ammatin, palaa kouluun ja kouluttautuu uudelleen, tekee vapaaehtoistyötä tai hoitaa vanhuksia tai lapsia. (Bal, 2015, 304-305.) *Urakehitys* on prosessi, jossa hankitaan ja koetaan suunniteltuja ja suunnittelemattomia toimintoja, jotka tukevat elämäntavoitteiden ja työtavoitteiden saavuttamisessa (McDonald & Hite,

2023). Urakehitys voidaan ymmärtää peräkkäisten työpaikkojen ja koulutusten luettelona (Kuijpers ym., 2006).

Kestävä työura voidaan määritellä yksilön erilaisten urakokemusten sarjaksi, joka heijastuu useiden jatkuvuusmallien kautta ajan mittaan, ylittää useita sosiaalisia tiloja ja jolle on ominaista yksilön agenda, joka antaa yksilölle merkityksen (Van der Heijden & De Vos, 2015). Hauwn ja Greenhaus (2015, 224) taas määrittelivät kestävästä työuran uraksi, jossa työntekijät pysyvät terveisinä, tuottavina, onnellisina ja työllistyvinä koko työuransa ajan ja joka sopii heidän laajempaan elämäntilanteensa. Kestävä työura on ura, jossa yksilöt nauttivat vähintään kohtalaisesta tuottavuudesta, terveydestä ja onnesta koko elämänsä ajan (Heslin, Keating & Ashford, 2020). Kestävä urakehitys on mukautuva ja dynaaminen prosessi, jossa luodaan henkilö-ura-sovitus, jolla pyritään onnelliseen, terveeseen ja tuottavaan uraan (Schweitzer, ym., 2023). Työuran kestävyys on monimutkainen ilmiö, joka edellyttää dynaamista ja systeemistä näkökulmaa (Van der Heijden, ym., 2020).

Kestävästä työuran keskeisiä teorioita ovat: kestävästä työuran ominaisuudet, kestävästä työuran indikaattorit ja kestävästä työuran ulottuvuudet. Tässä tutkimuksessa kestävästä työuraa tarkastellaan näiden kolmen teorian pohjalta. Kestävästä työuran ulottuvuudet, joiden avulla voidaan analysoida työuran kestävyyttä, ovat: yksilö, konteksti ja aika (De Vos ym., 2020). Kestävällä työuralla tulisi olla kolme näkyvää ominaisuutta: uusiutuvuus, joustavuus ja integratiivisuus, jotka edistävät työuran kestävyyttä (Newman 2011). Kestävästä työuran indikaattoreina nähdään: terveys, onnellisuus ja tuottavuus, sillä kestävässä urakehityksessä pyritään terveeseen, onnelliseen ja tuottavaan työhön (De Vos ym., 2020).

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Teoreettinen viitekehys lähtee työuran ja nykypäivän erilaisten urakäsitysten määrittelyllä. Työuran ja nykypäivän erilaisten urakäsitysten määrittely luo pohjan kestävän työuran käsittelylle ja auttaa ymmärtämään kestävä työura osana työuria sekä laajempaa kokonaisuutta. Työurien määrittelyn jälkeen siirrytään käsittelemään kestäviä työuria, joita käsitellään kestävien työurien ominaisuuksien, indikaattoreiden ja ulottuvuuksien kautta. Kestävien työurien yhteydessä käsitellään myös yksilön näkökulmaa, joka on tämän tutkimuksen lähtökohta.

2.1 Työura

Työurat ovat tärkeitä. Monille työura on tärkeä identiteetin ja tyytyväisyyden lähde. Työura antaa ihmisille mahdollisuuden maksaa laskunsa ja olla yhteiskunnan jäseniä. Ihmiset tukevat itseään ja läheisiään työurallaan ja monet ihmisuhteet kuuluvat työuraan. Ihmiset voivat toteuttaa unelmansa, innostaa muita tai jättää perinnön työurallaan. (Baruch & Sullivan, 2022.) Useimmille ihmisille työ on myös ensisijainen tekijä yleisen elämänlaadun määrittämisessä. Työ tarjoaa puitteet käytännöllisesti katsoen kaikkien ihmisten tarpeiden tyydyttämiselle. (Hall, 2002, 12.) Siksi tutkimus työuraan liittyen on tärkeää, koska työ on avainasemassa ihmisen elämässä (Hall, 2002, 13). Urakehitys on ala, joka on yhä tärkeämpi sekä työntekijöille että työnantajille (Kuijpers ym., 2006).

Työura on pohjimmiltaan dynaaminen ja se ei rajoitu lineaariseen sarjaan keskeytymättömiä työtehtäviä, vaan se voi sisältää vaihtelevia muutoksia työpaikkojen, organisaatioiden, ammattien ja työllisyystilanteiden välillä (De Vos ym., 2020; Van der Heijden & De Vos, 2015). Työura on sykli tapahtumia ja päätöksiä, jotka määräävät ihmisten tekemän työn muutokset, joita he tekevät työstä toiseen tai siirtymät palkallisen työn ja muiden tilojen välillä. Työn muutokset, joita tehdään työstä toiseen voivat tapahtua organisaatioiden sisällä tai niiden välillä ja siirtymät palkallisen työn ja muiden tilojen välillä voivat olla

esimerkiksi työttömyys, vanhempainvapaa tai eläkkeelle siirtyminen. Tämän dynaamisuuden vuoksi kestävyuden kohdistaminen urakehitykseen voi auttaa ymmärtämään paremmin, mitä on kestävyys työssä, miten kestävyyttä työssä voidaan edistää ja mitkä tekijät vaikuttavat kestäväen työuran kehittämiseen. (Van der Heijden & De Vos, 2015.)

Nykyistä uramaisemaa on luonnehdittu myrskyisäksi, arvaamattomaksi ja haastavaksi. Useat toisiinsa liittyvät tekijät ovat myötävaikuttaneet tähän muuttuneeseen ympäristöön, kuten taloudellinen myllerrys, teknologinen kehitys, monimuotoisempi työvoima ja yhteiskunnalliset vaikutteet. (McDonald & Hite, 2023.) Taloudellinen ja teknologinen kehitys on johtanut siihen, että työurat ovat muuttuneet muuttuvien työmahdollisuuksin ja työvuorojen vuoksi entistä arvaamattommiksi (Kuijpers ym., 2006). Historiallisesti työurat ja työ ovat aina muuttuvassa tilassa, ja jotkut työpaikat ovat vanhentuneita ja toiset nousevat vastaamaan kunkin uuden aikakauden tarpeita (Hite & McDonald, 2020a). Käytännössä kaikki nykyajan työuraa tutkivat tieteelliset artikkelit korostavat sen muuttuvaa luonnetta. Voidaankin sanoa, että työurat ovat muuttuneet viime vuosikymmeninä, esimerkiksi monimutkaisemmiksi ja arvaamattomiksi. (Akkermans & Kubasch, 2017.)

Perinteiselle urakäsitykselle on tunnusomaista lineaarinen, ylöspäin eteneminen yhden tai kahden yrityksen välillä keskittyen ulkoisiin tekijöihin, kuten palkkoihin ja organisaation hallintaan. Perinteiset työurat määriteltiin tyypillisesti yksilön suhteen perusteella työnantajaorganisaatioon. (Sullivan & Baruch, 2009.) Perinteisessä urakäsityksessä työurasta on vastuussa organisaatio ja tärkeimmät menestyskriteerit ovat objektiivisia, kuten asema tai palkka. Perinteisen työuran perusarvo on työuralla menestyminen ja perinteisellä työuralla menestystä mitataan tehtävän tasolla ja palkalla. Perinteisellä työuralla liikkuvuus on pientä ja keskeistä on organisaatiositoutuminen. (Hall, 2004.)

Työuraa voidaan tarkastella yksilöllisestä näkökulmasta eli keskittyä yksilön etuihin, kykyihin ja tavoitteisiin tai organisaation tuottavuuden näkökulmasta eli keskittyä organisaation tavoitteisiin ja siihen, kuinka yksittäiset työntekijät voivat auttaa näiden tavoitteiden saavuttamisessa (McDonald & Hite, 2023). Perinteisen työuran käsitys, jonka on pääosin määrännyt työntekijän koulutus ja työnantajien tarjoamat mahdollisuudet, on siirtynyt muuttuvan työuran käsitteeseen, jota ohjaa pitkälti työntekijä itse (Kuijpers ym., 2006). Uusi urakehityksen aikakausi edellyttää yksilöiden aktiivista osallistumista omaan urakehitykseensä ja sen suunnitteluun. Aiemmin työnantajat pitivät valtaa urakehityksen määrittämisessä, mutta nykypäivänä yksilöllä on suuri vastuu. Omasta työurastaan vastuussa olevia työntekijöitä houkuttelevat organisaatiot, jotka tarjoavat heille mahdollisuuksia kasvuun ja kehitykseen. Tämä edellyttää organisaatioilta uudenlaista ajattelutapaa, sillä organisaatiot joutuvat investoimaan työntekijöihin odottamatta heiltä pitkäaikaista sitoutumista. (McDonald & Hite, 2023.) Koko työuran tekemistä yhden työnantajan palveluksessa, ei voida enää pitää normaalina työskentelymallina. Nykyaikaisten työmarkkinoiden vaatimusten mukaisesti työntekijän aktiivista roolia ja osallistumista korostetaan entistä enemmän hänen urallaan. (Kuijpers ym., 2006.) Yhä useammin yksilöiden omat halut ohjaavat urakehitystä eivätkä urajohtamiskäytännöt (Sullivan & Baruch, 2009).

Nykypäivän perinteiset uratekijät osoittavat tyypillisesti enemmän liikkuvuutta organisaatioiden välillä (Sullivan & Baruch, 2009). Työpaikkojen ja organisaatioiden liikkuvuus on lisääntynyt sukupolvien välillä, mikä on uuden työuran keskeinen ominaisuus. Lisääntynyt liikkuvuus on näkyvä piirre nykyaikaisessa työurassa, ja suuntaus on vahvistunut peräkkäisten sukupolvien myötä. Lyonsin, Schweitzerin ja Ng:n (2015) tutkimuksen mukaan yli puolet kaikista dokumentoiduista työpaikkojen muutoksista oli ylöspäin, ja niiden osuus kaikista työuran muutoksista on vähentynyt sukupolvelta toiselle. Jokainen peräkkäinen sukupolvi myös nousi keskimäärin enemmän työurallaan vuodessa kuin edeltäjänsä. Toisin sanoen työelämän nuoret sukupolvet tekevät enemmän urasiirtoja kaikkiin suuntiin kuin työelämän vanhemmat sukupolvet. Urapolun kehittymisen ylöspäin pysyy kuitenkin normina. (Lyons ym., 2015.)

Työurat ovat monimutkaistuneet, mutta urakirjallisuuden keskeiset uratermit ovat edelleen työllistettävyys ja uramenestys. Työllistettävyyden suosio selittyy osittain sillä, että sitä opiskellaan paljon myös muilla tieteenaloilla, mutta vaikka tämä jätettäisiin huomiotta, sen korkea esiintymistiheys urakirjallisuudessa on huomattava. Työllistettävyys ja uramenestys ovat eräitä yleisimpiä urakehityksen tulosmuuttujia, joihin yksilöt pyrkivät työurallaan, mikä voisi selittää näitä aiheita käsittelevien julkaisujen suurta määrää. (Baruch, Szűcs & Gunz, 2015.)

Ura-ala on monitieteinen, mikä on sekä sen vahvuus että heikkous. Sen monitieteisyys on vahvuus, koska tutkijoilla on mahdollisuus oppia muilta aloilta. Lisäksi useiden tieteenalojen oivallukset rohkaisevat tutkijoita tunnistamaan, kuinka kontekstuaaliset tekijät ja suhteet vaikuttavat yksilön työuraan. Uratutkimuksen kenttä tutkii, kuinka yksilö rakentaa työuransa, jolla on vahvat seuraukset hänen elämänsä moniin osa-alueisiin. (Baruch & Sullivan, 2022.) Työuran tulevaisuus kehittyi edelleen tavoilla, jotka ovat sekä jännittäviä että hämmentäviä. Vielä ei tiedetä, kuinka teknologia, työn tehostuminen ja eriarvoisuus vaikuttavat työuraan tulevana vuosikymmeninä. On kuitenkin selvää, että sekä yhteiskunnalliset, organisatoriset että yksilölliset tekijät vaikuttavat tähän kehitykseen. (McDonald & Hite, 2018.)

Koska ihmiset elävät nykypäivänä pidempään, on eläkeikää nostettu, minkä myötä työurat automaattiset pitenevät. 25-vuotiaana valmistuva voi nykyään odottaa työskentelevänsä 40–50 vuotta. Nämä pitkät työskentelyjaksot vaativat erilaista lähestymistapaa urakehitykseen, sillä aiemmin vallitseva oletamus, että ihmiset voivat tehdä työuran yhdellä alalla tai ammatissa, vanhenee nopeasti. Vaikka voi olla ihmisiä, jotka tietyissä tilanteissa voivat työskennellä yhdessä ammatissa koko työuran ajan menettämättä motivaatiotaan työssään, tätä periaatetta ei voida pitää tulevaisuuden urakehityksen ohjaavana paradigma. Uudet paradigmat helpottavat muodostamaan nykyaikaisia työuria, jotka voivat kestää 50 vuotta. (Bal, 2015, 304.)

Urateorian ja -tutkimuksen on nähty kehittyvän karkeasti jaettuna kolmessa ajanjaksossa. Vuosina 1950–1970 painopiste oli yksilöissä tai organisaatioissa tai ammateissa. Vuosina 1970–1989 keskityttiin yksilöihin organisaatioissa ja ammateissa. 1989 luvusta nykypäivään urateoria- ja tutkimus on laajentunut keskittymään yksilöihin organisaatioiden ja ammattien sisällä, ulkona ja välillä.

Kestävän työuran lisääminen tähän yhdistelmään määrittelee neljännen ajanjakson, jossa keskitytään itseään toteuttaviin ammatteihin, työuriin, jotka antavat yksilöille mahdollisuuden toteuttaa täyden potentiaalin ja pääsyn sosiaalisiin yhteyksiin, jotka helpottavat kestävän työuran toteutumista. Kestävä työura sisältää myös yhtälön organisatorisen puolen. (Lawrence ym., 2015, 433.)

Perinteiset urateoriat perustuvat selkeiden, hierarkkisten organisaatiokenteiden ja kasvavan talouden järjestelmään. Organisaatio-, toimiala- ja ammattirajojen hämärtyminen, teknologisen kehityksen eskaloituminen ja nopea globalisaatio ovat kaikki vaikuttaneet uuteen työympäristöön, joka vaatii tuoreita ja innovatiivisia tapoja tarkastella työuraa. Ennustettavuuden ja vakauden heikessä tutkijat ymmärsivät, että perinteisen, lineaarisen työuran pitkään vallinneet teoriat eivät enää riittävästi selittäneet monien yksilöiden todellisuutta ja syntyivät uusia dynaamisempia käsitteitä. Nämä käsitteet luottavat urakehityksen yksilöiden käsiin, jotka ottavat vastuun oman työuransa johtamisesta ja työllistettävyydestä. Yksilölliset pätevyudet, joustavuus ja sopeutumiskyky tulivat organisaation sitoutumista tärkeimmiksi. (Sullivan & Baruch, 2009.)

2.1.1 Nykypäivän urakäsitykset

Taloudelliset, teknologiset ja yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet merkittävästi urakehitykseen. Tämän seurauksena viimeisen neljän vuosikymmenen aikana on kehitetty uusia lähestymistapoja ja käsitteitä, jotka liittyvät työuraan ja urakehitykseen. On esitetty useita näkökulmia, mutta tässä esitellään neljä näkökulmaa, jotka ovat merkittäviä useasta syystä: *proteaaninen ura*, *kaleidoskooppinen ura*, *rajaton ura*, *hybridiura* ja *älykäs ura*. Ne auttavat ymmärtämään miten työurat kehittyvät 2000-luvulla. Ne myös tarjoavat puitteet uratutkimukselle, joka laajentaa tietämystämme urakehityksestä. (McDonald & Hite, 2023.)

Ajatus *proteaanisesta urasta* syntyi jo vuonna 1976, mutta saavutti laajan suosion vasta 20 vuotta myöhemmin (Sullivan & Baruch, 2009). Termi on otettu kreikkalaisesta merenjunalasta Proteuksesta, joka saattoi muuttaa muotoaan mielensä mukaan (Hall, 2002, 4). Proteaaninen työura pystyy järjestelemään ja paketoimaan tietonsa, taitonsa ja kykynsä vastaamaan muuttuvan työpaikan vaatimuksia sekä itsensä toteuttamisen tarpeita (Sullivan & Baruch, 2009). Proteaanista työuraa johtaa yksilö, eikä organisaatio, ja liikkeellepanevana voimana ovat yksilön omat tarpeet, arvot ja halu psykologiseen menestykseen (Hall, 2002, 6–7). Proteaaniselle työuralle on ominaista toistuva muutos, autonomia ja itseohjautuvuus (Hall, 2002, 4). Proteaanisessa työurassa yksilön ydinarvot vapaus ja kasvu ohjaavat urapäätöksiä. Proteaanisen työuran perusarvo on vapauden kasvu ja onnistumista mitataan psykologisella menestyksellä eli tärkeimmät menestyskriteerit ovat subjektiivisia. Liikkuvuus on proteaanisessa työurassa korkeampaa kuin perinteisellä työuralla ja keskeistä on työtyytyväisyys ja ammatillinen sitoutuminen. (Hall, 2004.)

Proteaaninen työura on uraorientaatio, jossa organisaation sijasta yksilö on vastuussa työurasta ja työura on yksilön ohjaama ja kontrolloima (Hall, 2002, 4, 2004; McDonald & Hite, 2023). Ennen 1970-lukua työuraa pidettiin usein organisaation vastuulla. Yksilöt menivät töihin organisaatioon ja pysyivät siellä

suurimman osan työurastaan. Heidän työelämänsä ja etenemismahdollisuudet olivat usein organisaation ja sen tarpeiden ohjaamia. (McDonald & Hite, 2023.) Proteaaninen urakonsepti antaa joustavamman tavan nähdä työuran kehittyvän ajan ja tilan myötä. Vaikka se siirtää vastuuta urakehityksestä entistä enemmän yksilölle, se avaa myös uusia mahdollisuuksia työuran ajatteluun ja suunnitteluun. (Mirvis & Hall, 1994.)

Proteaaninen urasuuntautuminen on ura-asetus, joka koostuu kahdesta ulottuvuudesta: arvolähtöisistä taipumuksista ja itseohjautuvasta uranhallinnasta (Briscoe & Hall, 2006; McDonald & Hite, 2023; Okurame & Fabunmi, 2014). Proteaanisen työura voidaan siten määritellä työuraksi, jossa henkilö on arvopohjainen ja itseohjautuva. Arvopohjainen siten, että henkilön sisäiset arvot ohjaavat ja mittaavat yksilön uran menestystä (Briscoe & Hall, 2006) ja sitä, miten yksilö näkee uransa ja sen kehittymisen (McDonald & Hite, 2023). Itseohjautuminen viittaa siihen, että yksilö on vastuussa uravalinnoistaan ja -kehityksestään (McDonald & Hite, 2023) ja kuvaa sitä, missä määrin yksilö on sopeutunut itseohjautuvaan urahallintaan (Okurame & Fabunmi, 2014). Itseohjautuvuus henkilökohtaisessa urahallinnassa tarkoittaa yksilön kykyä olla mukautuva suorituskyvyn ja oppimisvaatimusten suhteen. Proteaaninen työura edustaa itseohjautuvaa näkökulmaa työuran tarkastelussa. (Briscoe & Hall, 2006.)

Rajaton työura on yhden organisaation rajojen ulkopuolella kehittyvä työura (Sullivan & Baruch, 2009). Rajattomaan työuraan liittyy fyysistä ja/ tai psyykkistä liikkuvuutta työuralla. Tällaiselle työuralle voidaan sitten katsoa ominaiseksi vaihteleva fyysinen ja psyykkinen liikkuvuus. (Okurame & Fabunmi, 2014; Sullivan & Arthur, 2006.) Fyysinen liikkuvuus on työntekijän todellista liikkumista työpaikkojen, ammattien, organisaatioiden ja maiden rajojen yli. Se määrittelee halun pysyä yhdessä organisaatiossa. Psykologinen liikkuvuus on mukavuuden tunnetta yritysten välisessä vuorovaikutuksessa ja mahdollisuuksien etsimistä uusien hyödyllisten tilanteiden kokemiseen. Tämä parantaa työntekijän tietoja ja taitoja, koska se tarjoaa pääsyn muiden ihmisten kapasiteettiin työnantajaorganisaation ulkopuolella. (Okurame & Fabunmi, 2014.) Nykyajan uramaiseman kasvava monimutkaisuus sekä monet toisiinsa liittyvät tekijät, jotka voivat vaikuttaa urapäätöksiin ovat synnyttäneet rajattoman työuran (Sullivan & Arthur, 2006). Rajaton työura ei nojaa perinteisiin organisaatorakenteisiin, vaan se on riippumaton näistä mahdollisista rajoituksista (McDonald & Hite, 2023).

Proteaanisessa ja rajattomassa työurassa keskittyminen on yksilössä, kun taas *kaleidoskooppisessa urassa* keskittyminen on yksilössä ja organisaatiossa (McDonald & Hite, 2023). Kaleidoskooppista työuraa ei määrittele yrityksen standardit vaan yksittäinen työntekijä omien arvojensa ja elämänvalintojensa perusteella. Kuten kaleidoskooppi, yksilöiden työurat ovat dynaamisia ja liikkeessä, joten he pystyivät muuttamaan työuransa prioriteetteja mukautua perheensä tarpeisiin sen sijaan, että antaisivat organisaation sanella niitä puolestaan. Kun ihmisten elämä muuttuu, he muuttavat työuraansa sopeutuakseen näihin muutoksiin sen sijaan, että noudattaisivat yrityksen uranormeja. Ihmiset luovat työuraa omilla ehdoillaan, he etsivät parhaita vaihtoehtoja, jotka luovat maksimaalisen sopivuuden heidän työ-, perhe- ja yksityiselämänsä välille. Nykypäivän työntekijät haluavat työuran, jonka avulla he voivat luoda merkityksen tunteen

elämäänsä. Nykypäivän dynaaminen ja monipuolinen työvoima vaatii nykyaikaista uramallia, joka mahdollistaa joustavuuden perheiden tasapainossa naisille ja miehille. Kaleidoskoopin uramallin avulla työntekijät voivat vaihtaa ja järjestää uudelleen roolejaan ja suhteitaan uusilla tavoilla. (Sullivan & Mainiero, 2007.)

Kaleidoskoopin uramallissa on kolme parametria: autenttisuus, tasapaino ja haaste. Nämä yhdistyvät eri tavoin yksilöiden elämän aikana, heijastaen heidän ainutlaatuisia urakuvioitaan. Tietyt parametrit hallitsevat eliniän eri vaiheissa, ja parametrin vahvuus urasiirtymän muovaamiseksi riippuu siitä, mitä henkilön elämässä tapahtuu sillä hetkellä. Yksilön elämän aikana tarve autenttisuuteen, tasapainoon ja haasteeseen muuttuivat elämän- ja uravalintojen seurauksena. (McDonald & Hite, 2023; Sullivan & Mainiero, 2007.) Autenttisuus on parametri, joka kuvaa aitoutta ja uskollisuutta itselleen, vahvuksiensa ja rajoitustensa tuntemista ja sen hetkisen parhaan tiedon mukaan toimimista. Autenttisuuden tarve on pyrkimys löytää oma todellinen ääni ja se liittyy omien henkilökohtaisten arvojen ja käyttäytymisen yhteensopivuuteen. (Sullivan & Mainiero, 2007.)

Tasapainon tarve määritellään tekijöiden saattamiseksi tasapainotilaan. Erytisesti naiset kokevat tasapainon haasteita, sillä vaikka naiset haluavat menestyksekkään ja haastavan työelämän, tasapainon tarve voi voittaa heidän toivonsa ylöspäin suuntautuvista urasaavutuksista. Työn etsiminen lähempää kotia paremmin lasten tai iäkkäiden sukulaisten tarpeita vastaavaksi tai työvoimasta lähteminen lasten vuoksi, ovat esimerkkejä keinoista, kuinka saavuttaa parempi tasapaino. Haasteen tarve kuvastaa työntekijän tarvetta oppia, kasvaa ja löytää innostavaa, jännittävää työtä. Haasteet ovat keskeinen motivaation lähde ja voimakas motivaattori, jonka monet kokevat voimana työurallaan. Haaste kumpuaa jokaisessa yksilössä olevasta luovuudesta ja se kannustaa saavuttamaan suuria asioita. Joillekin ihmisille se on vahvistus siitä, keitä he ovat, tai tapa oppia ja kasvaa, kun taas toisille se on tapa kehittää osaamis pohjaa. (Sullivan & Mainiero, 2007.)

Useiden tutkimusten tuloksista on syntynyt ajatus, että jotkut ihmiset harjoittavat *hybridiuraa*, joille on ominaista sekä perinteisten että ei-perinteisten urakonseptien elementit. Nämä henkilöt omaksuvat useita rooleja. He voivat nousta työuralla ylöspäin, mutta liikkua myös edestakaisin projektien välillä, joissa heillä on eri tasoinen hallinta. Hybridiuriksi voidaan kutsua työuria, jotka sisältävät sekä perinteisiä että proteaanisia tai rajattomia urakonsepteja. (Sullivan & Baruch, 2009.)

Älykäs työura keskittyy henkisten resurssien kehittämiseen ja käyttöönottoon fyysisten resurssien hallinnan sijaan. Keskeistä älykkäässä työurassa on ajatus ydinosajista ja ydinosamisesta. Henkilökohtaiset pätevyudet heijastavat erilaisia tietämisen muotoja ja älykkäät työurat heijastavat näiden tietojen muotojen soveltamista. (Arthur, Claman, DeFillippi & DeFillippi, 1995.) Älykäs työura on kokonaisvaltainen lähestymistapa, jossa itsetietoisuus on perustavanlaatuaista. Henkilökohtaiset arvot ja kiinnostuksen kohteet, motivaatio työskennellä, taidot ja osaaminen, uuden oppiminen sekä uratoimijaa tukevien ihmissuhteiden laajuus ovat kaikki älykkään urakonseptin olennaisia osia. (Parker, 2002.) Myös älykäs työura korostaa yksilön roolia ja merkitystä työuralla, sillä

henkilökohtaisten urakompetenssien kertyminen ei tarvitse olla riippuvaista mistään tietystä organisaatiosta. Älykkään työuran viitekehys erottaa kolme tapaa tietää: "tietäminen miksi", "tietäminen miten", "tietäminen kenen kanssa". (Arthur ym., 1995.) "Tietäminen miksi" teemoja ovat yksilöllinen motivaatio, persoonallisen merkityksen rakentaminen ja identifiointi. Se heijastaa yksilön arvoja, kiinnostuksen kohteita, motivaatiota sekä työ- ja perhekysymyksiä. "Tietäminen miten" heijastaa yksilön työuraan liittyvien taitojen ja asiantuntemuksen valikoimaa nykyisen työkäyttämisen tukemiseksi, ja se sisältää sekä muodollisia että epämuodollisia pätevyksiä ja koulutusta sekä hiljaista tietoa. Se heijastaa yksilön tarjoamia taitoja ja asiantuntemusta. "Tietäminen kenen kanssa" heijastaa henkilökohtaisia suhteita työssä ja sen ulkopuolella. (Parker, 2002.)

Baruch kollegoineen (2015) nostivat esiin, että urakirjallisuudessa on kuvattu uusia urakäsityksiä tunnistamatta kuitenkaan niiden esiintymistiheyttä väestössä. On mahdollista, että uratutkimuksessa esiin nostetut uudet urakäsitykset eivät välttämättä ole yhtä yleisiä kuin on väitetty. Todisteiden vähyyttä voi osaltaan selittää esiintymistiheyden tutkimisen ja tunnistamisen vaikeus, sillä se edellyttäisi pitkittäistutkimusten toteuttamista, jotka kattavat huomattavan paljon yksityiskohtia yksilöiden työurasta. Viime vuosina ilmaantuneet uratermit eivät ole myöskään heijastaneet niin paljon laajalti havaittuja turvattomuuden ja globalisaation suuntauksia kuin voisi olettaa. Esimerkiksi rajaton työura tuo positiivisen käänteen työnantajien uskollisuuden vähenemisen aiheuttamiin epävarmuuksiin, mutta ei kuitenkaan ole käytössä termejä, jotka kuvastavat tämän ilmiön negatiivista puolta. (Baruch ym., 2015.)

2.2 Kestävä työura

Kestävää työtä koskeva kirjallisuus nousi esiin laajemmasta yhteiskuntavastuusta ja kestävästä kehityksestä käytävästä keskustelusta (De Vos ym., 2020). Tutkijat ovat vasta äskettäin alkaneet määritellä työtä kestävyiden kannalta (McDonald & Hite, 2018). Kestävän työuran filosofia on kuitenkin ollut mukana monissa tutkimuksissa jo 1930-luvun jälkeen (Lawrence ym., 2015, 444) ja kestävät työt ovat olleet uratutkimuksen taustalla jo useiden vuosien ajan (Lawrence ym., 2015, 432). Työuran kestävyiden konstruktio on kuitenkin vielä hyvin varhaisessa kehitysvaiheessa ja työuran kestävyys on nouseva käsite, joka on herättänyt kiinnostusta niin tutkijoiden kuin toimijoiden keskuudessa (Tachia ym., 2022). Kun otetaan huomioon työntekijöiden kestävä työuran kriittinen rooli heidän selviytymisensä ja kehityksensä kannalta, kiinnostus työntekijöiden kestävä työuran parantamiseen kasvaa nopeasti (Miao, Hu, Wang & Xie, 2023). Kestävät työt edustavat ideaalityyppejä (Lawrence ym., 2015, 444) ja ovat edelläkävijöitä. Ne edustavat elinkelpoista ja houkuttelevaa tulevaisuutta. (Newman, 2011.) Kestävä työura sisältää käsitteet työkyvystä ja työllistettävyydestä (Lawrence ym., 2015, 444). Se keskittyy yksilöiden jatkuvaan työllistettävyyteen työtehtävissä, jotka edistävät heidän henkilökohtaista kehitystään ajan myötä (Lawrence ym., 2015, 432). Kestävä työura sisältää myös tarpeen tehdä mielekäästä

työtä ja integroida erilaisia tietoja ja taitoja (Newman, 2011). Vaikka kaikki työurat sisältävät sarjan tai jaksoja työkokemuksia ajan mittaan, eivät kaikki työurat ole yhtä kestäviä, ja monet tekijät voivat vaikuttaa työuran kestävyyskoko työelämän ajan. Lisäksi työurat muodostavat kompleksin objektiivisten kokemusten ja subjektiivisten arvioiden välillä, joka johtaa valtavaan monimuotoisuuteen siinä, miten työura voi muodostua, ja suureen valikoimaan yksilöllisiä pohdintoja onko työura kestävä vai ei. (De Vos ym., 2020.)

