

Varmuutta työelämän epävarmuuskeskustelun keskellä

Toimijuutta vahvistavia käytäntöjä rakennusalalla

Monica Katarina Hallikainen

Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Yleinen valtio-oppi / Hallinnon ja
organisaatioiden tutkimus
Pro gradu -tutkielma
Elokuu 2016



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department Politiikan ja talouden tutkimuksen laitos	
Tekijä – Författare – Author Monica Katarina Hallikainen			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Varmuutta työelämän epävarmuuskeskustelun keskellä – Toimijuutta vahvistavia käytäntöjä rakennusalalla			
Oppiaine – Läroämne – Subject Yleinen valtio-oppi / Hallinnon ja organisaatioiden tutkimuksen linja			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma	Aika – Datum – Month and year Elokuu 2016	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 69	
Tiivistelmä – Referat – Abstract			
<p>Tutkimuskirjallisuus työelämästä painottuu työelämän muutoksiin ja kasvavaan epävarmuuteen. Keskustelussa uusi ilmiö on korkeakoulutettujen kokemus epävarmuus tulevaisuudestaan. Erityisesti vasta hiljattain työelämään siirtyneistä korkeakoulutetuista suurempi osa on työttömiä ja pienempi osa työllisiä kuin korkeakoulutetuista, joiden valmistumisesta on kulunut yli kaksi vuotta. Tämän tutkielman tavoitteena on lisätä ymmärrystä alle 30-vuotiaiden korkeakoulutettujen toimijuudesta työssään kontekstina työelämän epävarmuuskeskustelu.</p> <p>Toimijuutta analysoitiin tutkimuksessa käytäntöteoreettisesta lähestymistavasta käsin, jossa toimijuuden ohella käytännöt ovat keskeinen toiminta- ja ajattelutapoja selittävä tekijä. Tässä tutkimuksessa toimijuuteen vaikuttavia käytäntöjä selvitettiin työelämäkokemusten pohjalta. Tutkimuksen aineisto koostuu yhdeksän alle 30-vuotiaan korkeakoulutetun teemahaastattelusta. Haastateltavat työskentelevät rakennusalalla kolmessa eri yrityksessä, jotka ovat Suomen mittakaavassa suurikokoisia toimijoita rakennusalalla. Rakennusala valikoitui tutkimukseen, koska se on suhdanneherkkä ala ja altis työllisyysasteen vaihteluille. Suhdanneherkkä ala näyttäytyi mielenkiintoisena tutkimuskohteena työelämän epävarmuuskeskustelun taustaa vasten.</p> <p>Kerätty ja litteroitu haastatteluaineisto analysoitiin teemoittelemalla. Teemoittelu oli teoriasidonnaista. Se pohjautui haastatteluaineistosta esiin nousseisiin yhtäläisyyksiin ja eroihin, mutta lopulliset teemat muodostettiin käyttäen apuna käytäntöteoreettista lähestymistapaa. Tutkimuskirjallisuus työelämän epävarmuudesta auttoi linkittämään tulokset tutkimuskenttään. Tutkimuksen tuloksena on neljä keskeistä käytäntöä, jotka lisäävät ymmärrystä toimijuudesta ja epävarmuuden kokemuksista tutkimuksen kohteena olevissa rakennusalan yrityksissä. Käytännöt ovat: vapaus ja vastuu hallita omaa työtään, hyvistä tyypeistä pidetään kiinni, aktiivisuus kehittymisen edellytyksenä sekä arki ja duuni yhtä mielekästä.</p> <p>Keskeisten käytäntöjen pohjalta uraansa aloittavien toimijuus näyttää vahvalta rakennusalalla. Itsenäiset työnkuvat ja mahdollisuudet kehittyä luovat otollisen tilan toimijuuden harjoittamiselle. Toisaalta vapaus tuo mukanaan vastuun oman työn hallinnasta ja oman ammattitaitonsa kehittämistä. Toiminta- ja ajattelutavat haastateltavien työpaikoilla edellyttävät toimijuuden harjoittamista. Vahva käsitys omista toimintamahdollisuuksista sekä luottamus työntekijöiden ja työnantajien välillä johtavat siihen, että tulevaisuus koetaan varmana ja epävarmuuden kokemuksia ei esiinny. Talouden suhdannevaihtelut tiedostetaan, mutta se ei johda kokemuksiin epävarmuudesta. Työntekijät ovat valmiita sitoutumaan niin pitkään kuin työ tarjoaa kehittymismahdollisuuksia ja varman tulevaisuuden. Vastineeksi työntekijät tarjoavat työnantajille tuottavuutta jatkuvasti kehittyvän ammattitaidon muodossa.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Työelämä Epävarmuus Toimijuus Käytäntö Korkea-asteen koulutus Työura			

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
2. EPÄVARMA TYÖELÄMÄ	4
2.1 TUTKIMUKSIA TYÖELÄMÄN EPÄVARMUUDESTA	4
2.1.1 <i>Epävarmuuden tuolla puolen</i>	4
2.1.2 <i>Pelaajat uudella pelikentällä</i>	6
2.1.3 <i>Sitoutuminen ja psykologinen sopimus</i>	8
2.2 ONKO TYÖELÄMÄ MUUTTUMASSA EPÄVARMEMPAAN SUUNTAAN?	10
2.2.1 <i>Prekariaattikeskustelu ei kerro työelämän kokonaiskuvasta</i>	11
2.2.2 <i>Työelämä on muuttunut liian vähän</i>	12
2.3 ALLE 30-VUOTIAAT KORKEAKOULUTETUT JA TYÖELÄMÄN EPÄVARMUUS	13
2.3.1 <i>Korkeakoulutettujen työmarkkinapolut</i>	14
2.3.2 <i>Dialogi uuden työn perustana</i>	15
3. KÄYTÄNTÖTEOREETTINEN LÄHESTYMISTAPA	18
3.1 YKSILÖ JA RAKENTEET KÄYTÄNTÖTEOREETTISESSA LÄHESTYMISTAVASSA	19
3.2 KÄYTÄNTÖ TEOREETTISENA TYÖKALUNA	20
3.3 TOIMIJUUS KÄSITYKSENÄ OMISTA TOIMINTAMAHDOLLISUUKSISTA	21
3.4 KÄYTÄNTÖTEOREETTINEN LÄHESTYMISTAPA TYÖELÄMÄTUTKIMUKSESSA	26
3.5 KÄYTÄNTÖTEOREETTINEN LÄHESTYMISTAPA JA TYÖELÄMÄ RAKENNUSALALLA	31
4. AINEISTO JA MENETELMÄT	34
4.1 TEEMAHAASTATELUN AVULLA KÄSIKSI KOKEMUKSIIN	34
4.2 ALLE 30-VUOTIAAT KORKEAKOULUTETUT RAKENNUSALALLA	36
4.3 TEEMOITTELUANALYYSI	38
5. TOIMIJUUS RAKENNUSALALLA	40
5.1 "VAPAAUS JA VASTUU HALLITA OMAA TYÖTÄÄN"	40
5.1.1 <i>Työn ja vapaa-ajan selkeä raja?</i>	40
5.1.2 <i>Vastuu oman elämän hallinnasta</i>	42
5.1.3 <i>Esimies mahdollistajana</i>	43
5.1.4 <i>Käytäntöjen vaikutus oman työn hallintaan</i>	44
5.2 "HYVISTÄ TYYPEISTÄ PIDETÄÄN KIINNI"	45
5.2.1 <i>Kehittyminen sitoutumisen ehtona</i>	46
5.2.2 <i>"Vakityöperiaatteen" laskutrendi?</i>	47
5.2.3 <i>Työn moraalinen ulottuvuus</i>	48
5.2.4 <i>Uusi psykologinen sopimus</i>	49
5.3 "AKTIIVISUUS KEHITTÄMISEN EDELLYTYKSENÄ"	50
5.3.1 <i>Ikä ja kehittyminen</i>	50
5.3.2 <i>Nuorena naisena rakennusalalla</i>	51
5.3.3 <i>Kehittyminen ehkäisee passivoitumista</i>	53
5.4 "ARKI JA DUUNI YHTÄ MIELEKÄSTÄ"	54
5.4.1 <i>Uusi työ on kivaa</i>	55
5.4.2 <i>Mikään päivä ei oo oikeesti samanlainen</i>	55
6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	58
LÄHTEET	63
LIITTEET	66

1. Johdanto

Tulevaisuususkoa ja epävarmuutta – näin kuvailee Sitran asiantuntija Milma Arola (2016) opiskelijoiden työelämäodotuksia blogikirjoituksessaan. Mitä työelämässä sitten tarvitaan? Arola kirjoittaa oman elämän ja uran ohjaksissa olemisesta, mutta voisi yhtä hyvin kirjoittaa yrittäjämäisestä asenteesta. Hän viittaa Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiön Otuksen selvitykseen, jossa tarkasteltiin korkeakouluopiskelijoiden tulevaisuus- ja työllistymisuskoa ja työelämän arvostuksia vuosina 2012 ja 2014. Selvityksen mukaan: ”yrittäjämäinen asenne korreloi voimakkaasti opiskelijan kokemukseen valmistumisen jälkeisestä tulevaisuudesta”. Pitäisi siis uskoa itseensä ja aktiivisesti etsiä ratkaisuja työllistymiseen. Arolan mukaan tulokset osoittavat, että opiskelijat ovat tietoisia työelämän epävarmuudesta, ja sen vaikutuksista omaan työllistymiseen. Hänen mukaansa tarvitaan uusia keinoja löytää oma paikkansa nopeasti muuttuvassa työelämässä, jossa pysyviä työpaikkoja ja varmaa alavalintaa ei ole. Ura tulevaisuudessa on erilaisista elämän- ja työvaiheiden ketjuista koostuva polku, joka itse rakennetaan yrityksen ja erehdyksen kautta. Tukea oman polun löytämiselle pitäisi Arolan mukaan kuitenkin olla tarjolla.

Arolan blogikirjoitus kuvastaa keskustelua työelämästä. Vallitseva käsitys on, että työelämä on muuttunut epävarmaksi ja siinä tapahtuu merkittäviä muutoksia (esim. Eteläpelto ym. 2013; Järvensivu 2010; Åkerblad 2014). Työntekijän pitää olla joustava, aktiivinen ja turvautua erilaisiin strategioihin, kuten alan vaihtoon tai yrittäjyyteen pärjätäkseen (Järvensivu 2010; Åkerblad 2014). Oman paikkansa löytäminen työelämässä vaatii toimijuutta. Epävarmuus työttömyyden muodossa koskee korkeakoulutetuista erityisesti työelämään vasta siirtyneitä eli vastavalmistuneita (Asplund & Vanhala 2015). 2000-luvulla keskustelu työelämän epävarmuudesta ja pätkätöistä on ulottunut enenevässä määrin myös korkeakoulutettuihin. Yhä useampi korkeakoulutettu kokee epätietoisuutta omasta tulevaisuudesta. Epävarmuus koskettaa erityisesti työn rajamailla olevia, pätkätöitä tekeviä henkilöitä. (Pyöriä & Ojala 2012; Åkerblad 2014.)

Liittyen korkeakoulutettujen lisääntyvään kokemukseen työelämän epävarmuudesta ja yleiseen epävarmuuskeskusteluun tutkin tässä tutkielmassa uransa alkuvaiheessa

olevien korkeakoulutettujen työelämäkokemuksia. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda näkyville nuorten kertomuksia työelämästä ja lisätä ymmärrystä käytännöistä, jotka tukevat uransa aloittavien toimijuutta. Työelämä on murroksessa ja uusia toimintatapoja odotetaan niin organisaatioilta kuin yksilöiltä (Alasoini 2010). Toimijuus on keskeinen käsite työn teoreettisessa viitekehyksessä, käytäntöteoreettisessa lähestymistavassa (esim. Henttonen & LaPointe 2015; Räsänen & Trux 2012).

Tämä kyseinen tutkimus sijoittuu rakennusalalle, joka on suhdanneherkkä ala ja altis työllisyysasteen vaihteluille (Rakennusteollisuus 2016). Talouden suhdanteista riippuvainen ala näyttäytyi mielenkiintoisena kohteena tutkia työelämäkokemuksia epävarmuuden taustaa vasten. Tutkimuksen kohteena ovat kolme yritystä rakennusalalla. Koska tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille uransa aloittavien näkökulma, aineisto koostuu yritysten alle 30-vuotiaiden työntekijöiden haastatteluista. Haastateltavien kokemukset ovat keskeisiä, jotta voi ymmärtää toimijuutta, jota tässä työssä pyritään erittelemään (McNay 2004). Kokemuksista ei kuitenkaan päästä suoraan erittelemään toimijuutta. Toimijuus on käytännöistä eli vakiintuneista toiminta- ja ajattelutavoista poikkeavaa toimintaa, joten työpaikan käytännöt pitää selvittää ennen toimijuuden tutkimista (Henttonen & LaPointe 2015). Käyttäen apuna käytäntöteoreettista lähestymistapaa, muodostan haastatteluaineiston pohjalta keskeisiä käytäntöjä kolmessa rakennusala edustavassa yrityksessä.

Tutkielman tutkimusongelma pohjautuu työn käytäntöteoreettiseen lähestymistapaan. Lähden siis tutkielmassa selvittämään uransa alkuvaiheessa olevien alle 30-vuotiaiden korkeakoulutettujen toimijuutta työelämässä, jota kuvataan tutkimuksissa epävarmaksi ja alttiiksi muutoksille (Järvensivu 2010; Åkerblad 2014). Jotta osaan vastata kysymykseen toimijuudesta, selvitän ensin haastateltavien kokemusten pohjalta keskeiset käytännöt rakennusalalla. Seuraavaksi esittelen tutkimuskysymykset. Avaan tutkimuskysymyksiä enemmän teoreettisen viitekehyksen esittelyn yhteydessä samalla kun määrittelen käytännön ja toimijuuden käsitteiden käytön tässä tutkimuksessa.

- Millaista uransa alkuvaiheessa olevien toimijuus on epävarmaksi kuvailussa työelämässä?
 - Mitkä käytännöt rakentavat toimijuutta rakennusalalla?

- Millaista toimijuus on rakennusalalla?

Tutkielman rakenne on seuraavanlainen. Johdannon jälkeen esittelen epävarmuuskeskustelua edustavia tutkimuksia ja epävarmuuskeskustelun vastakkaista näkemystä edustavia tutkimuksia. Lisäksi käyn läpi Etlan tutkimusta korkeakoulutettujen työmarkkinapoluista ja Dialogi –hankkeen tuloksia niin kutsutusta uudesta työstä. Tutkielman kontekstin esittelyn jälkeen siirryn käytäntöteoreettisen lähestymistavan esittelyyn. Käyn läpi käsityksiä toimijuudesta ja mitä käytäntöteoria on työelämän kontekstissa. Tiivistän toimijuuden ja käytännön käsitteet tämän tutkimuksen kontekstissa ja avaan tutkielman tutkimusongelmaa ja –kysymyksiä. Käytäntöteorian jälkeen käyn läpi tutkielman aineiston ja menetelmät. Yhdeksän alle 30-vuotiaan korkeakoulutetun haastattelut on kerätty teemahaastatteluilla ja analysoitu teemoittelun avulla. Analyysiluvussa esittelen neljä keskeistä toimijuutta vahvistavaa käytäntöä rakennusalalla. Lopuksi kokoan analyysin keskeiset tulokset yhteen ja pohdin niiden merkitystä sekä tutkimuksen rajoituksia.

2. Epävarma työelämä

Työelämä on muuttunut rakenteellisesti. Samat alat eivät enää työllistä ja uusia aloja ja työpaikkoja ei synny. Työttömyyden lisäksi työlliset kokevat epävarmuutta oman työpaikkansa säilyvyydestä. (Kasvio, Nikkilä & Virtanen 2011, 37-38.) Puhe muutoksesta ja epävarmuudesta ovat vallitsevia työelämä tutkimuksessa. Epävarmuus omasta työmarkkinatilanteesta liitetään usein erityisesti prekariin työmarkkinatilanteeseen eli epätyypilliseen työsuhteeseen, epätietoisuuteen omasta tulevaisuudesta ja hankaluuteen tai mahdottomuuteen suunnitella omaa tulevaisuutta. Epävarmuuden tunne ei kuitenkaan välttämättä liity työsuhteen muotoon. Työmarkkina- asema vaikuttaa epävarmuuden kokemiseen, mutta ei ole sen ehto. (Åkerblad 2014, 13-26.)

Tässä osiossa esitellään työelämän muutoksista ja kasvavasta epävarmuudesta kertovaa kirjallisuutta. Lisäksi käydään läpi vastakkaista näkökantaa edustavaa tutkimusta, jonka mukaan työelämä ei ole muuttunut ja epävarmuus ei ole kasvanut. Näiden kahden eri suuntauksen esittelyn jälkeen käydään läpi muutama tutkimus alle 30-vuotiaiden korkeakoulutettujen näkemyksistä ja kokemuksista työelämästä.