Kestävät työurat hyödyttävät sekä työnantajia että työntekijöitä ja työuran kestävyydellä on käytännön merkitystä yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle (Lawrence ym., 2015, 444; Newman, 2011; Tachia ym., 2022). Kestävä työura takaa yksilöille vakaan tulonlähteen ja tarpeiden tyydyttämisen. Organisaatiot haluavat pätevää ja hyvin koulutettua työvoimaa, sillä henkilöt, jotka eivät kehitä ja ylläpidä osaamistaan, heikentävät kilpailukykyä ja voivat jopa uhata organisaation selviytymistä. Kun otetaan huomioon muuttuva liiketoimintaympäristö, jolle ovat ominaisia fuusiot, yritysostot, lomautukset ja irtisanomiset, työuran kestävyys on tärkeä tavoite kaikille työssäkäyville. (Tachia ym., 2022.) Kaikkia ulkopuolisia tekijöitä, jotka muuttavat urailmapiiriä, ei pysty hallitsemaan. Yksilöiden ja organisaatioiden tulee kuitenkin ottaa vastuu siitä, kuinka he kehittävät ja ylläpitävät kestäviä työuria. (McDonald & Hite, 2018.)

Kommunikaatio- ja ongelmanratkaisutaidot on nähty keskeisiksi taidoiksi kestävä työuran kannalta. Lisäksi tärkeitä taitoja kestävä työuran kannalta ovat kriittinen ajattelu, aloitteellisuus ja itseohjautuvuus. (Karaca-Atik, Meeuwisse, Gorgievski & Smeets, 2023.) Joustavuus on myös keskeinen taito kestävä työuran kannalta ja joustavuus on tärkeää myös organisaatioille työn muuttuvien osaamistarpeiden vuoksi (Newman, 2011). Työuran kestävyyttä voi uhata työuupumus, ja burnout on osoitus kestävästä työurasta. Viime aikoina työelämässä on raportoitu hälyttävän paljon burnouttapauksia. (Barthauer ym., 2020.) Häiriöt kestävä työuran toteuttamisessa voivat tulla kalliiksi yksilölle toimeentulon menetyksen ja stressin vuoksi, ja häiriöillä on merkittäviä vaikutuksia myös organisaatioiden ja yhteiskunnan kestävyyskoko (Tachia ym., 2022).

Kestävä työura kattaa koko eliniän, sisältäen menneisyyden, nykyhetken ja tulevaisuuden. Investoiminen nykyhetkeen ja innovoiminen tulevaisuutta varten ovat tärkeitä kestävä työuran luomisessa. (Hite & McDonald, 2020b.) Kestävä työura kattaa kaikki aikuiselämän vaiheet, ja voi auttaa tulevia sukupolvia toteuttamaan työuraa, joka ylläpitää, ruokkii, muuttuu, mukautuu, integroituu ja täydentyy. Ne hyödyttävät nuorempia sukupolvia, jotka elävät pidempään ja terveellisempää elämää ja pysyvät työelämässä paljon pidempään ja paljon joustavammin kuin aiemmat sukupolvet. (Newman, 2011.) Kestävä työuran rakentaminen vaatii työntekijöiltä joukon päätöksiä nykyisestä työtehtävästä ja kestävä työura sisältää siirtymiä työpaikkojen ja roolien välillä. Tällaisia päätöksiä ovat esimerkiksi työn vastaanottaminen tai lopettaminen, osa-aikatyön aloittaminen, itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi ryhtyminen, paikoillaan pysyminen ja esimerkiksi työttömyys, vapaaehtoistyö tai välivuosi. (De Hauw & Greenhaus, 2015; Müller & Scheffer, 2022.)

Kestävä työura eroaa perinteisestä työurasta. Kestävät työurat, jotka ilmentävät uusiutuvaa pitkäikäisyyttä, joustavuutta kestävyyskoko ja integraatiota

ainutlaatuisten arvonalähteiden luomiseksi, käsittelevät muutoksia työpaikalla, jotka ovat tehneet vanhat ajatukset työurasta vanhentuneiksi. Kestävään työuraan kuuluu uudistumisjaksoja, lepojaksia, uusien taitojen opettelua ja tulevaisuuteen suuntautuneiden tärkeiden tehtävien suorittamista. Kestävä työura on joustava ja mukautuva, se muuttaa muotoaan ja toimintaansa organisaatioiden ja yksilöllisten tarpeiden muuttuessa. (Newman, 2011.) Kestävää työuraa pidetään dynaamisina ja joustavina polkuina, joille on ominaista jatkuva oppiminen, säännöllinen uusiutuminen, työllistettävyyden ja harmoninen yhteensopivuus henkilökohtaisten taitojen, kiinnostuksen kohteiden ja arvojen kanssa (Manuti ym., 2022).

Työntekijät saattavat kokea työuransa aikana urashokkeja, mitkä saattavat johtaa kestävämpiin työuriin (Pak ym., 2021). Urashokit ovat tärkeitä tekijöitä, jotka muokkaavat työuran kestävyttä (Pak ym., 2021), mutta urahäiriöitä koskevaa kirjallisuutta on kuitenkin vielä hyvin vähän. Nykyajan uraprosessien ymmärtämiseksi paremmin on tärkeää integroida urashokit urakehitystä koskevaan tieteelliseen keskusteluun. Akkermans, Seibert ja Mol (2018) määrittivät urashokin poikkeukselliseksi ja häiritseväksi tapahtumaksi, joka ainakin osittain johtuu tekijöistä, joihin yksilöllä ei ole täyttä hallintaa, ja joka käynnistää harkinnan oman työuran suhteen. Urashokin esiintyminen voi vaihdella ennustettavuuden suhteen, ja se voi olla joko positiivinen tai negatiivinen. Negatiivinen urashokki voi olla esimerkiksi odottamaton työpaikan menetys tai lähisukulaisen kuolema ja positiivinen urashokki voi olla esimerkiksi odottamaton ylennys tai palkinnon saaminen. (Akkermans ym., 2018.) Samalla on mahdollista, että jopa suuri negatiivinen shokki, kuten työpaikan menettäminen, voi johtaa myönteisiin tuloksiin ajan myötä, kuten kutsumuksen löytämiseen yrittäjyyteen (Van der Heijden ym., 2020). Yksilön persoonallisuus, urakompetenssit ja sopeutumiskyky vaikuttavat merkittävästi siihen, miten yksilöt käsittelevät urashokkeja. Konteksti, jossa tällainen shokki tapahtuu, on vuorovaikutuksessa henkilön työuran ajankohdan kanssa, jolloin se tapahtuu, ja tapaan, jolla henkilö käsittelee kyseistä shokkia. Yhdessä niillä voi olla merkittävä vaikutus työuran kestävyteen. (De Vos ym., 2020.)

2.2.1 Kestävän työuran ominaisuudet

Newman (2011) tarjosi yleisesti tunnustetun määritelmän kestäväälle työuralle ehdottaen, että kestävällä työuralla tulisi olla kolme näkyvää ominaisuutta: *uusiutuvuus, joustavuus ja integratiivisuus*. Käsitteet joustavuudesta, uusiutuvuudesta ja integratiivisuudesta edistävät työuran kestävyttä (Tachia ym., 2022). Nämä kolme ominaisuutta yhdessä mahdollistavat tuottavan työllisyyden ja lisäävät tasapainoa työn ja muun elämän välillä koko elämän ajan (Newman, 2011). Uusiutuvuus, joustavuus ja integratiivisuus ovat erilaisia ominaisuuksia, mutta ne kaikki vastaavat monimutkaiseen maisemaan, jossa työurat kehittyvät 2000-luvulla. Ne tarjoavat uusia tapoja ajatella työuraa ja sitä, miten yksilöt arvioivat työuraansa. Jossain määrin jokainen ominaisuus ottaa huomioon verkostojen, työelämän asioiden, teknologian ja muiden ympäristövaikutusten vaikutuksen

ja merkityksen. (McDonald & Hite, 2023.) Chin, Jawahar ja Li (2022) lisäävät neljänneksi elementiksi kekseliäisyyden edistävän työuran kestävyyttä.

Uusiutuvuus tarkoittaa kykyä virkistyä, päivittää, laajentaa ja olla käytettävissä loputtomasti (Newman, 2011). Uusiutuva ulottuvuus heijastaa sitä, missä määrin työurat antavat yksilöille mahdollisuuden arvioida kykyjään uudelleen, päivittää taitojaan ja uudistaa itseään kestävän työuran ylläpitämiseksi (Tachia ym., 2022). Uusiutuvuuden tarve kuvaa jatkuvasti muuttuvaa maailmaa, yksilöiden ja yritysten on oltava jatkuvia ja joustavia oppijoita, ja valmiita muuttamaan toimintaansa olosuhteiden niin vaatiessa (Newman, 2011; Schweitzer ym., 2023; Tachia ym., 2022). Työurien uusiutuva ominaisuus ehkäisee työuupumusta ja uusiutuvat urakäytännöt tarjoavat aikaa lujittumiselle, pohdiskelulle, uudelleen ajattelulle ja uusille työkaluille. Uusiutuvuuden tarve tukee pidempää työikää ja elämän tasapainoa. (Newman, 2011.) Yksilöiden on oltava tulevaisuuteen keskittyviä ja varmistettava, että heidän uraresurssejaan kehitetään, säilytetään ja uudistetaan aktiivisesti. Toisin sanoen heidän on pyrittävä jatkuvaan kestävyteen urallaan. (Schweitzer ym., 2023.) Kaikkien uudistumismahdollisuuksien ei tarvitse olla yrityksen sisällä, vaan joskus mahdollisuuksia uudistumiskokemuksiin voi löytyä yrityksen ulkopuolella. Kestäviin työuriin tulee sisältyä uusiutumismahdollisuuksia ja aikoja, jolloin työntekijät pysähtyvät hetkeksi elvyttääkseen itseään. (Newman, 2011.)

Joustavuus tarkoittaa helposti muotoiltua ja muokattavaa, mukautuvaa, ketterää ja muutoskykyistä. Se on välttämätön ominaisuus työuran kestävyuden takaamiseksi. (Newman, 2011.) Joustavuusulottuvuus ilmaisee joustavan, mukautuvan asenteen omaamista, jonka avulla yksilöt voivat jatkuvasti oppia uutta, etsiä uusia mahdollisuuksia ja pysyä avoimina uusille mahdollisuuksille (Tachia ym., 2022). Työelämän vaihtuvat tarpeet edellyttävät joustavuutta ja joustavaa osaamista (TTL, 2020). Elinikäinen oppiminen ja yksilöllinen pyrkimys saada lisää pääomaa voidaan yhdistää ja nähdä yhtenä yksilöllisenä strategiana kestävän työuran saavuttamiseksi (Latzke, Schneidhofer, Pernkopf, Rohr & Mayarhofer, 2015). Joustavuuteen liittyy keskeisesti sopeutumiskyky, joka luo joustavuutta koko työuran ajan (Newman, 2011). Urasopeutumiskyky auttaa urakehityksessä ja kestävän työuran luomisessa. Urasopeutumiskykyresurssit helpottavat jatkuvaa uusien uramahdollisuuksien kartoittamista, verkostoitumista oikeiden ihmisten kanssa ja panostamista olennaisen tiedon keräämiseen. Sopeutumisvalmiutta ja sopeutumisresursseja parantamalla voidaan vaikuttaa positiivisesti työuran kestävyuden indikaattoreihin: terveyteen, onnellisuuteen, ja tuottavuuteen. (Talluri ym., 2022.) Oppimistilassa olemista on ehdotettu urakompetensiksi, jonka avulla ihmiset oppivat kehittämään itseään ja ympäristöään sekä esittämään työuraansa ja elämänsä työn ulkopuolella tavalla, joka mahdollistaa työuran kestävyuden (Heslin ym., 2020).

Työurien on oltava joustavia ja mukautuvia (Newman, 2011). Joustavuus liittyy häiriöihin, haasteisiin ja muutoksiin, jotka voivat vaikuttaa työuraan haitallisesti. Se vahvistaa kykyä toipua häiriöistä, haasteista ja muutoksista, jotka johtavat pitkäikäisyyteen ja siten kestäväan työuraan. (McDonald & Hite, 2018.) Yksilöiden ja yritysten on oltava jatkuvia ja joustavia oppijoita sekä valmiita kehittämään olosuhteiden niin vaatiessa, sillä iso osa siitä mitä nyt tiedetään, on

vanhentunut jo muutaman vuoden kuluttua. Joustavuus tarkoittaa helposti muotoiltavaa ja uudelleen muotoiltua, mukautuvaa, ketterää ja muutoskykyistä. (Newman, 2011.) Dynaamisella ja jatkuvasti muuttuvalla maailmalla on tärkeitä vaikutuksia työntekijöiden kestäväan työhönsä (Van Dam ym., 2015, 190). Tiedetään, että asiat eivät ole samanlaisia ensi vuonna kuin ne olivat viime vuonna, mutta ei tiedetä, miten ne tulevat olemaan erilaisia. Joustavuus, mukautuvuus ja jatkuva oppiminen nähdään vastauksena ja ennakoituna muutokseen. (Newman, 2011.)

Joustavuus ja sopeutumiskyky vaativat jatkuvaa oppimista. Tämä viittaa siihen, että ihmisten pitää altistua ja altistaa itsensä erilaisille ihmisille, joilla on erilaisia taitoja, säilyttääkseen omansa mielensä ketteränä ja kehittyvänä. Se merkitsee työhönsä kestävyttä ja kykyä huolehtia omasta tulevaisuudestaan. Se merkitsee sellaisen työhönsä rakentamista, jota ohjaavat yksilön omat arvot ja tyytyväisyyden lähteet eikä organisaatorakenne, joka mukautuu muuttuviin olosuhteisiin. Se tarkoittaa työhönsä, jotka koostuvat tämän päivän valinnoista ja jotka pitävät auki mahdollisimman monta tulevaisuuden vaihtoehtoa. Se tarkoittaa urakoitiluja, taipumusta riskinottoon ja kykyä toipua epäonnistumisista. Menestyneet yritykset ovat nykyään joustavia, samoin kuin niiden työntekijät. (Newman, 2011.) Koska muutos on luontaista sekä ympäristölle että ihmiselle, työntekijöiden on jatkuvasti harjoitettava mukautuvaa, tavoitteellista ja ennakoivaa käyttäytymistä saavuttaakseen tehokkaan sopeutumisen ja turvatakseen työhönsä kestävyuden (Van Dam ym., 2015, 200).

Integratiivisuus merkitsee täydellisyyttä, kokonaisuutta, arvojen ja toimintojen välistä johdonmukaisuutta sekä yhteneväisyyttä (Newman, 2011). Integratiivinen ulottuvuus kuvaa sitä, missä määrin työntekijät voivat kriittisesti arvioida, integroida ja omaksua nykyisessä työhönsä hankittua erilaista tietoa ja osaamista kehittääkseen edelleen työhönsä (Tachia ym., 2022). Kestävän työhönsä on sisällettävä mahdollisuuksia eri elämäntilanteiden ja kokemusten integroitumiseen, jotka johtavat kokonaisuuteen ja merkityksellisyyteen. Integraation on kuvattu olevan merkityksellinen erityisesti myöhemmissä työhönsä vaiheissa. Yhtenäisyydestä ja integraatiosta tulee merkitys, jota erityisesti vanhemmat työntekijät etsivät. Kestävä työhönsä houkuttelee iäkkäämmät työntekijät elämäntilanteeseensa sopivilla tavoilla, rakentaen ja hyödyntäen heidän integraatiotarpeensa. Vanhempien työntekijöiden tarpeet voidaan tyydyttää ja heidän viisautensa kanavoida organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen sijaan, että yhdistettäisiin monia elämän ja työhönsä säikeitä, toinen strategia on keskittyä iäkkäiden työntekijöiden tiettyyn taitoon, joka täyttää heidän tarpeensa saavuttaa merkityksen ja tarkoituksen tunne. (Newman, 2011.)

Valcour (2015) ehdotti, että kestäväällä työhönsällä on neljä ensisijaista ominaisuutta: *työhönsä sovittaminen yksilön vahvuuksien, kiinnostuksen kohteiden ja arvojen kanssa, jatkuva oppiminen ja uudistuminen, turvallisuus työllistettävyyden kautta ja työhönsä yhteensopivuus muun elämän kanssa*. Kestävissä työhönsä on keskeistä, että tehdään työhönsä, joka hyödyttää työntekijän taitoja täysimääräisesti ja haastaa heidät kehittämään uusia taitoja. Työhönsä tulee olla myös kiinnostavaa ja merkitsevää työntekijöille, mikä lisää heidän sitoutumistaan, suorituskykyään ja tyytyväisyyttään. Työntekijöillä pitää olla mahdollisuuksia oppia ja kehittyä, sillä

oppiminen ja kehittyminen lisäävät heidän arvoaan ja markkinoitavuuttaan sisäisillä ja ulkoisilla työmarkkinoilla. Työllistymiskykyä voidaan lisätä rakentamalla ja ylläpitämällä suhteita muihin, jotka voivat olla uravaihtoehtojen- ja mahdollisuuksien lähteitä. Työn ja muun elämän integroiminen ja samanaikainen hallinta ylläpitävät sitoutumista molemmilla elämän osa-alueilla. (Valcour, 2015.)

McDonald ja Hite (2018) ehdottivat kestäväälle työuralle neljää keskeistä ominaisuutta: *pitkäikäisyys, joustavuus, keskinäinen riippuvuus ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus*. Pitkäikäisyys liittyy epävarmoihin työpaikkoihin ja taloudellisiin olosuhteisiin, työpaikkojen muutokseen ja katoamiseen teknologisen kehityksen seurauksena sekä työn tehostamisesta seuranneisiin burnoutteihin. Se keskittyy työuran pitkäikäisyyteen, eikä niinkään työn, ammatin tai organisaation pitkäikäisyyteen. Pitkäikäisyys vahvistaa halua ja tarvetta työskennellä pidempään. Keskinäinen riippuvuus liittyy työn ja perheen yhdistämiseen, työn tehostamiseen ja siihen, kuinka globaalit taloudelliset ja yhteiskunnalliset voimat vaikuttavat yksilön uraan. Keskinäinen riippuvuus tunnustaa tietoisuuden ja valppauden tarpeen työuraan vaikuttavista kontekstuaalisista tekijöistä ja ymmärtää useiden elementtien, kuten työn ja kodin, yhdistämisen tärkeyden työuran kestävyuden kannalta. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus liittyy epätasa-arvoon työpaikoilla ja työuralla, kuten epävarmoihin työsuhteisiin ja kasvaviin tuloeroihin. Se korostaa ihmisarvoista työtä kaikille, vahvistaa tarvetta osallistavampaan yhteiskunta- ja organisaatiokulttuureihin ja luo mahdollisuuksia rikkaaseen elämään. (McDonald & Hite, 2018.)

2.2.2 Kestävän työuran indikaattorit

De Vos kollegoineen (2020) ehdottivat kestäväen työuran käsitteellistä mallia, joka ehdottaa kolmea kestäväen työuran indikaattoriryhmää, jotka ovat *terveys, onnellisuus ja tuottavuus*. Kestävässä urakehityksessä pyritään terveeseen, onnelliseen ja tuottavaan työuraan (Schweitzer ym., 2023). Terveys käsittelee sekä fyysistä että psyykkistä hyvinvointia ja liittyy siihen, miten työura kehittyy ja sopeutuu henkisiin ja fyysisiin kykyihin. Onnellisuus liittyy työuran dynaamiseen sopivuuteen omiin uratarpeisiin ja tavoitteisiin sekä arvoihin, kuten henkilökohtaiseen kasvuun tai työn ja yksityiselämän tasapainoon. Tuottavuus edellyttää hyvää suoriutumista nykyisissä työtehtävissä sekä mahdollisuuksia urakehitykseen ja korkeaa työllistettävyyttä. Ajatus dynaamisesta henkilöurasta terveyden, onnellisuuden ja tuottavuuden näkökulmasta on olennainen osa kestäväen työuraa. Terveys, onnellisuus ja tuottavuus nähdään yksilöllisen hyvinvoinnin avaintekijöinä, mutta ne muodostavat myös tärkeimmät rakennuspalikat perheen, työorganisaation ja koko yhteiskunnan hyvinvoinnille. (De Vos ym., 2020.)

Onnellisuuden, terveyden ja tuottavuuden merkitykset vaihtelevat yksilöiden välillä ja jopa yksilöiden sisällä ajan kuluessa. Jokainen voi käsittää onnellisuuden, terveyden ja tuottavuuden eri tavalla henkilökohtaisten kokemusten ja olosuhteiden perusteella. Jotkut saattavat esimerkiksi saada onnellisuutta kollektiiviin kuulumisesta ja kyvystä viettää aikaa perheen kanssa, kun taas toiset voivat saada onnellisuutta älyllisistä saavutuksista jopa sosiaalisen elämänsä kustannuksella. Vaihtoehtoisesti voi olla suuria eroja käsityksissä terveydestä ja

tuottavuudesta esimerkiksi kroonisesta sairaudesta kärsivän yksilön ja hänen työkykyisen ikäisensä välillä. Myös ihmisen elämänolosuhteet voivat muuttua työuran aikana niin, että onnellisuus, terveys ja tuottavuus ovat hyvin erilaisia eri aikoina. Ne ovat dynaamisia ja muuttuvia kohteita, jotka muuttuvat, kun yksilö kokee erilaisia asioita ja konteksti muuttuu. Yksilön oman onnellisuuden, terveyden ja tuottavuuden priorisoimiseksi on välttämätöntä, että yksilö ensin ymmärtää, mitä ne merkitsevät hänelle. (Schweitzer ym., 2023.)

Terveys sisältää sekä fyysisen että henkisen terveyden ja ne ovat molemmat tärkeitä työuran kestävyysindikaattoreita. Töiden fyysiset vaatimukset eivät välttämättä vaikuta työuran alkuvuosina, mutta niiden vaikutukset yksilön fyysiseen kuntoon voivat ilmetä ikääntyessä. Fyysiset vaatimukset voi olla vaikeampi saavuttaa, mikäli työuralla on tehty vähemmän töitä näiden rasitteiden ennaltaehkäisemiseksi. Esimerkiksi työuran alussa ei ole kiinnitetty huomiota nostotekniikkaan, ja tämän vuoksi selkäongelmat alkavat tietyn ajan kuluttua. Sama pätee henkisten vaatimusten vaikutuksiin, jotka saattavat tulla ilmi vasta tietyssä vaiheessa työuraa. Esimerkiksi ikääntymisen tai kasvavien työvaatimusten takia työntekijä ei enää kykene selviytymään stressaavasta työstä ja joutuu vähentämään työmäärää työuupumuksen vuoksi. Sekä fyysinen että henkinen terveys ovat siten tärkeitä työuran kestävyysindikaattoreita. (De Vos ym., 2020.)

Onnellisuudella tarkoitetaan subjektiivisia elementtejä, jotka koskevat menestymisen tai tyytyväisyyden tunnetta työuraansa, mutta katsottuna laajemmasta elämännäkökulmasta. Onnellisuus on monille ihmisille tärkeä tavoite. Onnellisuus koskee työuran dynaamista sopivuutta arvoihin, uratavoitteisiin tai tarpeisiin, jotka liittyvät työ- ja perhe-elämän tasapainoon tai henkilökohtaiseen kasvuun, jotka voidaan kuvata esimerkiksi subjektiivisen uramenestyksen tai uratyytyväisyyden mittareilla. Koska nämä tarpeet ja siten se, mikä edistää työuran menestymisen tai tyytyväisyyden tunteita, todennäköisesti vaihtelee työuran aikana, myöskään tätä kestävä työuran näkökohtaa ei voida täysin ymmärtää, kun otetaan vain tilannekuva tietyssä ajassa. Esimerkiksi haastava työ ja työuralla eteneminen voivat olla tärkeitä tietyssä elämänvaiheessa, mutta tämä saattaa muuttua ajan myötä, jolloin muiden tarpeiden täyttäminen on tärkeämpää, jotta yksilö tuntee olevansa tyytyväinen työuraansa. (De Vos ym., 2020.)

Tuottavuus tarkoittaa vahvaa suorituskkyä nykyisessä työssä ja korkeaa työllistettävyyttä ja urapotentialia tulevaisuudessa tai muissa työpaikoissa. Tuottavuus viittaa siten työuran dynaamiseen yhteensopivuuteen organisaation inhimillisen pääoman tarpeiden kanssa. Se sisältää myös sitoutumisen, joka on olennainen organisaatioiden pitkän aikavälin suorituskkyille. Esimerkiksi työuransa alussa oleville työntekijöille on olennaista omaksua taidot, jotka muodostavat vahvan pohjan työllisyyden vahvistamiseksi ja korkean suoritustason saavuttamiseksi uudessa työympäristössä. Ikääntyneiden työntekijöiden haasteena saattaa olla tiettyjen käyttäytymismallien ja uusien taitojen oppiminen, jotta he pysyvät digitalisaation aiheuttamien nopeasti muuttuvien työvaatimusten tahdissa. Toisin sanoen pätevyydet, jotka tekevät ihmisestä houkuttelevan työntekijän ja parantavat suorituskkyä lyhyellä aikavälillä, eivät automaattisesti takaa suorituskkyä tulevaisuudessa tai erilaisissa työtehtävissä. Henkilöt, jotka

menestyvät tietyllä hetkellä työurallaan, eivät voi automaattisesti olettaa, että näin tulee jatkumaan myös tulevaisuudessa, jos vaatimukset muuttuvat. (De Vos ym., 2020.)

Nämä kolme kestävän työuran indikaattoria ovat yhtä tärkeitä työntekijälle kuin organisaatiolle ja laajemmallekin kontekstille. Näin ollen ajatus dynaamisesta henkilö-ura-sovituksesta terveyden, onnellisuuden ja tuottavuuden kannalta on kestävän työuran ytimessä. (De Vos ym., 2020.) Työurat muuttuvat kestävämmiksi, kun ne menettävät merkityksensä, mikä näkyy onnellisuuden, terveyden ja tuottavuuden heikkenemisenä (Schweitzer ym., 2023). Kestävän työuran indikaattoreita ei pidä tarkastella erillään, koska ne liittyvät toisiinsa ja kuvaavat yhdessä työuran kestävyttä. De Vos kollegoineen (2020) suosittelevat tutkijoita ottamaan huomioon kaikki kolme indikaattorityyppiä kestävästä työuraa tutkiessaan, sillä terveyttä, onnellisuutta ja tuottavuutta tulisi tutkia rinnakkain, jotta voidaan tutkia työuran kestävyttä kokonaisuudessaan. (De Vos ym., 2020.)

2.2.3 Kestävän työuran ulottuvuudet

Jotta voidaan ymmärtää, mikä tekee työurasta kestävän, on erotettu kolme keskeistä ulottuvuutta, joiden avulla voidaan analysoida työuran kestävyttä. Näitä ulottuvuuksia ovat: *yksilö, konteksti ja aika*. (De Vos ym., 2020.) Kestävän työuran konstruktio on moniulotteinen ja siinä on otettava huomioon samanaikaisesti yksilö, konteksti ja ajan myötä tapahtuva kehitys sekä näiden ulottuvuuksien välinen dynaamisuus. Yksilön, kontekstin ja ajan ulottuvuuksia ei siten voida tutkia erikseen ja siksi kestävästä työurasta koskevassa teoreettisessa ja empiirisessä työssä tulisi ottaa integroiva ja dynaaminen näkökulma. (Van der Heijden ym., 2020.)

Ensinnäkin yksilö on keskeinen toimija kestävän työuran määrittelyssä. Siksi on tärkeää ymmärtää, miten yksilöt toiminnallaan ja kokemuksillaan antamallaan tulkinnoilla vaikuttavat työuransa kestävyteen. Toiseksi työuraan vaikuttavat kontekstit, joissa ne kehittyvät. Konteksteja ovat esimerkiksi työkonteksti, mutta myös muut kontekstit, kuten yksityiselämän konteksti, ammattiala, johon henkilö kuuluu, laajempi työmarkkinakonteksti sekä yhteiskunta ja kulttuuri. Tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää, kuinka yksilöt käsittelevät mahdollisuuksia ja rajoitteita näissä eri kontekstissa ja mukana olevien sidosryhmien kanssa. Kolmanneksi työurat kehittyvät ajan kuluessa, jonka vuoksi on tärkeää pohtia, miten työura olisi kestävä koko sen elinkaaren ajan. Tällöin otetaan huomioon sekä yksilössä tapahtuvat muutokset että kontekstin eri kerrosten muutokset. (De Vos ym., 2020.) Seuraavaksi käsitellään näitä kolmea ulottuvuutta tarkemmin.

Yksilökeskeinen lähestymistapa on yksi kestävän työuran ulottuvuuksista. Nykypäivän työuraa koskeva kirjallisuus käsittelee työuraa tyypillisesti yksilön näkökulmasta (De Vos ym., 2020; Sullivan & Baruch, 2009) ja yksilöllä nähdään olevan ensisijainen vastuu työurastaan (Kuijpers ym., 2006; Retkowsky ym., 2022; Van der Heijden ym., 2020). Yksilöt ovat yhä enemmän vastuussa omasta työmarkkinoille pääsytään ja siellä pysymisestä sekä oman työuransa johtamisesta. Systemisesti kestävän työuran teoria olettaa, että yksilö on päätoimija ja on

aktiivinen työuransa hallinnassa. (Müller & Scheffer, 2022.) Kestävän työuran rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi yksilön on aika ajoin pohdittava mitä kestävä työura hänelle merkitsee ja millaisiin toimiin hän voi ryhtyä sen saavuttamiseksi. Tietoinen työuran kestävyuden rakentaminen korostaa yksilöiden tarvetta pysyä valppaina ja proaktiivisina työuransa kestävyuden luomisessa ja ylläpitämisessä ajan mittaan. (Schweitzer ym., 2023.) Henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ja yksilön käyttäytymisellä on nähty olevan merkittävä rooli urakehityksessä (Müller ym., 2022).