2.1 Tutkimuksia työelämän epävarmuudesta

Työelämässä tapahtuvasta murroksesta puhutaan ja kirjoitetaan laajasti niin tutkimuksissa kuin mediassa. Vallitseva näkökanta on, että työelämä on muuttumassa melko radikaalisti. Käsityksiä ja kuvauksia muutoksesta on useita. Tässä esitellään yksi esimerkki prekarisaatiota käsittelevästä tutkimuksesta, tutkimus työelämästä pelikenttänä ja määritelmä uudesta psykologisesta sopimuksesta liittyen työntekijöiden sitoutumiseen.

2.1.1 Epävarmuuden tuolla puolen

Åkerblad (2014) on tutkinut väitöskirjassaan Epävarmuuden tuolla puolen käsitteiden prekaari ja epävarmuus välistä suhdetta huomattuaan, että ne linkitetään usein automaattisesti toisiinsa. Hän lähti tutkimaan, mihin epävarmuus liittyy. Hänen tutkimuskysymyksensä on, ”millaisia tekemisen tapoja prekaarissa

työmarkkinatilanteessa syntyy ja millaisissa prosesseissa nämä tavat muotoutuvat.” Prekarisaatio on Åkerbladin mukaan prosessi, joka kytkeytyy työn ja tuotannon muutoksiin. Seuraavaksi määritellään tarkemmin käsitteet prekarisaatio ja prekaari.

Åkerblad (2014) ei käytä käsitteitä pätkätyö tai epätyypillinen työ, koska ne luovat hänen mukaansa vastakkainasetteluja niin kutsutun normaalin työn kanssa. Åkerblad selvittää: ”Termeillä prekarisaatio ja prekaarisuus viitataan prosessinomaiseen kehityskulkuun ja tämän kehityskulun subjektiiviseen ulottuvuuteen. Prekaarilla viitataan ihmiseen ja hänen kokemuksiinsa, jossa realisoituu (työ)elämän prekaarisuus.” Åkerblad painottaa, että prekaarit ovat heterogeeninen ryhmä, joita ei voi käsitellä yhtenä kokonaisuutena. Esimerkiksi koulutus ei ole tae hyvälle työmarkkina-asemalle ja prekaareilla on erityyppisiä koulutustaustoja.

Prekarisaatio prosessina on globaali. Se tuottaa yhteiskunnallisia eroja ja käytäntöjä, jotka vaikuttavat ihmisten mahdollisuuksiin toimia. Prekarisaatio vaikuttaa siis yksilön toimijuuden harjoittamiseen. Åkerblad (2014) näkee, että toimijuuden käsitteen avulla voidaan käsitellä yhdessä käsityksiä siitä, miksi yksilöt tekevät prekaaria työtä: onko kyse heidän omasta valinnastaan vai työmarkkinoiden uuden toimintalogiikan synnyttämästä tilanteesta, jossa yksilöllä ei ole muuta vaihtoehtoa. Hän pyrkii tuomaa esille subjektiivisina pidettyjen tuntemusten sekä tekemisen tapojen ja mahdollisuuksien suhdetta erilaisiin rakenteellisiin tekijöihin ja muutoksiin. Rakenteellisen hallinnan tilalle ovat tulleet vaikeammin havaittavat hallinnan muodot, normit. Normatiiviset mallit toimivat itseohjausmekanismeina eli yksilöt pyrkivät itse saavuttamaan yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyin ja tavoiteltavan asiointilan elämässään.

Prekarisaatiolla on useita ulottuvuuksia: työn rajattomuus, työn henkilökohtaistuminen, työn ajallinen ristiriita sekä työn liikkuvuus ja juurettomuus. Prekarisaation yksi ulottuvuus on, että työ ei enää rajoitu tiettyihin aikoihin ja tiloihin. Työ myös henkilökohtaistuu. Prekarisaation myötä ei siis ole selkeätä eroa työelämän ja muun elämän välillä. Myös ajallinen ulottuvuus sekoittuu prekarisaation prosessissa. Åkerblad (2014) puhuu aikaorientaation ristiriidasta, jossa nykyisyys ja tuleva kytkeytyvät toisiinsa. Ristiriidalla Åkerblad tarkoittaa, että yksilön täytyy nykyisistä epävarmoista olosuhteista käsin, ja nimenomaan epävarmojen olosuhteiden takia, käyttää aikaa epävarman tulevaisuuden suunnitteluun. Tilanne luo myös ristiriidan sen välillä, että

pitäisi keskittyä hoitamaan hyvin nykyinen työ, jotta siinä saisi mahdollisesti jatkaa, mutta toisaalta käyttää omaa aikaa ja resursseja tulevaisuuden varmistamiseen. Tarpeesta varmistaa oma tulevaisuus syntyy liikkuvuutta ja juurettomuutta.

Åkerblad (2014) haastatteli tutkimustaan varten pätkätöissä työskenteleviä henkilöitä. Hän ei haastatteluissa lähtenyt siitä oletuksesta, että haastateltavat mieltävät itsensä prekaareiksi. Hän ei siis lähtenyt siitä oletuksesta, että haastateltavat pitävät pätkätöiden vuoksi mahdottomana suunnitella omaa tulevaisuuttaan ja ylipäänsä hallita omaa elämäänsä. Hän pyrki haastatteluilla selvittämään, miten haastateltavat kokevat työelämän ja millaiset heidän tulevaisuudennäkymänsä ovat. Åkerblad ei linkitä epävarmuutta ja työsuhteen muotoa automaattisesti toisiinsa. Hän kuitenkin näkee, että työmarkkina-asetelmalla on merkitystä. Oman työn pirstaleisuus luo erilaiset lähtökohdat epävarmuudelle kuin työsuhde, jossa on vakaampi ja tiedossa oleva tulevaisuus.

Åkerbladin (2014) mukaan monissa tilastollisissa tutkimuksissa palkkatyön prekarisaatio kuvailaan pientä vähemmistöä koskevaksi asiaksi, jota liioitellaan epävarmuuteen liittyvässä keskustelussa. Hän viittaa muiden muassa Pyöriän ja Ojalan (2012) artikkeliin, jota käsitellään seuraavassa luvussa otsikolla: ”Onko työelämä muuttumassa epävarmempaan suuntaan?”

2.1.2 Pelaajat uudella pelikentällä

Järvensivu puhuu heikoista ja vahvoista signaaleista yhteiskunnassa, jossa esiintyy jatkuvasti muutosta. Hän kirjoittaa työelämässä tapahtuvista muutoksista ja niiden aiheuttamasta epävarmuudesta niin työntekijöissä kuin työnantajissa. Hän tiivistää muutokset nousu- ja laskutrendiin. Työelämän nousutrendi on ”oma työ”, jossa työntekijä itse luo oman työnkuvansa. Tässä trendissä omien verkostojen ja yhteisöjen merkitys kasvaa. Työelämän laskutrendi on puolestaan ”vakityöperiaate” eli pitkä ura samassa työpaikassa ja selkeät työtehtävät. Laskutrendiä kuvaa yleisesti ottaen työn ennustettavuus. Trendien myötä työnantajien suurin haaste on pitää yllä houkuttelevuus suhteessa uudentilaisiin työsuhdemuotoihin. Toisin sanoen haaste on tehdä pelistä riittävän houkutteleva työntekijöille. Järvensivu kirjoittaa muutoksista työelämässä käyttämällä metaforaa työelämän pelisääntömuutoksista ja käyttää työntekijöistä ja työnantajista käsitettä pelaajat. Järvensivun mukaan keskeisintä työelämässä

tapahtuvissa muutoksissa onkin työntekijöiden ja työnantajien välisten suhteiden muuttuminen. Kaikki ovat mukana rakentamassa työelämää, vaikka joillakin on enemmän vaikutusvaltaa kuin toisilla. (mt. 2010, 175-181, 276-278.)

Muutoksella Järvensivu (2010) tarkoittaa pelaajien välisten suhteiden muuttumisen lisäksi, että peliä organisoidaan jatkuvasti ja sitä ei voida etukäteen suunnitella organisaation tasolla. Pelin tavoite on myös Järvensivun mukaan muuttunut epäselväksi. Tavoitteena ei ainakaan enää ole puhtaasti tehdä oma työnsä hyvin loppuun. Järvensivu tunnistaa kaksi työelämän muutossuuntaa yli muiden: työn henkilökohtaistuminen sekä työn (ja vapaa-ajan) uudenlainen rytmittyminen. Muita elämänalueita on alettu arvostaa entistä enemmän suhteessa palkkatyöhön ja puhtaan taloudelliset arvot ovat siirtymässä taka-alalle. Syynä ovat arvomuutokset ja talouden uudet piirteet. Pinnalle on noussut puhe kestävyydestä ja ekologisuudesta. Suurin osa suomalaisista on kuitenkin edelleen palkkatyössä.

Pelaajilla on erilaisia keinoja selviytyä työelämän muutoksista ja parantaa omaa tilannettaan. Järvensivu kutsuu näitä keinoja pärjäämisstrategioiksi, jotka voivat olla passiivisia, aktiivisia tai luovia. Strategioiden jaottelu perustuu siihen, millä tavalla niissä nousee esille toimijuus eli poikkeuksellinen tapa toimia verrattuna olemassa oleviin työelämän sääntöihin. Pärjäämisstrategioita on niin työntekijöillä kuin työnantajilla. Työntekijöiden ja työnantajien strategiat vaikuttavat toisiinsa ja luovat toinen toisiaan. Työntekijöiden pärjäämisstrategioita ovat muun muassa työn ja työsuhteen sisällä tehdyt omat sovellukset, työelämädownshiftaus, työpaikan ja alan vaihdot, työn ja vapaan rajaaminen ja yrittäjäyys. Työnantajien maltillinen strategia on vaikuttaa työn organisointiin ja työnkuvaan. Ns. uuteen työelämän peliin kytkeytyvät strategiat liittyvät työntekijän osallistamiseen ja päätösvallan jakamiseen. Työnantajien pärjäämisstrategioita ovat muun muassa työsuhteen ulkoistaminen, vakiekstraajajärjestelmien rakentaminen, työntekijöiden osaamiseen panostaminen, työntekijöiden huomiointi ja keskustelukumppaniksi ottaminen. (mt. 2010, 176-185, 249-273.)

Järvensivun mukaan osaamisen kehittämiseen liittyvät työnantajastrategiat todennäköisesti lisääntyvät tulevaisuudessa. Ensinnäkin ne sopivat yhteen uuden

pelikentän kanssa, jossa ei tehdä pitkiä työuria yhden työnantajan alaisuudessa. Toiseksi ne sopivat yhteen yhteiskuntakehityksen ideologian kanssa ja täten parantavat työnantajakuvaa. Järvensivun mukaan yhteiskuntakehityksen ideologia ei vielä näy yrityksissä. Harvat työnantajat näkevät työntekijöiden osaamisen kehittämisen omaksi tehtäväkseen muutoin kuin nimenomaan työhön liittyvän osaamisen kohdalla. Työntekijöiden osaamiseen ja työllistymiskykyyn panostaminen voidaan nähdä työnantajan moraalisen velvollisuutena. Velvollisuuden lisäksi työntekijän henkisen pääoman kehittäminen on myös eduksi työnantajalle, kun työntekijöiden osaamistaso kasvaa ja he kykenevät parempiin työsuorituksiin. (mt. 2010, 249-256.)

Myös työntekijöiden toiveiden huomioon ottaminen ja heidän näkeminen keskustelukumppaneina ovat työnantajan kannalta toimivia strategioita, koska ne vaikuttavat positiivisesti työmotivaatioon ja työn tuottavuuteen. Yhdessä muodostetut selkeät pelisäännöt (arvot, tavoitteet ym.). edesauttavat lisäksi työyhteisön muodostumista ja kokemusta työn mielekkyydestä. Työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden kuunteleminen nostaa pelisääntökeskustelut avoimesti esille ja tarjoaa mahdollisuuden toimijuuteen eli olemassa olevien sääntöjen kyseenalaistamiseen ja muokkaamiseen. Toimijuuden käsitettä avataan teoreettisessa viitekehyksessä. Järvensivun mukaan aidosti muutoksia tavoittelevat työnantajat keskustelevat avoimesti pelisäännöistä ja strategioista, jotka johtavat sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta parhaaseen lopputulokseen. Järvensivu pitää todennäköisenä, että uudenlaiseen pelikenttään tullaan sopeutumaan ja kokemukset työelämän mielettömyydestä tulevat vähitellen lievenemään. Pelaajat tulevat keksimään uusia strategioita. (mt. 2010, 256-270.)

2.1.3 Sitoutuminen ja psykologinen sopimus

Nykyään työnantajat eivät välttämättä voi tarjota pysyvää työtä, joten he tarjoavat uudenlaista psykologista sopimusta koulutuksen ja kehittymisen muodossa. Saaren ja Ojalan tutkimustulokset perustuvat haastatteluihin ja kyselyyn yhdessä tietotyön alan organisaatiossa. Tutkimuksensa perusteella he toteavat, että työelämässä on tällä hetkellä rinnakkain ajatus sitoutumisesta yhteen organisaation koko työuran ajaksi sekä ajatus työpaikan vaihtamisesta haasteiden perässä. Pelkkä ikä ei määritä sitoutumisen tapoja eikä tutkimuksen perusteella ollut havaittavissa jyrkkää jakoa ns. nuorten ja

vanhojen sitoutumistapoihin. Tosin kyseisessä yrityksessä oltiin innokkaampia pitämään kiinni ja tarjoamaan suhteellisen vakaata uraa ns. nuorille työntekijöille. Jatkossa ei Saaren ja Ojalan mukaan luultavasti tule olemaan yhtä psykologista sopimusta vaan alasta, toimipaikasta ja yksittäisestä työntekijästä riippuvia sopimuksia. (Saari & Ojala 2011, 243-253.)

Aro (2006) on tutkinut työsuhteiden epävakaistumisen vaikutuksia työssäoppimisen edellytyksiin. Työssäoppiminen on informaali oppimisen muoto: työtoverit opastavat työnteossa ja/tai työntekijä itse refleksiivisesti opettelee uusia asioita työn lomassa. Aron mukaan työssäoppiminen riippuu sille tarjolla olevista edellytyksistä. Edellytyksillä tarkoitetaan työpaikan ilmapiiriä, työtehtävien opetusta, avunsaantia ongelmatilanteissa ja vaikutusmahdollisuuksia omassa työssä. Hän tekee tutkimuksensa pohjalta varovaisesti päätelmän, että mahdollisimman vakaat ja pitkäaikaiset työsuhteet olisivat työnantajan edun mukaisia. Rauhallisissa olosuhteissa työntekijällä on paremmat mahdollisuudet oppia ja kehittää itseään sekä ammattitaitoaan. Työsuhteen muoto ei kuitenkaan ole tae siitä, että työsuhteet koetaan varmuudeksi. Koettu epävarmuus on luotettavin tapa määrittellä työsuhteen vakaus / epävakaus. Epävarmuudella ja työttömyyden uhallalla on kaksinaiset vaikutukset ammattitaitoon. Toisaalta toive työsuhteen jatkumisesta kannustaa pätkätyöläisiä panostamaan omaan osaamiseensa ja ammattitaitoonsa. Toisaalta pätkätyökierre ja pelko työttömyydestä voivat johtaa päinvastaiseen reaktioon eli uupumukseen ja välinpitämättömyyteen.

Sitoutuminen puhututtaa tässä työelämän murroksessa. Muutoksia tapahtuu jatkuvasti ja työsuhteet ovat epävarmoja. Oleellinen osa sitoutumisesta on niin kutsuttu psykologinen sopimus, eli työntekijän subjektiivinen käsitys siitä, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia hänelle ja työnantajalle kuuluu. (Saari & Ojala 2011, 241-243.) Alasoini määrittelee psykologisen sopimuksen työntekijän uskomuksiksi siitä, mitä palkkioita työnantajan kuuluu antaa hänelle vastineeksi hänen työpanoksestaan. Psykologisessa sopimuksessa on kyse osapuolten välisestä luottamuksesta siihen, että molemmat täyttävät velvoitteensa. Massatuotanto perustui ajatukseen toimintaympäristön vakaudesta ja ennustettavuudesta. Ns. perinteiseen psykologiseen sopimukseen liittyy kaksi keskeistä uskomusta, jotka perustuvat edellä mainittuihin ajatuksiin. Ensiksi työntekijän tekemä kelvollinen työ, uskollisuus ja lojaalisuus palkitaan turvallisuudella ja luottamuksella. Toiseksi työnantajan taloudellinen menestyminen tarkoittaa työntekijöille vakaampaa

työsuhdetta sekä työnantajan parempaa palkanmaksuvaraa. Alasoinin mukaan käsitykset työelämästä ja psykologisen sopimuksen määritelmä ovat muuttuneet, mikä antaa käsityksen muuttuneesta työelämästä. Todellisuudessa työelämä itsessään ei ole kuitenkaan muuttunut. (Alasoini 2006, 2009, 40-41.)