Yksilöllä, joka on työuran keskeinen toimija ja omistaja, on suuri vaikutus uransa kestävyteen proaktiivisuuden ja hallinnan kautta. Tyydyttävä ja kestävä työura edellyttää työntekijöiltä mukautuvaa ja proaktiivista käyttäytymistä. (Van Dam ym., 2015, 190.) Yksilö voi tehdä valintoja omien etujen mukaisesti, ryhtyä toimiin saadakseen ylennyksen tai olla aloitteellinen kouluttautumaan lisää. Yksilöllä on suuri vaikutus työuransa kestävyteen myös sopeutumalla ja reagoimalla työuran tapahtumiin ja muutoksiin. Yksilö voi esimerkiksi reagoida digitalisaation aiheuttamaan muuttuvaan työn sisältöön tai alentaa tavoitteita työssä, jotta perheelle jää enemmän aikaa. Työuralla tapahtuvat muutokset edellyttävät toimintaa, mutta toiminta voi vaihdella erittäin ennakoivasta toiminnasta erittäin reaktiiviseen tilanteeseen sopeutumiseen, joka ei ole henkilön hallinnassa. (De Vos ym., 2020.) Kestävän työuran rakentaminen edellyttää proaktiivista ja reaktiivista toimintaa (Van der Heijden ym., 2020).

Uravalinnat, jotka tehdään ottaen huomioon henkilökohtaiset ja kontekstuaaliset tarpeet ja mahdollisuudet, edistävät todennäköisimmin kestävää työuraa. Toimijuuden ja merkityksen näkökulmasta katsottuna ihmisen urakompetenssit ja urasopeutumiskyky ovat tärkeitä kestäväen työuran analysoinnissa. Yhdessä urakompetenssit ja urasopeutumiskyky ovat tärkeitä rakennuspalikoita analysoitaessa työuran kestävyttä yksilö keskeisenä toimijana. (De Vos ym., 2020.) Työuran kestävyttä etsivien yksilöiden tulisi osallistua menneisyyden hahmoteluun, tulevaisuuden visioimiseen ja nykyhetkeen sopeutumiseen. Tämä antaa heille mahdollisuuden arvioida työuransa tämänhetkistä tilaa, kyseenalaistaa nykyisen käyttäytymisensä ja kehityskulkunsa kestävyttä sekä mukauttaa toimintaansa sen mukaan, minne he ovat menossa ja missä he lopulta haluaisivat olla. Tästä näkökulmasta katsottuna työuran kestävyys on yksilön aktiivisen pohdinnan, kehystyksen, visioiden ja sopeutumisen tulos. (Schweitzer ym., 2023.)

Kontekstiulottuvuus eli systeeminen lähestymistapa on toinen kestäväen työuran ulottuvuuksista. Työuraa ei voida ymmärtää ottamatta huomioon kontekstia, jossa työurat kehittyvät. (De Vos ym., 2020.) Kontekstiulottuvuus ottaa huomioon yksilöllisen vuorovaikutuksen muiden kanssa sosiaalisissa tiloissa (Müller & Scheffer, 2022). Kestävän työuran kokonaisvaltainen tarkastelu edellyttää muiden ryhmien, kuten perheen, mukaan ottamista (Latzke ym., 2015, 62). Kontekstiulottuvuudessa on kyse siitä, kuinka yksilön sosiaaliset sidosryhmät, kuten työnantajat, työkaverit ja omaiset voivat auttaa suojelemaan ja edistämään kestävää työuraa koko sen elinkaaren ajan. Jokaisen yksilön työura liittyy luonnostaan muihin sidosryhmiin ja konteksteihin, ja sillä on vaikutusta muihin sidosryhmiin ja konteksteihin. (De Vos ym., 2020.) Kestävä työura on tulosta yksittäisen toimijan, muiden toimijoiden, kuten organisaation, urakentän itsensä ja

muiden alan ulkopuolisten sidosryhmien tasapainoista intresseistä (Latzke ym., 2015, 62). Kestävän työuran kirjallisuuden vahvuus on juuri ihmisten työuran kannalta tärkeän kontekstin tunnistaminen. Vaikka yksittäinen toimija on tärkeä, kontekstin vaihtelevat kerrokset, kuten koti, organisaatio, työryhmä, yhteisö ja yhteiskunta otetaan huomioon työuran ymmärtämisessä ja tutkimisessa. (McDonald & Hite, 2023.)

Kun organisaatiot toimivat yhä arvaamattomammassa olosuhteissa, tapa, jolla ne käsittelevät työntekijöidensä työuraa, voi vaikuttaa merkittävästi työuran kestävyteen. Esimerkiksi kun ulkopuolisen rekrytoinnin korostaminen vie työntekijöiltä mahdollisuudet urakehitykseen. Sekä organisaatioihin että yksilöihin vaikuttaa myös ammattisektori, jossa ne toimivat, sillä teknologian muutoksilla, kuten digitalisaatiolla, voi olla suurempi vaikutus työuran kestävyteen tietyillä aloilla. Yhdessä nämä seuraukset voivat haastaa monien työntekijöiden työuran kestävyden. Kansallisella tasolla esimerkiksi se, missä määrin työntekijät ja työnantajat neuvottelevat palkoista ja muista työn ehdoista vaihtelee maittain. Lopuksi yksityiselämän konteksti vaikuttaa työuran kestävyteen. Esimerkiksi kaksituloisissa perheissä puoliso tai elämänkumppani on tärkeä henkilön työuran sidosryhmä, joka vaikuttaa henkilön urapäätöksiin. Myös lapset, vanhemmat ja ystävät voivat vaikuttaa yksilön työuran kestävyteen antamansa tuen kautta, jolla he vaikuttavat yksilön urapäätöksentekoon. Kontekstista sekä sen kehityksestä tai muutoksista johtuvien mahdollisuuksien, tarpeiden, rajoitusten, haasteiden ja dilemموjen käsitteleminen on helpompaa, jos henkilö huomioi sekä henkilökohtaiset että kontekstuaaliset tarpeet. (De Vos ym., 2020.) Kestävän työuran luomiseen vaikuttavat siten monet sidosryhmät ja sosiaalisten kontekstien ja yksilön välinen vuorovaikutus (Müller ym., 2022).

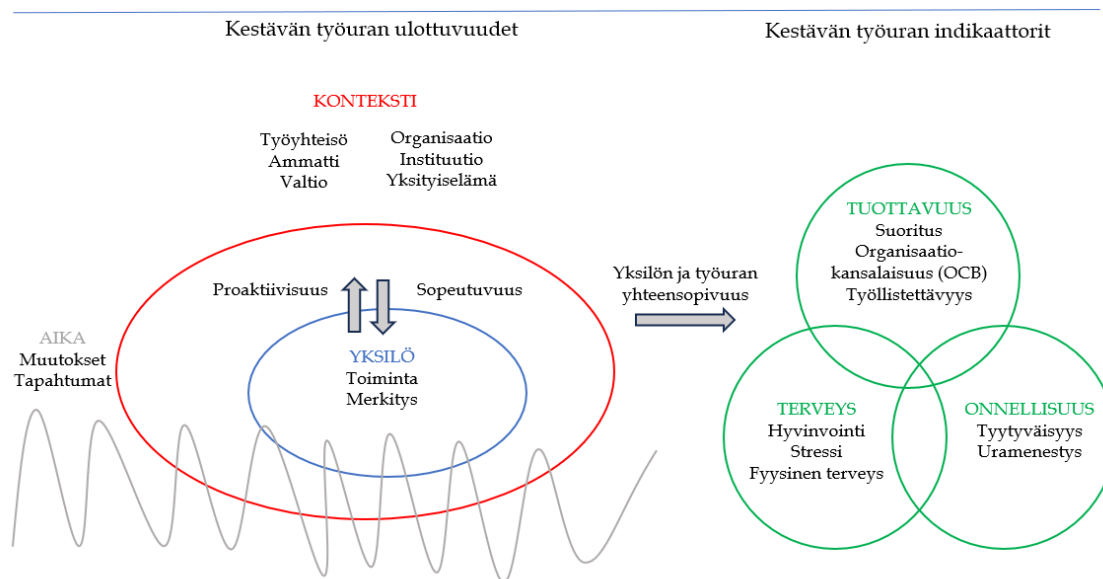
Aikaulottuvuus eli dynaaminen perspektiivi on kolmas kestävä työuran ulottuvuuksista. Staattisen hetkellisen näkemyksen sijaan kestävä työuran näkökulma kuvaa sitä, kuinka työasemat ja -kokemukset kehittyvät tai pysyvät vakaina ajan myötä. (De Vos ym., 2020.) Kestävää työuraa on tarpeen tarkastella eri aikaväleillä, eli lyhyin ja pitkin aikaväleillä. Kun pohditaan ajan roolia työuran kestävydessä, on tärkeää pohtia, miten lyhyen ja pitkän aikavälin dynamiikka voivat vuorovaikutuksessa muodostaa henkilön työuran kokonaiskestävyyden. (Van der Heijden ym., 2020.) Vaikka joillakin urakokemuksilla voi olla välitön vaikutus yksilön työuran kestävyteen, joidenkin tapahtumien, valintojen tai toimimattomuuden vaikutus saattaa näkyä vasta pidemmän ajan kuluttua. Esimerkiksi se, että ei kehitä osaamistaan ja osallistu koulutuksiin saattaa muodostua tuottavuudelle vaaraksi vasta sillä hetkellä, kun nykyinen työ irtisanotaan. Tai esimerkiksi työuran alussa saatu ylennys saattaa johtaa henkilökohtaiseen menestymiseen työuralla lyhyellä aikavälillä, mutta kestävä työuran näkökulmasta tulisi huomioida myös ylennyksen mahdollisesti pidemmällä aikavälillä aiheuttamat negatiiviset vaikutukset kestäväan työuraan, kuten stressi, väsymys ja mahdollisuudet työn ja muun elämän yhdistämiseen. Kestävyys työuralla ei siten ole pysyvä ominaisuus, sillä henkilön työura saattaa olla kestävämpi työuran alkuvuosina, mutta muuttua vähemmän kestäväksi ajan myötä. Näin voi käydä esimerkiksi, jos työntekijä työskentelee liian paljon oman terveytensä kustannuksella ja ajautuu burnouttiin. (De Vos ym., 2020.)

Työuran kestävyys on prosessi. Se ei ole staattinen, lineaarinen ja ennustettavissa oleva prosessi, vaan se on alttiina jatkuville sykleille ja erilaisille kokemuksille. Kestävä työura olettaa pitkän aikavälin näkökulman. (Müller & Scheffer, 2022.) Koska työura on dynaaminen tapahtumien ja päätösten kiertokulku, se liikkuu ajassa ja tilassa koko elinkaaren ajan kehittyen henkilökohtaisten prioriteettien, ammatillisten tavoitteiden, uratavoitteiden, työmarkkinoiden tarjoamien mahdollisuuksien sekä perhe- ja yksityiselämän tarpeiden ja vaatimusten kanssa (Manuti ym., 2022). Kestävä työura ei ole lopputila, vaan ominaisuus tai parametri, joka kuvaa työuraa sen kehittyessä ajan myötä. Kestävän työuran henkilökohtaiset ja kontekstuaaliset perustat muuttuvat ajan myötä. (De Vos ym., 2020; Schweitzer ym., 2023.) Työura voi myös muuttua kestävämmäksi ajan myötä, esimerkiksi kun työntekijä kehittää uusia taitoja ja työllistettävyyden parantaminen johtaa työuralla etenemiseen. Työura ei rajoitu lineaariseen sarjaan keskeytymättömiä työtehtäviä, vaan se voi sisältää vaihtelevia muutoksia työpaikkojen, organisaatioiden, ammattien ja työllisyystilanteiden välillä. Kestävä työura on siten syklinen, itsesäätelvä prosessi, jonka kannalta kaikenlaisten resurssien rakentaminen, parantaminen, suojeleminen ja säilyttäminen on äärimmäisen tärkeää. (De Vos ym., 2020.)

Lyhyenä yhteenvedona kestävästä työurasta voidaan tiivistää, että kestävä työura on nouseva käsite, joka edustaa houkuttelevaa ja elinkelpoista tulevaisuutta ja hyödyttää laajasti niin yksilöitä, organisaatioita kuin yhteiskuntaa (Lawrence ym., 2015, 444; Newman, 2011; Tachia, Jawahar & Li, 2022). Kestävän työuran kokonaisuus ei ole yksiselitteinen, mutta sitä voidaan lähestyä tarkastelemalla kolmea kestävästä työuran teoriaa: kestävästä työuran ominaisuuksia, indikaattoreita ja ulottuvuuksia. Kestävän työuran ominaisuudet: uusiutuvuus, joustavuus ja integratiivisuus edistävät työuran kestävyttä ja mahdollistavat tuottavan työllisyyden sekä lisäävät tasapainoa työn ja muun elämän välillä (Newman, 2011). Kestävän työuran ominaisuuksina on nostettu esiin myös Valcourin (2015) sekä McDonaladin ja Hiten (2018) esittämät teoriat kestävästä työuran ominaisuuksista. Kestävän työuran ulottuvuudet: yksilö, konteksti ja aika auttavat ymmärtämään, mikä tekee työurasta kestävästä, ja niiden avulla voidaan analysoida työuran kestävyttä. Kestävän työuran indikaattorit: terveys, onnellisuus ja tuottavuus kuvaavat sitä, kuinka kestävässä urakehityksessä pyritään terveeseen, onnelliseen ja tuottavaan työuraan. (De Vos ym., 2020.)

Kuviossa 1 on mukailtuna De Vosin ja kollegoiden (2020, 44) esittämä kestävästä työuran prosessimalli, joka kokoaa yhteen ajatuksen kestävästä työurasta sekä kestävästä työuran indikaattoreista ja ulottuvuuksista. Kestävän työuran prosessimallissa yksilö on keskeinen uratoimija, jolla on suuri vaikutus työuransa kestävyteen proaktiivisuuden ja kontrollin kautta, mutta myös sopeutumalla ja reagoimalla uratapahtumiin ja muutoksiin. Yksilön lisäksi prosessimallissa on kuvattu kaksi muuta kestävästä työuran ulottuvuutta: konteksti ja aika, jotka ovat tärkeitä tekijöitä kestävästä työuran rakentumisessa. Kestävän työuran indikaattorit: terveys, onnellisuus ja tuottavuus nähdään prosessimallissa tärkeinä yksilöllisen hyvinvoinnin tekijöinä. Keskeistä prosessimallissa on yksilön ja työuran yhteensopivuus. (De Vos ym., 2020.)

KESTÄVÄN TYÖURAN PROSESSIMALLI



KUVIO 1 Kestävän työuran prosessimalli (mukaiillen De Vos ym., 2020, 44)

2.2.4 Yksilön näkökulma

Kestävää työuraa voidaan tarkastella yksilön, organisaation tai yhteiskunnan tasolla (McDonald & Hite, 2018). Tässä tutkimuksessa kestävää työuraa tarkastellaan yksilön tasolla ja keskitytään yksilön näkökulmaan kestävästä työurasta. Kestävä työura pyrkii luomaan tai palauttamaan tasapainon yhteiskunnan, organisaation ja työntekijän tavoitteiden, etujen, arvojen ja odotusten välillä (Van Dam ym., 2015, 200). Sekä työntekijän, organisaation että yhteiskunnan tulisi pyrkiä säilyttämään tasapaino, koska se on kestävä työuran edellytys (Van Dam ym., 2015, 201). Jotta työurat olisivat kestäviä, niiden tulee täyttää sekä työnantajien että yksilöiden tarpeet. Jos organisaatio ei menesty, ei myöskään kestävien työurien rakentaminen ole vahvalla pohjalla. (Lawrence ym., 2015, 445.)

Yhteiskunnan tasolla eli makrotasolla kestävä työuran saavuttamista tarkastellaan ottaen huomioon laajempi sosiaalinen konteksti, kuten valtion lakien vaikutukset (Müller ym., 2022). Yhteiskunnat voivat tukea kestävä työuraa suunnittelemalla lainsäädäntöä, joka tukee henkilöstöresursseja ja käsittelee tällöin oikeudenmukaisuuden kysymyksiä (McDonald & Hite, 2018). Pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa yhteiskunnalla on laaja rooli työn ja muun elämän yhdistämisen mahdollistamisessa. Suomessa sekä muissa pohjoismaissa työn ja muun elämän yhdistämistä tuetaan yhteiskunnan tasolla esimerkiksi perhepäälainsäädännöllä sekä julkisilla palveluilla, kuten päivähoitolla ja maksuttomalla perusopetuksella. (Lammi-Taskula & Karvonen, 2014; Toppinen-Tanner, Bergbom, Friman, Ropponen, Toivanen, Uusitalo, Wallin & Vanhala, 2016.)

Koska Suomessa yhteiskunnalla on laaja rooli työn ja muun elämän yhteensovittamisen osalta, organisaatiotasolla keskeisiä keinoja tämän saavuttamiseksi ovat erilaiset työaikajärjestelyt ja yksilölliset joustot, jotka otetaan huomioon työntekijöiden tarpeiden mukaisesti (Toppinen-Tanner ym., 2016).

Organisaation tasolla eli meso-tasolla kestävä työuran saavuttamista tarkastellaan ottaen huomioon organisaatioympäristö ja sen vaikutukset yksilön terveyteen. Organisaatiotasolla tarkastelussa ovat esimerkiksi organisaation politiikat ja käytännöt, johtamistyyli ja monimuotoisuuden tuki. (Müller ym., 2022.) Organisaatiot voivat omalta osaltaan mahdollistaa työn ja perheen yhdistämisen, taata perustarpeet, kuten riittävän työterveyshuollon ja palkan sekä tehostaa työtä. Organisaatiot voivat myös tarjota tasapuolisesti mahdollisuuksia urakehitykseen ja tarjota koulutusta ja taitojen kehittämistä kestävyuden parantamiseksi. Näillä keinoin organisaatiot voivat osaltaan mahdollistaa pitkäikäisen työuran, tunnistaa työn, kodin ja yhteisön keskinäisen riippuvuuden ja käsitellä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kysymyksiä. (McDonald & Hite, 2018.)

Mikrotasolla eli yksilötasolla kestävä työuran saavuttamista tarkastellaan ottaen huomioon muuttajat, jotka liittyvät elämäntapaan, toimintakykyyn, henkilökohtaisiin kokemuksiin ja muihin yksilöille ominaisiin piirteisiin (Müller ym., 2022). Yksilöt voivat ennakoivasti hallita omaa työuraansa ja huolehtia sekä itsestä että työuran kehityksessä. Nämä voivat johtaa pitkäikäisyyteen, joustavuuteen, onnellisuuteen niin työssä, kotona kuin muussakin elämässä sekä parempaan oikeudenmukaisuuteen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tunteeseen. (McDonald & Hite, 2018.) Tässä tutkimuksessa kestävä työuraa tarkastellaan yksilön näkökulmasta, keskittyen yksilön näkemyksiin, toiveisiin, odotuksiin ja mahdollisuuksiin kestävä työuran rakentamisessa.

Yksilöllinen näkökulma työuran kestävyteen sisältää omien tarpeiden tyydyttämisen nykyhetkessä vaarantamatta kykyä vastata tuleviin tarpeisiin. Kestävä työuraa voidaan lähestyä yksilön näkökulmasta katsoen yksilö keskeisenä uratoimijana. (De Vos ym., 2020.) Uuden työuran tunnusmerkit, kuten yksittäinen agentuuri, kasvavat selvästi nykypäivän työmarkkinoilla (Akkermans & Kubasch, 2017). Toisin kuin aikaisemmat sukupolvet, nykypäivän työntekijät ovat vastuussa omasta työurastaan, eivätkä he voi enää luottaa elinikäiseen työsuhteeseen yhdessä organisaatiossa (Kuijpers ym., 2006). Työntekijä on se, joka ohjaa omaa työuraansa haluamaansa suuntaan ja hänen on huolehdittava siitä, että se pysyy linjassa työmarkkinoiden vaatimusten kanssa sekä hänen omien fyysisten ja psyykkisten tarpeiden kanssa. Talouden, organisaation ja yhteiskunnan trendit korostavat työntekijöiden tarvetta ottaa vastuu ja rakentaa kestävä työuraa. (De Hauw & Greenhaus, 2015, 224.)

Vaikka työura on nykyään enemmän työntekijöiden omassa käsissä, työnantajat saattavat haluta tukea henkilöstöään heidän urakehityksessään (Kuijpers ym., 2006). Työntekijöiden merkittävä vastuu kestävä työuran rakentamisesta ei vapauta organisaatioita niiden vastuusta myös tehdä omaa osaansa kestävä työuran rakentamisessa (Talluri ym., 2022). Yksilön työura liittyy luonnostaan muihin sidosryhmiin ja konteksteihin, ja sillä on vaikutusta muihin sidosryhmiin ja konteksteihin. Kestävä työuran kehityksen haaste kattaa siis muutakin kuin yksilön urajohtamisen ja vaatii aktiivista osallistumista kaikilta osapuolilta,

kuten yksilön perheeltä, esihenkilöiltä, työnantajalta, koulutusjärjestelmältä ja yhteiskunnalta. (De Vos ym., 2020.) Organisaatiot voivat keskittyä strategisiin urapäätöksiin, joilla parannetaan työntekijöiden hyvinvointia ja työllistettävyyttä, esimerkiksi varmistamalla työ- ja perhe-elämän hyvää tasapaino, tarjoamalla oppimismahdollisuuksia ja luomalla mielekästä työtä. Nämä aloitteet parantavat sekä työntekijöiden hyvinvointia ja suorituskykyä että koko organisaation suorituskykyä. Lisäksi tällaiset organisatoriset aloitteet voivat parantaa työntekijöiden pysyvyyttä, mikä vähentää vaihtuvuutta ja korvauskustannuksia organisaatiossa. Koska nykyajan työurat ovat rajattomia, ihmiset etsivät jatkuvasti vaihtoehtoisia organisaatioita, jos he eivät löydä tarvittavaa tukea nykyisestä työpaikastaan. (Talluri ym., 2022.)

Yksilölliset tekijät, kuten proaktiiviset persoonallisuuden ominaisuudet ja työuran sopeutumisresurssit, ovat tärkeitä työuran kestävyysylläpitämisessä ulkoisen ympäristön asettamista haasteista riippumatta (Talluri ym., 2022). Työntekijöiden toiveet ja suunnitelmat ovat tärkeitä auttamaan työntekijöitä menestymään työurallaan (Kuijpers ym., 2006). Kestävä työuran visioiminen voi kuitenkin olla vaikeaa yksilöille, jotka ovat epävarmoja työstään. Epävarmuutta voi aiheuttaa esimerkiksi se, että on äskettäin menettänyt työnsä tai alityöllistynyt asiantuntemukseensa ja tavoitteisiinsa nähden tai työskentelee useissa työpaikoissa taloudellisten velvoitteiden täyttämiseksi. Taloudellinen taakka ja henkinen stressi heikentävät näiden työntekijöiden hyvinvointia ja asettavat heidät asemaan, joka on kestävä urapolun vastakohta. (McDonald & Hite, 2018.)

Urakehitystä ohjaa henkilökohtainen tahdonvapaus, koska kestävä työuran hallinta edellyttää yksilöltä aktiivisuutta ja jatkuvaa sopeutumista tapahtumiin ja muutoksiin. Kestävä työuran rakentaminen edellyttää henkilökohtaista tietoisuutta siitä, mikä elämässä on tärkeää ja mikä on tärkeää urapäätöstä tehtäessä ja arvioidessaan omaa uramenestystä ja -tyytyväisyyttä. (Manuti ym., 2022.) Nykyaikaisen työuran itseohjautuva luonne edellyttää, että yksilöt määrittävät tarkasti, millainen on heille hyvä työura ja kuinka luoda ja ylläpitää henkilökohtaista työuraa (Kuijpers ym., 2006). Kuijpers kollegoineen (2006) ehdottavat, että yksilöllinen näkökulma työuran kestävyteen sisältää omien tarpeiden tyydyttämisen nykyhetkessä vaarantamatta kykyä vastata tuleviin tarpeisiin.

3 METODOLOGIA

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen toteutusta laadullisena tutkimuksena sekä esitellään tutkimuksen laadullisen aineiston aineistonkeruumenetelmä ja analyysimenetelmä. Lisäksi tässä luvussa avataan tutkimuksen luotettavuutta sekä eettisiä kysymyksiä.

3.1 Laadullinen tutkimus

Tämä tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa kerätään kielellistä dataa ja laadullinen tutkimus on yläkäsite useille erilaisille kielellistä dataa käyttäville tutkimusmenetelmille (Polkinghorne, 2005). Laadullisen tutkimuksen malli on peräisin humanistisista tieteistä ja hermeneuttisesta tutkimusotteesta (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Nykyinen laadullisten menetelmien valikoima on matriisi, joka on syntynyt eri tieteenaloilla kehitettyjen menetelmien ja erilaisten traditioiden sekä tieteen ideoiden pohjalta. Laadullisen tutkimuksen ensisijainen tarkoitus on kuvata ja selventää kokemusta sellaisena kuin se eletään ja jona se muodostuu tietoisuudessa. (Polkinghorne, 2005.)

Määrällinen tutkimus soveltuu esimerkiksi esiintymistiheyden selvittämiseen, kun taas laadullinen tutkimus soveltuu silloin, kun pyritään selvittämään käyttäytymisen merkitystä ja sen kontekstia. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on nostaa esiin tutkittavien havainnot tutkittavista aiheista ja tämä mahdollistaa tutkittavien kehityksen ja menneisyyden huomioimisen. (Hirsjärvi & Hurme, 2022.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan kokemuksia ja sen ensisijainen tarkoitus on kuvata ja selventää ihmisen kokemaa kokemusta. Ihmisten kokemuksia on vaikea tutkia, koska ne ovat hyvin monikerroksisia ja ihmisen omiin kokemuksiin on pääsy vain ihmisellä itsellään. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonkeruun tarkoituksena on kerätä todisteita, jotka ovat ihmisten kertomuksia kokemuksista. (Polkinghorne, 2005.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena on

ymmärtää tutkittavien henkilökohtaisia näkemyksiä ja odotuksia kestävältä työuralta, jonka vuoksi tämän tutkimuksen toteuttaminen laadullisena tutkimuksena on perusteltua.

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tavoitteena tehdä tilastollisia yleistyksiä, vaan pikemminkin sen päämääränä on kuvailla ilmiötä tai tapahtumaa, syventyä tietyn toiminnan ymmärtämiseen tai tarjota teoreettinen näkemys tietyille ilmiölle (Tuomi & Sarajärvi, 2018; Eskola & Suoranta, 1998). Yleistettävyyden sijaan laadullisen tutkimuksen tarkoitus on siirrettävyys, joka viittaa arvioon siitä, onko yhdessä kontekstissa tehdyt havainnot sovellettavissa toiseen (White & Marsh, 2006). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää, miten työuransa alussa olevat työntekijät näkevät kestävästä työuran. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole esittää yleistyksiä siitä, miten kaikki työuransa alussa olevat työntekijät näkevät kestävästä työuran, vaan nostaa esiin tutkittavien ajatuksia ja pohdintoja aiheesta. Tässä tutkimuksessa ei esitetä hypoteesia, mikä merkitsee sitä, että tutkijalla ei ole valmiiksi muodostuneita odotuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista (Eskola & Suoranta, 1998).

3.2 Aineistonkeruu

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimpiä tapoja kerätä aineisto ovat: haastattelut, kyselyt, havainnointi ja dokumenttien analyysi. Nämä aineistonkeruumenetelmät eivät rajoitu pelkästään laadulliseen tutkimukseen, vaan niitä voidaan käyttää myös määrällisen tutkimuksen aineiston keräämiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty haastatteluilla. Haastattelu on suosittu aineistonkeruumenetelmä ja laadullisen tutkimuksen käytetyin aineistonkeruumenetelmä (Eskola & Suoranta, 1998; Hirsjärvi & Hurme, 2022; Polkinghorne, 2005). Erityisesti strukturoimattomien tai vähän strukturoitujen haastattelumenetelmien käyttö on lisääntynyt. Haastattelu sopii moniin erilaisiin tutkimuksiin ja tutkimustarkoituksiin, koska se on hyvin joustava aineistonkeruumenetelmä. Haastatteluja voidaan toteuttaa monella tapaa, mutta yleisin tapa toteuttaa haastatteluja on tehdä yksilöhaastatteluja. (Hirsjärvi & Hurme, 2022.) Haastattelun tarkoituksena on saada kattava ja yksityiskohtainen selostus tutkittavan kokemuksesta, jonka vuoksi yksilöhaastattelu nähdään usein laadukkaampana vaihtoehtona kuin ryhmähaastattelu (Polkinghorne, 2005). Yksilöhaastattelut keskittyvät tyypillisesti haastateltavan henkilökohtaisiin käsityksiin ja mielipiteisiin haastattelun aiheena olevista asioista (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010). Yksilöhaastattelut valikoituivat tämän tutkimuksen kannalta sopivammaksi aineistonkeruumenetelmäksi, koska tutkimuksen tarkoituksena on selvittää haastateltavien henkilökohtaisia näkemyksiä ja odotuksia mahdollisimman kattavasti.