Åkerblad (2014) ja Järvensivu (2010) kirjoittavat työntekijöiden ja työnantajien välisestä uudesta sopimuksesta tai pikemminkin sitoutumattomuudesta. Åkerbladin mukaan ihannetapauksessa sekä työntekijä että työnantaja hyötyvät uudesta sopimuksesta. Työnantaja saa työpanoksen ja työntekijä saa kehittää osaamistaan ja kasvattaa työmarkkina-arvoaan. Työntekijöitä ohjaa nimenomaan oman työmarkkina-arvon maksimointi. Vallitsevassa yrittäjädiskurssissa ideaalityöntekijä on joustava, mukautuva ja aktiivinen. Hän on vapaa tekemään valintoja, joista hän ottaa myös vastuun.

2.2 Onko työelämä muuttumassa epävarmempaan suuntaan?

Kaikki tutkijat eivät näe työelämän tilannetta samalla tavalla. Vasta-argumentteja työelämän epävarmuuspuhetta kohtaan on esitetty erityisesti tilastollisen tutkimuksen pohjalta. Muun muassa Pyöriä ja Ojala (2012) esittävät, että silppu- ja pätkätyöt eivät ole lisääntyneet huomattavasti 2000-luvulla. Heidän mukaansa kuva työelämästä ei vastaa todellisuutta. Alasoini (2010) on samoilla linjoilla raportissaan, jossa hän esittää kymmenen väitettä työelämästä. Tiivistetysti näkökulma raportissa on, että työelämä on muuttunut liian vähän eikä merkittäviä muutoksia ole tapahtunut, kuten työelämän epävarmuuskeskustelua edustavissa tutkimuksissa todetaan (esim. Saari & Ojala 2011; Åkerblad 2014). Sekä Pyöriän ja Ojalan (2012) että Alasoinin (2010) raporteissa on käytetty muiden muassa Tilastokeskuksen työolotutkimuksia. Työolotutkimusten tavoitteena on ollut tuottaa tietoa työpoliittista päätöksentekoa varten ja tarjota aineistoa työoloa koskevalle tutkimukselle. Työolotutkimuksia on tehty kuusi kertaa vuosien 1977 – 2008 välillä. Tutkimukset ovat laajoja, käsittävät 3000-6000 henkilöä, ja kattavat koko palkansaajaväestön. Ne on toteutettu käyntihaastatteluina. Työtä on tutkimuksissa tarkasteltu lukuisista näkökulmista, kuten kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet työssä, esimiestyö, työn ajat ja paikat, työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen. (Lehto & Sutela 2008.)

2.2.1 Prekariaattikeskustelu ei kerro työelämän kokonaiskuvasta

Pyöriän ja Ojalan (2012) mukaan 2000-luvulla on keskusteltu työelämän laadusta, ja keskustelu on jakaantunut kahteen eri suuntaukseen. Toisen suuntauksen mukaan työelämän laatu on huonontunut ja toisen suuntauksen mukaan huonontumista ei ole tapahtunut. Työelämän huonontumisesta kertovat tutkimukset ovat pääosin laadullisia ja huonontumisen väitettä kumoavat tutkimukset määrällisiä. Pyöriän ja Ojalan mukaan kriittisin suuntaus työelämän huonontumispuheessa ovat prekarisoitumista käsittelevät tutkimukset, kuten Åkerblad (2014) tutkimus prekaarin ja epävarmuuden välisestä suhteesta. Vastakkaisia näkemyksiä työelämästä esittävät tutkimukset ovat usein elinkeinoelämän suunnalta, kuten alla esitelty Alasoinin (2010) tutkimus osana Elinkeinoelämän valtuuskunnan hanketta. Pyöriä ja Ojala lukevat oman artikkelinsa osaksi työelämän huonontumispuhetta vastustavaa suuntausta. He kuitenkin näkevät, että erilaiset suuntaukset täydentävät toisiaan ja niiden välillä pitäisi olla vuoropuhelua.

Pyöriän ja Ojalan (2012, 172) mukaan kyseessä ovat tutkimusasetelmien erot. Heidän mukaansa laadullinen analyysi erittelee yksilöiden kokemuksia. Laadullisen analyysin lisäksi tarvitaan tutkimuksia, jotka kertovat ilmiöiden yleisyydestä. Pyöriän ja Ojalan tutkimus perustuu tutkimuskirjallisuuden lisäksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin vuosien 1984-2008 välillä (Lehto & Sutela 2008). Tutkimuskysymys on: ”Vastaako julkisuudessa maalailtu pessimistinen kuva työelämän huonontumisesta ja epävarmuuden kasvusta empiiristä todellisuutta?” Työolotutkimusten yksi rajoitus on, että aineisto on rajattu palkansaajiin. Pyöriä ja Ojala myöntävät, että he eivät tutkimuksessaan saa käsitystä työttömyyden ja satunnaisen työn vuorottelun yleisyydestä, missä epävarmuus on suurinta. Palkansaajilta on kuitenkin kysytty heidän työhistoriasta sekä tulevaisuudennäkymistä (millaista työttömyyden, irtisanomisen tai lomauttamisen uhkaa vastaaja kokee), joista saattaa välittyä kokemuksia epävarmuudesta.

Tutkimustaan varten Pyöriä ja Ojala määrittelevät prekaariaatin viiden kriteerin avulla: ylikoulutus työtehtäviin nähden, työmarkkinariski toteutunut eli ollut työttömänä vähintään kerran viimeisen viiden vuoden aikana, epätyypillinen työsuhte eli määräaikainen tai vuokraperustainen työ, työmarkkinariskin pelko ja työllistymismahdollisuudet huonot eli arvio mahdollisuuksista löytää uusia työpaikka.

Prekaariksi määritellään vastaajat, joilla esiintyy vähintään kolme viidestä kriteeristä. Työolotutkimusten pohjalta prekaarien osuus on pysynyt lähes ennallaan 1984-2008. Pelot omasta työmarkkina-asemasta vaihtelevat suhdanteiden myötä. Taloussuhdanteet, ikä ja toimiala selittävät parhaiten epävarmuuden kokemusten kasautumisen. Alle 25-vuotiaissa oli selkeästi suurin osa prekariaatteja. 25-34 –vuotiaissa prekariaattien osuus ei ollut enää yhtä suuri, mutta kuitenkin suurempi kuin vanhemmissa ikäryhmissä. Toimialoista rakentamialalla on ollut tarkastelujaksolla vaikeinta ja epävarmuustekijät ovat kasautuneet eniten tämän alan työntekijöillä. Pyöriä ja Ojala tutkivat myös asumisalueen yhteyttä epävarmojen piirteiden kasautumisessa. He eivät pienien vastaajamäärien vuoksi pysty tekemään tarkempaa analyysia. Näyttäisi kuitenkin siltä, että vahvimmat työmarkkinat sijoittuvat Uudellemaalle, Pirkanmaalle ja Varsinais-Suomeen. (mt. 2012, 175-176.)

Pyöriän ja Ojalan mukaan, ”Suomalainen prekariaattikeskustelu ei ole pystynyt järjestelmällisesti osoittamaan, mikä kotimaisilla työmarkkinoilla olisi merkittävästi heikentynyt ja mihin ajankohtaan verrattuna.” He kuitenkin toteavat, että suurin muutos on tapahtunut palkkatyön rajamailla. Epävarmuus koskettaa erityisesti henkilöitä lyhytkestoisissa työsuhteissa, apuraha- tai freelancertyössä sekä erilaisissa tukityöllistymisen muodoissa. Pyöriän ja Ojalan mukaan epävarmuuden kokemus on yhdistelmä objektiivisista olosuhteista ja subjektiivisista käsityksistä. (mt. 2012, 184-185.)

2.2.2 Työelämä on muuttunut liian vähän

Alasoinilla (2010) on samansuuntainen näkemys kuin Pyöriällä ja Ojalalla (2012) siitä, että yleinen kuva työelämästä ei vastaa todellista tilannetta. Alasoinin mukaan itse työelämä ei ole oikeastaan huonontunut vaan mielikuvat työelämästä. Hän pyrkii raportissa Mainettaan parempi työ ohjaamaan keskustelua työelämästä faktapohjaiseksi kymmenen väitteen avulla. Raportti on osa EVAn (Elinkeinoelämän valtuuskunta) Työelämän kulttuurivallankumous- hanketta. Hankkeen tarkoituksena on auttaa yrityksiä ja julkista sektoria hahmottamaan työelämässä tapahtuvaa murrosta ja selviämään sen aiheuttamista muutoksista. (ww.eva.fi)

Alasoinin (2010) kymmenen väitettä ovat:

1. Työelämä ei ole huonontunut
2. Työelämä ei ole muuttunut liikaa vaan liian vähän
3. Työssäoloajat ovat pidentyneet – eivät lyhentyneet
4. Huoltosuhteen notkahdus ei ole maailmanloppu
5. Ansiotyön merkitys löytyy työn sisällön kautta
6. Nuoret haluavat töihin omilla ehdoillaan
7. Tuottavuuskasvukin tarvitsee tekijänsä
8. Korkea osaaminen suojaa työtä
9. Globalisaatio on työn ystävä
10. Moniarvoisuus ei murena suomalaista työ kulttuuria

Yksi hänen keskeisistä tutkimustuloksistaan on, että patkätyöt eivät ole lisääntyneet Suomessa. Päinvastoin työssäoloajat samassa työpaikassa ovat kasvaneet 1980-luvulta. Toiseksi työelämä on muuttunut liian vähän. Alasoinin mukaan kasvanut osaamistaso ei näy työssä siten, että yksilöillä olisi enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Koulutus- ja osaamistason nousun pitäisi näkyä muutoksissa työelämässä, koska niiden myötä työltä myös odotetaan enemmän.

Teolliseen johtamiseen liittyy ajatus siitä, että organisaation toiminnan pitää olla hallittavissa ja ennustettavissa. Alasoinin (2010) mukaan organisaatioissa pidetään edelleen tästä ajatustavasta kiinni, vaikka joitakin muutoksia kohti joustavampaa johtamistapaa on tehty. Nykyinen järjestelmä ei Alasoinin mukaan täysin hyödynnä työntekijöiden osaamista. Alasoinin visio paremmasta työelämästä sisältää ajatuksen dialogisesta vuoropuhelusta jaetun johtajuuden perustana. Osallistumista voidaan tarkastella eri näkökulmista. Yksi on ideoiden määrän kasvattaminen innovaatiodemokratian avulla eli osallistamalla työntekijät innovaatioiden kehittämiseen. Toinen näkökulma on, että kokemus osallisuudesta lisää työhyvinvointia.

2.3 Alle 30-vuotiaat korkeakoulutetut ja työelämän epävarmuus

Edellä esitettyä työelämän taustoitusta vasten tutkin tässä työssä alle 30-vuotiaiden työelämäkokemuksia. Käyn tässä läpi Etlan (Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen) tutkimuksen korkeasti koulutettujen työmarkkinapoluista ja Dialogi –hankkeen tuloksia niin kutsutusta uudesta työstä kymmenen teesin muodossa. Käytän näitä kahta

tutkimusta vertailukohtina, kun selvitän tutkimuksessani, minkälaista työelämä on tässä tutkimuksessa haastateltavien alle 30-vuotiaiden korkeakoulutettujen työntekijöiden näkökulmasta. Työterveyslaitoksen toteuttaman Työ murroksessa –kyselyyn pohjautuvan tutkimuksen perusteella omalla taustalla ja työkokemuksilla on selkeä yhteys siihen, millaisena työelämä yleisesti nähdään. Tulosten perusteella kyseenalaistetaan väittämät, joiden mukaan näkemykset työelämästä perustuisivat yksinomaan tiedotusvälineiden luomaan kuvaan. (Kasvio, Nikkilä & Virtanen 2011.) Haastatteluaineistosta välittyvien kokemusten pohjalta pyrin selvittämään keskeisiä käytäntöjä tutkimuksen kohteena olevissa yrityksissä ja millaista uraansa aloittavien toimijuus yrityksissä on. Käytäntöjen ja toimijuuden tarkastelu perustuu työn teoreettisena viitekehyksenä toimivaan käytäntöteoreettiseen lähestymistapaan, jota esittelen seuraavassa luvussa.

2.3.1 Korkeakoulutettujen työmarkkinapolut

Asplundin ja Vanhalan (2015) tutkimus koskee 18-64-vuotiaita korkeakoulutettuja. Tutkimuksen tavoitteena on luoda yleiskuva korkeakoulutettujen työmarkkina-asemasta sekä tarkastella yksittäisten korkeakoulutettujen työmarkkina-asemia. Tutkimuksessa tarkasteltavia taustatekijöitä ovat: tutkinnon ikä (eli valmistumisesta kulunut aika), sukupuoli, ikä ja maantieteellinen sijainti. Nostan tutkimuksesta esille 18-34-vuotiaiden korkeakoulutettujen, vastavalmistuneiden sekä tekniikan ja kaupallisen aloilta valmistuneiden työllisyyspolkuja, koska kyseiset rajaukset vastaavat tähän tutkimukseen valittujen haastateltavien taustatietoja. Lisäksi tarkastelen taloudellisen tilanteen vaikutuksia korkeakoulutettujen työttömyysprosentteihin.

Kaikilla koulutustasoilla (alempi ja ylempi korkeakouluaste, tutkijakouluaste) oli 2000-2012 tarkastelujaksolla merkkejä työttömyyden kasvusta. Verrattuna muihin ikäluokkiin 18-34-vuotiaiden korkeakoulutettujen työllisyysosuus on ollut aleneva tarkastelujaksolla ja työttömien osuus on säilynyt suurimpana verrattuna muihin ikäluokkiin. Vastavalmistuneiden korkeakoulutettujen, joiden valmistumisesta on kulunut alle kaksi vuotta, osuus työllisistä korkeakoulutetuista on pieni. Se oli vuonna 2000 20% ja vuonna 2012 15%. Korkeakoulutetuista työllisistä suurin osa kuului luokkaan, jonka valmistumisesta oli kulunut vähintään 11 vuotta.

Tutkimuksessa vertailtiin alemman ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömyysprosentteja vuosina 2000-2004, 2004-2008 ja 2008-2012. Vertailun perusteella taloudellinen tilanne vaikutti työttömyysprosenttiin. Alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömyysprosentti oli ensimmäisellä havaintojaksolla 5,6 %, toisella havaintojaksolla 2,5 % ja finanssi- ja talouskriisin alkuun osuvalla havaintojaksolla nousi 4,9 %. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden työttömyysprosentti oli havaintojakson alkupuolella 5 %, laski keskimmaisella jaksolla 1,9 % ja finanssi- ja talouskriisin alkuun osuvalla jaksolla nousi 6,2 %. Talous- ja finanssikriisin alkuvuosina 2008-2012 vastavalmistuneilla oli muita pienempi todennäköisyys päätyä työlliseksi ja toisaalta isompi todennäköisyys päätyä työttömiksi. (Asplund & Vanhala 2015, 57-67, 122-123.)

Kasvatustieteiden ohella tekniikan alalla oli tarkastelujaksolla korkeampi työllisten osuus kuin muilla koulutusaloilla. Noin yhdeksän kymmenestä tekniikan alalta valmistuneesta oli työllinen vuosina 2000-2004 ja 2004-2008 tarkastelujaksolla. Tekniikan alalta valmistuneiden työllisyysosuus parani vuosina 2008-2012. Kaupallisen alan suorittaneiden korkeakoulutettujen työllisten osuus kasvoi tarkastelujaksolla 2004-2008 verrattuna ensimmäiseen tarkastelujaksoon. Tekniikan ja kauppatieteiden aloilta valmistuneet kuuluvat niiden alojen valmistuneiden joukkoon, joilla on keskimääräistä harvemmin katkoksia (opiskelu, työttömyys ym.) työuralla. Tämä koskee jaksoa 2000-2004. Jaksolla 2004-2008 ennen finanssi- ja talouskriisiä katkeamattomat työurat olivat kaikkein tyypillisin tilanne kaikkien alojen valmistuneilla. Tekniikan ala oli toinen aloista, joilla katkeamattomien urien osuus oli suurin. Finanssi- ja talouskriisien alkuvuosien 2008-2012 aikana tekniikan alalta valmistuneiden työurissa esiintyi selkeästi enemmän katkoksia kuin kahtena aiempana tarkastelujaksona. Tutkimuksen tarkastelun lopputulos on, että suurin merkitys henkilön työuralle on henkilön koulutustaustalla. (Asplund ja Vanhala 2015, 80-101, 123.)

2.3.2 Dialogi uuden työn perustana

Työelämän muutoksesta puhutaan niin mediassa kuin tieteellisen tutkimuksen parissa. Piha ja Poussa (2012) ovat tiivistäneet omien sanojensa mukaan niin kutsutun uuden työn kymmeneen teesiin. Kymmenen teesiä pohjautuvat Aalto-yliopiston opiskelijoiden

ja yhdeksän yrityksen käymään vuoropuheluun osana Dialogi -hanketta. Hankkeen tarkoituksena on yhdessä pohtimalla parantaa työelämää.

Kymmenen teesiä ovat:

1. Uutta työtä tehdään yhdessä
 - Johtajuus on jaettava ja työntekijät haluavat ottaa vastuuta. Työkaverit ovat tärkeitä.
2. Uutta työtä hallitaan itse
 - Halutaan hallita omaa elämää ja asettaa rajoja. Työ ja vapaa-aika halutaan erottaa selkeästi toisistaan. Vapaa-aikaa arvostetaan.
3. Uusi työ on perso palautteelle
 - Työntekijät kaipaavat palautetta jatkuvasti. Kerran tai kaksi vuodessa pidettävä kehityskeskustelu ei ole riittävä palautekanava. Palaute ei tarkoita pelkästään puuttumista kehittämistä vaativiin kohtiin, vaan kiitoksen onnistuneesta ja hyvin tehdystä työstä.
4. Uusi työ on kivaa
 - Uudessa työssä onnistumisen kokemukset ovat keskeisiä. Tärkeintä on kuitenkin työn merkityksellinen sisältö.
5. Uusi työ ei vilkuile vieraisiin
 - Työntekijät hakevat pitkiä ja vakituisia työsuhteita. Työnantajaan sitoutuminen ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys. Epäkohtiin, kuten huonoon ilmapiiriin, kehittymismahdollisuuksien puutteeseen ja epäreiluun toimintaan, puututaan herkästi työpaikkaa vaihtamalla. Keskeistä ovat mahdollisuudet kehittää omaa osaamista.
6. Uudessa työssä kuljetaan omaa uraa
 - Uralla kehittyminen ei tarkoita johtoasemiin nousemista vaan oman asiantuntemuksen ja itsensä kehittämistä.
7. Uudessa työssä arvoton yritys on keltainen yritys
 - Yrityksen arvojen pitää olla yhdensuuntaisia työntekijän omien arvojen kanssa. Arvot eivät saa jäädä puheen tasolle vaan niiden pitää näkyä työnteossa. Yrityksiltä peräänkuulutetaan myös moraalista.
8. Uusi työ on yrittäjämäistä
 - Yrittäjyydellä tarkoitetaan itsensä työllistämistä. Yrittämisestä pidetään, koska siinä omaa työtä voi hallita ja on vapaa toteuttamaan omia ideoita. Kovin moni ei ole kuitenkaan valmis ottamaan yrittämiseen liittyviä riskejä.
9. Uusi työ on kansainvälistä, muttei valloita maailmaa
 - Kansainvälisyyttä ei ensisijaisesti tarkastella oman oppimisen tai uralla kehittymisen kautta. Kansainvälisyys tarjoaa elämyksiä.
10. Uudessa työssä esimies on mahdollistaja
 - Esimies nähdään johtavana henkilönä, joka kuitenkin toimii yhteistyössä alaistensa kanssa. Johtajan vuorovaikutustaitoja painotetaan. Kaiken kaikkiaan asiantuntijapositiot ovat halutumpia kuin esimiestehtävät.

Dialogi –hankkeen teesit tiivistävät työelämän muutostrendejä tulevien korkeakoulutettujen työntekijöiden ja työnantajien näkökulmasta. Pihan ja Poussan (2012) teoksessa ei nosteta esille työelämän muuttumista epävarmemmaksi toisin kuin muissa tässä luvussa esiteltyissä tutkimuksissa, joissa käsitellään työelämässä tapahtuvia muutoksia.

3. Käytäntöteoreettinen lähestymistapa

Käytäntöteoriasta ei ole olemassa yhtä yhtenäistä lähestymistapaa, mutta eri suuntauksia yhdistää niiden tutkimuskohde eli jokapäiväinen arkinen elämä. Tarkemmin sanottuna käytäntöjen avulla tutkitaan yksilöiden toimintaa arjessa ja mitä he toiminnallaan tavoittelevat. (Corradi, Gherardi & Verzelloni 2010; Ortner 2005; Reckwitz 2002; Räsänen & Trux 2012, 53; Schatzki 2001.) Käytäntöteoriaa käytetään tässä tutkimuksessa kartoittamaan alle 30-vuotiaiden korkeakoulutettujen toimijuutta rakennusosalalla. Arkista elämää tutkitaan työelämän kontekstissa eli minkälaista arki on haastateltavien työpaikoilla, toisin sanoen, mitä haastateltavat tekevät työpäivänsä aikana, kenen kanssa he työskentelevät, miten heidän päivän työtehtävänsä määräytyvät ja niin edelleen. Toiminnan lisäksi tarkastellaan tavoitteita niin työtä kuin työuraa koskien.

Schatzki määrittelee käytäntöteorioiksi tutkimukset, joissa pyritään selittämään käytäntöjä tai tutkimuskohdetta tutkitaan käytäntöjen kontekstissa. Tässä tutkimuksessa pyritään käytäntöteoreettisen lähestymistavan avulla määrittelemään keskeisiä käytäntöjä rakennusosalalla alle 30-vuotiaiden haastateltavien näkökulmasta, siis käytännön kontekstissa. Käytäntöteoreetikot eivät Schatzkin mukaan luota teorian kykyyn selittää, miksi sosiaalinen elämä on sellaista kuin se on. (mt. 2001, 11-13.) Käytäntöteoriassa ei siis pyritä vastaamaan miksi -kysymykseen vaan selittämään ja luomaan ymmärrystä ilmiöistä käytäntöjen avulla. Käytäntöteoreettisissa tutkimussuuntauksissa pyritään yhdistämään käytännöllisen toiminnan ja tutkimuksen logiikoita (Räsänen & Trux 2012). Tutkimalla alle 30-vuotiaiden työelämäkokemuksia pyrin lisäämään ymmärrystä ja tietämystä käytännöistä, jotka uransa alkuvaiheessa ovat tuovat esille kertoessaan omista kokemuksistaan. Tunnistamalla keskeisiä käytäntöjä pyrin selvittämään heidän mahdollisuuksistaan toimijuuteen omassa työssään.

Käytäntöteoreettisen tutkimuksen lähestymistapoja ovat muiden muassa kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria, etnometodologia, diskurssianalyysi, prakseologia ja organisaatiotutkimus. Käytäntöteorian lukuisilla lähestymistavoilla on tunnettuja edustajia, kuten yllä esitelty Theodore Schatzki. Käytäntöteorian edustajia ovat muiden muassa sosiologit Pierre Bourdieu ja Anthony Giddens sekä filosofit

Ludwig Wittgenstein ja Martin Heidegger, Michel Foucault. (Henttonen & LaPointe 2015; Reckwitz 2002.) Schatzki (2001) erottaa neljä käytäntöteoreetikon tyyppiä: filosofit, yhteiskuntateoreetikot, kulttuuriteoreetikot sekä tieteen ja teknologian tutkijat. Schatzkin jaottelun mukaan kyseinen tutkimus sijoittuu yhteiskuntatieteisiin. Tutkimuksessa hyödynnetään käytäntöteoreettista lähestymistapaa työelämäkokemusten tarkastelussa. Tutkimuksen taustalla on keskustelu työelämän epävarmuudesta ja toisaalta vastaväitteet, joiden mukaan työelämä ei ole muuttunut epävarmemmaksi.

3.1 Yksilö ja rakenteet käytäntöteoreettisessa lähestymistavassa

Sosiaalitieteissä on pitkään keskusteltu yksilön ja rakenteiden välisestä suhteesta. Suurin osa on sitä mieltä, että rakenteet vaikuttavat yksilöön monella eri tavalla. (Eteläpelto ym. 2013, 48.) Käytäntöteoriassa ei muiden sosiaalisten teorioiden tavoin korosteta yksilöä tai rakenteita vaan häivytetään jakoa yksilön ja rakenteiden välillä. Yksilöä ja rakenteita tarkastellaan käytäntöjen avulla. (Schatzki 2001, 12.) Toisin sanoen joko yksilön tai rakenteiden painottamisen sijaan käytäntöteoriassa tarkastellaan yksilön ja rakenteiden välistä vuorovaikutussuhdetta.

Reckwitz kuvailee yksilön ja rakenteiden välistä vuorovaikutussuhdetta lähtökohtana kulttuuriset teoriat. Käytäntöteoria on osa kulttuurisia teorioita, joissa subjektin toimintaa pyritään ymmärtämään niiden jaettujen kognitiivisten ja symbolisten kehikkojen kautta, joiden pohjalta subjekti tulkitsee maailmaa. Kehikot sisältävät tiedostamattoman käsityksen esimerkiksi siitä, mitkä normit ovat legitiimejä. Jaetut kognitiiviset ja symboliset kehikot voidaan tulkita käytännöiksi. Toisin sanoen Reckwitzin mukaan käytännöt rajoittavat ja vaikuttavat yksilön toimintaan ja tapaan ajatella. Yksilöt kuitenkin tulkitsevat käytäntöjä eivätkä pelkästään mukaudu normeihin. On olemassa lukuisia risteäviä käytäntöjä ja yksilö toimii vain osan mukaisesti. Toimimalla ja ajattelemalla käytäntöjen mukaisesti yksilöt luovat uudestaan ja toisaalta vahvistavat käytäntöjä. (mt. 2002, 245-257.) Käytännöt siis rajoittavat yksilöiden toimintaa, mutta eivät täysin määritä sitä (Ortner 2005; Schatzki 2001, 14). Seuraavaksi käydään läpi teoreettiselle viitekehykselle keskeisen käytännön käsitteen määritelmiä.

3.2 Käytäntö teoreettisena työkaluna

Kuten käytäntöteoriasta, käytännön käsitteestä ei ole yhtä yhtenäistä määritelmää vaan lukuisia eri määritelmiä ja käyttötapoja. Corradi, Gherardi ja Verzelloni näkevät, että käytännön käsite rakentuu kolmen ulottuvuuden ympärille. Käytäntö on ensinnäkin toisiinsa kytkeytyneitä toimintoja, jotka saadessaan yleisen tunnustuksen, ohjaavat yleistä toimintaa. Toiseksi käytäntö on prosessi, jossa jaettuja totuttuja toimintatapoja punnitaan. Kolmas ulottuvuus on toisiinsa linkittyvien käytäntöjen sosiaaliset seuraukset eli mihin käytännön mukaisesti toimiminen johtaa. Corradin, Gherardin ja Verzellonin kaksi ensimmäistä ulottuvuutta toistuvat käytännön eri määrittelyissä. Käytännöt ovat yhteisesti muodostettuja ja jaettuja toiminta- ja ajattelutapoja, joita muokataan sekä tietoisesti että tiedostamatta soveltamalla käytäntöjä omassa toiminnassaan. (mt. 2010, 277-278.)

Reckwitz määrittelee käytännön rutinoituneeksi toimintatavaksi, johon sisältyy useita eri elementtejä: kehon ja mielen toiminta, objektit, ymmärtäminen, tietotaito, kieli, tunnetilat ym. Keholla on tärkeä rooli käytäntöteoriassa. Keho ei ole vain instrumentti vaan kehollinen toiminta tekee käytännöt näkyviksi. Käytännöt koostuvat kehon rutinoitujen toimintojen lisäksi myös mielen toiminnasta eli jaetuista ja rutinoituneista tavoista jäsentää maailma. Käytännöt koostuvat siis sekä kehon, että mielen tason toiminnasta. Myös (materiaaliset) objektit ovat keskeisiä käytännöille, koska ne rajoittavat ja toisaalta mahdollistavat yksilön toimintaa ja siten vaikuttavat muodostuneisiin toimintatapoihin eli käytäntöihin. Objekteja ovat esimerkiksi tietokone, erilaiset ohjelmistot, kännykkä, laskin. Kielellä on myös keskeinen asema käytännöissä. Kieli määrittellään sen käyttötarkoituksen kautta. Se on olemassa, jotta yksilöiden on mahdollista toimia. Kieli muodostuu, kun yksilöt rutiinomaisesti liittävät tietyt merkitykset tiettyihin objekteihin. Lisäksi käytäntöihin liittyy tietämystä siitä, miten esimerkiksi tiettyssä tilanteessa kuuluu toimia, millaiset tunteet sopivat tiettyyn tilanteeseen tai mitä yksilön ”kuuluu” haluta ja tavoitella. Tietämyksellä viitataan myös tietynlaiseen tapaan ymmärtää ympäröivää maailmaa. (mt. 2002, 249-257.) Käytännöissä on siis useita ulottuvuuksia, jotka vaikuttavat käytännön sisältöön ja ylipäänsä mahdollistavat tietäntyyppisen käytännön muodostumisen.

Useimmat käytänteoreetikot pitävät keskeisenä kehollisen toiminnan roolia, yhteistä jaettua ymmärrystä ja taitoja sekä (materiaalisia) objekteja. Näkemykset ovat jakautuneet sen suhteen, mitä muita tekijöitä tarvitaan, jotta voidaan tutkia käytäntöjä. (Schatzki 2001, 11-12.)

Tässä tutkimuksessa keskityn tutkimaan käytännön elementeistä: jaettua ymmärrystä, tietämystä ja taitoja. Käsitän mielen tason toiminnan välittyvän jaetussa ymmärryksessä, tietämyksessä ja taidoissa. Ne ovat paitsi yleisesti tunnistettuja tekijöitä käytäntöjen tutkimiseen myös tutkittavissa tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmän eli haastattelun avulla. Haastatteluiden avulla tunnistetut jaetut ymmärrykset, tietämykset ja taidot ovat toki tutkijan tulkintoja haastateltavien näkemyksistä. Haastattelu tutkimusmenetelmänä rajoittaa käytännön kaikkien elementtien tutkimista. En keskity tunnistamaan (materiaalisia) objekteja. Haastatteluissa mainittiin työvälineet, mutta tutkimusmenetelmän puitteissa en pystynyt tarkastelemaan niiden käyttöä työssä ja sitä kautta niiden mahdollistamia käytäntöjä. Haastateltavien kehollinen toiminta heidän työssään ei myöskään ollut havaittavissa haastateltavien vastausten kautta. Näiden elementtien tutkiminen olisi vaatinut haastateltavien havainnointia heidän työarjessaan eli etnografista tutkimusta. Etnografisella tutkimuksella olisi saanut kokonaisvaltaisemman kuvan käytännön eri ulottuvuuksista. Tässä tutkielmassa painotus on kuitenkin käytäntöjä muokkaavissa kokemuksissa (McNay 2004). Haastateltavien työssään käyttämä kieli saattoi välittyä heidän puheeseensa haastatteluissa. Kieli ja diskurssit eivät kuitenkaan ole tämän tutkimuksen tutkimuskohteena. Diskurssit ovat osa toimijuutta, jopa toimijuuden edellytys, mutta toimijuus on aina jossain tilassa tapahtuvaa toimintaa tai vuorovaikutusta (mt. 2004).

3.3 Toimijuus käsityksenä omista toimintamahdollisuuksista

Käytäntöjen ohella toimijuus on keskeinen käsite käytänteoriassa ja myös sillä on lukuisia eri määritelmiä. Käytänteorian lisäksi toimijuus on suosittu käsite monilla eri alueilla, mikä osaltaan johtaa sen moniin eri määritelmiin. Eteläpellon ym. mukaan on tärkeää huomioida toimijuuden lukuisat eri määritelmät, vaikka käsite jääkin heidän mukaansa usein abstraktille tasolle. Sosiaalitieteissä, jälkistrukturalistissa lähestymistavoissa ja sosio-kulttuurisissa lähestymistavoissa toimijuus on ollut

kiistanalainen käsite. Ääripäät ovat, että toimijuus on olemassa vain diskursseissa tai toimijuus on olemassa ja näyttäytyy yksilön toiminnassa. On myös keskustelua ajallisesta ulottuvuudesta ja toimijuuden tahallisuudesta sekä tahattomuudesta. Toimijuuden sosiaalisen ja individuaalisen puolen välinen suhde kerää myös toisistaan eroavia näkemyksiä. Ne voidaan ymmärtää täysin toisistaan erillisiksi tai toisistaan riippuvaisiksi ja toisiinsa vaikuttaviksi. (Eteläpelto ym 2013.)