Haastattelun päämääränä on ymmärtää haastateltavan ajatuksia tutkittavasta aiheesta tai hänen toimintaansa (Eskola & Suoranta, 1998; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Haastattelun etuihin kuuluu sen joustavuus: tutkijalla on mahdollisuus toistaa kysymyksiä, korjata mahdollisia väärinkäsityksiä, selventää

ilmaisuja ja käydä vuoropuhelua haastateltavan kanssa (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Haastattelun joustavuus on yksi tärkeä kriteeri, jonka vuoksi myös tämä tutkimus on toteutettu haastatteluilla. Haastattelun keskeinen päämäärä on kerätä mahdollisimman kattavasti tietoa tutkittavasta aiheesta haastateltavalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Määrällinen tutkimus olettaa, että tutkimuskohde on tutkijasta riippumaton, kun taas laadullisessa tutkimuksessa tutkittava ja tutkija ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa keskenään. Siksi esimerkiksi kaikki haastattelut syntyvän haastattelijan ja haastateltavan yhteistyön tuloksena, koska haastattelijalla on usein jonkinlainen vaikutus tutkittavaan. (Hirsjärvi & Hurme, 2022.) Haastattelu on siten tietynlaista keskustelua, joka käynnistyy tutkijan aloitteesta ja on tutkijan johdattama, ja jossa sekä haastattelijalla että haastateltavalla vaikuttavat toisiinsa (Eskola & Suoranta, 1998).

Haastattelussa haastattelijalla on suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, joka antaa haastattelijalle mahdollisuuden suunnata aineistonkeruuta itse haastattelutilanteessa ja saada esiin haastateltavan vastauksen taustalla olevia motiiveja. Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on saada kaivettua esiin haastateltavan ajatuksia, käsityksiä, kokemuksia ja tunteita tutkittavaan aiheeseen liittyen. Haastattelu on aineistonkeruumenetelmä, jossa haastateltavalta kysytään heidän omia mielipiteitään ja käsityksiään tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta ja vastaus saadaan puhutussa muodossa. Haastattelun päämääränä on informaation kerääminen, ja se on tarkkaan suunniteltua ja tavoitteellista toimintaa. (Hirsjärvi & Hurme, 2022.) Tässä tutkimuksessa haastattelukysymykset on suunniteltu niin, että ne antaisivat mahdollisimman paljon informaatiota tutkittavasta aiheesta. Tähän on pyritty esimerkiksi sillä, että kysymykset on muotoiltu niin, ettei niihin voi vastata kyllä tai ei vastauksilla. Tutkimushaastattelun keskeinen kysymys liittyy luottamukseen. Haastattelun onnistuminen riippuu suuresti siitä, saavuttaako haastattelijalla haastateltavan luottamuksen. Haastattelijan rooli ei siis ole olla vain passiivinen, kysymyksiä esittävä henkilö, vaan hän osallistuu aktiivisesti sosiaaliseen vuorovaikutusprosessiin. (Eskola & Suoranta, 1998.)

Tässä tutkimuksessa aineisto on kerätty puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Puolistrukturoitu teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto. Puolistrukturoiduille aineistonkeruumenetelmille on tyypillistä, että tietyt haastattelun osa-alueet on määritelty etukäteen, mutta ei kaikkia. (Hirsjärvi & Hurme, 2022.) Puolistrukturoidussa haastattelussa aiheet tai teemat sekä kysymykset pysyvät samoina kaikille haastateltaville, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei tarjota, vaan sen sijaan haastateltavat saavat vapaasti vastata kysymyksiin omilla sanoillaan (Eskola & Suoranta, 1998; Hirsjärvi & Hurme, 2022). Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa haastattelu etenee tiettyjen teemojen ja niiden ympärille rakennettujen tarkentavien kysymysten pohjalta. Sen etuna on, että haastattelun aikana kysymyksiä voidaan tarkentaa, syventää ja selventää haastateltavien vastausten perusteella. Valitut teemat perustuvat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen eli jo tunnettuihin ilmiöihin. Tavoitteena on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoitukseen, ongelmaan tai tutkimuskysymykseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tämän tutkimuksen haastattelurunko perustuu tutkimuksen teoreettiseen

viitekehukseen ja sen pohjalta haastattelurunko on jaoteltu kolmeen teemaan. Näitä teemoja ovat: kestävän työuran ominaisuudet, kestävän työuran indikaattorit ja kestävän työuran ulottuvuudet. Jokaiseen teeman alla on teemaan liittyviä kysymyksiä sekä tarkentavia apukysymyksiä, joita kysyttiin haastateltavilta tarvittaessa. Lisäksi haastattelun alussa on muutama taustakysymys, joiden tarkoituksena on auttaa haastateltavia pääsemään aiheeseen kiinni ja herätellä ajatuksia tulevia kysymyksiä varten.

Koska laadullisen tutkimuksen painopiste on ihmisten kokemusten ymmärtämisessä, kuvaamisessa ja selkiyttämisessä, vaatii se tutkittavien valintaa varten ennakkotietoja tutkittavista (Polkinghorne, 2005). Laadullisessa tutkimuksessa viitataan usein aineiston harkinnanvaraiseen, teoreettiseen tai tarkoituksenmukaiseen valintaan tai valikoivaan näytteeseen (Eskola & Suoranta, 1998). Tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavia ei valita vain sen perusteella, että he täyttävät tutkimuksen asettamat vaatimukset, vaan koska he voivat antaa merkittävän panoksen ja kokemuksen tutkittavaan aiheeseen. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään siis tarkoituksenmukaista valintaa eli sen osallistujiksi valitaan sellaisia tutkittavia, joilla on merkityksellistä sanottavaa tutkittavasta aiheesta. (Polkinghorne, 2005.) Harkinnanvaraisessa otannassa on tärkeää, että tutkija on rakentanut tutkimukseensa vahvan teoreettisen viitekehysten, joka osaltaan ohjaa aineiston hankintaa (Eskola & Suoranta, 1998).

Tässä tutkimuksessa haastateltaviksi on valittu työuransa alussa olevia työntekijöitä, joilla on korkeakoulututkinto tai jotka opiskelevat korkeakoulussa. Haastateltavia on sekä ammattikorkeakouluopinnoista että yliopisto-opinnoista ja erilaisilta opiskelu- ja työskentelyaloilta. Haastateltavat on valittu tarkoituksenmukaisesti erilaisilta korkeakoulualoilta, jotta tutkimus ei keskity vain yhden tietyn alan nuorten työntekijöiden käsityksiin kestävästä työurasta. Haastateltavilla on jo jonkin verran työuraa takanaan, eli heillä on jo kokemusta työelämästä, mutta vasta muutamia vuosia. Osa haastateltavista opiskeli vielä korkeakoulussa ja osa oli valmistunut juuri tai muutama vuosi sitten. Tutkimuksen haastateltavista osaa tutkija on lähestynyt henkilökohtaisesti ja osa haastateltavista on saatu lähestymällä organisaatiota, joka ovat välittänyt haastattelukutsua organisaation sisällä. Tutkittavat, joita tutkija on lähestynyt suoraan, ovat tutkijalle ennestään tuttuja ja tutkija on lähestynyt heitä tietäen heidän taustansa ja heidän sopivan tutkimuksen osallistujiksi. Organisaation kontaktoinnin kautta saadut haastateltavat eivät olleet tutkijalle entuudestaan tuttuja.

Osallistujat valitaan tarkoituksenmukaisesti, koska kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on rikastuttaa kokemuksen ymmärtämistä (Polkinghorne, 2005). Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein tarkastelemaan rajallista määrää tapauksia ja pyritään analysoimaan ne perusteellisesti. Yleisesti ottaen laadullisessa tutkimuksessa aineiston määrällä ei ole suoraa vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen, sillä aineiston laatu on tärkeämpi kuin sen määrä. Tästä syystä laadullisessa tutkimuksessa ei ole vakiintuneita sääntöjä aineiston koon määrittämiseksi. (Eskola & Suoranta, 1998.) Tässä tutkimuksessa haastateltiin kymmentä työuransa alussa olevaa työntekijää ja haastattelut toteutettiin tammikuun 2024 aikana. Haastatteluista kahdeksan toteutettiin Teams-etyhteydellä ja kaksi kasvotusten, ja kaikki haastattelut nauhoitettiin

haastatteluiden litterointia varten. Haastatteluissa on normaalia käytäntö äänittää istunnot (Polkinghorne, 2005). Haastattelut kestivät noin 25–49 minuuttia ja keskimäärin noin 38 minuuttia. Nauhoitettu äänitettä kertyi yhteensä noin 6 tuntia ja 20 minuuttia.

Monissa laadullisissa tutkimuksissa käytetään staattista otantaa, jossa kaikki tiedot kerätään ennen aineiston analyysiä (Polkinghorne, 2005). Myös tässä tutkimuksessa kaikki haastattelut toteutettiin ennen kuin ryhdyttiin analysoimaan aineistoa. Haastatteluiden jälkeen nauhoitukset litteroidaan, eli muutetaan alkuperäisestä suullisesta muodosta kirjalliseen muotoon (Polkinghorne, 2005; Ruusuvoori ym., 2010). Kirjalliseksi aineistoksi muuntamisen tarkoituksena on mahdollistaa laadullisen tiedon analysoinnissa vaadittava yksityiskohtaisuus ja uudelleen lukeminen (Polkinghorne, 2005). Aineiston litteroinnin eli aineiston tekstimuotoon muuttamisen tarkkuus vaihtelee tutkimustehtävän ja tutkimusotteen mukaan, eikä siihen ole yhtä selkeää ohjetta (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Yksityiskohtainen litterointi ei ole välttämättä tarpeellista, mikäli tutkimuksen kiinnostus kohdistuu haastattelussa esiin tulleisiin asiasisältöihin (Ruusuvoori ym., 2010). Tässä tutkimuksessa haastattelut litteroitiin sanatarkasti, mutta esimerkiksi taukoja, sanapainoja ja naurahduksia ei kirjattu litteroituun tekstiin. Myös haastatteluun liittymättömiä välikommentteja ei kirjattu litteroituun tekstiin. Litteroinnissa hyödynnettiin Teams-sovelluksen litterointiominaisuutta, joka muutti äänitteen tekstimuotoon. Tämän jälkeen haastattelut kuunneltiin läpi uudelleen ja tarkistettiin, että litterointi vastaa äänitettä sekä tehtiin tarvittavat muokkaukset. Litteroidusta aineistosta myös poistettiin erisnimet, jotka korvattiin pseudonyymeillä H1-H10. Litteroitua aineistoa koostui yhteensä 109 sivua.

3.3 Analyysimenetelmä

Laadullisen aineiston analyysin tavoitteena on jäsentää aineistoa selkeästi ja tuottaa siten uutta tietoa tutkimusaiheesta. Analyysin tavoitteena on tiivistää aineistoa ja luoda hajanaisesta aineistosta selkeää ja helposti luettavaa, säilyttäen samalla sen sisältämä keskeinen informaatio. (Eskola & Suoranta, 1998.) Tämän tutkimuksen aineiston analyysimenetelmäksi on valittu sisällönanalyysi, joka on yksi tärkeimmistä analyysimenetelmistä, joka pyrkii analysoimaan dataa tietyssä kontekstissa ottaen huomioon mitä merkityksiä joku ryhmä tai kulttuuri niille antaa (Krippendorff, 1989). Sisällönanalyysille ei ole yhtä tiettyä määritelmää (White & Marsh, 2006). Krippendorff (1989) määrittelee sisällönanalyysin tutkimustekniikaksi, jolla tehdään toistettavia ja päteviä johtopäätöksiä tiedoista niiden kontekstiin. Sisällönanalyysiä luonnehditaan systemaattiseksi ja tiukaksi lähestymistavaksi tutkimuksen aikana hankittujen tai syntyneiden asiakirjojen analysointiin. Sisällönanalyysi on erittäin joustava tutkimusmenetelmä, jota voidaan soveltaa sekä laadullisissa ja määrällisissä tutkimuksissa sekä näiden yhdistelmä tutkimuksissa. Sisällönanalyysi on joustava tutkimusmenetelmä myös

siksi, että sitä voidaan käyttää menetelmänä sellaisenaan tai yhdessä muiden analyysimenetelmien kanssa. (White & Marsh, 2006.)

Sisällönanalyysin aineistossa on tärkeää, että se tarjoaa hyödyllistä näyttöä tutkimuskysymyksiin vastaamiseen ja, että se välittää viestin tukittavalta tutkijalle. Sisällönanalyysissa valitaan se, mikä on olennaista, erotetaan sanoja tai ehdotuksia ja käytetään lainauksia tai esimerkkejä. Sisällönanalyysin tavoitteena on tunnistaa henkilön näkemys aiheesta ja siinä tarkastellaan tekstiä sen valossa, mitä tiedetään tekstiä ympäröivistä olosuhteista, ja pidetään mielessä tietyt tutkimuskysymykset. (White & Marsh, 2006.) Sisällönanalyysi pyrkii löytämään tekstin syvemmän merkityksen ja se viittaa dokumenttien sisällön kuvaamiseen sanallisesti, jonka vuoksi selkeimmät lähteet sisällönanalyysiin soveltuvaksi dataksi ovat tekstit (Krippendorff, 1989; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Sisällönanalyysi on objektiivinen siinä mielessä, että se varmistaa, että kaikkia analyysiyksiköitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja ei ole väliä kuka, missä tai milloin analyysin suorittaa. Sisällönanalyysin menetelmällä analysoidaan dokumentteja systemaattisesti, ja pyritään tuottamaan tiivis kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Tämä tiivistetty kuvaus auttaa järjestämään kerätyn aineiston johtopäätösten tekemiseksi. (Krippendorff, 1989.)

Krippendorfin (1989) mukaan sisällönanalyysi sisältää yleensä kuusi vaihetta. Ensimmäinen vaihe on suunnitteluvaihe, jossa määritellään konteksti, mitä halutaan tietää ja mitä ei pystytä päättelemään suoraan (Krippendorff, 1989). Laadullisessa sisällönanalyysissä tutkimuskysymykset ohjaavat lähestymistapaa dataan, mutta prosessi on induktiivinen (White & Marsh, 2006). Toisessa vaiheessa määritetään käytettävissä olevasta datasta analyysiyksiköt. Seuraavat vaiheet ovat otanta ja koodaus, joista koodauksen voi suorittaa myös tietokonekoodauksen avulla. (Krippendorff, 1989). Aineistoa käydään läpi etsien keskeisiä sekä odottamattomia lauseita ja asioita, samankaltaisuutta käsitteiden ilmaisussa, monimuotoisuutta, vaihtoehtoisia näkökulmia sekä tulevien luokkien vertaamista. Laadullinen sisällönanalyysi keskittyy kuvan luomiseen ilmiöstä, joka on upotettu aina tiettyyn kontekstiin, ei todellisuuden objektiiviseen kuvaamiseen ja analyysissä ei tarkastella ainoastaan vahvistavia todisteita vaan myös kumoavia todisteita. (White & Marsh, 2006.) Viides vaihe on vaiheista tärkein eli päätelmien tekeminen, joka on harvoin ilmeistä (Krippendorff, 1989). Painopiste on tutkimuskysymyksiin vastaamisessa, mutta huomioon otetaan myös koodauksen aikana esiin nousseet uudet kysymykset ja teemat. Laadullisen analyysin tulos on usein yhdistelmäkuva, joka sisältää huolellisen kontekstin ja teoreettisen rakenteen ja analyysi sisältää usein myös graafista ja taulukkomuotoista analyysiä. (White & Marsh, 2006.) Viimeinen vaihe on tulosten validointi, jota kuitenkin sisällönanalyysissä rajoittaa analyysin tarkoitus päätellä mitä ei ole suoraan havaittavissa, jonka vuoksi sille ei ole helposti saatavilla validoivaa näyttöä (Krippendorff, 1989).

Sisällönanalyysiä voi soveltaa monenlaisissa tutkimuksissa, ja se voi olla aineistolähtöistä, teorialähtöistä tai teoriaohjaavaa. Tässä tutkimuksessa analyysimenetelmänä käytetään teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, jossa teoreettiset käsitteet esitetään valmiina ja tunnettuna aiemmasta teoriasta ja tutkimuksesta. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aineiston analyysin luokittelu pohjautuu

aikaisempaa käsitejärjestelmään. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tämän tutkimuksen haastattelurunko pohjautuu tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen ja haastattelurunko on jaoteltu kolmeen teemaan teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Myös aineiston analyysi pohjautuu kolmeen kestävä työuran keskeiseen teoriaan, eli kestävä työuran ominaisuuksiin, indikaattoreihin ja ulottuvuuksiin ja analyysia ohjaa aiempi kirjallisuus kestävästä työurista.

Laadullisen aineiston analyysi on kolmivaiheinen prosessi, johon kuluvat olennaisina osina aineiston kuvaus, luokittelu ja yhdistely. Analyysin alkuvaihe keskittyy aineiston kuvailemiseen, mikä muodostaa analyysin perustan. Tässä vaiheessa pyritään hahmottamaan yksilöiden, tapahtumien tai kohteiden ominaisuuksia ja piirteitä. Tavoitteena on yleensä vastata kysymyksiin kuten kuka, missä, milloin, kuinka paljon ja kuinka usein. Aineiston luokittelu on toinen tärkeä vaihe analyysissä, sillä se tarjoaa kehyksen tai rakenteen, joka mahdollistaa haastatteluaineiston myöhemmän tulkinnan, yksinkertaistamisen ja tiivistämisen. Luokittelu luo pohjan vertailla aineiston eri osia keskenään ja tyyppitellä tapauksia. Tämän avulla tutkittavaa ilmiötä voidaan jäsentää vertaamalla aineiston eri osia keskenään, ja se auttaa tunnistamaan tärkeimmät ja keskeisimmät piirteet suuren aineiston joukosta. Aineiston luokittelun jälkeen aineisto järjestetään uudelleen laaditun luokittelun mukaisesti. Luokittelu ja aineiston koodaaminen luokkiin ovat välivaiheita analyysin prosessissa; ne eivät ole analyysin lopullinen tavoite itsessään. Yhdistelyvaiheessa pyritään tunnistamaan luokkien välisiä säännönmukaisuuksia tai samankaltaisuuksia. Tarkastelun aikana esiin nousee usein paitsi säännönmukaisuuksia myös niiden poikkeamia ja vaihtelua. (Hirsjärvi & Hurme, 2022.)

Aineiston analyysiprosessi alkoi tässä tutkimuksessa aineiston lukemisella läpi useita kertoja, jotta aineistosta saatiin kattava kokonaiskuva. Tämän jälkeen aineistoa pyrittiin pelkistämään, jotta aineistosta pystyttiin löytämään tutkimuksen kannalta merkittävimmät asiat, jotka tarjoavat vastauksia tutkimuskysymyksiin. Pelkistämisen avulla aineistosta pyrittiin löytämään toistuvasti esiin nousevia asioita sekä mahdollisia poikkeuksia. Apuna pelkistämisessä sekä aineiston teemojen hahmottamisessa käytettiin värikoodausta sekä taulukointia. Taulukossa 1 on kuvattuna esimerkki siitä, miten kestävä työuran ominaisuuksia saatiin sisällönanalyysin avulla koottua aineistosta. Pääteema kestävä työuran ominaisuudet on johdettu aikaisemmasta kestävä työuran kirjallisuudesta. Pelkistettyjen ilmausten kokoamisella on pyritty luomaan teemat, jotka tämän tutkimuksen perusteella nähdään kestävä työuran ominaisuuksina.

TAULUKKO 1 Esimerkki analyysiprosessista

Lainaus	Pelkistetty ilmaus	Teema	Pääteema
”Työ on tosi tärkeä, mutta tärkeämpää on sitte kuitenkin semmoset pehmeämmät arvot eli ne läheiset ja perhe ja se yksityiselämä kuitenkin, että mun mielestä on tärkeää, että se	Perheen ja muun elämän huomioiminen	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	Kestävä työuran ominaisuudet

työnantaja ja se ura muodostuu silleen, että tota se huomioidaan, että ihmisillä on muuki elämä.”			
”Mulla kuitenkin vapaa-aika on ehkä enemmän sellasta intohimon kohdetta, että työ on vaan työ, niin sitten jotenki ajattelin, että ei välttämättä tee hirveitä uhrauksia niinku työn eteen.”	Vapaa-ajan merkitys		
”Mä uskon, että se semmonen oppimisen kokemus niin varmasti tekee siitä työurasta kestävämpää, koska sitte sulle niinku säilyy semmonen kiinnostus ja motivaatio sitä työtä kohtaan ehkä paremmin.”	Oppimisen kokemus		
”No kyl se on mulle niinku, jos ajattelen omaa tilannetta niin tosi tärkeitä, että jos haluaa niinku vaihtelua niihin työtehtäviin ja ehkä kokeilla jotain ihan kokonaan uutta alaa tai vaihtaa vaikka jotain osastoo tai edetä tai muuta, niin kyllähän se vaatii sitä, että täytyy myös kouluttautua ja kehittyä.”	Kouluttautuminen ja kehittyminen työssä	Jatkuva oppiminen ja kehittyminen	

3.4 Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuseettiset kysymykset

Laadullisessa tutkimuksessa korostetaan tutkijan avointa subjektiviteettia ja tunnustetaan, että tutkija on keskeinen tutkimusväline tutkimuksessaan. Tämän vuoksi tutkijan oma rooli on keskeinen luotettavuuden arvioinnissa, ja luotettavuuden arviointi kattaa koko tutkimusprosessin. (Eskola & Suoranta, 1998.) Vaikka tutkija vaikuttaa tuotettuun aineistoon, on tärkeää, että tutkittavaa pysyy kuvauksen kirjoittajana. Tutkijan tehtävä on toimia avustajana, jonka avustuksella tutkittava saa kuvattua kattavamman ja syvemmän kertomuksen tutkittavasta aiheesta. Kokemusten sanoittaminen voi olla tutkittaville haastavaa, mutta tutkijan on huolehdittava siitä, ettei hänen odotuksensa vaikuta tutkittavan vastauksiin. Tutkijan on hallittava vaikutusvaltaansa ja keskityttävä tutkittavan omiin ymmärryksiin. (Polkinghorne, 2005.) Haastattelutilanteessa tutkija pyrki olemaan mahdollisimman neutraali ja vaikuttamatta haastateltavien vastauksiin, jota auttoi valmiiksi suunnitellut haastattelukysymykset. Haastateltavien

vastausten vahvistamisen sijaan tutkija pyrki luomaan avointa keskusteluilma-
piiriä ja kannustamaan haastateltavia vastaamaan mahdollisimman avoimesti.
Aineisto, joka on aidosti tutkittavan kuvaus, riippuu haastattelijan rehellisyy-
destä ja heidän tietoisuudestaan omista taipumuksistaan vaikuttaa aineistoon,
jotka vastaavat heidän omia odotuksiaan (Polkinghorne, 2005).

Polkinghorne (2005) nostaa esiin itseraportoinnin rajoituksia. Rajoitukset
liittyvät siihen, että koska kokemukset eivät ole suoraan havaittavissa, tiedot ko-
kemuksista riippuvat haastateltavien kyvystä erottaa ja reflektoida omia koke-
muksiaan (Polkinghorne, 2005). Tutkija pyrki auttamaan haastateltavia tässä luo-
malla haastattelutilanteesta mahdollisimman rennon ja avoimen, ja painotta-
malla haastateltaville, ettei haastattelukysymyksiin ole oikeita ja väärä vastauk-
sia, vaan tarkoituksena on selvittää, mitä haastateltava henkilökohtaisesti ai-
heesta ajattelee. Rajoituksia aiheuttaa myös se, kuinka kokemuksiin reflektointi
onnistuu kääntämään kokemuksensa kielelliseksi ilmaisuksi. Kokemus on moni-
mutkaisempi kuin kieli ja, koska muistelmat ja ajattelu esiintyvät usein visuaali-
sina kuvina, kieli on usein visuaalisen kokemuksen esittämiseen riittämätön. Tä-
män vuoksi tutkijoiden on oltava herkkiä osallistujien metaforien käytön merki-
tykselle ja oltava myös tietoisia siitä, että tietoa ja vivahteita menetetään, kun
suulliset tiedot kirjoitetaan kirjoitetuksi tekstiksi. (Polkinghorne, 2005.)

Laadullisen tutkimuksen totuusarvoa eli luottamusta tietyn tutkimusten tu-
lostensa totuuteen on arvioitu neljällä kriteerillä, joita ovat: uskottavuus, siirrettä-
vyys, luotettavuus ja vahvistettavuus (White & Marsh, 2006). Uskottavuus luo-
tettavuuden kriteerinä viittaa siihen, että tutkijan on varmistettava, kuinka hänen
käsitteellistyksensä ja tulkintansa vastaavat haastateltavien käsityksiä. Vahvistu-
vuus puolestaan tarkoittaa, että tehdyt tulkinnat ja päätelmät saavat tukea
muista vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista. Useampien havainnointi-
kertojen avulla pyritään vahvistamaan käytetyn aineistonkeruumenetelmän
tarkkuutta; esimerkiksi haastattelututkimuksessa samaa asiaa voidaan kysyä eri
tavoin ja useissa eri yhteyksissä. (Eskola & Suoranta, 1998.) Myös tässä tutkimuk-
sessa haastattelurunko on suunniteltu niin, että samaa asiaa kysytään useilla hie-
man erilaisilla kysymyksillä, jolloin saadaan vahvistettua vastaako haastateltava
samankaltaisesti eri lailla esitettyihin kysymyksiin. Sisäinen validiteetti heijastaa
tutkijan tieteellistä asennetta ja hänen tieteenalansa hallintaa, kun taas ulkoinen
validiteetti tarkoittaa tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten pätevyyttä suhteessa
käytettyyn aineistoon (Eskola & Suoranta, 1998).

Aineiston tulkinnan katsotaan olevan reliaabeli silloin, kun siinä ei esiinny
ristiriitaisuuksia (Eskola & Suoranta, 1998) ja kun samaa tutkittavaa tutkittaessa
useammalla tutkimuskerralla saadaan yhdenmukaisia tuloksia. Ihmisille on kui-
tenkin luontaista ajan mukana tapahtuva muutos, joka tulee ottaa huomioon,
kun tutkitaan muuttuneita ominaisuuksia. Reliaabelius voidaan myös ymmärtää
sitä, että tulos on luotettava, jos kaksi arvioijaa päätyy yhtenevään johtopäätök-
seen. Jokainen arvioija kuitenkin tulkitsee tietyn kohteen omien kokemustensa
perusteella, mikä tekee epätodennäköiseksi sen, että kaksi arvioijaa ymmärtäisi
tutkittavan sanoman täysin samanlailla. Reliaabelius voidaan myös käsittää niin,
että kahdella rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä saavutetaan yhdenmukainen
tulos. Kuitenkin ihmisen käyttäytyminen riippuu kontekstista eli se vaihtelee

ajan ja paikan mukaan, mikä tekee epätodennäköiseksi sen, että kahdella menetelmällä saavutettaisiin täysin identtinen tulos. (Hirsjärvi & Hurme, 2022.)

Validiuden käsite on reliabiliuskäsitteen tapaan peräisin määrällisestä tutkimuksesta (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota tulosten läpinäkyvyyteen. Validiteetin tarkastelu laadullisessa tutkimuksessa kattaa sekä kerätyn aineiston että siitä tehtävien tulkintojen pätevyyden tarkastelun. Keskeistä on valita aineisto, jolla voidaan vastata tutkimuskysymyksiin (Ruusuvuori ym., 2010), jonka vuoksi tässä tutkimuksessa haastateltavat on valittu tarkoituksenmukaisesti ja haastattelurunko on suunniteltu vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Keskeistä on myös tehdä analyysi laadullisesti ja järjestelmällisesti ja avata sen vaiheet lukijalla sekä vakuuttaa lukija siitä, että tehty tulkinta on perusteltua (Ruusuvuori ym., 2010). Tässä tutkimuksessa tulosten läpinäkyvyyttä on pyritty lisäämään avaamalla tehtyä analyysia lukijalle ja nostamalla esiin haastateltavien suoria lainauksia, jotka kuvaavat sanatarkasti heidän mielteitään.

Etiikka, joka ilmenee moraalisin valintoina ja päätöksinä, ohjaa kaikenlaista tutkimusta ja koko tutkimusprosessia, ei vain empiiristä tiedonkeruuta. Suomessa on lopulta jokaisen yksittäisen tutkijan vastuulla vaalia hyvää tieteellistä käytäntöä ja puuttua tutkimuseettisiin väärinkäytöksiin. Eettiset pohdinnat voivat liittyä tutkimusaiheen ja menetelmien valintaan, tieteellisen tiedon luotettavuuteen, tutkimustulosten vaikutuksiin, tiedeyhteisön sisäisiin toimintaperiaatteisiin, plagioinnin tunnistamiseen ja välttämiseen sekä lähteiden merkitsemiseen. Empiirisen aineiston keräämiseen linkittyvät eettiset pohdinnat voivat liittyä luottamuksellisuuteen sekä tutkittavien kohteluun, vapaaehtoisuuteen ja suojaamiseen. (Eriksson & Kovalainen, 2008; Kuula, 2015.) Hyvän tutkimusetiikan mukaisesti tutkittavalle tulee antaa riittävästi informaatiota tutkimuksen luoteesta ja tavoitteista sekä korostettava tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta (Eskola & Suoranta, 1998; Kuula, 2015). Haastateltaville on ennen tutkimukseen osallistumista kerrottu tutkimuksen tarkoitus ja tavoite sekä kuvattu, mitä tutkimukseen osallistuminen tarkoittaa. Sekä tutkijalle ennalta tutuille haastateltaville että organisaatiokontaktoinnin kautta saaduille haastateltaville on painotettu tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä heidän oikeuttaan perua osallistumisensa koko tutkimuksen ajan. Jokaisella tutkimukseen osallistuvalla on myös annettu tutkijan yhteystiedot, joihin he voivat olla yhteydessä tutkijaan lisätietojen saamiseksi. Haastatteluiden alussa tutkittaville on kerrottu haastatteluiden äänityksestä ennen nauhoituksen aloitusta.

Haastatteluaineistojen käsittelyssä keskeistä ja tärkeää ovat luottamuksellisuus ja anonymiteetti (Eskola & Suoranta, 1998). Tietosuojalainsäädännön huolellisuusvelvoite vaatii, että tutkittavien yksityisyyttä kunnioitetaan eikä heidän henkilötietojaan paljasteta väärinkäyttöä varten. Suojaamisvelvollisuus taas merkitsee, että henkilötietoja on säilytettävä turvallisesti estäen asiattomien pääsyn niihin. (Kuula, 2015.) Tutkimuksen aineistoja säilytetään ja käsitellään luottamuksellisesti lukitulla tietokoneella niin, että aineistoihin pääsee käsiksi vain tutkija. Haastatteluissa kerätyt aineistot hävitetään tutkimuksen palautuksen ja arvioinnin jälkeen. Jokaiselle haastateltavalle on taattu ennen haastatteluun osallistumista anonymiteetti, eli heitä ei voi tunnistaa tutkimuksesta vastaustensa

perusteella (Eskola & Suoranta, 1998). Anonymiteettiin liittyy myös tutkijan vai- tiolovelvollisuus, joka kattaa tutkimusaineiston sekä tukittavien henkilöllisyy- den, ja se sitoo tutkijaa myös tutkimuksen päätyttyä (Kuula, 2015).