Eteläpelto ym. määrittelevät toimijuuden toimijakeskeisestä sosio-kulttuurisesta lähestymistavasta käsin, missä on useita yhtymäkohtia käytänteorian kanssa. Sosio-kulttuurista tutkimustakin edustavien tutkijoiden kesken on kasvava määrä tutkijoita, jotka eivät jaa samoja näkemyksiä yksilön ja sosiaalisen välisestä suhteesta. Esimerkiksi objektioituneissa toiminnan teorioissa ei huomioida yksilöllistä toimijuutta, kun taas kehittymistä painottavassa subjektioituneessa lähestymistavassa puhutaan aktiivisesta toimijuudesta, joka on kuitenkin riippuvaista sosiaalisesta kontekstista. Yhä isompi määrä tutkijoita sosio-kulttuurisessa lähestymistavassa tukee käsitystä yksilöllisestä toimijuudesta. Lähestymistavoille on yhteistä oletus sosio-kulttuuristen kontekstien sekä yksilöiden toimintaa välittävien työkalujen ja objektien merkittävästä roolista. (mt. 2013.)

Sosio-kulttuurisen lähestymistavan toimijuuden määritelmässä on piirteitä eri lähestymistapojen toimijuuden käsityksistä. Jälkistrukturalistisessa feministisessä keskustelussa toimijuus määritellään vahvasta jälkistrukturalismista käsin tai ns. välitilan jälkistrukturalismista käsin. Vahvassa jälkistrukturalismissa toimijuus linkittyy ja määrittyy diskursseissa. Se on sosiaalinen ilmiö ja itsenäisen toimijuuden mahdollisuudet ovat heikot. Mitään ei ole olemassa tekstin ulkopuolella. Valta on diskursseissa. Eteläpellon ym. (2013) mukaan jälkistrukturalismin vahvuus on nimenomaan hegemonisten diskurssien tunnistaminen. Ns. välitilan jälkistrukturalismissa painotetaan puolestaan yksilöllistä toimijuutta. Tässä jälkistrukturalistisessa lähestymistavassa näkemys toimijuudesta ulottuu muuhunkin kuin yksilön materiaalisiin, diskursiivisiin ym. suhteisiin maailmaan. Lähestymistavassa huomioidaan myös yksilön toiminta ja kyvyt toimia näissä suhteissa, sekä yksilön identiteetti ja sen muodostuminen. Eteläpelto ym. hyödyntävät lähestymistavasta nimenomaan näkemystä siitä, että toimijuutta pitää tarkastella yksilön näkökulmasta unohtamatta kuitenkaan yksilön monitasoisia suhteita ympäröivään maailmaan. Yksi

tämän ns. välitilan jälkistrukturalismin lähestymistavan edustajista on McNay (2004), joka painottaa kokemuksen keskeisyyttä toimijuudelle. (Eteläpelto ym. 2013, 52-54.) McNay kritisoi strukturalistisia teorioita siitä, että niissä ei huomioida rakenteiden tulevan näkyviksi ainoastaan sosiaalisissa suhteissa eli vuorovaikutuksessa. Hänen mukaansa diskurssit ovat osa toimijuutta, jopa toimijuuden edellytys, mutta toimijuus on aina jossain tilassa tapahtuvaa toimintaa tai vuorovaikutusta. Toimijuudelle keskeistä on tarkoituksenmukaisuus ja reagointi ympärillä tapahtuviin asioihin. (mt. 2004.)

Eteläpelto ym. (2013) yhtyvät siihen, että sosiaaliset rakenteet vaikuttavat ja rajoittavat ammatillista toimijuutta. Yksilö ja rakenteet ovat vuorovaikutussuhteessa. Kun toimijuutta tutkitaan, yksilöt ja sosiaaliset yksiköt ovat analyttisesti toisistaan erillisiä, mutta kuitenkin vaikuttavat toisiinsa. Toimijuutta ei Eteläpelto ym. mukaan pitäisi määritellä abstraktiksi tai kontekstistaan irralliseksi ilmiöksi, vaan toimijuus pitäisi määritellä kontekstistaan käsin ja erilaisista tarkoituksistaan käsin. Toimijuutta harjoitetaan, kun subjekti pyrkii vaikuttamaan johonkin työssään, tekee valintoja ja ottaa kantaa asioihin työhönsä liittyen. Toimijuutta tarvitaan siis oman työn kehittämiseen sekä uuden oppimiseen työssä. Toimijuutta harjoitetaan aina jonkin tarkoitusperän vuoksi. Kontekstin ja tarkoitusten lisäksi pitäisi ottaa huomioon yksilön tulkinnat sekä ajallinen ulottuvuus. Subjektin kokemukset ja osaaminen ovat resursseja toimijuuden harjoittamiseen. Edellä mainitut tekijät kuvaavat subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan toimijuuden määrittelyä.

Eteläpelto ym. (2013) perustelevat subjektikeskeistä sosiokulttuurista toimijuutta sillä, että työelämä on enenevässä määrin prekaaria sekä sisältää prekarisoituneita työsuhteita. Pätkestä koostuvat työsuhteet johtavat siihen, että yksilöt rakentavat omia henkilökohtaisia työuriaan, ilman tai yhä vähenevässä määrin yhteisön tuella. Prekarisaation prosessia tutkinut Åkerblad pitää olennaisena sen pohtimista, minkälaisien ehtojen alla toimijuus syntyy. Toimijuus on Åkerbladin mukaan aina suhteista eli rakentuu vuorovaikutuksessa muiden yksilöiden ja ympäristön kanssa. (Åkerblad 2014, 44-45.) Tämän yksilökeskeisen suuntauksen tutkimiseen tarvitaan yksilöiden tutkimiseen sopivia työkaluja, joita subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa tarjoaa.

Eteläpelto ym. mukaan pitäisi keskittyä siihen, miten yksilöt rakentavat omaa identiteettiään ja käyttävät toimijuuttaan, kun he rakentavat omaa uraansa ja paikkaansa työelämässä. Omassa tutkimuksessa en pro gradu –tutkielmalle asetettujen aikarajoitusten vuoksi pystynyt toteuttamaan Eteläpellon ym. esittämää tarvetta tarkastella ja ymmärtää yksilöitä pidemmällä aikavälillä. Eteläpelto ym. korostavat myös toimijuuden ja identiteetin välistä tiivistä kytköstä. Ammatti-identiteettiin he liittävät eettiset sitoumukset, ideaalit, motivaatiot, kiinnostuksen kohteet ja tavoitteet. Tämän tutkimuksen laajuuden rajoissa olen keskittynyt kuitenkin tutkimaan kokemuksia, käytäntöjä ja toimijuutta. Eteläpellon ym. tavoin korostan haastatteluiden pohjalta subjektien toimintaa ja toimijuuden harjoittamista. Huomioin ajan ja paikan sekä laajemmin kontekstin merkityksen haastateltavien toimijuuden harjoittamisessa. (mt. 2013.)

Henttonen ja LaPointe määrittelevät toimijuuden käytännöistä poikkeavaksi toiminnaksi. Heidän mukaansa toimijuus perustuu yksilön kykyyn kuvitella erilaisia toiminta- ja ajattelutapoja. Toimijuus siis vaatii mielikuvitusta ja toisaalta olemassa olevien käytäntöjen tiedostamista. Kun käytännöt tiedostaa, niitä on mahdollista kyseenalaistaa ja miettiä vaihtoehtoisia toimintatapoja. Henttonen ja LaPointe jakavat toimijuuden eri muotoihin. Yksi muoto on arkinen improvisointi eli oman toiminnan soveltaminen työssä. Arkinen improvisointi on mahdollista, kun yksilöllä on kertynyt kokemusta ja tietämystä omasta työstään. Se on usein tiedostamatonta. (mt. 2015, 65-69.) Arkisessa improvisoinnissa oman työn rutinoituminen mahdollistaa siis toimijuuden eli kyvyn tunnistaa muitakin mahdollisuuksia kuin olemassa olevat käytännöt. (Fenwick & Somerville 2006, 256). Billett ja Smith eivät liitä toimijuuteen mielikuvitusta kuvitella toisenlaisia toimintatapoja tai vaatimusta pyrkiä tiedostamaan olemassa olevia käytäntöjä. Heidän mukaansa toimijuutta harjoitetaan, kun osallistutaan työpaikalla, esimerkiksi puuttumalla omasta mielestään vallitseviin epäkohtiin tai toimintatapoihin, jotka eivät sovi yhteen omien toimintatapojen kanssa. Toimijuutta harjoitetaan jo sinä, kun valitaan, mihin ongelmakohtiin puututaan ja kuinka suuri osallistumisaste ongelman ratkaisemiseksi on. Käytännöt esitetään siis helposti työpaikan arjessa havaittavissa oleviksi toimintatavoiksi. Kun yksilöt harjoittavat toimijuuttaan, he muokkaavat samalla työpaikan käytäntöjä. Muutoksen voimakkuus riippuu siitä, kuinka sitoutunut yksilö on ratkaisemaan toimintatavoissa kohtaamansa epäkohdan. Yksilöt ottavat eri tavalla vaikutteita käytännöistä ja reagoivat eri tavalla

saatuihin vaikutteisiin. Pääosin käytännöt muuttuvat kuitenkin vähitellen, kun yksilöt soveltavat niitä ja ylipäänsä toimivat niiden mukaan omassa arjen työssään. (Billet & Smith 2006, 152; Billet 2006.)

Ojalan mukaan toimijuus muotoutuu erilaisissa sosiokulttuurisissa konteksteissa eli paikoissa, tiloissa ja tilanteissa. Toimijuus on siis yksilön ja häntä ympäröivien rakenteiden välinen suhde. Se ei ole yksilön ominaisuus vaan yksilölle muodostunut käsitys hänen omista toimintamahdollisuuksistaan. Toimijuutta voidaan tarkastella joko rakenteiden tai yksilön näkökulmasta. Ojala pyrkii omassa tulkinnassaan yhdistämään keskustelun rakenteesta ja yksilöstä. (mt. 2010, 36-42.) Pyrkimys yhdistää keskustelu rakenteesta ja yksilöstä voidaan nähdä tyypillisenä käytänteorialle (Schatzki 2001, 12). Myös Ortner näkee, että yksilöillä ei luonnostaan valmiuksia toimijuuteen. Hän pitää subjektiivisuutta toimijuuden perustana. Subjektiivisuudella Ortner tarkoittaa yksilön kokemia tunteita, ajatuksia jne., jotka ovat seurausta kulttuurisista ja sosiaalisista tekijöistä. (mt. 2005, 31-34.)

McNay tutkii toimijuutta sukupuolen näkökulmasta. Tutkimukseni ei ole sukupuolentutkimusta. Tutkimukseni kohdistuu kuitenkin perinteisesti miesvaltaiselle rakennusalan ja sukupuoli tekijänä nostettiin esille haastatteluissa, joten en voinut jättää sukupuolen käsitettä täysin huomiotta tutkimuksessani. Rakennusalan miesvaltaisuutta eritellään tarkemmin tutkimuksen aineistoa käsittelevässä kappaleessa. McNayn määritelmä toimijuudesta ei rajaudu sukupuolentutkimukseen ja sitä voidaan hyödyntää toimijuuden määrittelyssä myös erillään sukupuolinäkökulmasta. McNay määrittelee toimijuuden yksilön kyvyksi toimia. Toimijuuteen eli kykyyn toimia vaikuttaa konteksti, jossa yksilö toimii. McNayn mukaan toimijuus ei muodostu ainoastaan olemassa olevissa rakenteissa tai diskursseissa vaan sosiaalisissa suhteissa, joissa toimijuutta rakennetaan jatkuvasti. Käsitteen avulla voidaan tarkastella, mitkä tekijät rajoittavat yksilön toimintaa ja miten näistä rajoittavista tekijöistä päästään mahdollisesti yli. Se mahdollistaa ekonomisten ja kulttuuristen vaikutteiden sekä sosiaalisten suhteiden välisen yhteyden tarkastelun. Sosiaaliset suhteet ovat keskeisiä myös sukupuolen määrittelyssä. Sukupuoli näyttäytyy McNayn mukaan sosiaalisissa suhteissa ja samoin sukupuoleen vaikuttavat muutoin piilossa olevat rakenteet tulevat sosiaalisissa suhteissa näkyviksi. (mt. 2004, 175-179.)

McNayn (2004) mukaan kokemukset ja niiden analyysi ovat keskeisiä toimijuuden ymmärrykselle. Kokemuksia ei pidä kuitenkaan käsittää ontologisesti sosiaalisen olemisen ja tietämyksen perustana. Kokemukset ovat elettyjä sosiaalisia suhteita. Billet (2006) toteaa, että toimintaan voivat vaikuttaa sosiaaliset rakenteet, mutta niihin vaikuttavat myös yksilön kokemukset. Yksilön kokemukset ovat myös yksi käytäntöihin vaikuttavista tekijöistä (Kemmis 2011). Tässä tutkimuksessa lähdenkin tarkastelemaan käytäntöjä ja toimijuutta kokemusten pohjalta.

3.4 Käytäntöteoreettinen lähestymistapa työelämäntutkimuksessa

Käytäntöteoriaa on hyödynnetty laajasti työelämän tutkimisessa. Käytäntöteoriassa työelämä ei muodostu yksilöistä vaan sosiaalisista käytännöistä. Käytännöissä määrittyvät niin yksilö kuin häntä ympäröivä sosiaalinen ja materiaallinen maailma. Jotta työtä voidaan ymmärtää ja uudistaa, pitää ymmärtää käytäntöjä. Työtä tutkitaan organisaatiotutkimuksessa eri lähtökohdista: klassiset koulukunnat, organisaatiomuotojen tutkimus, johtamistyön tutkimus, uusi mikrotason tutkimus ja käytäntölähtöinen tutkimus. (Räsänen & Trux 2012.)

Ammattilaisten käytäntöjä tutkinut Kemmis näkee, että käytännöt edeltävät yksilöiden toimintaa. Yksilö on kuitenkin yksi osa käytäntöjen muokkautumisesta. Ammatillaisen käytännöt pohjautuvat muiden muassa omiin kokemuksiin ja käsityksiin siitä, miten itse voi toimia ja mitä seurauksia omalla toiminnalla on. Toiminnasta käytännöt erottaa se, että niillä on tarkoitus ja päämäärä. Yksilön ulkopuolella käytännöt muokkautuvat sosiaalisesti, diskursiivisesti ym. Diskurssien ja sosiaalisten suhteiden lisäksi ammattilaisten käytäntöjä muokkaavat käytettävissä olevat resurssit. Käytännöt ovat toisin sanoen refleksiivisiä ja muuttuvia. Käytännöille on lisäksi ominaista, että ne liittyvät aina tiettyyn kontekstiin eli aikaan, paikkaan ja tilaan. Konteksti vaikuttaa, miten esimerkiksi tietty tilanne mielletään ja miten siinä toimitaan. (mt. 2011, 140-157.)

Kemmisin tavoin Henttonen ja LaPointe määrittelevät käytännöt sosiaalisesti jaetuiksi vakiintuneiksi tavoiksi toimia ja ajatella. He eivät kuitenkaan näe, että käytännöt edeltäisivät yksilöiden toimintaa. Käytännöt muokkaavat yksilön käyttäytymistä ja ajattelutapoja, mutta samanaikaisesti yksilöt muokkaavat käytäntöjä. Henttonen ja LaPointe ovat samalla linjalla Kemmisin kanssa siinä suhteessa, että yksilö ei voi

yksinään muuttaa käytäntöjä. Käytännöt ovat yhteisöjen muodostamia ja niiden muuttamiseen tarvitaan myös useampia henkilöitä. Henttonen ja LaPointe korostavat myös, että käytäntöihin liittyy aina päämäärä. Toisin kuin Kemmis heidän mukaansa käytäntöihin liittyy aina moraalisesti sävyttyneitä päämääriä. Henttonen ja LaPointe määrittelevät moraalin: ”työhön ja työkäytäntöihin sisältyviksi itseisarvoisiksi päämääriksi ja niitä mahdollistaviksi hyveiksi. Hyveet ovat käytännön harjoittajan ominaisuuksia ja taipumuksia, jotka mahdollistavat käytännön sisäisten päämäärien saavuttamisen.” (mt. 2015, 57-71.)

Koska käytännöt ovat yksilöille rutinoituneita toiminta- ja ajattelutapoja, ne ovat yleensä itsestään selviä ja yksilölle näkymättömiä tapoja toimia ja ajatella. Henttonen ja LaPointe ovat muotoilleet kysymyksiä, joiden avulla voi pohtia ja paljastaa rutiininomaisia työkäytäntöjä omassa työssään tai toisen työssä. Kysymyksiä on hyödynnetty tämän tutkimuksen haastattelurungon muodostamisessa, mistä tarkemmin aineisto ja menetelmä –osiossa. Käytäntöjä paljastavia kysymyksiä ovat muiden muassa (mt. 2015, 163-167):

- Mitä teet ensimmäiseksi töitä aloittaessasi tai työpaikalle tullessasi?
- Miten päätät, mitä tehtäviä teet? Kenen kanssa toimit?
- Mitä tavoittelet missäkin työtehtävässä tai tilanteessa?
- Missä kulkevat työsi rajat?
- Milloin työ on tehty?

Kysymykset auttavat purkamaan oman arkisen työpäivän osiin ja pohtimaan työn osia, joita pitää itsestäänselvyyksinä ja joihin ei yleensä kiinnitä huomiota. Paljastamalla itsestäänselvyyksiä ja pohtimalla niitä, voi alkaa kehittää omaa työtään.

Räsänen ja Trux käyttävät käsitettä käytänne. Tässä tutkimuksessa käytän selvyden vuoksi yleisemmin käytettyä käytännön käsitettä. Räsänen ja Truxin mukaan: ”Käytänne on sellaista inhimillistä ja materiaalista toimintaa, jossa samat tai lähes samat tekemisen tavat toistuvat tietyssä paikassa tai tietyn, kyseistä toimintaa harjoittavan yhteisön tai verkoston parissa”. Käytännöt ovat siis sidoksissa kontekstiin. Yksilöt oppivat ja sisäistävät käytänteet muilta yksilöiltä. Käytänne tarkoittaa aina useamman ihmisen tapaa toimia. Käytännöllisen toiminnan vakiintuneet muodot, sosiaaliset käytännöt, koostuvat useista käytänteistä. Työpaikalla käytänteet voivat olla virallisia ja epävirallisia. Käytänteet voivat siis olla esimerkiksi johdon määrittelemiä

toimintatapoja tai työyhteisössä työtä tehdessä vähitellen muokkautuneita toimintatapoja. Käytänteet ovat usein itsestään selviä eikä niiden mukaisesti toimimista aktiivisesti ajatella. Käytänteitä voidaan kuitenkin muokata ja muodostaa uusia käytänteitä. (mt. 2012, 55-57)

Räsänen ja Trux määrittelevät ammattilaisen subjektiksi, joka toimii tietoisesti sekä on tietoinen itsestään. Heidän mukaansa ammattilainen kuitenkin harvoin hallitsee omaa työtään. Aalto-yliopiston MERI- tutkijaryhmässä (Räsänen & Trux osa ryhmää) kehittyi käytännöllisen toiminnan kehys, jossa työtä tarkastellaan taktiikan, politiikan, moraalien ja subjektin kautta. Ammatillinen identiteetti linkittyy kysymyksiin: ”Miten saan suoritettua tämän työn, mitä yritän siinä saada aikaan ja saavuttaa, miksi juuri nämä keinot ja tavoitteet ovat arvokkaita tai edes oikeutettuja, kuka minä olen, kun työskentelen näin, näiden tavoitteiden hyväksi, näistä syistä?” Riippuu tilanteesta, mistä näkökulmasta työtä tarkastellaan. Taktisessa orientaatioissa kysymys on ”miten”, poliittisessa ”mitä”, moraalisisessa ”miksi” ja henkilökohtaisessa ”kuka”. Nämä ulottuvuudet muodostavat käytännöllisen toiminnan kehysten ja niiden avulla voidaan tulkita sitä, mitä työssä on tehty ja miten se on koettu. Arjessa toimitaan yleensä taktisesti eli vastataan puolietoisesti miten –kysymykseen käytäntöjen pohjalta. Käytännöllisen toiminnan filosofia on Räsänen ja Truxin mukaan: ”Tiedän kuka olen ammattilaisena, kun pystyn ratkaisemaan käytännöllisen toiminnan peruskysymykset miten teen, mitä teen ja miksi teen”. Oman työn ja sen vaikutusten pohtimista Räsänen ja Trux nimittävät reflektiiviseksi ammattikäytännöksi. Siinä kehittyi oman toiminnan tuntemus. Miten, mitä ja miksi –kysymyksiä on käytetty pohjana, kun tämän tutkimuksen haastattelun teemoja ja avustavia kysymyksiä on muotoiltu. Käytännöllisen toiminnan kysymyksiä on tässä tutkimuksessa käytetty paljastamaan käytäntöjä. Perustelen ammatillisen identiteetin poisrajausta myöhemmin tässä luvussa. (mt. 2012, 10-22, 35.)

Työ taktisena toimintana tarkoittaa sitä, miten ammattilainen tekee työnsä annetuissa puitteissa. Se on Räsänen ja Truxin (2012) sanoin pärjäilyä ja improvisointia. Huolimatta olemassa olevista käytännöistä yksilöt hyödyntävät olemassa olevia resursseja eri tavoin, minkä seurauksena he tekevät työnsä toisistaan poikkeavalla tavalla. Työnteko on suurelta osin puolietoisista ja intuitiivista. Yksilöt eivät pohdi,

miten he työnsä tekevät. He oppivat työssä tarvittavat taidot toimimalla olemassa olevien käytäntöjen pohjalta.

Kun tarkastellaan työtä poliittisena toimintana, huomio kiinnittyy työn tavoitteisiin ja kenen intressejä työ ja sen tavoitteet palvelevat. Huomio kiinnittyy muiden muassa siihen, saako yksilö itse asettaa työlle tavoitteita. Toisin kuin taktisessa toiminnassa, toiminta on tietoisesti tavoitteellista. Poliittiset strategiat ovat joko kentän rakenteita ylläpitäviä tai muuttavia. Valta on käsitteenä keskeinen, kun työtä tarkastellaan poliittisena toimintana. Yksi keino käyttää on vastarinta. Räsänen ja Trux eivät näe vastarintaa ainoastaan keinona vastustaa muutosta, vaan myös keinona kehittää työntekoa. Räsänen ja Truxin mukaan käytännöt määrittävät, kuka asettaa tavoitteet ja kenellä on valtaa toimia omien tavoitteidensa mukaisesti. Johtajan asettamat tavoitteet voivat olla ristiriidassa työn arkisten vaatimusten kanssa tai olla liian epämääräisiä, jotta ne ohjaisivat arjen työntekoa. Työntekijät usein soveltavat johtajan asettamia tavoitteita tai asettavat omat epäviralliset tavoitteet. Ammatillaisen oman työn tuntemus onkin lopulta hänen tärkein voimavaransa työpaikan politiikassa. Sen vuoksi on oleellista, että yksilöllä on selkeä käsitys omasta työstään ja hän osaa vastata edellä esiteltyihin kysymyksiin mitä, miten ja miksi työtä tehdään. Työn tavoitteiden sisäistäminen antaa ammatilliselle paremmat neuvottelumahdollisuudet, sekä pohjan rakentaa ammatillista identiteettiä. Tavoitteilla Räsänen ja Trux tarkoittavat tässä työn tulosten merkitystä erotuksena omiin saavutuksiin. (mt. 2012.)

Työn moraalisisessa ulottuvuudessa vastataan miksi –kysymykseen eli mistä syistä työtä tehdään. Kuten jo edellä mainittiin, työskentely on pääosin taktista eli keskittyy työn tekemisen keinoihin. Joskus työ on poliittista eli työn tavoitteita kohti työskennellään tietoisesti. Harvoin, kuitenkin välillä, työ on moraalista eli pohditaan työn arvoja ja merkitystä: kyseenalaistetaan, miksi työssä käytetään tiettyjä keinoja ja asetetaan tiettyjä tavoitteita. Tämäntyyppinen keskustelu työpaikalla on hankalaa, koska se voi johtaa odottamattomiin ja epätoivottuihin seurauksiin johdon kannalta. Koska työn moraalisisesta ulottuvuudesta ei olla totuttu keskustelemaan, siitä ei myöskään osata keskustella. Räsänen ja Trux ovat käytännöllisen toiminnan kehityksessä kiteyttäneet puheen moraalista kahteen käsitteeseen: työn motiivit ja oikeutukset. Miksi –kysymyksellä tarkoitetaan työn tekijän työlleen, sen keinoille ja tavoitteille, sekä päämäärille antamia merkityksiä. Työn tekijät voivat ymmärtää käytännöt hyvin eri

tavoin ja antaa niille erilaisia merkityksiä, jolloin työn motiivit ja oikeutukset myös poikkeavat toisistaan. (mt. 2012.)

Ammatillinen identiteetti eli käsitys itsestä työn tekijänä on keskeinen Räsänen ja Truxin käytännöllisen toiminnan kehityksessä. Käytännöllisen toiminnan neljäs kysymys on: kuka. Kysymys kattaa henkilökohtaisen ammatillisen identiteetin ja suhteen työhön. Ideaalitalanteessa ammatillisen identiteetin tulisi olla yhteensopiva oman työn kanssa. Ehjä ammatillinen identiteetti perustuu Räsänen ja Truxin mukaan siihen, että on ratkaissut taktiset, poliittiset ja moraaliset kysymykset työssään. Toisin sanoen harvalla on täysin pysyvä ja valmis ammatillinen identiteetti. Tässä tutkimuksessa raja- tarkastelun kuitenkin tutkielman laajuuden puitteissa käytäntöihin ja toimijuuteen, kuten totesin Eteläpelto ym. toimijuuden määritelmän kohdalla. Keskityn tässä käytännöllisen toiminnan kehityksen avulla tutkimaan uransa alkuvaiheessa olevien haastateltavien toimijuutta. (mt. 2012, 34-35, 224-225.)

Tilaa, jossa kaikkiin neljään käytännöllisen toiminnan kysymykseen on vastattu, kutsutaan praksikseksi. Praxis tilana on kuitenkin Räsänen ja Truxin mukaan rinnastettavissa utopian kaltaiseen tilaan eli ei käytännössä ole saavutettavissa, ainakaan pidemmäksi aikaa kuin lyhyeksi hetkeksi. Ammatillinen praksis on kollektiivista toimintaa eikä ole kiinni pelkästään yksilön kyvystä vastata käytännöllisen toiminnan kehikon kysymyksiin. Toiseksi kaikkia kysymyksiä ei käsitellä samanaikaisesti vaan kysymyksiin keksitään tilanteesta riippuen nopeita ratkaisuja. Ammatillaisen identiteettiprojekti on siis aina keskeneräinen. Räsänen ja Trux kuitenkin toteavat, että oleellista ei ole täydellisen olotilan saavuttaminen vaan mahdollisuus työpaikalla pyrkiä vastaamaan käytännöllisen toiminnan kysymyksiin. Jos ammatillaiset eivät itse pyri vastaamaan miten, mitä ja miksi –kysymyksiin, joku muu vastaa niihin heidän puolestaan. (mt. 2012, 251-253.)

Työelämän kontekstissa keskeistä on yksilöiden toiminta työarjessa ja ammattilaisten toimijuus omassa työssään. Toimijuudella tarkoitetaan käytännöistä eli totutuista toimintatavoista poikkeavaa yksilön toimintaa. Käytännöt tai Räsänen ja Truxin mukaan käytänteet ovat yhteisössä muodostettuja toistuvia toimintatapoja. Yksilöt voivat muokata käytäntöjä samoin kuin yhteisössä muotoutuneet käytännöt muokkaavat yksilöiden toimintaa ja ajattelutapoja. Koska käytännöt ovat yhteisöjen muodostamia ja

ylläpitämiä, tarvitaan niiden muuttamiseen myös useampia henkilöitä. (mt. 2012; Henttonen & LaPointe 2015, 59, 65-71.)

3.5 Käytäntöteoreettinen lähestymistapa ja työelämä rakennusalalla

Tässä tutkielmassa aion tarkastella työuransa alkuvaiheessa olevien korkeakoulutettujen toimijuutta epävarman työelämän kontekstissa. Uraansa aloittavat sisäistävät usein työpaikalla olemassa olevat käytännöt niitä kyseenalaistamatta ja aion tarkastella, minkälaista toimijuus on tutkimuksen kohteena olevissa yrityksissä (Räsänen & Trux 2012; Henttonen & LaPointe 2015). Otan analyysissä huomioon, että käytännöt ovat riippuvaisia kontekstista ja rajoittuvat rakennusalalle, tarkemmin sanottuna tutkimuksen kohteena oleviin rakennusalan yrityksiin (esim. Kemmis 2011; Räsänen & Trux 2012). En pyri yleistämään tutkimuksen tuloksia, vaan vertailen niitä tutkimuksiin työelämän epävarmuudesta.

Kuten edellä totesin, valittu aineistonkeruumenetelmä rajoittaa käytäntöjen tutkimista kohdeorganisaatioissa. Keskityn tutkimaan yhteistä jaettua ymmärrystä ja taitoja, joita useimmat käytäntöteoreetikot pitävät keskeisinä käytäntöjen tutkimisessa (Schatzki 2001, 11-12). Toisaalta haastattelut mahdollistavat yksilöiden kokemusten tutkimisen, mikä on tärkeää käytäntöjen ja toimijuuden ymmärtämiselle. Kokemuksia ei pidä kuitenkaan käsittää ontologisesti sosiaalisen olemisen ja tietämyksen perustana. Kokemukset ovat elettyjä sosiaalisia suhteita. (Billet 2006; Kemmis 2011; McNay 2004). On olemassa lukuisia risteäviä käytäntöjä ja yksilö toimii vain osan mukaisesti. Toimimalla ja ajattelemalla käytäntöjen mukaisesti yksilöt samalla luovat uudestaan ja vahvistavat käytäntöjä. (Reckwitz 2002, 245-257.)

Työpaikalla käytännöt voivat olla virallisia tai epävirallisia. Niillä on kuitenkin aina jokin tavoite. Koska käytännöt ovat usein yksilöille rutinoituneita toiminta- ja ajattelutapoja, ne ovat yleensä itsestään selviä ja yksilölle näkymättömiä tapoja toimia ja ajatella. (Henttonen & LaPointe 2015; Räsänen & Trux 2012.) Haastattelutilanteissa oli havaittavissa, kuinka haastavaa käytäntöjen nimeäminen yrityksessä työskentelevälle on. Käytäntöjä pitää lähestyä purkamalla toiminta työssä osiin. Seuraavassa luvussa esittelen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmän, teemahaastattelun. Haastattelurungon

muodostamisessa käytin apuna Henttosen ja LaPointen (2015) käytäntöjä paljastavia kysymyksiä.

Käytäntöteorialle keskeistä toimijuuden käsitettä lähestyn tässä tutkielmassa pääpiirteittäin aiemmin kuvaillusta subjektikeskeisestä sosiaalikultuurisesta lähestymistavasta käsin. Toimijuutta pitää tarkastella yksilön näkökulmasta unohtamatta kuitenkaan yksilön monitasoisia suhteita ympäröivään maailmaan. Toimijuuteen vaikuttavat konteksti ja erilaiset tarkoitukset. Toimijuutta harjoitetaan, kun subjekti pyrkii vaikuttamaan johonkin työssään, tekee valintoja ja ottaa kantaa asioihin työhönsä liittyen. Toimijuus voidaan nähdä käytännöistä poikkeavaksi toiminnaksi (Henttonen & LaPointe 2015). Toimijuutta tarvitaan siis oman työn kehittämiseen sekä uuden oppimiseen työssä. Subjektin kokemukset ja osaaminen ovat resursseja toimijuuden harjoittamiseen. (Eteläpelto ym. 2013.)

Diskurssit ovat osa toimijuutta, jopa sen edellytys, mutta toimijuus on aina jossain tilassa tapahtuvaa toimintaa tai vuorovaikutusta (McNay 2004). Toimijuus syntyy ja sitä harjoitetaan aina joidenkin ehtojen alla (Åkerblad 2014, 44-45). Toimijuus on siis yksilön ja häntä ympäröivien rakenteiden välinen suhde. Se ei ole yksilön ominaisuus vaan yksilölle muodostunut käsitys hänen omista toimintamahdollisuuksistaan. (Ojala 2010, 36-42.) McNay (2004) määrittelee toimijuuden yksilön kyvyksi toimia. Toimijuuteen eli kykyyn toimia vaikuttaa konteksti, jossa yksilö toimii. Käsitteen avulla voidaan tarkastella, mitkä tekijät rajoittavat yksilön toimintaa.

Edellisten määrittelyjen pohjalta tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

- Millaista uransa alkuvaiheessa olevien toimijuus on epävarmaksi kuvaillussa työelämässä?
 - Mitkä käytännöt rakentavat toimijuutta rakennusalalla?
 - Millaista toimijuus on rakennusalalla?

Tutkin siis toimijuutta epävarmaksi kuvatun työelämän kontekstissa. Lähden tutkimuksessa siitä oletuksesta, että kokemukset työelämästä vaikuttavat toimijuuteen ja

ovat olennaisia toimijuuden ymmärtämiselle (McNay 2004). Jotta pääsen käsiksi toimijuuteen, muodostan haastateltavien vastausten pohjalta (apuna teemoittelu ja käytäntöteoreettinen lähestymistapa) keskeisiä käytäntöjä heidän työpaikoillaan rakennusalalla. Oletuksena on siis myös, että käytännöt vaikuttavat toimijuuteen ja toimijuus tulee näkyväksi käytännöissä (esim. Billet & Smith 2006; Eteläpelto ym. 2013; Henttonen & LaPointe 2015). Muodostamalla keskeiset käytännöt saan siis käsityksen siitä, millaista toimijuus on rakennusalalla. Kun olen selvittänyt toimijuutta rakennusalalla, voin verrata tutkimustuloksiani tutkimuksiin työelämän epävarmuudesta.