Yksi tunnetuimmista tutkimuseettisistä normeista on tunnistettavuuden es- täminen, johon liittyy olennaisesti anonymisointi eli tunnisteiden poistaminen tai muuttaminen (Kuula, 2015). Tässä tutkimuksessa ei ollut tarpeellista kerätä ar- kaluontoisia tietoja, koska ne eivät olisi tuoneet tutkimukselle lisäarvoa. Arka- luontoisia tietoja tulee kerätä vain, mikäli ne ovat merkittäviä tutkimuksen kan- nalta ja niiden tuoma tiedon lisä on niin arvokas, että sen vuoksi kannattaa kysyä tutkittavilta yksityisiä tietoja (Eskola & Suoranta, 1998). Suoria tunnistetietoja tä- män tutkimuksen aineistossa olivat haastatteluiden nahoitusten sisältämä tutkit- tavien ääni sekä Teams-sovelluksen litterointityökalun luoma litterointi, joka si- sälsi tutkittavien nimet. Litterointityökalun tekstiin tuomat tutkittavien nimet on poistettu litteroinnin tarkistamisen yhteydessä ja korvattu pseudonyymeilla H1- H10. Numerointi koodauksessa ei vastaa tutkimushaastattelujen todellista järjes- tystä. Myös muut aineistossa olleet erisnimet sekä mahdolliset epäsuorat tunnis- tetiedot, kuten ammatti tai opiskeluala, on muutettu anonyymiin muotoon tai poistettu. Haastatteluiden äänitteet on poistettu heti haastatteluiden litteroinnin jälkeen.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitellään aineistosta saadut tutkimuksen tulokset. Tutkimustulosten jaottelu perustuu tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen sekä haastattelurunkoon. Haastatteluilla saatu tutkimuksen aineisto ei jakautunut haastattelurungon perusteella suoraan näihin kolmeen teemaan, vaan teemaan liittyvää aineistoa on voinut nousta esiin myös toisen teeman haastattelukysymysten johdantelemana. Aineiston analyysissä haastatteluista esiin nousseet asiat on siirretty sopivan teeman alle. Esimerkiksi haastatteluissa kestävän työuran ominaisuuksista keskusteltaessa esiin on voinut nousta ajatuksia terveydestä ja onnellisuudesta, jolloin aineiston analyysivaiheessa sekä tulosten esittelyssä ne on huomioitu myös kestävän työuran indikaattorit teeman alla.

Ensimmäisessä alaluvussa keskitytään kestävän työuran ominaisuuksiin, eli millaiset asiat haastateltavat näkivät vaikuttavan kestävän työuran rakentamiseen sekä miten he näkivät kestävän työuran merkityksen. Toisessa alaluvussa käsitellään kestävän työuran indikaattoreita, eli millaisia vaikutuksia kestäväällä ja kestäättömällä nähtiin olevan sekä miten haastateltavat kokivat terveyden, onnellisuuden ja tuottavuuden liittyvän kestävään työhönsä. Kolmannessa alaluvussa keskitytään kestävän työuran ulottuvuuksiin, eli miten haastateltavat näkivät vastuun kestävän työuran rakentumisesta, miten sidosryhmien koettiin vaikuttavan kestävään työhönsä ja miten haastateltavat näkivät uravalintojensa merkityksen tulevaisuuden kannalta. Tulosten käsittelyä ja ymmärrystä syvennetään lyhyillä haastattelukatkelmilla. Haastattelukatkelmat esitetään kappaleissa sisennetyllä fontilla. Jotkin sitaateista on lyhennetty jättämällä pois tutkijan näkemyksen mukaan vähemmän merkityksellisiä osia. Sitaatteihin on merkitty osat, jotka on jätetty pois [...].

4.1 Kestävän työuran ominaisuudet

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia liittyen kestävän ja kestäättömän työuran ominaisuuksiin sekä kestävän työuran merkitykseen. Kestävän työuran ominaisuudet on koottu yhteen kuvioon 2.

Kestävän työuran käsite ei ollut tutkittaville ennestään kovin tuttu. Kolmelle tutkittavista kestävän työuran käsite ei ollut lainkaan tuttu ja kuusi tutkittavista kertoi tuntevänsa kestävän työuran käsitteen osittain, eli he olivat törmänneet käsitteeseen aiemmin, mutta eivät olleet perehtyneet siihen tarkemmin. Vain yksi haastateltavista kertoi tuntevänsa kestävän työuran käsitteen hyvin. Haastateltavat olivat törmänneet kestävän työuran käsitteeseen opinnoissa, töissä, LinkedIn julkaisuissa, kavereiden kanssa keskusteluissa ja julkisessa keskustelussa. Eniten kestävän työuran käsite oli haastateltaville tuttu opinnoista, sillä kaikki, jotka tunsivat kestävän työuran käsitteen etukäteen, kertoivat törmänneensä siihen ainakin opinnoissa.

Kestävän työuran ominaisuuksia ja asioita, jotka vaikuttavat kestävän työuran muodostumiseen, nousi haastatteluissa esiin useita. Kestävä työura nähtiin kehittyvänä työurana, jossa on mahdollisuus kouluttautua ja kehittää omaa osaamista työuran aikana ja siten edetä työuralla. Haastatteluissa nousi esiin sekä oman motivaation merkitys kehityksessä että organisaation tarjoamat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen, työuralla etenemiseen sekä kouluttautumiseen. Tärkeänä pidettiin sitä, ettei työura jämähtäisi paikoilleen. Kestävän työuran ominaisuutena nähtiin myös työn monipuolisuus ja vaihtelevuus. Haastateltavat kokivat, että työ ei saisi olla liian yksitoikkoista ja työn tulisi tarjota sopivasti haasteita ja erilaisia työtehtäviä.

Että niinku sais kokeilla erilaisia työnkuvia ja niinku rooleja työelämässä. Ja sitte toivon, että olis mahdollisuuksia niinku kehittyä ja edetä, et ei just jämähtäisi. H9

Monipuolisuus ja tällanen, että voit kehittää asiantuntijuutta ja vaihdella rooleja, niin kyllähän se tuo niinku rikkautta siihen työelämään ja siihen jaksamiseen ja hyvinvointiin. Että olis se aika tylsää olla sellaisessa niin sanotussa perus oravanpyörässä koko loppuelämä tai seuraavat 50 vuotta, et silleen ku miettii niin on se ainaki mulle tosi tärkeätä, että on kestävä työura. H8

Työn sovittaminen yhteen omien kiinnostuksen kohteiden ja arvojen kanssa nousi esiin haastatteluissa, sillä työn merkityksellisyys ja kiinnostavuus koettiin tärkeänä kestävän työuran rakentumisessa. Esiin nousi myös työtyytyväisyys sekä työssä viihtyminen. Haastateltavat kokivat tärkeinä kannustavan ja mukavan työilmapiirin, hyvän työyhteisön ja työkuulttuurin sekä toimivan työympäristön, työvälineet ja työtilat. Kestävän työuran kannalta merkittäviksi asioiksi nousi myös oma motivaatio työtä kohtaan sekä työstä ja työssä saatu arvostus.

Eniten sen, et se työ on niinku merkittävää ja et se on sellasta mielekästä. Et mä en halua tehdä sellasta työtä mist mä en tykkää vaikka rahan takii, et mieluummin mä

oon sit mielekkäässä ja sellaisessa mikä tuo mulle oikeasti iloa ja mis mä kehityn ja, et mä voin kehittää asiantuntijuutta ja omaa itteeni ja luovaa työtä. H8

Just se merkityksellisyyden kokemus ehkä korostuu, niinku mä koen, että se korostuu niinku meidän ikäisissä ja pikkasen vanhemmissa, että on merkitystä, että se työ tuntuu tärkeeltä. H4

Mulle ainaki tosi tärkeitä on se työyhteisö ja, että siellä on niinku kivoja ihmisiä ja, että on sellainen psykologinen turvallisuus, et voi olla semmonen ku on itse. H3

Työkyky, työhyvinvointi ja työn kuormittavuuden hallinta nähtiin myös keskeisinä asioina kestävän työuran rakentumisessa. Tärkeänä koettiin, että työntekijän hyvinvoinnista pidettäisiin huolta myös työpaikalla ja työntekijöiden jaksamista tuettaisiin. Esiin nousi myös työterveyden merkitys sekä proaktiiviset teot työkyvyn säilyttämiseksi. Haastateltavat pitivät tärkeänä, ettei työ olisi henkisesti tai fyysisesti liian kuormittavaa, jotta jaksaa työskennellä mahdollisimman pitkään ilman uupumista tai sairastumista, ja näin voitaisiin välttää sairauspoissaoloja.

Että työ ei olisi niinku liian stressaavaa, että niinku semmonen työpaikka missä mä niinku viihdyn ja sitten mikä haastaa mua tarpeeksi, mutta sit se ei kuitenkaan niinku stressaa liikaa, ettei vie työasioita niin kun arkeen niin kun työn ulkopuolelle, vaan pystyy sit niinku nauttiin myös muusta elämästä. H7

Työhyvinvointi se on kaikista mä ajattelen tärkein ja merkittävin. H2

Mun mielestä mielekkäät ja kehittävät työtehtävät on myös tosi tärkeä niinku asia ja niin ylipäätään se semmoinen, että se työ ei oo niinku liian koko ajan niinku liian kuormittavaa. [...] Musta tuntuu, että sillein nuorella sukupolvella, niin se uupuminen on niin iso riski työelämässä. H3

Tärkeänä asiana haastatelluissa nousi esiin kestävän työuran taloudellinen merkitys. Yhdeksän haastateltavista nostivat esiin kestävän työuran taloudelliset vaikutukset ja kuvasivat, kuinka taloudellinen puoli on merkittävä kestävässä työurassa. Laajemmin haastatteluissa nousi esiin kestävän työuran merkitys omalle taloudelle, mutta esiin nousi myös kestävien työurien taloudelliset merkitykset yhteiskunnalle ja organisaatioille.

Niinku tässä maailman ja niinku taloustilanteessa aika tärkeä asia on se, et siitä työstä maksetaan niin paljon, et pystyy elämään. H6

Kun me eletään tällaisen kapitalistisessa yhteiskunnassa, jossa sillä työllä on tosi iso merkitys siihen nähden, et mitä sä voit vaikka tehdä vapaa-ajalla tai mitä se mahdollistaa, haluuksä matkustaa tai harrastaa tai ylipäätään niin sä tarviit rahaa siihen, niin sitten olis hyvä, että sä pystyisit tekeen sitä työtä mahdollisimman pitkään jotta sulla on niinku rahaa elää. H3

Koen tärkeeksi riittävät tulot [...] ainakin merkittäviä taloudellisia merkityksiä sillä olisi (kestävällä työuralla). H10

Kestävän työuran rakentumisessa tärkeäksi nähtiin myös joustavuus, yksilön elämäntilanteen huomioiminen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Haastatelluissa nousi esiin vapaa-ajan merkitys kestävän työuran rakentamisessa ja ajatus, että elämä pitäisi rakentaa kestäväksi myös vapaa-ajalla, eikä myöskään vapaa-aika saisi olla liian kuormittavaa. Vapaa-ajan merkityksen lisäksi työn ja muun elämän yhdistämistä kuvattiin perhe-elämän ja perheen perustamisen kautta ja pidettiin merkittävänä, että perheen pystyisi yhdistämään sujuvasti työnteon kanssa.

Nykyään verrattuna johonki 80-lukuun, niin meille nuorille työntekijöille on hirveän tärkeää se muun elämän yhteensovittaminen työn kanssa, mitä ehkä ei ennen ollut. Ennen saatettiin ajatella, että se työ on se pääjuttu kuitenkin elämässä ja sen ehdoilla mennään, mutta nykyään ehkä ei. H5

Työ on tosi tärkeä, mutta tärkeämpää on siltä kuitenkin semmoset pehmeämmät arvot eli ne läheiset ja perhe ja se yksityiselämä kuitenkin, että mun mielestä on tärkeää, että se työnantaja ja se ura muodostuu silleen, että tota se huomioidaan, että ihmisillä on muuki elämä. H4

Että mä pystyn yhdistään ton työn ja vapaa-ajan sillain hyvin ja sitten, että mua arvostetaan mun työssä ja ainakin ne nyt on ihan päällimmäisenä mielessä. H1

Semmonen työelämän ja arjen tasapaino on kaikkein tärkein. H2

Mulla kuitenkin vapaa-aika on ehkä enemmän sellasta intohimon kohdetta, että työ on vaan työ, niin sitten jotenki ajattelin, että ei välttämättä tee hirveitä uhrauksia niinku työn eteen. H3

Kyl mä näen, että kestävässä työurassa ainaki mun omalla kohdalla toivottavasti toteutuu myös sit niinku perheen ja parisuhteen ja tällaisen yhdistelmä, että vaikka jäiski sitten pois työelämästä äitiys- tai muun loman takia, niin siltä kuitenkin se työura sit sen jälkeen jatkuis, että sen sais sovitettua siihen. H8

Kuviossa 2 on koottuna yhteen tässä tutkimuksessa esiin nousseet keskeiset kestävän työuran ominaisuudet. Ensimmäisessä kategoriassa ovat jatkuva oppiminen ja kehittyminen, työn monipuolisuus sekä työuralla eteneminen. Toiseen kategoriassa kuuluvat työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä joustavuus ja kolmannessa kategoriassa ovat työkyky sekä työhyvinvointi. Neljäs kategoria pitää sisällään työtyytyväisyyden sekä työn merkityksellisyyden ja viidennen kategoriassa kuuluvat työllistettävyyden sekä taloudellinen tasapaino. Ominaisuudet on jaoteltu viiteen kategoriaan haastatteluaineiston perusteella sekä niin, että toisiinsa läheisesti liittyvät ominaisuudet on pyritty yhdistämään samaan kategoriaan. Esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittaminen sekä joustavuus nousivat usein haastatteluaineistossa esiin liittyen toisiinsa, joten ne on yhdistetty kuviossa 2 yhdeksi kategoriaksi. Kaikki viisi kategoriaa ovat toisiinsa nähden yhtä merkityksellisiä eli niitä ei ole järjestetty merkittävyyden perusteella.

Kestävän työuran ominaisuudet

Jatkuva oppiminen ja kehittyminen, uralla eteneminen, työn monipuolisuus	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen, joustavuus	Työkyky, työhyvinvointi	Työtyytyväisyys, työn merkityksellisyys	Työllistettävyys, taloudellinen tasapaino
--	--	-------------------------	---	---

KUVIO 2 Kestävän työuran ominaisuudet tässä tutkimuksessa

Keskusteltaessa haastateltavien kanssa kestävän työuran ominaisuuksista, esiin nousi ajatus sitoutumisesta yhteen organisaatioon. Yksi haastateltavista pohti tarkoittaako kestävä työura sitä, että työskennellään mahdollisimman pitkään samassa organisaatiossa ja toinen haastateltava kuvasi, kuinka hänelle kestävä työura tarkoittaa sitä, että työskennellään yhdessä organisaatiossa pitkään.

No mä en tiedä niinku ajattelenko mä kestävän työuran sillain, että se olisi niin kun samassa yrityksessä vai että sitä voisi niin kun vaihtaa työpaikkaa aina välillä. H7

Mulle se (kestävä työura) kuvastaa sitä, että on siinä tietyssä työpaikassa. Sen ei tarvi olla sama työtehtävä, mutta, että se työnantaja olis sellainen, joka mahdollistaa sit niinku osaamisen kehittämistä ja sit tavallaan, et se urapolku voi kehittyä. H6

Kaksi haastateltavista myös pohtivat, nähdäänkö työura kestävämmän, jos työuralle tulee katkoksia omasta tahdosta, kuten esimerkiksi, jos haluaa pitää loma tai vanhempainvapaata. Kolme muuta haastateltavaa toivat esiin, että he haluaisivat löytää organisaation, jossa voisivat työskennellä samassa organisaatiossa pitkän aikaan. He kuitenkin toivat esiin, että yhdessä organisaatiossa työskentely edellyttää sitä, että organisaatiossa olisi mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja etenemiseen.

Mulle se ideaalitalanne olis se, et mä löytäisin heti semmosen organisaation, johon mä haluisin jäädä pitemmäks aikaa. H4

Toivon sitä, että vois tehdä samalla työnantajalla pitkänkin uran, jos se vaan tarjoais niinku etenemismahdollisuuksia ja kehittymismahdollisuuksia. H5

Näen, että kestävän työuran kannalta olis niinku järkevää hakea just esimerkiksi semmoseen organisaatioon töihin missä sä tiedät, että voi olla useampia eri niinku työtehtäviä tai jotaki eri tiimejä tai osastoja, missä sä voisit mahdollisesti työskennellä, että

sä niinku tiedät jo ite valmiiks että sulla on monipuolisia mahdollisuuksia jopa siellä saman organisaation sisällä. H9

Kestävän työuran rakentumista ei nähty itsestänselvyytenä, vaan haastatte-
luissa nousi esiin useita asioita, jotka voivat haastaa kestävän työuran rakentu-
mista. Yhdeksi haasteeksi nähtiin työn kuormittavuus ja ylisuorittaminen työssä,
josta voi seurata burnout, sekä sairastumiset ja terveysongelmat, jotka nähtiin
vaikeuttavan kestävän työuran rakentumista. Työuupumus ja burnout ovat osoi-
tuksia kestäättömästä työurasta (Barthauer ym., 2020). Esiin nousi myös tarve
olla jatkuvasti tavoitettavissa, jolloin ei pysty lepäämään kunnolla edes vapaa-
aikana. Haasteena kestävän työuran rakentumisessa nähtiin huono ja kuormit-
tava työyhteisö sekä huono työilmapiiri. Esiin nousi myös ongelmat johtamisessa
ja esihenkilötyöskentelyssä.

Kuormittavat tekijät, kuluttavat tekijät silleen, että poltetaan se työntekijä niinku lop-
puun, ylikuormitetaan sitä. [...] Ehkä tää kulttuuri tää tämmönen ehkä tietyllä tavalla
jopa ihannoidaan semmosta ylisuorittamista ja on paljon näitä burnout tarinoita, niin
ehkä se puhuu puolestaan siitä, että myöski kaikilta työntekijöiltä yritetään viedä
niinku kaikki mehut ja tietyllä tavalla saada se teho, mutta sitten eihän se niinku pi-
demällä tähtämällä oo sitten tehokasta jos ihmiset palaa loppuun. H4

Tulis isompana mieleen semmotteet asiat mihin ei ehkä itekään pysty edes vaikutta-
maan, että läheisten ja omat sairaudet ja kaikki tämmötteet, johon ei pysty ehkä ite
vaikuttaan, niin ne saattaa vaikuttaa tosi pitkälti siihen sun työuraanki sitte. H1

Haasteena kestävän työuran rakentumisessa nähtiin kehittymismahdollisuuk-
sien puute. Haastateltavat kokivat tärkeäksi, että näkisivät kehittymismahdolti-
suuksia ja, että myös organisaatio ja yhteiskunta tukisivat kehittymistä ja etene-
mistä työssä. Esiin nousi myös poliittiset ratkaisut, joilla voidaan tukea koulut-
tautumista ja mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Myös liikaa it-
seään toistavat tai tylsät työtehtävät sekä se, ettei työ ole mielekästä tai motivoi-
vaa nähtiin haasteeksi. Haastateltavat kokivat, että työssä tulisi olla sopivasti
haastetta, sillä liian haastavat työtehtävät tai tehtävät, jotka eivät haasta tarpeeksi
koettiin vaikeuttavan kestävän työuran rakentumista.

Jos työtehtävä on vuodesta toiseen samaan eikä välttämättä edes tueta mihinkään uu-
den oppimiseen tai välttämättä tueta tavallaan uralla kehittämisessä, niin se on sitte
ainaki estävä tekijä. H5

Että työstä ei tuu liian tylsää, että siinä on jotain niinku semmosta pientä haastetta
myös ja mahdollisuuksia kehittää itseään. H7

Työtehtävien pitää olla sopivan haastavia, että sä pystyt kehittymään ja se varmasti
tuo niinku sulle itelles niitä endorfiineja, kun sä saat sitä oppimisen iloa. Sitten tieteni-
kin, jos on niinku liian haastavaa, niin sittenhän se on koko ajan vaan sika kuormitta-
vaa. H3

Haasteena nähtiin myös pätkätyöt, taloudellinen epätasapaino ja sopivan työpai-
kan löytäminen. Useampi haastateltavista ei ollut vielä täysin koulutustaan

vastaavassa työssä tai työssä, jossa haluaisi tällä hetkellä olla. Tämä näkyi erityisesti epävarmuutena tulevasta työsuhteista sekä siitä, löytääkö tulevaisuudessa työpaikan alalta, jolla haluaisi työskennellä.

Pätkätyöt, et jos hirveästi on vaikka määräaikaisii työsuhteita, niin kyllähän se raastaa motivaatiota et, kun tietää, et tavallaan aina pitää sit alottaa se työnhaku uudelleen tai ei oo niinku varmuutta tulevasta. [...] Ja tota ehkä semmonen niinku taloudellinen epätasapaino on varmasti iso tekijä. H6

Haastatteluissa nousi esiin monia erilaisia taitoja, joita haastateltavat pitivät tärkeinä kestävän työuran rakentamisessa. Esiin nousi taitoja, kuten itsetuntemus, itsensä kehittämisen taito, ongelmanratkaisukyky, muutosvalmius, oma-aloitteisuus, joustavuus, vuorovaikutustaidot, ajanhallinta, ongelmanratkaisukyky, stressinsietokyky, armollisuus, mukautumiskyky ja neuvottelutaidot. Monet näistä taidoista nähtiin tärkeinä erityisesti työuralla etenemisen kannalta ja uusien työmahdollisuuksien mahdollistajana.

Varmaan tärkeimpinä tämmöset niinku liittyen itsetuntemukseen, että pitää tietää, että mitä itse haluaa ja tehdä sen mukaan päätöksiä ja urapäätöksiä ja kehittää itseään. [...] Neuvottelutaidot, jos haluaa edetä urallaan tai pysyä samassa organisaatiossa pitkään ja kehittyä siellä, niin pitää osata neuvotella itselleen parempia positioita. H5

Muuntautumiskykyisyyttä ja muutoksen sietokykyä, että hyväksyä se, että maailma muuttuu nyt paljon nopeammin ja työelämä muuttuu paljon nopeammin kuin mitä se on muuttunut niinku vaikka 50 vuotta sitten. H2

No seki on taito, että haluaa koko ajan oppia uutta. Ja sitten semmonen tietty ajanhallinta niin kun, että osaa eritellä työt ja vapaa-ajan, ja sitten myös toi niinku stressin sietokyky. H7

Jatkuvan oppimisen ja kehittymisen taito nousi merkittäväksi taidoksi, sillä kaikki kymmenen haastateltavaa kuvasivat jatkuvan oppimisen ja kehittymisen olevan tärkeää kestävän työuran rakentamisen kannalta. Jatkuva oppiminen ja kehittyminen työuran aikana nähtiin edellytykseksi sille, että pystyy etenemään työuralla ja oppimisen kokemuksen nähtiin tekevän työurasta kestävämpää. Jatkuvan oppimisen ja kehittymisen nähtiin olevan merkittävää myös, jotta kiinnostus ja motivaatio työntekoa kohtaan säilyy. Jatkuvaa oppimista ja kehittymistä kuvattiin myös monipuolisuuden ja vaihtelun kannalta, jolla voidaan estää kylästäytymistä työhön.

No just sitä semmosta itensä kehittämisen taitoa, ajan tasalla pysymistä. [...] Tekoöly on tullut, että seki on semmonen, että mä nyt ki koen jo, että pitää ottaa sitä haltuun, jotta mä oon myöskin sillä lailla haluttava työntekijä tietyllä tavalla. [...] Niin ei pitäis unohtaa sitä jatkuvaa kehittämistä, ettei kävis sillä lailla, että mut lomautettais ja sit mä en enää saiskaan työpaikkaa, koska mulla on vanhentuneet taidot. H4

Jos ajatellaan, että sä et tavallaan kehitä itseäsi, sä jumitut johonki, junnaat jossaki, se todennäköisesti johtaa aika äkkiä semmoseen leipäntymiseen ja se voi sitten puolestaan johtaa siihen, että se motivaatio pysy siellä työelämässä ja tehdä töitä niinku sen

eteen, että sä etenet siellä uralla, niin se ei ole todennäköisesti sitten kovin korkealla. H9

Mä uskon, että se semmonen oppimisen kokemus niin varmasti tekee siitä työurasta kestävämpää, koska sitte sulle niinku säilyy semmonen kiinnostus ja motivaatio sitä työtä kohtaan ehkä paremmin. H3

No siis enemmissä ja enemmissä määrin niin tota niin työt voi muuttua tosi nopeesti-kin ja se jatkuva kehittyminen tota niin on melkein pä alasta riippumatta niin todella tärkeitä. H1

Vaikka kestävä työuran käsite ei ollut useammalle haastateltavalle kovinkaan tuttu, pitivät kaikki kymmenen haastateltavaa merkittävänä sitä, että heidän työuransa olisi kestävä. Kestävä työuran merkityksellisyydestä keskusteltaessa nousi esiin myös omaa työuraa laajempi näkökulma ja huoli kestävien työurien kehittymisestä yhteiskunnassa. Kestävä työuran merkitystä kuvattiin eläkeiän nousulla ja työurien pidentymisellä sekä työuran kauaskantoisilla seurauksilla fyysiseen ja henkiseen terveyteen.

Mä pidän sitä (kestävää työuraa) tosi merkittävänä ja tavallaan kun oon vähän niinku huolissaan laajastiki yhteiskunnallisesti täst tilanteesta, että meillä on tosi paljon työttömiä ja nimenomaan on myös niitä työttömiä, joilla ei ole mitään sairautta tai semmosta muuta estettä suoranaisesti. H4

Kyllä mä koen, et se on varmaan jokaselle ainaki toivottavasti nykypäivän tavoite, että pystyis olla työelämässä ja voida mahdollisimman hyvin sen aikaa, kun on siellä. Et kuitenkin meillä eläkeikä on varmaan lähemmäs 70, niin on tosi tärkeitä, että se työnteko on merkityksellistä ja, että sä saat siit työurasta kestävä, ettei tulis mitään sitten tällasia aikaisia eläköitymisiä ainakaan niinku sairauden tai muun vuoks sit, että olis vaikka burnout tai muu mikä vetää sut pois työelämästä. H8

No tietysti se, että mä pysyn työelämässä mahdollisimman pitkään mahdollisimman tyytyväisenä ja hyvinvoivana, niin tokihan sillä on varmasti semmosia kauaskantoisia vaikutuksia niinku just mun omaan terveyteen ja toimintakykyyn vaikka vähän vanhemmalla iällä ja ihan vaan niinku toimeentuloon, jos aatellaan niitä säännöllisiä tuloja mitä saa työstä ja sitten niin kun eläköitymisen jälkeen eläkkeestä. Ja sitte ihan vaan se kaikki semmonen sosiaalinen kanssakäyminen ja vuorovaikutus mitä työelämästä saa, niin kuinka paljon se vaikuttaa just siihen niinku henkiseen hyvinvointiin tai niinku ja jaksamiseen ja se tuo tuo semmosta niinku kuuluvuuden tunnetta johonkin. H9

Tässä luvussa käsiteltiin aineistosta esiin nousseita tuloksia liittyen kestävä työuran ominaisuuksiin. Kestävä työuran käsite ei ollut useammalle haastateltavalle ennestään kovinkaan tuttu, mutta he pitivät silti merkittävänä sitä, että heidän työuransa olisi kestävä. Tärkeinä kestävä työuran ominaisuuksina esiin nousi: jatkuva oppiminen ja kehittyminen, työuralla eteneminen ja työn monipuolisuus, työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja joustavuus, työkyky ja työhyvinvointi, työtyytyväisyys ja työn merkityksellisyys sekä työllistettävyys ja taloudellinen tasapaino (kuvio 2). Esiin nousi myös asioita, joiden nähtiin haastavan kestävä työuran rakentumista ja useat näistä asioista olivat kestävä

työuran ominaisuuksina nähtyjen asioiden vastakohtia. Jatkuva oppiminen ja kehittyminen nähtiin tärkeänä taitona kestävän työuran rakentumisen kannalta ja esiin nousi myös useita muita kestävän työuran rakentumista tukevia tärkeitä taitoja.

4.2 Kestävän työuran indikaattorit

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia liittyen kestävän ja kestäättömän työuran vaikutuksiin sekä kestävän työuran indikaattoreihin: *terveyteen, onnellisuuteen ja tuottavuuteen*.

Kestävällä työuralla haastateltavat uskoivat olevan monia positiivisia vaikutuksia. Tärkeänä nähtiin kestävän työuran mahdollistama taloudellinen vakaus eli riittävät ja tasaiset tulot sekä niiden tuoma tasapaino ja varmuus elämään. Tärkeänä nähtiin myös kestävän työuran positiiviset vaikutukset terveyteen, mielenterveyteen, hyvinvointiin, jaksamiseen ja onnellisuuteen. Kestävän työuran nähtiin parantavan elämänlaatua ja tarjoavan paremmat mahdollisuudet itsestä huolehtimiseen ja terveellisiin valintoihin. Kestävän työuran tarjoamaa mahdollisuutta terveellisiin valintoihin kuvattiin esimerkiksi sen kannalta, että riittävät tulot tarjoavat mahdollisuuden harrastaa ja ostaa terveellistä ruokaa ja hyvä psyykinen terveys edistää terveellisten elämänvalintojen tekemistä. Kestävällä työuralla nähtiin olevan merkittäviä positiivisia vaikutuksia myös onnistumisen ja merkityksellisyyden tunteena sekä sen nähtiin tuovan onnellisuutta ja rikkautta elämään. Haastatteluissa nousi esiin tahto olla osa tuottavaa yhteiskuntaa ja tahto olla työllistettynä koko työiän ajan. Tärkeänä positiivisena vaikutuksena nähtiin myös syrjäytymisen välttäminen, rutiinit ja elämän tasapaino. Esiin nousi myös yhteisöllisyyden merkitys, jota kestävä työura voi yksilölle antaa.