4. Aineisto ja menetelmät

Olen kerännyt tutkielmani aineiston teemahaastattelun avulla. Kerätyn haastatteluaineiston olen analysoinut teemoittelemalla. Teemoittelussa pystyin osin hyödyntämään haastattelurunkoon muodostettuja teemoja. Itse aineisto koostuu yhdeksän alle 30-vuotiaan korkeakoulutetun haastatteluista. Haastateltavat työskentelevät kolmessa eri yrityksessä rakennusosalalla.

4.1 Teemahaastattelun avulla käsiksi kokemuksiin

Olen valinnut tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun. Valitsin haastattelun siitä syystä, että tarkoitus on päästä käsiksi haastateltavien omiin kokemuksiin työelämästä. Haastattelut olen toteuttanut teemahaastatteluina, koska uskon, että tämäntyyppinen puolistrukturoitu haastattelumenetelmä antaa tutkimukseni haastateltaville mahdollisuuden kertoa suhteellisen vapaasti omista työelämäkokemuksistaan ja tuoda esille työn eri ulottuvuuksille antamiaan merkityksiä. Teemahaastattelussa painottuvat yksilön luomat merkitykset ja tulkinnat, sekä miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelu rakentuu nimensä mukaisesti teemojen ympärille. Teemoihin liittyvät kysymykset eivät välttämättä toistu haastateltavilla, jolloin haastattelun teemakohtainen sisältö voi vaihdella ja haastattelu voi painottua joihinkin teemoihin riippuen haastateltavasta. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47-53.) Haastattelun etu onkin joustavuus. Haastattelutilanteessa haastatteliija voi esittää kysymykset tilanteeseen sopivassa järjestyksessä ja selventää esitettyjä kysymyksiä sekä niihin annettuja vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Teemojen ympärille rakentuvan haastattelurungon koostamisessa halusin korostaa haastateltavien tilaa kertoa omin sanoin työelämäkokemuksistaan. Muodostin teemoista yleisluontoisia, jolloin haastateltaville jäi tilaa vaikuttaa teemojen tarkempaan sisältöön. Haastattelujen painopiste vaihtelikin haastattelusta toiseen riippuen siitä, mistä teemasta haastateltavat alkoivat kertomaan perusteellisemmin. Yleisluontoisilla teemoilla pyrin myös siihen, että saan mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan haastateltavien kokemuksista. Teemojen muodostamisessa käytin apuna Räsänen ja Truxin (2012) käytännöllistä kehikkoa: miten, mitä ja miksi työtä tehdään. Erityisesti hyödynsin Henttosen ja LaPointen (2015) teoksessaan esittämiä kysymyksiä, joiden avulla voi

pyrkii paljastamaan käytäntöjä omassa työssään ja toisaalta jonkun toisen työssä.

Kysymyksiä ovat, hieman muokattuina, muiden muassa:

- Miten tarkastelemasi ihmiset kuvaavat omaa työtään?
- Miten he kuvailevat tyypillistä työpäivää?
- Kuka asettaa heidän työnsä tavoitteet?

Haastattelun runko koostuu seuraavasta neljästä teemasta:

- ”Tavallinen työpäivä”
- Työympäristön vaikutus omaan työhön
- Osaamisen kehittäminen omassa työssä
- Työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät

Kuten jo edellä totesin, kysymykset vaihtelivat haastattelutilanteissa. Esitin kuitenkin ainakin seuraavat kyseistä teemaa tarkentavat kysymykset. Ensimmäisen teeman eli tavallisen työpäivän kohdalla pyysin haastateltavia kertomaan, mistä heidän työpäivänsä koostuvat ja miten he päättävät, mitä he tekevät päivän aikana. Työympäristöön liittyen kysyin, työskenteleekö haastateltava pääosin yksin vai ryhmässä, mikä on hänen esimiehensä rooli, miten hän saa palautetta omasta työstään ja miten hän kokee vastuun jakautumisen ja vaikutusmahdollisuudet työssään. Edellä mainittuihin liittyen kysyin ilmapiiristä työyhteisössä. Osaamisen kehittämisen teemassa kysyin, millä tavalla oppiminen tyypillisesti tapahtuu omassa työssä (työn ohessa / kysymällä neuvoa / koulutuksissa), onko omassa työssä haasteita ja toisaalta kehittymismahdollisuuksia. Työn mielekkyyteen vaikuttavien tekijöiden lisäksi tiedustelin neljännessä teemassa haastateltavan tavoitteita tämänhetkisessä työssään sekä omalla urallaan, mistä pettymykset ja onnistumiset omassa työssä juontuvat sekä työn ja vapaa-ajan suhteesta.

Toteutin haastattelut vuonna 2016 tammikuun ja helmikuun vaihteessa. Lukuun ottamatta yhtä haastattelua, toteutin haastattelut haastateltavien työpaikoilla Helsingissä. Yhden haastattelusta pidin Helsingin yliopiston pääkirjaston ryhmätyötilassa. Haastattelut kestivät noin 45-60 minuuttia. Teemahaastattelulle tyypilliseen tapaan nauhoitin haastattelut, jotta pystyin keskittymään haastateltavan puheeseen eikä aika mennyt muistiinpanojen kirjoittamiseen. Minulla oli haastattelutilanteessa mukana haastattelurunko, johon saatoin tarvittaessa turvautua. Olin kylläkin opetellut teemat ja

avustavat kysymykset ulkoa, jotta haastattelu olisi edennyt mahdollisimman sujuvasti ja keskustelevalta tyylillä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 92.)

4.2 Alle 30-vuotiaat korkeakoulutetut rakennusalalla

Haastattelin tutkimustani varten yhdeksää korkeakoulutettua työntekijää rakennusalalta. Työelämän muutosherkkyyden ja epävarmuuden taustaa vasten suhdanneherkkä rakennusala näyttäytyi mielenkiintoisena vaihtoehtona tutkia alle 30-vuotiaiden työelämäkokemuksia. Suhdanteiden herkästä vaihtelusta johtuen työllisyystilanne rakennusalalla on hyvin vaihteleva. (Rakennusteollisuus 2016.) Rakennusala käsitteenä on hyvin laaja ja sisältää eri tyyppisiä yrityksiä ja toimijoita. Tutkimukseeni valitsemani yritykset eli haastateltavien työnantajat toimivat usein pääurakoitsijan roolissa rakennusurakoissa. Verohallinto (2014) on määritellyt pääurakoitsijan seuraavalla tavalla perustuen määritelmään Rakennusurakan yleisissä sopimusehdoissa (YSE 1998):

Pääurakoitsija on rakennuttajaan sopimussuhteessa oleva urakoitsija, joka on kaupallisissa asiakirjoissa nimetty pääurakoitsijaksi ja jolle kuuluu sopimuksenmukaisessa laajuudessa työmaan johtovelvollisuudet. Pääurakoitsijan rooli ja työmaan johtovelvollisuudet voivat rakennushankkeen aikana vaihtua yritykseltä toiselle.

Tutkimukseeni valitsemani kolme yritystä toimivat asunto-, toimitila- ja infrarakentamisen parissa sekä tarjoavat konsultointipalveluja. Yritykset ovat kaikki Suomen mittakaavassa suurikokoisia rakennusalan yrityksiä. Yritysten liikevaihto Suomessa vuonna 2014/2015 oli noin 1-2 miljardia ja ne työllistivät noin 2000-6000 henkilöä. Kaikilla yrityksillä on liiketoimintaa myös Suomen ulkopuolella. Tutkimalla useampaa kuin yhtä yritystä uskon saavani yksityiskohtaisemman ja kattavamman kuvan rakennusalan rakennusalan. Tarkoituksena ei siis ole vertailla yrityksiä keskenään. Valitsin yritykset sen perusteella, että ne ovat osallistuneet jollain tavalla työelämän kehittämiseen ja/tai ovat erittäin aktiivisia opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden työllistämässä. Kolme valitsemaani yritystä löytyivät työelämän kehittämiseen tähtäävistä tutkimushankkeista, joihin olin tutustunut tutkimustani varten; työelämän kehittämistä käsitteleviltä foorumeilta sekä yksinkertaisesti internetin välityksellä, kun selailin rakennusalan yritysten kotisivuja.

Tutkimukseni aineisto koostuu yllä mainittujen kolmen yrityksen työntekijöiden haastatteluista. Olen haastattelut jokaisesta yrityksestä kolmea työntekijää. Sain haastateltavien yhteystiedot yritysten henkilöstöhallinto-osastoilta, jotka valitsivat haastateltavat antamieni kriteerien perusteella. Asetin heidän valitsemille haastateltaville kaksi kriteeriä. Ensinnäkin heillä täytyy olla ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto, koska tutkielmani rajoittuu korkeakoulutettujen työelämäkokemusten tarkasteluun. Toiseksi haastateltavien syntymävuosi saa olla aikaisintaan 1985. Peruste syntymävuoden rajaukselle on, että kyseiseen ikäjakaumaan kuuluvat korkeakoulutetut henkilöt ovat todennäköisesti ehtineet valmistua ja siirtyä työelämään. Toisaalta he eivät todennäköisesti ole ehtineet työskennellä valmistumisensa jälkeen kuin vasta muutaman vuoden. Vanhimmat haasteltavat ovat siis 30-vuotiaita ja nuorimmat puolestaan 24-vuotiaita. Haastateltavista 4 on naisia ja 5 miehiä. Haastateltavien sukupuolijakauma ei kuvasta sukupuolijakaumaa miesvaltaisella rakennusalalla. Vuonna 2011 naisten osuus työntekijöistä rakentamisen toimialalla oli Työvoimatutkimuksen mukaan alle 10 prosenttia (Sutela 2012). En ole löytänyt tilastoa, jossa olisi eritelty sukupuolijakauma työntekijä- ja toimihenkilötehtävissä rakennusalalla. Toimihenkilötehtävissä naisten osuus saattaisi haastattelujen perusteella olla suurempi. Osa haastateltavista toi esille oman näkemyksensä siitä, että naisia työskentelee yleisemmin toimihenkilötehtävissä kuin työntekijöinä rakennustyömailla.

Yhdeksän haastateltavaa työskentelevät erityyppisissä toimihenkilötehtävissä. En tässä listaa haastateltavien titteleitä, koska ne saattaisivat vaarantaa heidän anonymiteettinsä. Osan työ linkittyy suoraan työmaiden toimintaan ja osa taas kuvaa työtään niin sanotuiksi tukitehtäviksi. Haastateltavat työskentelevät hankintojen, liiketoiminnan kehittämisen, mallintamisen, suunnittelun, talouden, ohjelmoinnin ja myynnin parissa. Työnkuvat haastateltavilla eroavat siis merkittävästi toisistaan. Osittain työnkuvia selittää haastateltavien koulutustausta. Seitsemällä haastateltavalla on taustalla rakennusalan koulutus. He ovat siis valmistuneet joko insinööreiksi / rakennusmestareiksi ammattikorkeakoulusta tai diplomi-insinööreiksi yliopistosta. Kahdella on kaupallisen alan koulutustausta eli he ovat kauppatieteiden maistereita. Koulutustausta ei kuitenkaan määrittele tehtävänkuvaa. Yksi haastateltavista on opiskellut rakennustekniikan linjalla Teknillisessä korkeakoulussa, valmistunut diplomi-insinööriksi ja työskentelee nyt liiketoiminnan kehittämisen parissa.

Poikkeuksen haastateltavien joukossa muodostaa yksi haastateltava, joka alkoi työskentelemään täysipäiväisesti omassa yrityksessään haastattelupyynnön aikoihin. Vaikka hän ei enää työskentele yhdessä tutkimukseen valituista yrityksistä, päätin haastatella hänet mielenkiintoisena esimerkkinä oman yrityksen perustamisesta ja sen kautta tulleista työelämäkokemuksista. Hänen oma yrityksensä sijoittuu tutkimuksen kohteena olevalle rakennusosalalle. Toimintakonsepti poikkeaa kuitenkin kolmesta yllä kuvailusta yrityksestä. Yritys myy kehittämäänsä ohjelmistoa muille rakennusalan yrityksille.

4.3 Teemoitteluanalyysi

Laadullisen aineiston analyysin tavoitteena on lisätä aineiston informaatioarvoa tiivistämällä kerätty aineisto ja muodostamalla siitä selkeä kokonaisuus (Eskola & Suoranta 2008, 137). Analyysimenetelmäksi olen valinnut teemoittelun. Kyseistä analyysimenetelmää käytetään usein teemahaastattelun parina, koska ne sopivat luontevasti yhteen. Haastattelurunkoa varten muodostettuja teemoja voidaan hyödyntää pohjana, kun aletaan analysoida haastatteluaineistoa. Muodostetut teemat voivat perustua haastattelujen yhtäläisyyksiin ja toisaalta eroihin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Hirsjärvi ja Hurme (2015, 173) painottavat haastattelujen yhteisiä piirteitä. Muodostetut teemat perustuvat aina lopulta tutkijan tulkintoihin. Haastateltavat harvoin sanovat saman asian täysin samalla tavalla. Teemoittelussa oleellista ei olekaan ainoastaan, kuinka monta kertaa jokin asia esiintyy aineistossa, vaan myös mitä kyseisestä aihealueesta on sanottu (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93).

Teemoitteluanalyysissa huomio ei ole yksittäisissä sanoissa vaan asiakokonaisuuksissa. Tästä syystä en litteroinut haastatteluja sana sanalta. En esimerkiksi litteroinut kaikkia täytesanoja (niin, sillain, just ym.) enkä kommenttejani haastattelijana (joo, ok, aa) kesken haastateltavan puheen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Eskola ja Suoranta (2008, 175) korostavat, että teemoittelu vaatii teorian ja empirian vuorovaikutusta, jotta analyysi ei jää teemoittain järjestettyjen vastauksien tasolle. Analysoin haastatteluja teoriasidonnaisesti. Analyysissa on siis kytkentöjä teoriaan, mutta teoria ei ole kuitenkaan analyysin pohjana (Eskola 2001, 136-137). Litteroinnin jälkeen järjestelin aineiston alustavasti teemoittain haastattelurungon ja toisaalta vastauksissa usein esiin nousseiden aiheiden perusteella. En järjestellyt aineistoa haastattelurungon perusteella, koska kaikki haastattelun teemat eivät

osoittautuneet kerätyn aineiston kannalta oleellisiksi. Kun aineisto oli alustavasti järjestelty teemoittain, aloin yhdistelemään aineistoa teoreettiseen viitekehykseen ja etsimään yhtäläisyyksiä tutkimuksen kontekstiin työelämän epävarmuudesta. Lopulliset teemat muotoutuivat käytänteoreettisen lähestymistavan pohjalta, apuna tutkimuskirjallisuus työelämän muutoksista ja epävarmuudesta.

5. Toimijuus rakennusalalla

Tässä luvussa esitellään haastateltavien työelämäkokemusten pohjalta muodostetut neljä käytäntöä heidän työpaikoillaan. Kuten kaikki jaottelut, jako neljään käytäntöön on keinotekoinen. Käytännöt risteävät ja niissä on päällekkäisyyksiä. Neljä käytäntöä kuitenkin havainnollistavat tutkimustuloksia tiiviissä ja informatiivisessa muodossa. Käytännöt ovat: vapaus ja vastuu hallita omaa työtään, hyvistä tyypeistä pidetään kiinni, aktiivisuus kehittymisen edellytyksenä ja arki ja duuni yhtä mielekästä. Käytäntöteoreettinen lähestymistapa on ollut ohjaavana tekijänä käytäntöjen muodostuksessa, kun taas tutkimuskirjallisuus työelämän muutoksista ja epävarmuudesta on auttanut liittämään käytännöt tutkimuskenttään.

5.1 ”Vapaus ja vastuu hallita omaa työtään”

Kyseinen käytäntö käsittää näkemykset työn ja vapaa-ajan välisestä rajasta, oman elämän hallinnasta ja esimiehen roolista. Käytäntö tiivistää haastateltavien kokemusten pohjalta vakiintuneen ajattelutavan siitä, että työn, vapaa-ajan ja stressin hallinnasta vastataan itse. Haastateltavien itsenäinen työnkuva mahdollistaa vapauden harjoittaa toimijuutta, mutta samalla vaatii heiltä toimijuutta.