Just se, että kokis ensinnäkin olevansa jotenkin tärkeä osa tätä yhteiskuntaa, kokis, että on jollaki tavalla niinku tärkeä asema ja, että olis pystyny ja pystyy myös jatkossa oleen niinku omalla toiminnallaan osana tavallaan rakentamassa ja luomassa tätä meidän yhteiskuntaa. H9

Ainakin merkittäviä taloudellisia merkityksiä sillä olisi ja kyllä varmaan mielenterveyden kannalta, sillä olisi erittäin vaikuttava merkitys. H10

No ekana ehkä tulee kuitenkin se semmonen taloudellinen niin kun hyöty, että jos mun työura niinku pysyy aika lailla katkeamattomana, et ei olis työttömyysjaksoja, niin kyl-lähän se nyt vaikuttaa siihen talouteen. Myös terveyteen mä nään sen sillä tavalla, koska niinku mielenterveyteen ja tämmöseen, että ei ehkä syrjäydy. H4

No kyllä mä koen, et se voi niinku parantaa semmosta elämänlaatua ja niinku kaikkee semmosta henkistä hyvinvointia, et niin kauan, kun tavallaan töissä, kaikki asiat on hyvin ja ei tarvi vaik stressata just taloudellisia asioita tai muita. H6

No se lisäisi niin kun hyvinvointia, kun olisi niin kun taloudellisesti hyvä tilanne. Ja sitten myöskin se tuo elämään sellasta niin kun justiin rutiinia ja sitten onnistumisen tunteita. H7

Jos se (työura) on kestävä, ni mä jaksan huolehtia itestäni enemmän ja tehdä terveellisiä valintoja elämässä, joten se johtaa siihen terveyteen ja tietenkin myös onnellisuuteen. H3

Kestämättömällä työuralla taas uskottiin olevan monia negatiivisia vaikutuksia, kuten vaikutuksia terveyteen, hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Kestämättömän työuran nähtiin lisäävän kuormitusta ja stressiä ja siten aiheuttavan uupumusta ja vaikuttavan negatiivisesti fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Kestämättömän työuran uskottiin luovan epäonnistumisen ja onnettomuuden tunteita, ja sen uskottiin vaikuttavan myös yksilön läheisiin negatiivisesti. Haastateltavat uskoivat, että kestämaton työura voisi aiheuttaa myös ulkopuolisuuden tunnetta ja syrjäytymistä, jolloin voi tuntea putoavansa pois yhteiskunnan menosta. Yhtenä keskeisenä kestäättömän työuran seurauksena nähtiin taloudelliset ongelmat.

Taloudellisia vaikutuksia ja lisäisi varmasti stressiä siitä, jos ei ole esimerkiks tarkkaa tietoa siitä, että onko töitä. H10

Mä kokisin varmaan, että on semmonen niinku vähän epäonnistunut tai jotenki. Ja sit se vaikuttaisi ehkä just mielenterveyteen ja terveyteen ja mahdollisesti vois syrjäyttää. H4

Siinä on tietysti isoja vaikutuksia niinku henkisestikin, jos sä koet, et sä et kuulu johonkin ja sua ei haluta ja sua ei tarvita ja sä putoat niinku ylipäätään niinku yhteiskunnan siitä menosta pois, niin sitten sinne on tosi vaikea kivuta takasi ja se vaikuttaa kaikkeen sun fyysiseen ja psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. H1

Jos mä tekisin niinku kestäättömällä tavalla (töitä), niin mä uupuisin ja sitte varmasti joutuisin pois työelämästä. Sitte voisi olla niinku hankalampaa palata takaisin. H3

Aineistosta nousi esiin, kuinka terveys, onnellisuus ja tuottavuus nähtiin kaikki kulkevan rinnakkain ja vaikuttavan toisiinsa. Kaikki haastateltavat kokivat terveyden erittäin merkittävänä asiana kestävän työuran kannalta. Terveydellä nähtiin olevan vaikutusta sekä yksilön työuraan että työuralla yksilön terveyteen. Haastateltavat nostivat esiin sekä fyysisen terveyden että mielenterveyden, ja kuvasivat kuinka merkittävää työuran kannalta olisi pysyä terveenä sekä fyysisesti että psyykkisesti. Terveys sisältää sekä fyysisen että henkisen terveyden ja ne ovat molemmat tärkeitä työuran kestävyuden indikaattoreita (De Vos ym., 2020). Terveydellä nähtiin olevan vaikutuksia siihen, miten töitä pystyy tekemään ja miten motivoitunut on työntekoon. Haastattelussa nousi myös esiin, että terveys voi olla syy siihen, miksi yksilöt vaihtavat alaa, ammattia tai työpaikkaa tai joutuvat jäämään sairauslomalle. Terveydellä ja sen vaikutuksella työuraan nähtiin olevan vaikutusta myös yksilön läheisiin, kuten perheeseen ja ystäviin. Työuran uskottiin voivan vaikuttaa terveyteen sekä positiivisesti että negatiivisesti, sillä

esimerkiksi henkisesti kuormittava työ voi johtaa mielenterveysongelmiin, kun taas onnistumisen tunne työssä voi vaikuttaa positiivisesti mielenterveyteen. Tärkeäksi nähtiin itsestä ja omasta mielenterveydestä huolehtiminen ja esiin nousi myös työergonomia ja fyysisen työn vaikutukset terveyteen.

Jos sairastelee kauheesti, niin kylhän se vaikuttaa siihen työn tekemiseen ja tietysti, että jos on pitkiä sairaslomia, niin sit voi vaikuttaa myös ihan siihen työllistymiseen ja sitä kautta siihen työelämään, et kyllä sillä on aika iso merkitys mun mielestä. H6

Kun sä oot terve ja työkykyinen niin se edesauttaa sitä kestävän työuran muodostumista ja sit toisaalta niinku toisinpäin, että kestävää työura tukee sitä omaa terveyden ylläpitämistä. Miten sen vois paremmin sanoa, no jos ei sulla oo terveyttä ja työkykyä, niin ei sulla oo mitään työuraa, ei välttämättä niinku sitä kestäväntäkään työuraa. Eli on se siinä mielessä tosi merkittävä tekijä. H5

Mä aattelen, että terveys on usein myös se syy, miksi ihmiset vaihtaa alaa, vaihtaa ammattia, vaihtaa työpaikkaa, jää sairaslomalle, tulee poissaoloja, voi tulla niinku pitkiä pitkiä poissaoloja ja tarvetta kaikille kuntoutukselle. H2

Sekä henkinen että fyysinen terveys, niin kyllähän se vaikuttaa siihen, että miten hyvin töitä pystyy tekemään ja miten motivoitunut on niin kun ylipäätään työelämässä. H7

Haastateltavat uskoivat, että työuralla voisi olla paljon positiivisia vaikutuksia heidän terveyteensä. Esiin nousi kuitenkin myös, kuinka osa haastateltavista kokivat, että heidän nykyinen työuransa on vaikuttanut ennemminkin negatiivisesti heidän terveyteensä.

Varmaan ihan kaikilla tavoin, että sehän taas riippuu siitä työtehtävästä ja, että mitä tekee, onko tyytyväinen siihen. Ei oo kokemusta, että olisi mitenkään hirveän positiivisesti vaikuttanut edelliset työtehtävät, päinvastoin negatiivisesti ehkä omaan jaksamiseen, että varmasti voi jotenki positiivisellakin tavalla, mutta siitä ei oo itellä vielä mitään kokemusta eikä näkemystä. H5

No se voi vaikuttaa sekä positiivisesti että negatiivisesti. Tällä hetkellä se ehkä vaikuttaa negatiivisesti, mutta tota on sillä varmaan mahollisuus vaikuttaa positiivisestikin, mutta se vaatii sitte tiettyjä olosuhteita ja semmosia työpaikalta. H2

Kaikki haastateltavat kokivat myös onnellisuuden merkittävä asiana kestävän työuran kannalta. Onnellisuudella nähtiin olevan molemminpuolinen vaikutus, eli onnellisuudella nähtiin olevan vaikutusta kestävään työuraan ja myös kestäväällä työuralla nähtiin olevan vaikutusta yksilön onnellisuuteen. Onnellisuuden ja terveyden sekä onnellisuuden työssä ja vapaa-ajalla nähtiin liittyvän keskeisesti toisiinsa ja kehittyvän yhdessä vuorovaikutuksessa. Kestävän työuran uskottiin tuovan onnellisuutta ja keskeisenä onnellisuuden muodostumisessa työssä nähtiin hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä, kehittymis- ja etenemismahdollisuudet työssä, työtyytyväisyys sekä työssä jaksaminen. Onnellisuudella nähtiin olevan vaikutusta kestävän työuran rakentumiseen, sillä onnellisuuden nähtiin tuovan työuralle motivaatiota, tehokuutta, energiaa, yleistä hyvää fiilistä sekä mahdollisuuksia. Onnellisuuden nähtiin myös nostavan

itsetuntoa ja sen uskottiin lisäävän joustavuutta. Haastateltavat kuvasivat henkilökohtaisen elämän vaikutuksia onnellisuuteen, jolla on vaikutuksia työuraan ja toiveikkuuteen työuralla. Onnettomuus taas nähtiin kestävästä työurasta hankaloittavana tekijänä. Esiin nousi myös haastateltavien käsitys sukupolvien eroista liittyen työn merkityksellisyyteen ja se, kuinka erityisesti nuoremmille sukupolville työn merkityksellisyys nähtiin olevan tärkeässä roolissa.

Mä koen, että se korostuu niinku meidän ikäsissä ja pikkasen vanhemmissa, että on merkitystä, että se työ tuntuu tärkeeltä ja se luo sitä kautta sitä niinku onnellisuuden kokemusta. H4

No varmaan ne aika silleen tavallaan pyörii semmosta kehää, että jos on onnellinen niinku vapaa-ajalla, niin sit myös töissä voi mennä hyvin ja jos töissä menee hyvin niin sit se vaikuttaa myös positiivisella tavalla siihen onnellisuuteen. H6

Työ pystyy antaa sulle tiettyyn pisteeseen asti onnellisuutta ja se pystyy ottaa sulta onnellisuutta pois, jos se taas ei mene hyvin. [...] Onnellisuus on kyllä niinku ihan merkittävimpiä asioita mitä voi vaan tulla nyt ainaki mieleen. H1

Koska kestävä työura linkittyy terveyteen ja toisaalta myös siihen et on aikaa ja energiaa tehdä itelle tärkeitä asioita, niin sitten sitä kautta se linkittyy myös onnellisuuteen. [...] Mä sanoisin, että onnellisuus ei oo kestävä työuran edellytys vaan sitte se voi olla kestävä työuran tuotos. H3

Mitä onnellisempi mä oon, niin sitä jotenki enemmän mulla on vaikka motivaatiota olla töissä, mä oon kiinnostuneempi, mul on halua kouluttautua, mulla on halua tehdä työtä, että kyllä se onnellisuus vaikuttaa tosi vahvasti. H8

Myös tuottavuus nähtiin olevan merkittävä asia kestävästä työurasta kannalta, mutta tuottavuuden ja kestävästä työurasta yhteys oli haastateltaville vaikeampi hahmottaa kuin onnellisuuden ja terveyden yhteys kestävästä työurasta. Kysyttäessä tuottavuuden ja kestävästä työurasta yhteydestä haastateltavilta, esiin nousi yksilön lisäksi tuottavuuden positiiviset vaikutukset yhteiskunnalle ja organisaatiolle ja osalle haastateltavista oli helpompi hahmottaa tuottavuuden vaikutukset yhteiskunnalle ja organisaatiolle kuin yksilölle. Esiin nousi kestävästä työurasta ja tuottavuuden positiiviset vaikutukset organisaation menestykseen ja yhteiskunnalle, kun yhteiskunnan ei esimerkiksi tarvitsisi maksaa niin paljon sairaus-, työttömyys-, ja eläkekorvauksia.

Kyllähän se on siis yhteiskunnalle tuottavaa, jos ihmisillä on niinku pitkät ja katkeamattomat tai lähes katkeamattoman kestävästä työurat. H4

Kun miettii missä tilanteessa meidän yhteiskunta on tällä hetkellä just ton ikääntymisen ja taloudellisen tilanteen näkökulmasta, niin kyllä mä pidän sitä (tuottavuutta) tosi merkittävänä. H9

Mä en voi edetä urallani ja saada pitkää työuraan jossain organisaatiossa, jos mä en oo tarpeeksi tuottava organisaation mielestä. Mut niin mä en jotenki osaa ajatella tätä tuottavuutta mitenkään muuten nyt kun se organisaation kannalta. H5

Mä nään tän ehkä jotenkin omalla kohdalla just sillain, että se on sitten joku mun työnantaja, joka niin sanotusti hyötyy siitä mun tuottavuudestani enemmän kuin minä itse, että minä en saa siitä tavallaan itse mitään semmoista konkreettista hyötyä. H2

Tuottavuudella nähtiin kuitenkin olevan monia positiivisia vaikutuksia myös yksilön kestävään työuraan. Tuottavuuden uskottiin lisäävän onnistumisen kokemuksia ja onnellisuutta, ja tuottavalla työntekijällä nähtiin olevan mahdollisuuksia kehittyä ja edetä työurallaan. Tuottava työntekijänä koettiin haluttuna työelämässä ja tuottavuuden nähtiin tarjoavan erilaisia mahdollisuuksia ja kannustimia sekä suosituksia etenemiseen ja uusiin työpaikkoihin. Keskeisenä nähtiin se, että yksilön tuottavuudesta tulisi saada taloudellinen palkinto ja tuottavuuteen motivoi taloudelliset kannustimet. Myös työuralla nähtiin olevan vaikutuksia tuottavuuteen, sillä jos yksilö ei ole kiinnostunut tai motivoitunut työstään, uskottiin sen vaikuttavan negatiivisesti yksilön tuottavuuteen. Myös tuottavuuden osalta keskeisenä nähtiin tasapaino, sillä työ ei saisi olla ylisuorittamista eikä liian kuormittavaa, jotta yksilö ei ajaudu burnouttiin ja jaksaa tehdä asioita myös vapaa-ajalla. Riittävällä osaamisella, jaksamisella ja työtyytyväisyydellä koettiin olevan positiivisia vaikutuksia tuottavuuteen sekä työn laatuun, ja mahdollisuuksia kehittyä pidettiin tärkeänä, jotta on enemmän resursseja toimia tuottavasti.

Jos sitä semmosta kehittymistä uralla mietitään niin kyllähän pitää antaa niitä näyttöjä tietyllä tavalla aina työnantajille, että kyl mä pyrin semmoseen tuottavuuteen ja, että mä olen työnantajan silmissä hyvä työntekijä, koska se vie sitte myös eteenpäin. H4

Yksilön näkökulmasta on vaikea hahmottaa ehkä tuottavuutta sillain, mut toisaalta mä saan kyllä tosi paljon kiksejä siitä, jos tota niin mä pystyn oleen hyödyksi ja koen itseni hyödylliseksi tässä maailmassa, niin toisaalta taas se tuo jossain määrin onnellisuutta ja kaikkea lisää. H1

Tietenkin jos mä oon tuottavampi niin se varmasti näkyy hyvin työnantajan tuloksissa ja se ehkä haluaa palkita mua siitä, et mä oon tuottava. Ja sitten toisaalta mulla olis paremmat mahdollisuudet edetä, ja mä saisin ehkä hyviä suosituksia uusiin työpaikkoihin ja sitte jotain taloudellisia kannustimia tai muita. Että kyllä se tuottavuus on niinku tärkeä myös työnantajalle ja sitten mä uskon, et hyvät työnantajat haluaa myös siitä palkita. Sitte, jos ei palkitse tuottavuudesta niin sittenhä se on aika epäkannattavaa se työnteko, koska se on ihan sama et teenkö mä kuinka tuottavasti vai en, niin sitte jos mä saan saman palkinnon siitä, niin eihän sitte kannata tehdä tuottavasti. H3

Jos on tosi kuormittunut niin ei varmasti jaksa olla sillei tuottava, et jos se työura on tosi kuormittavaa niin ei jaksa tuottavuutta ylläpitää. H3

Se et sua pidetään tuottavana työntekijänä, kyllä mä koen, että sil on suuri merkitys ja silleen, että sä oot niinku haluttua sit työelämässä ja niin ku et kyllä mä koen, et se voi avata sulle just erilaisia mahdollisuuksia. H8

Tässä luvussa käsiteltiin aineistosta esiin nousseita tuloksia liittyen kestäväen työuran indikaattoreihin: terveyteen, onnellisuuteen ja tuottavuuteen. Aineistosta

nousi esiin monia kestävän ja kestäättömän työuran mahdollisia seurauksia. Kestävän työuran indikaattoreiden nähtiin kulkevan rinnakkain ja vaikuttavan toisiinsa ja kaikki kolme indikaattoria nähtiin merkittävänä kestävän työuran rakentamisen kannalta. Terveiden nähtiin kattavan fyysinen ja psyykinen terveys, hyvinvointi, jaksaminen ja kuormitus. Onnellisuuteen liitettiin onnistumien ja merkityksellisyyden tunne, tasapaino työn ja muun elämän kanssa, tyytyväisyys ja motivaatio työhön sekä kehitymis- ja etenemismahdollisuudet. Tuottavuutta kuvattiin työuralla etenemisenä ja kehittymisenä, riittävällä osaamisella, taloudellisilla vaikutuksilla sekä tasapainolla tuottavuudessa. Tuottavuuden yhteys kestävään työuraan oli vaikeampi hahmottaa ja osa haastateltavista näkivät selkeämmin tuottavuuden vaikutukset organisaatiolle ja yhteiskunnalle.

4.3 Kestävän työuran ulottuvuudet

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia liittyen kestävän työuran ulottuvuuksiin: *yksilöön, kontekstiin ja aikaan.*

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään miten työuransa alussa olevat työntekijät näkevät vastuun kestävän työuran rakentamisesta ja haastatteluiden perusteella kaikki haastateltavat kokivat oman vastuunsa kestävän työuran rakentamisessa merkittävänä. Vastuu kestävän työuran rakentamisesta nähtiin lähtevän yksilöstä itsestään ja yksilön omalla asenteella, motivaatiolla ja tekemisellä uskottiin olevan suuri merkitys kestävän työuran kannalta. Yksilöllä nähtiin olevan suurin vastuu, koska yksilö ohjaa itseään ja tekee itse työuraansa koskevat valinnat ja päätökset. Haastateltavat kuvasivat, kuinka yksilö voi pyrkiä hakeutumaan itseään kiinnostaviin työtehtäviin ja valita mihin suuntaan kehittää itseään ja työuraansa sekä vaihtamaan tarvittaessa työpaikkaa. Tärkeänä koettiin myös, että yksilö ottaa vastuun omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään, ja pyrkii siten säilyttämään työkykynsä. Yksilöllä nähtiin olevan vastuu oman työnsä suorittamisesta hyvin, jotta voi edetä työurallaan ja saada uusia mahdollisuuksia.

Kyllä mä niinku koen, että siitä ollaan aika pitkälti ite vastuussa ja minä itse olen vastuussa oman työurani luomisessa. Toki niin ku ulkoset tekijät voi olla hidastavia tai vauhdittavia, mutta kyllä se niinku on aika lailla itsestään kiinni. H4

No kenellä muullakaan se vastuu oikein ois kuin itsellä. Tai siinä voi muut esimerkiksi työnantaja auttaa siinä, mutta kyl mä koen, et se vastuu on kuitenkin sitte itsellä se pääasiallinen vastuu ja muut tekijät sitte tukee sitä. Vaikee ajatella, että se kenenkään muunkaan vastuulla ois ku oman itsensä. H5

Kyl mä koen, että yksilö on loppupeleissä niinku täysin vastuussa siitä, et sun työura olis kestävä, että kuitenkin me ollaan vastuussa siitä, että me voidaan hyvin ja jaksetaan. H8

Haastateltavat kokivat, että pystyvät itse vaikuttamaan merkittävästi kestävän työuran rakentamiseen. Keskeiseksi keinoksi, jolla haastateltavat kokivat itse pystyvänsä vaikuttamaan kestävän työuran luomiseen, nousi jatkuva itsensä kehittäminen ja kouluttautuminen sekä uusien haasteiden tavoittelemine. Omien ajatusten ja mielipiteiden esiin tuominen, aktiivinen kommunikointi sekä mieltä painavista asioista keskusteleminen töissä nähtiin tärkeiksi keinoiksi kestävän työuran rakentamisessa. Keinoina nähtiin myös työpaikan vaihtaminen tarvittaessa sekä itselle sopivan ja mielenkiintoisen opiskelualan ja työn valitseminen. Myös terveyteen ja mielenterveyteen haastateltavat kokivat voivansa vaikuttaa itse, pitämällä huolta jaksamisesta ja toimintakyvystä. Haastateltavat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan kestävän työuran luomiseen myös suunnitelmallisuudella ja oma-aloitteisuudella sekä pitämällä mielen avoinna. Esiin nousi myös oma vastuu vaatia riittävää korvausta työstä eli taito neuvotella palkasta ja muista eduista.

Tietynlainen suunnitelmallisuus myös siinä, että jos on jotain tiettyjä tavoitteita päästä tiettyyn asemaan, et mitä tavallaan kompetensseja se vaatii tai tämmöstä osaamista ja sen niinku kerääminen ja rakentaminen. Sit myöskin se semmonen sujuvuus sinä mahdollisten eri työpaikkojen vaihdoksissa, omasta semmoista terveydestä huolehtiminen ja, että ei niinku leipäänny siihen työhön, koska mä jotenkin näen sen semmosena niinku myrkkynä, että se on sitten omiaan myös sitten ehkä sairastuttamaan, jos on tosi tyytymätön. H4

No mä aattelen varmaan, että ne omien ajatusten ja mielipiteitten niin kun ääneen tuominen siellä työpaikalla on varmaan se semmoinen yks oleellinen. [...] Että hakeutuu itse niin kun niihin uusien haasteiden pariin eli myös tavallaan se vaikka työpaikan vaihtaminen. H2

Mä pystyn just pitää omasta mielenterveydestä ja jaksamisesta huolta, mä pystyn vaihtaa työpaikkaa, jos se ei oo mulle mieluisa tai siellä ei oo hyvä ilmapiiri ja pystyy kouluttautumaan ite. H8

Haastateltavat kuvasivat myös asioita, jotka voivat vaikeuttaa kestävän työuran rakentamista ja joihin yksilö ei pysty välttämättä itse vaikuttamaan. Keskeisenä kestävän työuran toteutumista hankaloittavana asiana, johon yksilö ei välttämättä pysty itse vaikuttamaan, nähtiin terveysongelmat ja sairaudet. Myös läheisten terveysongelmat, sairaudet ja muut elämän vaikeudet nousivat esiin asioina, joihin ei välttämättä pysty itse vaikuttamaan, mutta jotka voivat vaikeuttaa kestävän työuran rakentamista. Vaikeuttavana nähtiin myös liiallinen kuormitus työssä ja vapaa-ajalla sekä huonot valinnat tai odottamattomat asiat, joihin ei pysty itse vaikuttamaan. Esiin nousi myös huono työtilanne sekä, jos ei pääse organisaatioihin tai työtehtäviin mihin haluaisi. Tähän liittyen myös resurssit ja raha nähtiin asioina, joihin ei välttämättä pysty aina itse vaikuttamaan, mutta joilla voi olla vaikutusta kestävän työuran rakentamiseen. Myös perheen perustaminen nähtiin mahdollisesti kestävän työuran rakentamista vaikeuttavana asiana. Perheen perustamisen vaikutuksia kestävään työuraan kuvattiin erityisesti naisten osalta, eikä esiin noussut perheen perustamisen vaikutusta kestävään työuraan miesten osalta.

Yllättävä sairaus tai odottamaton tällöinen asia, johon mä en itse pysty ehkä vaikuttamaan ja sitten tietysti huonot valinnat, että lähtee liian intohimisesti johonki tai liian löysästi johonki juttuun mukaan, mikä ei kiinnosta, niin sitten siitä saattaa tulla hyvinki nopeasti hyvinki raskasta. H1

Kuormittavat tilanteet töissä, liiallinen kuormitus töissä ja vapaa-ajan elämässä. {...] Joku läheisen kuolema niin mä koen, et se kuormittaa ihan tosi paljon varmasti hankaloittaa niinku sitä kestävän työuran löytymistä. H3

Jos ei saa vaikka semmosta työtä, mitä on oikeasti halunnu tai vaikka semmosesta organisaatiosta, niin sit se voi näyttäytyä hetkellisesti ainaki vaikeena. H5

Toisaalta mulle tuli nyt mieleen sekin, että se on kyllä aika alakohtaista, että sit taas joku semmonen, johon vaikka eri taloussuhdanteet vaikuttaa joku rakennusala tai joku, niin siihen ei välttämättä ihan niin paljo voi vaikuttaa, koska työpaikkoja ei sitten välttämättä oo. H4

Yksilöllä nähtiin olevan suurin vastuu kestävän työuran rakentamisessa, mutta myös organisaatiolla ja yhteiskunnalla koettiin olevan vastuuta kestävän työuran muodostamisessa. Haastatteluissa nousi esiin, kuinka organisaatioiden ja yhteiskunnan tulisi taata mahdollisuudet kestävän työuran luomiseen, mutta ne eivät kuitenkaan pysty tekemään kaikkea yksilön puolesta. Yhteiskunnan ja organisaation vastuulle nähtiin reunaehtojen asettaminen ja asioiden mahdollistaminen, jotta yksilö pystyy luomaan työurastaan kestävän. Organisaation koettiin pystyvän edistämään kestäviä työuria tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia ja osaamisen kehittämistä sekä kannustamalla ja antamalla mahdollisuuksia työuralla etenemiseen. Myös työturvallisuusvelvoitteiden noudattaminen sekä mielenterveydestä huolehtiminen nähtiin keinoiksi, joilla organisaatiot voivat edistää kestäviä työuria. Esiin nousi myös organisaatioiden velvollisuus huolehtia työntekijöiden kuormituksesta sekä mahdollisuudet muokata työtä elämäntilanteiden mukaan joustavasti. Organisaatioiden nähtiin vaikuttavan kestävän työuran muodostumiseen myös luomalla hyvää organisaatiokulttuuria, lisäämällä avointa keskustelua työpaikalla sekä kohtelemalla työntekijöitä tasavertaisesta. Esiin nousi myös organisaation vastuu tarjota sellaista työtä, jota työntekijälle on luvattu sekä hyvästä työstä palkitseminen.

Kyllä mä näen, että niillä on tosi iso merkitys siellä taustalla, mutta ei ne pysty joka nyanssiin vaikuttamaan. Niitten pitää tarjota semmotteet mahdollisuudet, että kaikilla olis keskiverroksi mahdollisimman hyvä mahdollisuus onnistua tässä kestävän työuran luonnissa itselleen, mutta jokaisesta yksilöstähän se on sitte loppupeleissä kiinni, että en näe, että tota yhteiskunta pystyy tekemään kaikkea sun puolesta. H1

No ainakin organisaatiolla on siinä se vastuu, että niin kun kannustetaan työntekijöitä eteenpäin ja luodaan semmonen hyvä työkuulttuuri, missä voidaan avoimesti keskustella asioista, jotka vaikka saattaa painaa mieltä tai niin kun mun mielestä organisaatiolla on siinä aika isokin vastuu. H7

Erityisesti niinku organisaatiolla on vastuu tietenkin pitää huolta siitä yksilöstä ja pelkästään tällaiset lakisäätteiset velvoitteet niinku ylipäätään mitä työnantajalla on, että on työnantajallakin tosi merkittävä vastuu ehkästä sitä työntekijän kuormittumista, mut mä koen silti, että se on niinku yksilön ykkösvastuu. H3

Kohtelee työntekijöitään tasavertaisesti ja reilusti ja niinku hyvästä työstä palkitsee ja antaa mahdollisuuksia joko kouluttautua organisaation sisällä toisiin tehtäviin tai joi-tain muita polkuja, että se työntekijä pystyy kehittämään itsensä myös organisaation sisällä. H10

Organisaation pitäis niinku aktiivisesti tukea työntekijää siinä kestäväen työuran muo-dostumisessa ja toki pitää olla myös itse myöski aktiivinen, että tunnistaa, että mitkä tekijät tavallaan itelle on tärkeitä kestävässä työuransa ja sitten tuo myös niitä asioita ite esille siellä työpaikalla. H5

Yhteiskunnan nähtiin pystyvän edistämään kestäviä työuria säätämällä lakeja, jotka mahdollistavat kestäväen työuran toteutumisen sekä pitämällä huolta työoi-keudellisista asioista. Tärkeiksi nähtiin esimerkiksi vanhempainvapaat, TE-toi-mistojen tekemä työ sekä toiminta, jolla pyritään palauttamaan ihmisiä takaisin työelämään. Yhteiskunnalla nähtiin olevan vastuu myös taata toimeentulo esi-merkiksi sairauden tai työttömyyden yllättäessä sekä mahdollistamalla esimer-killiksi perheen perustaminen. Yhteiskunnan toivottiin vaikuttavan kestävien työ-urien rakentamiseen myös pyrkimällä lisäämään kaikkien töiden arvostusta sekä panostamalla nuoriin, jottei nuoret opintojensa päätyttyä joutuisi menemään työ-elämään jo valmiiksi uupuneena.

Yhteiskunnan kannalta tulee mieleen kaikki tämmöset palkkaneuvotteluasiat ja tie-tysti niinku, et jos mennään ihan vaikka jonneki Suomen hallituksen tasolle, niin kaikki rahoitustekijät ja muut niin kyllähän niillä on aika iso merkitys myös. H6

On mun mielestä ongelmallista, että nuoret ihmiset silleen tietyllä tavalla jo uupu-neena menee työelämään, että siihen ehkä jotain isompaaki muutosta tai ainaki sem-mosta asenteellista muutosta. H4

Kannustettaisiin siihen, että jokainen löytäisi itselleen sopivan työpaikan ja niitä niinku arvostettais yhtä lailla, että jokanen työ on arvokasta. H3

Sit jos käy joku sairastuminen tai muu niin mun mielest yhteiskunnalla on sitten siinä tietynlainen vastuu auttaa ja samoin vaikka vanhempainlomalla tai muissa niin kyllä mä koen, että sitten yhteiskunnalla on näihin sellanen niin kun apu tai vastuu auttaa. Ja toki yhteiskunta auttaaki paljon just erilaisilla tuilla ja sit vaikka nää TE-toimistot ja muut että kyl mä koen, että yhteiskunta myös tekee jotain sen hyödyks. H8

Kontekstiulottuvuus ottaa huomioon sen, että yksilön työura liittyy myös sen mui-hin sidosryhmiin (De Vos ym., 2020). Tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää miten työuransa alussa olevat työntekijät näkevät yhteiskunnan ja organisaation lisäksi myös muiden sidosryhmien vaikutuksen työuraansa. Yhteiskunnan ja organisaat-ion lisäksi tukea kestäväen työuran rakentamiseen toivottiin myös läheisiltä. Tu-kea toivottiin esimerkiksi esihenkilöltä, työkavereilta, perheeltä ja ystäviltä.

Kaikilta sidosryhmiltä haastateltavat toivoivat kannustusta, keskustelua, asioiden purkamista yhdessä, vastakaikua, vinkkejä ja ymmärrystä. Työnantajalta ja esihenkilöltä toivottiin koulutus-, kehitys-, ja etenemismahdollisuuksia sekä kannustusta ja tukea kehittymiseen ja etenemiseen. Lisäksi esihenkilöltä ja työnantajalta toivottiin kehityskeskusteluja ja avoimuutta sekä positiivista ja kehittävää palautetta. Myös joustot ja ymmärrys nähtiin tärkeinä keinoina, joilla työnantaja ja esihenkilö voivat edistää kestäviä työuria.

Mulla on ollut ihan mahtavat esihenkilöt, jotka niinku oikeasti kannustaa eteenpäin ja niin kun sanoo, että sä oot tehny tosi hyvää työtä ja niinku näin, että kyllä se niinku mun mielestä on tosi isosti vaikuttanut myös niinku siihen omaan jaksamiseen ja motivaatioon työssä. H7

Työnantajan puolelta semmosta jotain konkreettisempaa, että just jotain niitä niinku koulutusmahdollisuuksia tai just jotain ohjausta tai niin kun suosituksia miten sä voit niin kun päästä eteenpäin urallasi. Mut sitten niin kun niiltä läheisiltä ja perheeltä kavereilta niin enemmän semmoista niinku tsemppausta ja tukee. H9

Perheeltä ja ystäviltä puolestaan toivottiin erityisesti kannustusta ja rohkaisua sekä avointa keskustelua ja sosiaalista tukea. Perheen ja ystävien toivottiin myös tarjoavan hengähdystaukoa työelämästä ja nousi esiin, että läheisten kanssa ollessa olisi tärkeää myös päästä hetkeksi irti työasioista. Työkavereilta toivottiin kannustusta ja tukea sekä hyvää huumoria ja fiilistä työpaikalla.

Kyllä mä koen, että ehkä se oma perhe on varmaan kuitenkin se suurin sitte niinku mistä tavallaan toivoo sitä tukea. H6

Kannustavuutta ja tämmöistä ja sitten ihan yleinen huumori ja semmoinen hyvä fiilis ja pöhinä kun siellä työpaikalla on, niin sitten tietysti jaksaa tosi paljon pidempään. H1

Läheisiltä sellaista niinku tsemppiä ja sellaista rohkaisua niinku vaikka unelmien tavoitteluun. Sit just ehkä työnantajalta siitä sellasta joustoa ja sitä sellasta, niinku yhteistä keskustelua ja ymmärrystä. H2

Haastateltavat kokivat sidosryhmillä olevan vaikutusta kestäväen työuran rakentumisessa. Läheisillä koettiin olevan enemmän positiivisia vaikutuksia kestäväen työuran rakentumisessa, mutta myös mahdollisia negatiivisia vaikutuksia nousi esiin. Läheisten nähtiin vaikuttavan työuraan positiivisesti tarjoamalla keskusteluseuraa sekä tsemppaamalla. Mukavien ja ymmärtävien työkavereiden koettiin vaikuttavan positiivisesti kestäväen työuran muodostumiseen, kun taas negatiivinen ilmapiiri sekä selän takana puhuminen työpaikalla nähtiin vaikuttavan negatiivisesti. Huonot tai kuluttavat ihmissuhteet sekä läheisten henkilökohtaiset ongelmat koettiin voivan vaikuttaa negatiivisesti kestäväen työuran rakentamiseen.

Se, että mulla on niitä läheisiä niin seki myös auttaa jaksamaan siinä työssä ja ehkä ylläpitämään sitä kiinnostusta, tavoittelemaan niitä semmosia unelmia ja tavoitteita.

Niin kyllä mä niinku näen, että silloin iso tosi iso merkitys ihmisillä niinku lähipiirissä.
H4

Just läheiset tietenkä niinku positiivisesti, kun ne kannustaa ja tsemppii, on siinä niinku tukena. Mutta sit toisaalta, kun on paljon ihmisiä joista välittää, niin sitten niillä voi olla niitä haasteita, mitkä sit kuormittaa itteekin ja sitä kautta voi vaikuttaa myös tavallaan negatiivisesti siihe omaan jaksamiseen ja sitä kautta työuran kestävyYTEEN. Mutta pääasiassa positiivisia ilman muuta, että ne positiiviset vaikutukset on paljo isommat ku negatiiviset. H3

Aikaulottuvuus kuvaa sitä, kuinka kestäväää työuraa tulisi tarkastella sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä (De Vos ym., 2020; Van der Heijden ym., 2020). Kysyttäessä haastateltavilta nykyisten uravalintojensa merkitystä tulevaisuuden työuran kannalta, esiin nousi erityisesti ajatus siitä, ettei mikään työkokemus ole turhaa ja jokaisesta työkokemuksesta voi olla hyötyä tulevaisuudessa. Vastauksissa oli nähtävissä se, että haastateltavat ovat vasta työuransa alussa, eikä osalla heistä ollut vielä oman alan työkokemusta lainkaan tai sitä oli vasta melko vähän. Tämä näkyi siten, ettei nykyisten uravalintojen merkitystä välttämättä nähty määrittävänä tekijänä tulevaisuuden työuran kannalta, kun useamman haastateltavan nykyiset työkokemukset olivat eri aloilta kuin mitä he opiskelevat tai tavoittelevat tulevaisuudessa. Useampi haastateltavista näki nykyiset uravalinnat hyvänä pohjana tulevaisuuden työuralle ja toivoivat etenevänsä työuralle eteenpäin. Tärkeänä uravalintana nähtiin itseä kiinnostavan koulutusalan valitseminen sekä koulutusalan, jolla uskoo olevan mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Esiin nousi myös nykyisten uravalintojen merkitys uusien työpaikkojen saamisessa sekä pelko liiallisesta kuormittumista työssä.

Mä koen, et kaikesta työkokemuksesta on aina hyötyä, et jokasessa työpaikassa, vaikka ei oiskaan sitten oman alan, niin sä opit jotain ja sä saat tärkeitä taitoja ja kehität sitä omaa niinku työminää, ni kyl mä koen, että sil on merkitystä ja vaikutusta. H8

Mun tää tämänhetkinen tilanne, niin vaikuttaa mun mielestä tosi positiivisesti mun tulevaisuuteen ja siihen, että mä just kartoitan sitä työkokemusta ja sillain, että mulla on niinku semmonen tosi selkeä tehtäväkuva missä mä pääsen kehittämään itseäni.
H7

Tietysti mä oon valinnu semmotteen alan, jolla mä näen olevan tulevaisuutta, se oli mulle iso kriteeri. H1

Hyvä pohja mistä ponnistaa. Ei oo mennyt hukkaan, mutta ei ole ehkä se unelmien täyttymyskään. H2

Tää työ minkä mä oon valinnut nyt niin lähtökohtaisesti varmaan kuormittavin työ ehkä mikä tulee ikinä olemaan, mutta se ei mua niinku haittaa tai sillee mä oon valmis rakentamaan elämän sen ympärille. Tai tietenkä et se haaste on se, että jos alkaa uuvuttaa, että tunnistaako sen tarpeeks ajoissa, et sit jos ei tunnista ja uupuu niin sittenhän sillä voi olla niinku pitkäkestoiset vaikutukset. H3

Haastateltavat kuvasivat, millaiset uravalinnat voisivat heidän mielestään olla kestäviä ja kestäättömiä, ja nämä ajatukset kestävästä ja kestäättömistä uravalinnoista on koottu yhteen kuvioon 3. Kestävää uravalintaa haastateltavat kuvailivat sellaiseksi, jossa hakeutuu alalle, joka kiinnostaa itseä ja jossa nauttii työstä. Kestävää uravalintaa kuvailtiin myös sellaiseksi, jossa yksilö kehittyy, ja jossa on etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia organisaation sisällä sekä mahdollisuuksia monipuoliseen työhön. Tärkeänä kestävästä uravalinnan kannalta pidettiin myös sitä, että työ tuottaisi hyvinvointia, työssä olisi hyvä työporukka ja työ joustaisi muun elämän ja elämäntilanteiden mukana. Päätöksien tekeminen omien toiveiden pohjalta sekä työ, jossa olisi hyötyä aiemmasta koulutuksesta ja työkokemuksesta nähtiin myös hyvänä pohjana kestävästä uravalinnalle. Tässä tutkimuksessa esiin nousseet kestävästä uravalinnan piirteet on koottu yhteen kuvioon 3.

Kestävä uravalinta mä näen sen semmosena, että niin kun hakeutuu semmoselle polulle, missä niin kun itse viihtyy ja missä näkee itse niin kun tulevaisuudessakin viihtyvänsä ja sitten justiin, jos haluaa edetä uralla niin, että ois semmosia etenemismahdollisuuksia. H7

No kestävä uravalinta varmaan lähtee siitä liikkeelle ainaki omalla kohdalla, että on valinnu kiinnostavan alan mitä opiskelee. H5

Kestäättön uravalinta taas nähtiin sellaisena, jossa yksilö ei tee urapäätöstä omien arvojen pohjalta, vaan päätyy työhön, joka ei kiinnosta eikä haasta itseä ja jossa ei viihdy. Kestäättömäksi uravalinnaksi kuvattiin myös sellaista uravalintaa, joka vaikuttaa negatiivisesti omaan jaksamiseen ja voi johtaa sairauspoissaoloihin tai burnouttiin, esimerkiksi ylikuormituksen tai liian suuren työmäärän vuoksi. Kestäättömäksi nähtiin myös työoura, jossa työssä ei ole tarpeeksi vaihtelua eikä etenemismahdollisuuksia. Myös jatkuva alan vaihtaminen, jossa ei voi hyödyttää aiempaa koulutusta tai työkokemusta, nähtiin kestäättömäksi uravalinnaksi. Tässä tutkimuksessa esiin nousseet kestäättömän uravalinnan piirteet on koottu yhteen kuvioon 3.

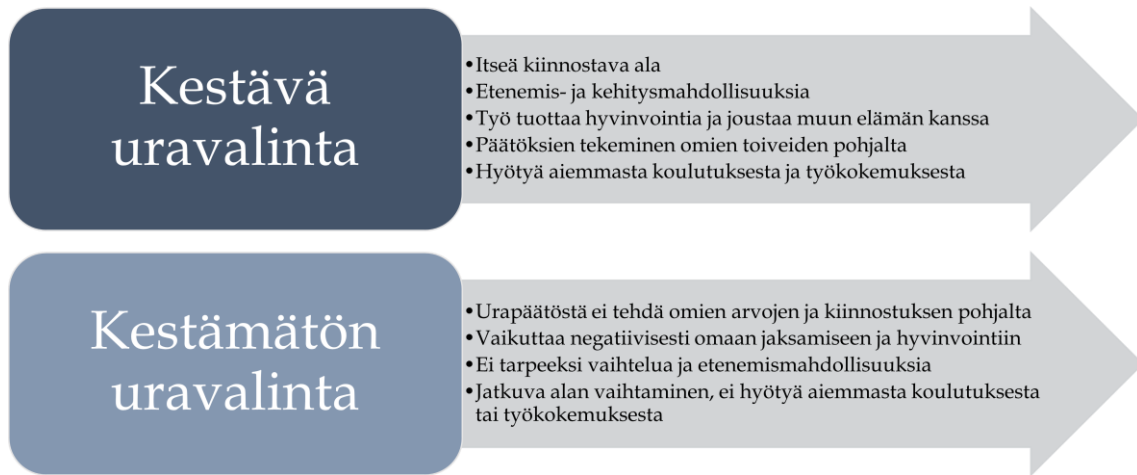
Kestäättön on sellainen, että hakeutuis valmiiks semmoseen, että tietää, että mä tuun kyllä palaan tossa loppuun tai, että toi ei oo yhtään mun juttu. H4

Ei tee urapäätöstä mielenkiinnon tai omien arvojen pohjalta, vaan tekee sen päätöksen jonku muun esimerkiksi yhteiskunnan tai jonkun muun lähipiirin odotusten pohjalta, niin se on varmaan pahin missä voidaan mennä pieleen. H5

Kestäättön uravalinta, niin olis varmaan sellanen, että joko mä oon samassa työpajassa niinku 20 tai 40 vuotta töissä enkä kehity. Ja sitte toinen vois olla tällänen, että mä oisin niinku ihan hyvässä paikassa, mut sit se työn määrä ajais sit johonki burnouttiin tai vastaavaa ja sit sitä kautta tulis niinku blokki siihen, et se työoura ei olekaan enää kestävä. H8

No mun mielestä ainakin mun kohdalla se tuntuu kestäättömältä valinnalta, jos tekee jotain sellaista, mihin ei koe yhtään mielenkiintoa ja käy töissä vaan palkan takia, niin en mä nää sitä kauhean pitkäkantoisena. H10

Yllä esitetyt kestävän ja kestäättömän uravalinnan piirteet on koottu yhteen kuvioon 3.



KUVIO 3 Kestävän ja kestäättömän uravalinnan piirteitä tässä tutkimuksessa

Tässä luvussa käsiteltiin aineistosta esiin nousseita tuloksia liittyen kestävän työuran ulottuvuuksiin: yksilöön, kontekstiin ja aikaan. Yksilön vastuu kestävän työuran rakentumisessa nähtiin merkittävimpinä, mutta myös muiden sidosryhmien vaikutus tunnistettiin ja sidosryhmiltä toivottiin tukea kestävän työuran rakentumisessa. Nykyisiä uravalintoja ei pidetty ratkaisevina tulevaisuuden työuran kannalta, mutta haastateltavat kuvasivat silti pyrkivänsä kestäviin uravalintoihin työuran alusta alkaen. Aineistosta nousi esiin tulevaisuuden kannalta tärkeinä pidettyjä uravalintoja sekä kestävien ja kestäättömien uravalintojen piirteitä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä luvussa esitetään aineiston perusteella tehtyjä johtopäätöksiä, pohditaan niiden merkitystä ja vertaillaan niitä aiempaan tutkimustietoon. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksen rajoituksia ja esitellään mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

5.1 Tutkimuksen johtopäätökset ja pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä empiiristä tietoa työuransa alussa olevien työntekijöiden näkemyksistä ja odotuksista kestävältä työuralta. Tutkimuskysymykset, joihin tällä tutkimuksella pyrittiin vastaamaan, olivat seuraavat:

1. a) Miten työuransa alussa olevat työntekijät näkevät kestävästä työurasta?
b) Mitkä asiat ovat heidän mielestään merkittäviä kestävästä työurasta muodostumisessa?
2. a) Miten kestävä työura voitaisiin työuransa alussa olevien työntekijöiden näkemyksen mukaan saavuttaa?
b) Miten he näkevät vastuun kestävästä työurasta rakentamisesta?

Tämä tutkimus on toteutettu yksilön näkökulmasta, joten on hyvä huomioida, että myös tutkimuksen johtopäätökset ja pohdinta keskittyvät pääosin yksilön näkökulmiin ja ajatuksiin kestävästä työurasta, eikä yhteiskunnan ja organisaatiot tasoihin perehdytä tässä luvussa tarkemmin. Kestävästä työurasta käsite ei ollut työuransa alussa oleville työntekijöille erityisen tuttu ennalta, mutta osalle käsite oli noussut esiin esimerkiksi opinnöissä. Vaikka kestävästä työurasta käsite ei ollut useammalle haastateltavalle kovinkaan tuttu, pitivät kaikki kymmenen

työuransa alussa olevaa haastateltavaa merkittävänä sitä, että heidän työuransa olisi kestävä. Tämä kuvastaa sitä, että kestävä työuran käsitteen pohjimmasta merkitystä ja sen taustalla olevia asioita pidettiin tärkeinä, vaikkei niitä osattaisi yhdistää suoranaisesti kestävä työuran käsitteeseen. Aineiston perusteella haastateltavat eivät välttämättä toimi tietoisesti juuri kestävä työuraa tavoitellen kestävä työuran konstruktion tuntemattomuuden vuoksi, vaikka he pitivät tärkeinä ja tavoittelivat monia kestävä työuraan liitettyjä asioita. Kestävä työuran konstruktiio onkin vasta varhaisessa kehitysvaiheessa, mutta kuitenkin nouseva käsite niin tutkijoiden kuin toimijoidenkin keskuudessa (De Vos ym., 2020; McDonald & Hite, 2018; Tachia ym., 2022).

Tutkimuksen perusteella kestävä työura nähtiin jatkuvana, pitkänä ja merkityksellisenä työurana, jossa yksilö pysyisi terveenä ja onnellisena ja, jossa hänellä olisi mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja työuralla etenemiseen sekä työn ja muun elämän yhdistämiseen ja joustavuuteen. Aineiston perusteella syntyneessä määritelmässä on paljon yhtäläisyyksiä myös aiempiin kestävä työuran määritelmiin (De Hauw & Greenhaus, 2015; De Vos ym., 2020; Heslin ym., 2020; Newman, 2011; Schweitzer ym., 2023; Tachia ym., 2022; Van der Heijden & De Vos, 2015). Kestävä työura on kuitenkin laaja ja monimuotoinen kokonaisuus, joten kestävä työuran määritelmät eivät ole yksiselitteisiä tai kaikenkattavia. Myös yllä esitetty tämän tutkimuksen perusteella syntynyt määritelmä kestävästä työurasta ei ole kaikenkattava, vaan siihen on pyritty tiivistämään aineiston perusteella esiin nousseista teemoista tiivis kokonaisuus.

Kestävä työuran ominaisuuksiksi on aiemmissa tutkimuksissa annettu erilaisia ehdotuksia, mutta ehkä tunnetuimman teorian kestävä työuran ominaisuuksista on esittänyt Newman (2011). Tämän tutkimuksen aineiston perusteella esiin nousseissa kestävä työuran ominaisuuksissa on kuitenkin enemmän yhtäläisyyksiä esimerkiksi Valcourin (2015) esittämien kestävä työuran ominaisuuksien kanssa. Jatkuva oppimista ja kehittymistä pidettiin merkittävänä asiana kestävä työuran kannalta ja se on noussut esiin myös Newmanin (2011) ja Valcourin (2015) kuvaamissa kestävä työuran ominaisuuksissa. Jatkuvan oppimisen ja kehittymisen ohella myös työuralla eteneminen ja työn monipuolisuus nousivat aineistosta esiin. Työn merkityksellisyys ja työtyytyväisyys nousivat myös esiin merkittävänä kestävä työuran ominaisuuksina, joilla on yhtäläisyyksiä Valcourin (2015) esittämiin kestävä työuran ominaisuuksiin. Samoin kuin Valcour (2015) ja McDonald ja Hite (2018) esittivät, joustavuus, yksilön elämäntilanteen huomioiminen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen nähtiin tärkeiksi kestävä työuran rakentumisessa. Nämä kestävä työuran ominaisuudet on koottu yhteen kuvioihin 2 ja 4.

Yksilön taloudellinen tasapaino oli yksi ominaisuus, joka nousi esiin tässä tutkimuksessa, mutta joka ei yhtä merkittävästi nouse esiin aiemmassa kirjallisuudessa kestävä työuran ominaisuuksista. Taloudellista tasapainoa ja riittäviä tuloja pidettiin merkittävinä kestävä työuran ominaisuuksina ja edellytyksinä, ja niiden nähtiin liittyvän myös kaikkiin kestävä työuran indikaattoreihin. Taloudellinen tasapaino ja työllistettävyyys on tämän tutkimuksen perusteella nostettu yhtä tärkeäksi ominaisuudeksi kuin muut edellä esitetyt ominaisuudet, jonka vuoksi se on myös nostettu omaksi osioksi kestävä työuran

ominaisuuksia kuvaavissa kuvioissa 2 ja 4. Vaikka taloudellista tasapainoa ei ole aiemmissa tutkimuksissa nostettu yhtä merkittävästi esiin kestävän työuran ominaisuutena, on esimerkiksi Tachia kollegoineen (2022) tunnustanut kestävän työuran merkittävät vaikutukset yksilön toimeentuloon. Newmanin (2011) esittämässä yleisesti tunnustetussa esityksessä kestävän työuran ominaisuuksista ei nosteta esiin taloudellista tasapainoa ja riittäviä tuloja. Myöskään tässä tutkimuksessa esitettyjen Valcourin (2015) ja McDonaldin ja Hiten (2018) määritelmissä kestävän työuran ominaisuuksista ei kuvata taloudellista tasapainoa ja riittäviä tuloja.

Tutkimuksen aineistosta nousi esiin työn merkityksellisyys, joka nähtiin tärkeänä kestävän työuran rakentumisen kannalta. Työn merkityksellisyys nähtiin tärkeänä erityisesti motivaation ja jaksamisen kannalta. Työn merkityksellisyys yhdistettiin myös onnistumisen tunteeseen, työn kiinnostavuuteen, merkityksen kokemukseen ja merkitykseen laajemmassa kontekstissa. Esiin nousut ajatus työn merkityksellisyydestä on linjassa Schweitzerin ja kollegeiden (2023) esittämän ajatuksen kanssa siitä, että työurat muuttuvat kestävämmiksi, kun ne menettävät merkityksensä, mikä näkyy onnellisuuden, terveyden ja tuottavuuden heikkenemisenä.

Aineiston perusteella jatkuvan oppimisen ja kehittymisen taito nähtiin erittäin merkittävänä taitona kestävän työuran rakentumisen kannalta. Samoin kuin Newman (2011) ja Valcour (2015) jatkuva oppiminen ja kehittyminen nähtiin tärkeinä pidemmän työuran ja elämän tasapainon osalta sekä yksilön työllistettävyyden ja työuralla etenemisen kannalta. Esiin nousi myös muita kestävän työuran rakentumisen kannalta tärkeitä taitoja, kuten itsetuntemus, itsensä kehittämisen taito, ongelmanratkaisukyky, muutosvalmius, oma-aloitteisuus, joustavuus, vuorovaikutustaidot, ajanhallinta, ongelmanratkaisukyky, stressinsietokyky, armollisuus ja mukautumiskyky. Osa näistä taidoista nousee esiin myös aiemmissa kestävän työuran tutkimuksissa ja kirjallisuudessa. Esimerkiksi Karaca-Atik ja kollegat (2023) nostivat esiin vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot sekä oma-aloitteisuuden tärkeinä taitoina kestävän työuran kannalta ja Newman (2011) esitti yhtenä kestävän työuran ominaisuutena joustavuuden, joka on välttämätön taito kestävän työuran takaamiseksi ja johon liittyy keskeisesti myös mukautumiskyky.

Vaikka haastatteluissa nousi esiin useita kestävän työuran ominaisuuksia sekä kestävää työuraa tukevia asioita, ei kestävän työuran rakentumista nähty itsestänselvyytenä, vaan haastatteluissa nousi esiin myös useita asioita, jotka voivat haastaa kestävän työuran rakentumista. Monet esiin nousseista haasteista ovat kestävän työuran ominaisuuksiksi nähtyjen asioiden vastakohtia. Pätkätyöt, taloudellinen epätasapaino ja sopivan työpaikan löytymisen haasteet nähtiin haastavan kestävän työuran rakentumista. Näitä haasteita ovat tunnistanee myös esimerkiksi McDonald ja Hite (2018), Valcour (2015) ja Donald kollegoineen (2020). Haasteena nähtiin myös huono työyhteisö ja ongelmat johtamisessa sekä kehittymismahdollisuuksien puute ja työn vähäinen mielekkyys ja motivoivuus. Alla tarkemmin kuvattujen työn kuormittavuuden ja työn aiheuttamien mielenterveysongelmien lisäksi keskeisenä haasteena kestävän työuran

rakentumisessa nähtiin myös fyysiset terveysongelmat sekä muusta kuin työstä johtuvat mielenterveysongelmat.

Työn kuormittavuus nousi merkittäväksi kestävästä työurasta haastavaksi tekijäksi ja aineistosta nousi esiin huoli työn liiallisesta kuormittavuudesta, jaksamisesta työssä ja työn aiheuttamasta stressistä. Näiden haasteiden merkittävyyttä kuvastaa se, että kaikki haastateltavat nostivat työn kuormittavuuteen tai työn aiheuttamiin mielenterveyshaasteisiin liittyviä teemoja. Työurien kestävyyskannalta voi olla huolestuttavaa, että jo työuransa alussa olevat työntekijät kokevat haasteita työssä jaksamisessa ja ovat huolestuneita työnsä kuormittavuudesta ja jaksamisestaan työssä. Toisaalta voidaan nähdä positiivisena, että jo työuransa alussa tunnustetaan kestävästä työurasta haastavia tekijöitä, jolloin voidaan jo työuran alusta asti kiinnittää erityistä huomiota työssä jaksamiseen, työn kuormittavuuteen ja työkykyyn. Työn kuormittavuuden hallinta voidaankin nähdä nykypäivän työelämän erityisenä haasteena, sillä työkyvyn heikentyminen ja mielenterveyssyistä johtuvien työkyvyttömyyksien kasvu ehkäisee kestävien työurien toteutumista. (Barthauer ym., 2020; Miao ym., 2023; Työterveyslaitos, 2020.) Jo työuran alussa näkyvä huoli työn kuormittavuudesta ja työn aiheuttamista mielenterveyshaasteista nostaa esiin ajatuksen, kuinka nykypäivän suorituskulutturi ja ihanteet tehokkuudesta voivat osaltaan olla ristiriidassa kestävästä työuran kannasta. Kestävästä työurasta liittyvä kuitenkin keskeisesti myös tuottavuus, joten tasapaino työn kuormittavuudessa ja tuottavuudessa olisikin paras vaihtoehto kestävästä työuran kannalta. Myös tämän tutkimuksen empiirisestä aineistosta nousi esiin ideaaliajatus hyvästä tasapainosta kuormituksen ja tuottavuuden osalta.

Aineistosta nousi esiin ajatus sitoutumisesta yhteen organisaatioon, ja sitoutuminen tiettyyn organisaatioon nähtiin hyvänä pohjana kestävästä työuran kehitykselle. Tämä on kiinnostava huomio sen vuoksi, että aiemmissa tutkimuksissa liikkuvuuden organisaatioiden välillä on havaittu lisääntyvän sukupolvien välillä ja kasvava liikkuvuus organisaatioiden välillä on nähty nuoremmille sukupolville tunnusomaisena (Lyons ym., 2015). Pitkä työura yhdessä organisaatiossa kuvastaa enemmän perinteisestä urakäsityksestä, jossa liikkuvuus oli pientä, ja keskeistä oli sitoutuminen yhteen organisaatioon. Ajatus yhteen organisaatioon sitoutumisesta onkin ristiriidassa urakirjallisuuden esittämille kuvauksille nykypäivän työurista, joille on nähty olevan tyypillistä liikkuvuus organisaatioiden välillä. (Hall, 2004; Sullivan & Baruch, 2009.) Aineiston perusteella yhteen organisaatioon sitoutumisen edellytyksenä nähtiin kuitenkin osaamisen kehittämisen mahdollisuus organisaation sisällä. Tämä kuvastaa sitä, ettei organisaatioon sitoutumista pidetty itseisarvona ja organisaatiota oltaisiin myös valmiita vaihtamaan oman edun puitteissa. Yhteen organisaatioon sitoutumisen uskottiin kuitenkin voivan tarjota hyvät puitteet kestävien työurien rakentamiseen.

Kestävästä työuran indikaattorit *terveys, onnellisuus ja tuottavuus* (De Vos ym., 2020) nähtiin kaikki merkittävinä kestävästä työuran kannalta. Vaikka kaikki kolme indikaattoria koettiin merkittävinä kestävästä työuran kannalta, merkittävimpänä esiin nousi terveys, sitten onnellisuus ja kolmantena tuottavuus. Sekä terveyden, onnellisuuden ja tuottavuuden nähtiin vaikuttavan yksilön työuraan ja työuran nähtiin vaikuttavan yksilön terveyteen, onnellisuuteen ja

tuottavuuteen. Verrattuna terveyteen ja onnellisuuteen, tuottavuuden yhteys yksilön kestäväan työuraan oli haastateltaville vaikeampi hahmottaa. Osa haastateltavista näki selkeämmin tuottavuuden positiiviset vaikutukset yhteiskunnalle ja organisaatiolle kuin yksilön kestäväälle työuralle.

Terveyteen liitettiin fyysinen ja psyykkinen terveys, hyvinvointi, jaksaminen sekä kuormitus. Onnellisuus nähtiin onnistumisen ja merkityksellisyyden tunteena, tasapainona työn ja muun elämän kanssa, työtyytyväisyytenä ja motivaationa työhön sekä kehittymis- ja etenemismahdollisuuksina. Tuottavuuden nähtiin liittyvän työuralla etenemiseen ja kehittymiseen, riittävään osaamiseen, taloudellisiin vaikutuksiin ja tärkeänä nousi esiin myös tasapaino tuottavuudessa. Nämä aineistosta esiin nousseet keskeiset piirteet liittyen terveyteen, onnellisuuteen ja tuottavuuteen on kuvattu kuviossa 4. Tutkimuksessa nousi selkeästi esiin, kuinka kaikkien kolmen kestäväan työuran indikaattorin uskottiin vaikuttavan toisiinsa ja niiden nähtiin rakentuvan ja kehittyvän yhteydessä toisiinsa. Myös aiemmassa tutkimuksessa on painotettu näiden kolmen indikaattorin yhteyttä toisiinsa, koska ne yhdessä muodostavat kestäväan työuran kokonaisuuden (De Vos ym., 2020).

Tämän tutkimuksen perusteella työuransa alussa olevat työntekijät tunnustivat ja tunnustivat oman vastuunsa kestäväan työuran rakentamisessa ja pitivät yksilön vastuuta kestäväan työuran kontekstissa merkittävimpänä. Tältä osin tutkimuksen tulokset ovat linjassa aiempien tutkimuksien kanssa, joissa yksilöllä on nähty olevan ensisijaisen vastuu työurastaan ja yksilöllä on merkittävä vaikutus työuransa kestävyteen proaktiivisuuden ja hallinnan kautta (De Hauw & Greenhaus, 2015; Kuijpers ym., 2006; Retkowsky ym., 2022; Van Dam ym., 2015; Van der Heijden ym., 2020). Yksilön vastuu kestäväan työuran rakentumisessa nähtiin merkittävimpänä, koska yksilö ohjaa omaa toimintaansa ja on vastuussa työuraansa koskevista päätöksistä ja valinnoista. Näkemys yksilön vastuusta heijastuu nykypäivän individualistiseen kulttuuriin, jossa jokainen on vastuussa itsestään ja omista teoistaan.

Kontekstiulottuvuutta on aineistossa käsitelty sekä yhteiskunnan, organisaation ja muiden yksilön sidosryhmien osalta. Pohdinta kontekstiulottuvuudesta liittyy siihen, miten haastateltavat näkivät sidosryhmien vaikuttavan työuraansa ja millaisia nämä asiat voivat heidän näkemysten mukaan olla. Vaikka yksilön vastuuta kestäväan työuran rakentamisessa pidettiin merkittävänä, koettiin myös yhteiskunnan ja organisaation panos kestäväan työuran rakentumisessa tärkeänä. Samoin kuin Talluri kollegoineen (2022) kuvasi myös tässä tutkimuksessa ilmeni, kuinka yksilön merkittävä vastuu kestäväan työuran rakentamisesta ei vapauta organisaatiota ja yhteiskuntaa omasta osastaan vastuuta. Myös muilta yksilön sidosryhmiltä toivottiin tukea kestäväan työuran rakentamisessa ja haastateltavat tunnustivat sidosryhmien vaikutuksen työuraansa. Yhteiskunnalta ja organisaatiolta toivottiin konkreettisia tekoja kestäväan työuran edistämiseksi, kun taas muilta läheisiltä toivottiin enemmän kannustusta ja henkistä tukea. Aineiston perusteella yhteiskunnalta ja organisaatioilta toivottiin kestäväää työuraa tukevien mahdollisuuksien tarjoamista, jotka auttavat yksilöä rakentamaan kestäväää työuraa.

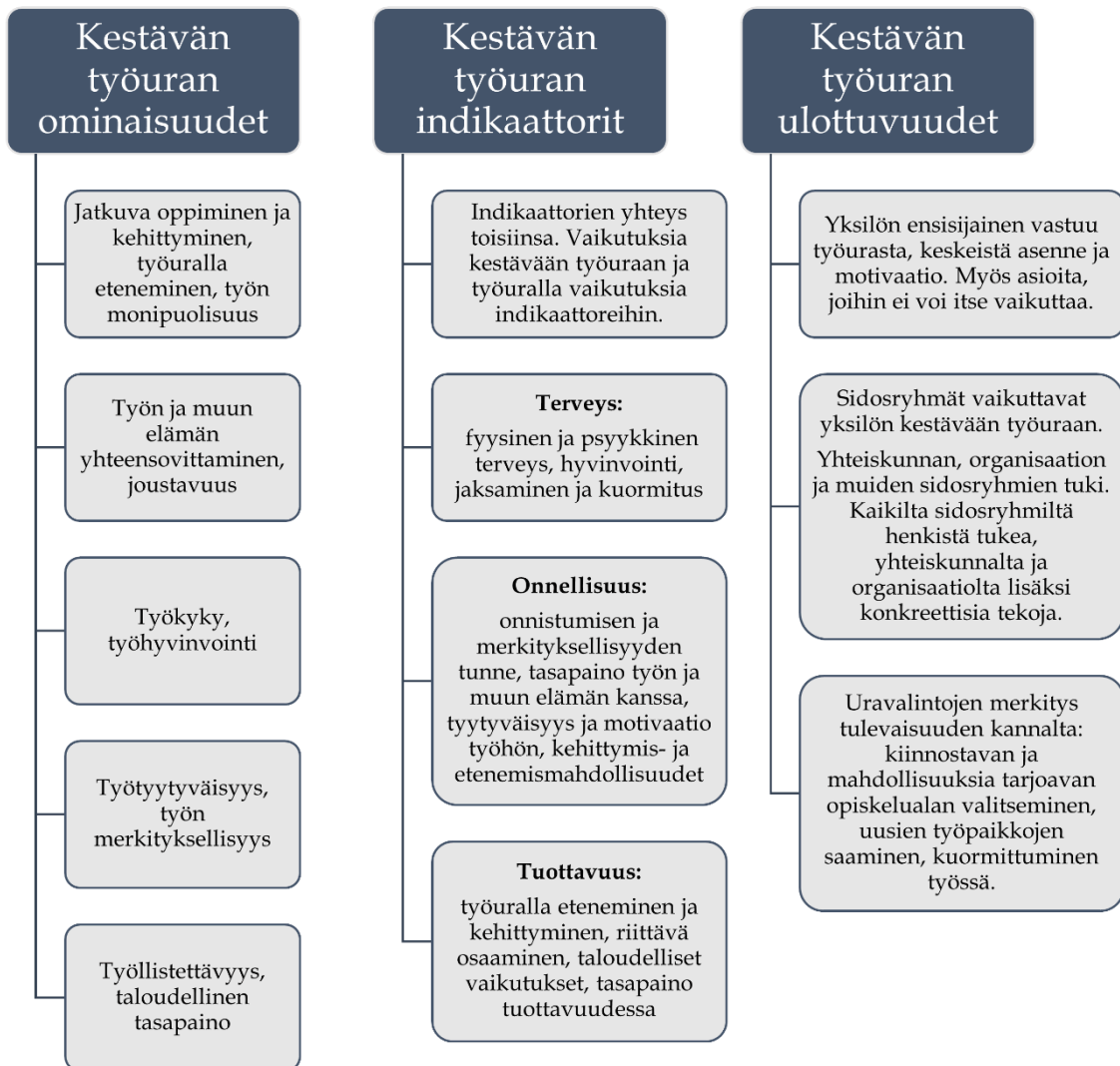
Sen lisäksi, että työuransa alussa olevat työntekijät pitivät omaa vastuutaan kestävän työuran rakentamisessa merkittävänä, kokivat he myös pystyvänsä itse vaikuttamaan merkittävästi sen rakentamiseen. Aineistosta nousi esiin useita keinoja, joilla yksilöt voivat itse vaikuttaa oman työuransa rakentamiseen kestäväksi. Toisaalta työuransa alussa olevat työntekijät myös tunnistivat, että yksilöt eivät pysty välttämättä vaikuttamaan kaikkiin kestävään työuraan vaikuttaviin asioihin ja aineistosta nousi esiin useita tällaisia kestäväää työuraa vaikeuttavia asioita. Siten vaikka pääasiallinen vastuu kestävästä työurasta nähtiinkin olevan yksilöllä itsellään, on hyvä huomioida myös odotukset yhteiskunnalta, organisaatiolta ja muilta sidosryhmiltä sekä asiat, joihin yksilöt eivät välttämättä pysty itse vaikuttamaan omalla toiminnallaan.

Haastateltavien lyhyen työuran vuoksi aikaulottuvuuden tarkastelu tässä tutkimuksessa keskittyi enemmän odotuksiin tulevaisuudesta sekä asioihin, joilla he näkevät olevan vaikutusta työuralla tulevaisuudella. Aikaulottuvuuden laajempi tarkastelu vaatisi kestävien työurien tarkastelua pitkittäistutkimuksella sekä pidempää työuraa. Aineistosta nousi esiin, etteivät työuransa alussa olevat työntekijät pitäneet nykyisiä uravalintojaan ratkaisevina tulevaisuuden työuransa kannalta. Tähän voi osittain vaikuttaa se, että haastateltavilla oli vain vähän tai ei lainkaan työkokemusta alalta, jota he opiskelevat ja jonne he haluavat tulevaisuudessa suunnata. Tämä on kuitenkin kiinnostava huomio, sillä aiemmissa tutkimuksissa ja kestävän työuran kirjallisuudessa on painotettu, kuinka jo työuran alussa olisi tärkeää tiedostaa kestävien ja kestävättömien uravalintojen merkitys itselle, jotta yksilö pystyy täyttämään omat tarpeet nykyhetkessä vaarantamatta kykyä vastata tuleviin tarpeisiin (Müller ym., 2022; McDonald & Hite, 2018; De Vos ym., 2020). Aineistosta oli havaittavissa, että kestävän työuran näkeminen pidemmällä tähtäimellä oli työuransa alussa oleville osittain haastavaa. Tässä voi näkyä nykypäivän nopeasti muuttuva työelämä sekä yleisesti nykypäivälle tyypillinen jatkuva muutos ja lisääntynyt epävarmuus työpaikoilla. Myös työurien pidentymisellä voi olla vaikutusta siihen, että työuran alussa on haastavaa ajatella koko tulevaa työuraa ja tehdä päätöksiä ajatellen tulevia vuosikymmeniä. Aineistosta nousi esiin kuitenkin tärkeitä uravalintoja, kuten itseä kiinnostavan ja tulevaisuudessa mahdollisuuksia tarjoavan opiskelualan valitseminen, jonka merkitys nähtiin suurena tulevaisuuden työuran kannalta. Nykyisten uravalintojen merkitystä tulevaisuuden kannalta kuvattiin myös uusien työpaikkojen saamisella sekä työssä kuormittumisella. Nämä kestävään työuran kannalta merkittävät uravalinnat on esitetty myös kuviossa 4.

Vaikka aineiston perusteella työuransa alussa olevat työntekijät eivät pitäneet nykyisiä uravalintojaan ratkaisevina tulevaisuuden työuransa kannalta, kuvasivat he pyrkivänsä työuransa alusta alkaen kestäviin uravalintoihin. Aiempien tutkimusten valossa on tärkeää, että kestäviä uravalintoja tehdään jo työuran alusta alkaen (De Vos ym., 2020; Donald ym., 2020; Newman, 2011; Van der Heijden ym., 2020). Tulokset kuitenkin herättävät pohdintaa siitä, kuinka merkittävästi kestäviin uravalintoihin ollaan valmiita panostamaan, mikäli nykyisiä uravalintoja ei kuitenkaan nähdä ratkaisevina tulevaisuuden kannalta. Toisaalta voidaan nähdä positiivisena kestävään työuran kannalta se, että vaikka nykyinen työura ei välttämättä tukisi kestäväää työuraa, näkevät työuransa alussa olevat

työntekijät mahdollisuuksia työuran kestävyuden parantamiseen. Kestäväenä uravalinta nähtiin uravalinta, jossa yksilö hakeutuu itseä kiinnostavalle alalle ja joka tehdään omien toiveiden ja arvojen pohjalta, jossa on etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia, jossa työ tuottaa hyvinvointia ja joustaa muun elämän kanssa ja jossa on hyötyä aiemmasta koulutuksesta ja työkokemuksesta. Kestämättömänä uravalintana taas nähtiin uravalinta, jota ei tehdä omien arvojen ja kiinnostuksen pohjalta, joka vaikuttaa negatiivisesti omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin, jossa ei ole tarpeeksi vaihtelua ja etenemismahdollisuuksia ja jossa vaihdetaan alaa usein eli jossa ei ole hyötyä aiemmasta koulutuksesta tai työkokemuksesta. Nämä aineiston perusteella esiin nousseet kestävä ja kestäättömät uravalinnat on esitetty kuviossa 3 tuloksien yhteydessä.

Kuviossa 4 on koottuna yhteen tärkeimmät kestävä työuran ominaisuudet, indikaattorit ja ulottuvuudet, jotka nousivat esiin tämän tutkimuksen perusteella. Kuvion käsitteet (kestävän työuran ominaisuudet, indikaattorit ja ulottuvuudet sekä terveys, onnellisuus ja tuottavuus) ja jaottelu on johdettu aiemmasta tutkimuksesta (De Vos ym., 2020; Newman, 2011), ja kuvio on täydennetty tämän tutkimuksen empiirisen aineiston perusteella esiin nousseista asioista. Kestävä työuran ominaisuudet on jaoteltu tämän tutkimuksen perusteella viiteen kategoriaan (kuviossa 4). Kestävä työuran indikaattorit on jaoteltu De Vos ym. (2020) mukaan kolmeen pääindikaattoriin: terveyteen, onnellisuuteen ja tuottavuuteen. Nämä kolme indikaattoria on tarkennettu ja täydennetty tässä tutkimuksessa esiin nousseilla asioilla. Kestävä työuran ulottuvuudet on kuviossa 4 jaoteltu mukaillen De Vosin ja kollegoiden (2020) ehdottamia ulottuvuuksia: yksilö, konteksti ja aika. Nämä ulottuvuudet on kuviossa 4 tiivistetty tässä tutkimuksessa esiin nousseilla tärkeimmillä seikoilla liittyen yksilöön, kontekstiin ja aikaan.



KUVIO 4 Kestävän työuran ominaisuudet, indikaattorit ja ulottuvuudet tässä tutkimuksessa

5.2 Tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää sitä, että tutkimuksen aihe oli usealle haastateltavalle melko tuntematon. Tämä näkyi siten, että joihinkin haastattelukysymyksiin vastaaminen oli osalle haastateltavista haastavaa. Käsitteen tuntemattomuudella voi olla vaikutusta siihen, kuinka hyvin haastateltavat pystyivät kuvaamaan ajatuksiaan ja kokemuksiaan kestäväan työuraan liittyen. Aiheen tuntemattomuuden tuomia haasteita pyrittiin lievittämään esimerkiksi haastattelukysymysten muotoilulla, jotka pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman selkeiksi ja helposti ymmärrettäviksi. Aiheen tuntemattomuuden vuoksi

haastatteluiden alussa kerrottiin haastateltaville lyhyt tiivistelmä kestävästä työurasta, jotta haastateltavat saavat paremman käsityksen siitä, mitä kestävä työura tarkoittaa tämänhetkisen tutkimustiedon perusteella. Tämä voidaan kuitenkin nähdä myös yhtenä tutkimuksen rajoitteena, koska ennen haastattelua kerrottu tiivistelmä kestävästä työurasta on saattanut luoda haastateltaville ennakko-oletuksia kestävästä työurasta ja vaikuttaa heidän näkemyksiinsä. Lyhyen tiivistelmän kertomisen tuomat mahdolliset rajoitteet tiedostettiin haastattelurunkoa suunniteltaessa, mutta se päädyttiin kertomaan, koska sen uskottiin vaikuttavan positiivisesti haastatteluaineiston määrään ja minimoimaan aiheen väärinymmärryksiä.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan nähdä myös se, että tutkija tunsi osan haastateltavista etukäteen. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa onkin hyvä ottaa huomioon tutkijan ja tutkittavan suhde, vaikka tutkimustilanteessa on pyritty toimimaan mahdollisimman neutraalisti. Sillä, että tutkija on tuntenut osan haastateltavista etukäteen, voi olla tutkimuksen kannalta myös positiivisia vaikutuksia, jos tuttavallisuus on auttanut haastateltavia kertomaan näkemyksiään avoimemmin kuin tuntemattomalle haastattelijalle.

Tätä tutkimusta tehdessä esiin nousi myös ajatuksia kiinnostavista jatkotutkimusaiheista, jotka voisivat edistää kestävästä työuran tutkimuskenttää. Tarvitaan lisää empiiriä tutkimuksia, jotka voivat vahvistaa tai kumota aikaisempaa käsitteellistämistä ja teoretisointia (De Vos ym., 2020). Koska kestävä työura heijastaa kestävästä työelämän osallistumisen pitkän aikavälin tuloksia yksilöiden osalta, pitkittäistutkimukset ovat välttämätön osa tulevaa tutkimusta varten (Seimeijn, Van Dam, Van Vuuren & Van der Heijden, 2015, 156). Olisi mielenkiintoista selvittää pitkittäistutkimuksella, miten kestävä työura näkyy pidemmällä ajanjaksolla ja miten aikaulottuvuus voitaisiin parhaiten ottaa huomioon kestävästä työuran konseptissa. Olisi myös kiinnostavaa selvittää, muuttuvatko käsitykset kestävästä työurasta eri työuran vaiheissa. Tässä tutkimuksessa selvitettiin työuransa alussa olevien työntekijöiden käsityksiä kestävästä työurasta, mutta olisi kiinnostavaa selvittää miten esimerkiksi ruuhkavuosien aikaa elävät näkevät kestävästä työuran ja, miten näkemys kestävästä työurasta muuttuu yksilön iän ja työuran kehityksen myötä.

Tässä tutkimuksessa tutkittaviksi valikoitiin korkeakoulututettuja ja korkeakouluopiskelijoita, ja olisikin mielenkiintoista saada lisää tutkimusta siitä, miten tutkintotaso tai opiskeluala voivat vaikuttaa näkemyksiin kestävästä työurasta. Tutkimusta kestävästä työurasta voitaisiin syventää myös tutkimalla näkemyksiä kestävästä työurasta eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä, jolloin voitaisiin nähdä voiko eri aloilla työskentely vaikuttaa näkemyksiin kestävästä työurasta ja voidaanko eri aloilla käyttää erilaisia keinoja tukemaan kestävästä työuran kehitystä. Aiemmissa kestävästä työuran tutkimuksissa ja myös tässä tutkimuksessa työn ja muun elämän yhdistäminen nousee esiin tärkeänä asiana kestävästä työuran rakentamisessa, joten olisi kiinnostavaa syventää tutkimusta perheen ja vapaa-ajan merkityksestä kestävästä työuran konseptissa. Tähän liittyen olisi myös mielenkiintoista lisätä tutkimusta siitä, millaisena esimerkiksi naiset ja miehet näkevät kestävästä työuran ja pitävätkö he samoja asioita tärkeinä kestävästä työuran rakentumisessa.

LÄHTEET

- Akkermans, J. & Kubasch, S. (2017). #Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586–627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Arthur, M. B., Claman, P. H., DeFillippi, R. J., & Adams, J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *The Academy of Management Executive*, 9(4), 7. <https://doi.org/10.5465/ame.1995.9512032185>
- Bal, P. M. (2015). Sustainable careers: Enabling older workers to continue working through individualized work arrangements. Teoksessa *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.
- Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2020). Burnout and career (un)sustainability: Looking into the Blackbox of burnout triggered career turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103334. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103334>
- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: A review and recommendations for future study. *Career Development International*, 27(1), 135–159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>
- Baruch, Y., Szűcs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: The rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3–20. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0137>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4.
- De Hauw, S., & Greenhaus, J. H. (2015). Building a sustainable career: The role of work-home balance in career decision making. Teoksessa *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2020). Striving for sustainable graduate careers: Conceptualization via career ecosystems and the new psychological contract. *Career Development International*, 25(2), 90–110. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2019-0079>
- Eriksson, I., & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9780857028044>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen (5. Painos)*. Tampere: Vastapaino.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. SAGE.

- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Heslin, P. A., Keating, L. A., & Ashford, S. J. (2020). How being in learning mode may enable a sustainable career across the lifespan. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103324>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* (2. painos). Gaudeamus.
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020a). Careers after COVID-19: Challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427–437. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020b). Careers after COVID-19: Challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427–437. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- Karaca-Atik, A., Meeuwisse, M., Gorgievski, M., & Smeets, G. (2023). Uncovering important 21st-century skills for sustainable career development of social sciences graduates: A systematic review. *Educational Research Review*, 39, 100528. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100528>
- Kestävä kehitys, Suomen YK-liitto*. Noudettu 25. marraskuuta 2023, osoitteesta <https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys>
- Krippendorff, K. (1989). *Content Analysis*. 1989.
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168–178.
- Kuula, A. (2015). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Lammi-Taskula, J., & Karvonen, S. (2014). *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*.
- Larja, L. (2012). *Tilastokeskus – Suomalaisten työaika Euroopan lyhyimpiä*. Tilastokeskus. Noudettu 10. tammikuuta 2024, osoitteesta https://www.tilastokeskus.fi/artikkelit/2012/art_2012-09-24_002.html?s=0
- Latzke, M., Schneidhofer, T. M., Pernkopf, K., Rohr, C., & Mayarhofer, W. (2015). Relational career capital: Towards a sustainable perspective. Teoksessa *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.
- Lawrence, B. S., Hall, D. T., & Arthur, M. B. (2015). Sustainable careers then and now. Teoksessa *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8–21. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210>
- Magnano, P., Santisi, G., Zammitti, A., Zarbo, R., & Nuovo, S. D. (2019). Self-Perceived Employability and Meaningful Work: The Mediating Role of Courage on Quality of Life. *Sustainability*, 11(3), 764. <https://doi.org/10.3390/su11030764>
- Manuti, A., Giancaspro, M. L., & Callea, A. (2022). Sustainable Careers and Flourishing Organizations. *Sustainability*, 14(19), 11898. <https://doi.org/10.3390/su141911898>

- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2018). Conceptualizing and Creating Sustainable Careers. *Human Resource Development Review*, 17(4), 349–372. <https://doi.org/10.1177/1534484318796318>
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2023). *Career Development: A Human Resource Development Perspective*. Taylor & Francis.
- Miao, J., Hu, H., Wang, F., & Xie, B. (2023). Positive Affectivity as a Motivator: How Does It Influence Employees' Sustainable Careers. *Sustainability*, 15(16), 12662. <https://doi.org/10.3390/su151612662>
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career: Summary. *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*, 15(4), 365.
- Müller, C., Scheffer, A., Macke, J., & Vaclavik, M. C. (2022). Towards Career Sustainability: A Systematic Review to Guide Future Research. *BAR - Brazilian Administration Review*, 19(4), e220108. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022220108>
- Müller, C. V., & Scheffer, A. B. B. (2022). Why Adopt a Sustainability Approach in Career Studies? A Theoretical Essay About the Foundations and the Relevance of the Discussion. *Revista de Administração de Empresas*, 62(5), 1–19. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220506x>
- Newman, K. L. (2011). Sustainable careers. *Organizational Dynamics*, 40(2), 136–143. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.01.008>
- Okurame, D. E., & Fabunmi, R. (2014). Protean and boundaryless careers: Exploring the role of mentoring and gender in the context of a major African country. *Career Development International*, 19(1), 73–100. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0033>
- Pak, K., Kooij, D., De Lange, A. H., Meyers, M. C., & Veldhoven, M. van. (2021). Unravelling the process between career shock and career (un)sustainability: Exploring the role of perceived human resource management. *Career Development International*, 26(4), 514–539. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2018-0271>
- Parker, P. (2002). Working with the intelligent career model. *Journal of Employment Counseling*, 39(2), 83–96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00840.x>
- Polkinghorne, D. E. (2005). Language and Meaning: Data Collection in Qualitative Research. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 137–145.
- Retkowsky, J., Nijs, S., Akkermans, J., Jansen, P., & Khapova, S. N. (2022). Toward a sustainable career perspective on contingent work: A critical review and a research agenda. *Career Development International*, 28(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2022-0181>
- Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (Toim.). (2010). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.
- Schweitzer, L., Lyons, S., & Smith, C. J. (2023). Career Sustainability: Framing the Past to Adapt in the Present for a Sustainable Future. *Sustainability*, 15(15), 11800. <https://doi.org/10.3390/su151511800>
- Semeijn, J. H., Van Dam, K., Van Vuuren, T., & Van der Heijden, B. (2015). Sustainable labour participation and sustainable careers. *Teoksessa Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.

- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility*. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration: [1]. *Journal of Management*, 35(6), 1542.
- Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2007). Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces. *Organizational Dynamics*, 36(1), 45–62.
- Tachia, C., Jawahar, I. M., & Li, G. (2022). Development and Validation of a Career Sustainability Scale. *Journal of Career Development*, 49(4), 769–787. <https://doi.org/10.1177/0894845321993234>
- Talluri, S. B., Schreurs, B., & Uppal, N. (2022). How do individual factors affect career sustainability? An investigation of cascading effects through the career construction model of adaptation. *Career Development International*, 27(6/7), 584–600. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2022-0120>
- THE 17 GOALS, Sustainable Development. Noudettu 25. marraskuuta 2023, osoitteesta <https://sdgs.un.org/goals>
- Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M., & Vanhala, A. (2016). *Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi*.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. (2020). *Hyönteintia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*.
- Valcour, M. (2015). Facilitating the crafting of sustainable careers in organizations. Teoksessa *Handbook of research on sustainable careers*.
- Van Dam, K., Bipp, T., & Van Ruysseveldt, J. (2015). The role of employee adaptability, goal striving and productivity for sustainable careers. Teoksessa *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.
- Van der Heijden, B., & De Vos, A. (2015). *Handbook of research on sustainable careers*. Edward Elgar Publishing.
- Van der Heijden, B., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Velde, M., & Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103344>
- White, M., & Marsh, E. (2006). Content Analysis: A Flexible Methodology. *Library Trends*, 55. <https://doi.org/10.1353/lib.2006.0053>
- Zaniboni, S., Fraccaroli, F., & Truxillo, D. M. (2015). Older workers and sustainable late careers: Job characteristic effects. Teoksessa *Handbook of research on sustainable careers*. (Vsk. 2015). Edward Elgar Publishing.

LIITTEET

Liite 1 Haastattelurunko

Taustatiedot:

- Kerro tähänastisesta työurastasi.
- Kerro urasuunnitelmistasi.
 - Miksi sinulla on juuri tällaiset urasuunnitelmat?
 - Millaiset asiat koet tärkeiksi tulevalla työurallasi?

Mikäli haastateltava toivoo, kerron miten kestävä työura nähdään urakirjallisuudessa:

Kestävä työura on melko uusi, mutta nouseva käsite. Se edustaa pitkäkestoista työuraa, jossa on keskiössä osaamisen kehittäminen, työhyönteivointi ja jatkuvuus. Aiemmin on nähty, että työurat kehittyvät yhden yrityksen sisällä lineaarisesti, mutta nykypäivänä urat ovat liikkuvia ja sisältävät eri vaiheita, jotka harvemmin tapahtuvat vain yhden organisaation sisällä. Kestävän työura on ura, jossa työntekijät pysyvät terveinä, tuottavina, onnellisina ja työllistyvinä koko uransa ajan ja jossa onnistutaan sovittamaan ura yhteisen muun elämän kanssa. Kestävän työuran rakentaminen hyödyttää sekä työntekijää, organisaatiota että myös yhteiskuntaa.

Kestävä työura ja sen ominaisuudet: (uusiutuvuus, joustavuus, integraatio)

- Onko kestävä työuran käsite sinulle tuttu?
 - Missä olet siihen törmännyt?
- Miten kuvailisit kestävää työuraa?
 - Millaiset asiat voivat mielestäsi vaikuttaa kestävä työuran muodostumiseen?
 - Millaiset asiat voivat mielestäsi haastaa kestävää työuraa?
- Miten koet, että työurasi olisi mahdollisimman kestävä?
- Millaisia taitoja uskot tarvitsevasi, jotta työurastasi tulisi kestävä?
 - Miten koet jatkuvan oppimisen ja kehittymisen merkityksen kestävä työuran rakentamisessa?
- Miten näet kestävä työuran merkityksen eli kuinka merkittävänä pidät sitä, että työurasi olisi kestävä?

Kestävän työuran indikaattorit: (terveys, tuottavuus, onnellisuus)

- Millaisia vaikutuksia uskot, että kestävällä työuralla olisi sinulle?
- Millaisia vaikutuksia uskoisit, että kestävättömällä työuralla olisi sinulle?
- Millaisina asioina ajattelet, että kestävä työura voisi näkyä?
 - Millaisia asioita koet ja tunnet silloin?

- Miten koet terveyden liittyvän kestäväan työuraan?
 - Millaisia vaikutuksia koet, että terveydellä voi olla työuraasi?
 - Entä miten koet, että työura voi vaikuttaa omaan terveyteesi?
 - Kuinka merkittävänä asiana pidät terveyttä kestäväan työuran kannalta?
- Miten koet onnellisuuden liittyvän kestäväan työuraan?
 - Millaisia vaikutuksia koet, että onnellisuudella voi olla työuraasi?
 - Entä miten koet, että työura voi vaikuttaa omaan onnellisuuteesi?
 - Kuinka merkittävä asiana pidät onnellisuutta kestäväan työuran kannalta?
- Miten koet tuottavuuden liittyvän kestäväan työuraan?
 - Millaisia vaikutuksia koet, että tuottavuudella voi olla työuraasi?
 - Entä miten koet, että työura voi vaikuttaa omaan tuottavuuteesi?
 - Kuinka merkittävänä asiana pidät tuottavuutta kestäväan työuran kannalta?

Kestäväan työuran ulottuvuudet: (yksilö, konteksti, aika)

- Miten koet oman vastuusi kestäväan työuran muodostumisessa?
 - Miten näet organisaation ja yhteiskunnan vastuun kestäväan työuran muodostumisessa?
- Kuinka paljon koet, että pystyt itse vaikuttamaan kestäväan työuran luomiseen?
 - Millaisin keinoin koet, että pystyt itse vaikuttamaan kestäväan työuran luomiseen?
 - Mitkä asiat voisivat mielestäsi vaikeuttaa kestäväan työuran toteutumista?
- Keneltä toivot tukea esim. perheeltä, ystäviltä ja työkavereilta kestäväan työuran rakentamiseen?
 - Millaista tukea toivot?
 - Miten koet työkavereiden, perheen ja ystävien vaikuttavan kestäväan työuraan?
- Miten koet nykyisten uravalintojesi merkityksen tulevaisuuden työurasi kannalta?
 - Anna esimerkki kestävästä ja kestävättömästä uravalinnasta.