5.1.1 Työn ja vapaa-ajan selkeä raja?

Haastateltavien mukaan rakennusalalla kahdeksan tunnin työpäivä on normi, vaikka se ei kaikilla haastateltavista toteudukaan. Työpäivän pituudesta puhuttaessa 8 tunnin työpäivä on kuitenkin se, mihin oman työpäivän pituutta verrataan ja mikä nähdään normaalin työpäivän pituutena. Karkeasti ottaen puolella haastateltavista eli neljällä henkilöllä työpäivät ovat poikkeuksia lukuun ottamatta 8 tunnin pituisia. Toisella puolella työpäivien pituus vaihtelee tai on keskimäärin pidempi kuin 8 tuntia. Ns. normaalia työaika tekevät haastateltavat kertovat, että projektit mitoitetaan sen mukaan, että kahdeksan tunnin työpäivä riittää työn valmiiksi saattamiseen. Ylitöitä ei joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta ole. Pidempää päivää tekevät haastateltavat kertovat syyksi joko yksinkertaisesti keskeneräiset työtehtävät tai halun hoitaa työtehtävät hyvin loppuun asti.

Haastateltavat eroavat kokemustensa lisäksi mielipiteidensä suhteen siinä, kuuluuko työ ja vapaa-aika selkeästi erottaa toisistaan vai ei. Yksi näkemys on, että työasiat pitäisi ehtiä hoitaa työaikana. Harva asia todella tarvitsee hoitaa työajan ulkopuolella. Yksi haastateltavista kommentoi, että jaksakin paremmin, kun on vapaa-aikaa.

Työnantajalle voi myös syntyä kuva, että resurssit ovat riittävät, jos työntekijä aina venyy ja tekee ylitöitä. Toiset haastateltavista taas ovat sitä mieltä, että he haluavat hoitaa työnsä huolella loppuun asti. Tämä tarkoittaa käytännössä usein ylitöitä ja vähemmän vapaa-aikaa. Työtä ja vapaa-aikaa ei myöskään eroteta selkeästi toisistaan. Työpuhelin on mukana vapaa-ajalla ja työ sähköpostit tarkistetaan illalla. Ylityöt nähdään omana valintana. Yksi haastateltavista toteaa, että helpottaa seuraavaa työpäivää, kun hoitaa iltaisin työasioita pois alta. Hän ei koe negatiivisena tai stressaavana, että työ ulottuu arkisin myös työpaikalla vietetyn ajan ulkopuolelle.

No mä teen aika pitkää päivää tai todella pitkää päivää, mutta se mun mielestä riippuu, toi on musta niin henkilökohtainen juttu. Mä oon todella kaukana 8-16 tyypistä, että mulla ei jää työt töihin ja mä koen, että jos meillä on jotkin tavoitteet niin mä haluan päästä niihin ja joustaa vapaa-ajasta silloin. Mutta se ei oo firman linja eikä se oo esimiehen toivomus, että viettäis pitkää iltaa vaan se on täysin oma valinta.

Kuten edellisessä sitaatissa todetaan, ylityöt nähdään omana valintana ja niihin osataan varautua, jos halutaan siirtyä esimiestehtäviin. Ylityöt nimittäin nähdään osana esimiestyötä. Haastateltavat odottavat työmäärän lisääntyvän esimiestehtävissä tai toteavat, että työmäärä on lisääntynyt esimiestehtävien myötä. Esimiestehtäviin hiljattain siirtynyt haastateltava kertoo, että arkisin täyttä vapaa-aikaa ei ole. Sähköposteja tulee myöhään illallakin. Töistä pääsee irtautumaan viikonloppuisin ja lomilla.

Yrittäjäksi siirtynyt haastateltava kertoo, että hänen päivänsä pituudet vaihtelevat todella pitkistä lyhyisiin riippuen muiden muassa asiakastapaamisten määrästä. Hän tekee töitä tarpeen mukaan eikä yritäkään pitäytyä 8-16 työpäivän mallissa. Kun hän toimi yrittäjänä palkkatyön ohella, päivät olivat jopa 16 tunnin pituisia. Täysipäiväisenä yrittäjänä korostuu palkkatöissä opittu kyky aikatauluttaa oma työnteko ja hallita stressiä.

Haastateltavien vastauksissa ei näy Järvensivun (2010) tunnistamaa työn ja vapaa-ajan uudenlaista rytmittymistä. Haastateltavat eivät korosta vapaa-ajan merkitystä suhteessa työhön. Osa on jopa säännöllisesti valmis tinkimään vapaa-ajasta työn vuoksi. Toisaalta taloudelliset arvot, kuten palkka, eivät nousseet haastatteluissa esille. Merkittävämpiä ovat mielenkiintoinen työnkuva ja työn tarjoamat kehittymismahdollisuudet. Työn itsessään pitää siis olla palkitsevaa. Järvensivun tunnistama toinen työelämän muutossuunta, työn henkilökohtaistuminen, nousee sen sijaan haastateltavien vastauksissa esille. Seuraavaksi käydään läpi haastateltavien käsityksiä oman työn, ja ylipäänsä oman elämän, hallinnasta.

5.1.2 Vastuu oman elämän hallinnasta

Noin vuosi sitten valmistunut haastateltava kokee, että ei ole pystynyt hallitsemaan työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta. Työpäivät venyvät, koska on vielä kokematon eikä osaa suunnitella toimivaa aikataulua. Työasiat pyörivät erityisesti kiireisinä viikkoina töiden jälkeenkin päässä. Toinen haastateltava toteaa, että pystyy nykyään erottamaan työn ja vapaa-ajan omiksi alueikseen. Aiemmin hänellä oli kuitenkin vaikeuksia tasapainon löytämisessä. Harjoittelu tai muuten työskentely omalla alalla opintojen aikana auttaa työn tekemisen rytmin löytämisessä ja helpottaa työn hallitsemista valmistumisen jälkeen. Toisaalta haastateltavat toteavat, että heillä on nyt sellainen elämäntilanne, että on hyvin aikaa joustaa ja tehdä enemmän töitä. Esimerkiksi perhe-elämän ja lasten myötä joustaminen ei ole enää niin helppoa.

Olennaista on pohtia, minkälaisien ehtojen alla toimijuus syntyy. Toimijuus on aina suhteista eli rakentuu vuorovaikutuksessa muiden yksilöiden ja ympäristön kanssa. (Åkerblad 2014, 44-45.) Uraansa aloittavien työntekijöiden on itsenäisen ja vapautta mahdollistavan työnkuvan vuoksi otettava vastuu oman työnsä aikatauluttamisesta ja hallinnasta. Toimijuus lähtee työn asettamista reunaehdoista, ja työntekijän pitää harjoittaa toimijuutta pärjätäkseen työssään, kun valmiita käytäntöjä ei ole.

Haastateltavat liittävät stressin omaan kykyyn osata organisoida työt eikä niinkään työmäärään. Jos osaa aikatauluttaa omat työtehtävät, ei tarvitse stressata, saako ne hoidettua ajallaan. On omalla vastuulla järjestää itsellensä vapaa-aikaa ja opetella hallitsemaan stressin tunnetta. Stressi koetaan siis tekijänä, jota pitää itse opetella

hallitsemaan. Yksi haastateltavista on tehnyt säännön, ettei tee mitään työhön liittyvää kaksi tuntia ennen nukkumaanmenoa stressin välttämiseksi.

Enkä mä nyt oo kokenut, että ne stressais tai ainakaan en koe olevani stressaantunut, vaikka paljon on sellaista, mitä on käynnissä ja tietää, että nää pitää hoitaa jossain välissä. Kun ne on ryhmiteltyt niin hyvin päässä ja tietää että ne kerkee hoitamaan.

Haastateltavien vastauksissa oman työn ja stressin hallinnasta on yhtymäkohtia Pihan ja Poussan (2012) uuden työn kymmenen teesin kanssa. Yksi teeseistä *on uutta työtä hallitaan itse*. Teesi tarkoittaa, että omaa elämää halutaan hallita itse asettamalla rajoja omalle ajankäytölle. Haastateltavien vastaukset eroavat toisistaan sen suhteen, tarkoitetaanko hallinnalla halua selkeästi erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Toisaalta työn ja vapaa-ajankin toisistaan erottavat haastateltavat ovat valmiita tarvittaessa joustamaan vapaa-ajastaan työn vuoksi, lukevat työhönsä liittyviä lehtiä, osallistuvat työpaikalla järjestettävään harrastustoimintaan ym. Työn ja vapaa-ajan toisistaan erottaminen ei ole siis ole ehdotonta.

5.1.3 Esimies mahdollistajana

Haastateltavien kesken vaihtelee, onko heidän esimiehensä läsnä heidän jokapäiväisessä työskentelyssään vai ei. Heitä kuitenkin yhdistää se, että esimies ei ohjaa heidän päivittäistä työskentelyään vaan antaa vapaat kädet. Esimies ei välttämättä tiedä, minkä tehtävien parissa työntekijä työpäivän aikana työskentelee. Alasoinin (2010) mukaan organisaatioissa pidetään edelleen kiinni hallinnan ja ennustettavuuden ajatustavasta, vaikka joitakin muutoksia kohti joustavampaa johtamistapaa on tehty. Nykyinen järjestelmä ei Alasoinin mukaan täysin hyödynnä työntekijöiden osaamista.

Haastateltavat toteavat, että hoitamalla työnsä hyvin saa luottamusta hoitaa työtehtävät itsenäisesti. Esimies antaa työn tavoitteet ja haastateltavat itse aikatauluttavat työnsä tavoitteen sisällä ja päättävät, miten tavoitteen saavuttavat. Haastateltavat kuvailevatkin työtään pääosin itsenäiseksi työskentelyksi. Työhön sisältyy paljon palavereita ja yhteydenpitoa erilaisiin sidosryhmiin, mutta itse työ on itsenäistä puurtamista.

Haastateltavien vastauksista ei välity toivetta saada lisää vaikutusmahdollisuuksia.

Työpaikan käytännöt voivat toisaalta osittain vaikuttavat käsitykseen siitä, minkälaiset

vaikutusmahdollisuudet työssä pitää olla (esim. Henttonen & LaPointe 2015; Kemmis 2011; Räsänen & Trux 2012). Haastateltavilla on myös lähtökohtaisesti paljon vaikutusmahdollisuuksia työssään: aikataulut, työtavat, työnkuva.

Uudessa työssä esimies on mahdollistaja. Hän on johtava henkilö, mutta esimiehen roolia ei kuvailla ensisijaisesti johtajaksi vaan esimiehen kanssa tehdään yhteistyötä ja ollaan vuoropuhelussa. (Piha & Poussa 2012.) Haastateltavien vastauksista välittyy siis Alasoinin (2010) esittämä jaettu johtajuus, jossa esimies ja alainen käyvät vuoropuhelua. Esimies seuraa työtä kysymällä silloin tällöin, miten on mennyt ja antaa palautetta työstä. Yksi haastateltavista kuitenkin toteaa, että esimiehen on hankala ottaa kantaa ja antaa palautetta itsenäisesti tehtävästä työstä. Työn tilanteen lisäksi esimies muiden muassa tiedustelee, ovatko resurssit tarvittavat työn suorittamiseen, riittääkö aika, onko työtaakka sopiva ym. Yksi esimiestehtävissä työskentelevä haastateltava kuvailee tehtävänsä edellytysten luomiseksi alaisille. Hän esimerkiksi seuraa, että alaisten työ määrä ei mene kohtuuttomaksi. Pitkät työpäivät johtuvat hänen mukaansa kuitenkin siitä, että asiantuntijat ovat niin kiinnostuneita jostain projektista, että haluavat käyttää ylimääräistä aikaa sen toteuttamiseen.

5.1.4 Käytäntöjen vaikutus oman työn hallintaan

Vallitsevassa yrittäjädiskurssissa ideaalityöntekijä on joustava, mukautuva ja aktiivinen. Hän on vapaa tekemään valintoja, joista hän ottaa myös vastuun (Åkerblad 2014). Haastateltavien työssä korostuu vapaus tehdä työtä omalla tavalla ja omien aikataulujen mukaan, annettujen raamien sisällä. Työssä korostuu täten myös vastuu oman työn aikatauluttamisesta, loppuunsaattamisesta ja stressin hallinnasta. Toimijuutta harjoitetaan aina, kun tehdään valintoja ja sitä harjoitetaan aina jonkin tarkoituksiperän vuoksi (Eteläpelto ym. 2013). Haastateltavien työpäivien pituudet ja käsitykset työn ja vapaa-ajan välisestä suhteesta eivät liittyneet siihen, minkälaisia tavoitteita haastateltavilla on työurallaan.

Työtavat, aikataulut ym. eivät juonnu pelkästään haastateltavista itsestään. Käytännöllä vaikuttavat aina yksilön toimintaan (esim. Eteläpelto ym. 2013; Henttonen & LaPointe 2015). Käsitykset työn ja vapaa-ajan suhteesta eivät olleet yhtenäisiä samassa yrityksessä työskentelevillä haastateltavilla. Haastateltavat kuitenkin

mainitsivat muiden muassa yksikössä vallitsevien tapojen ja oman esimiehen työpäivän pituuden vaikuttavan oman tyypillisen työpäivän pituuteen.

Käytännössä meidänkin yksikössä on tapana, että sen kahdeksan tunnin aikana saat hoidettua ne asiat mitä pitää. Ainakin siihen pyritään, että ei oo tarkoituksellista että tehdään ylitöitä.

5.2 ”Hyvistä tyypeistä pidetään kiinni”

Kyseisessä käytännössä käydään läpi haastateltavien sitoutumista ja yritysten pyrkimyksiä sitouttaa työntekijöitä. Sitoutumiseen ja sitouttamiseen liittyen käydään läpi vakituisen työn periaatetta. Keskeinen tekijä työntekijöiden sitoutumisessa ovat mahdollisuudet oppia ja kehittyä, mihin perustuu tässä luvussa esitelty uusi psykologinen sopimus.

Tutkimuksen kohteena olevissa kolmessa yrityksessä pitkät työurat ovat tyypillisiä, tai kuten yksi haastateltavista totesi: ”No siis sellainen mielikuva ainakin on ja sellaista mielikuvaa halutaan pitää yllä ja luoda.” Tyypillistä yrityksissä on myös, että vähintäänkin avainhenkilöille on mietitty seuraajia yrityksen sisältä. Toisaalta lahjakkaille henkilöille mietitään jatkoa uusien tehtävien parissa. Yrityksissä on myös monivuotisia harjoitteluohjelmia, jotka mahdollistavat uuteen työntekijään tutustumisen pidemmällä aikavälillä. Jos työntekijä osoittautuu harjoittelun aikana ”hyväksi tyyppiä”, hänestä pyritään pitämään kiinni myös opintojen valmistumisen jälkeen miettimällä hänelle mielenkiintoisia työtehtäviä. Harjoitteluohjelmat nähdään positiivisina myös ohjelman suorittaneiden näkökulmasta. Harjoitteluohjelma tai kesätyöt opintojen aikana samassa yrityksessä voivat auttavat kehittymään nopeammin uralla valmistumisen jälkeen. Ne nähdään myös hyvänä tapana tutustua yrityksen henkilöstöön sekä työtapoihin ja menetelmiin. Yksi haastateltavista kuvaili:

Nyt jos mä vaihtaisin firmaa, menisin jollekin kilpailijalle, niin se olisi kaikki rutiinit ja käytännöt pitäis opetella. Sehän ois niinku kaikki olis uutta.

Käytäntöjen sisäistäminen mahdollistaa sujuvan työnteon. Työnteko on suurelta osin puolitietoista ja intuitiivista. Yksilöt eivät pohdi, miten he työnsä tekevät. He oppivat työssä tarvittavat taidot toimimalla olemassa olevien käytäntöjen pohjalta. (Räsänen & Trux 2012.) Uudessa työpaikassa yksilö joutuu sisäistämään uudenlaiset käytännöt ja hän joutuu alussa käyttämään enemmän aikaa sen pohtimiseen, miten hän työnsä tekee.

5.2.1 Kehittyminen sitoutumisen ehtona

Yrityksessä ollaan valmiita jatkamaan, jos siellä on oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia. Yksi haastateltavista toteaa, että nimenomaan mahdollisuudet oppia innostavat jatkamaan yrityksessä. Haastateltavat toteavat, että heidän työpaikoillaan toive oppimis- ja kehittymismahdollisuuksista toteutuu. Henkilöstöön panostetaan ja heistä halutaan pitää kiinni. Yrityksissä järjestettävien koulutusten lisäksi haasteita haetaan uusista työtehtävistä. Haastateltavat arvioivat viihtyvänsä nykyisissä tehtävissään maksimissaan muutaman vuoden, vaikka työ on vaihtelevaa ja siinä riittää vielä haasteita. Haastateltavat kokevat hyviksi mahdollisuutensa vaihtaa uusiin mielenkiintoisiin tehtäviin oman yrityksensä sisällä. Haastateltavat ovat keskustelleet esimiestensä kanssa urapolustaan yrityksessä. Osa haastateltavista käyttää urapolun käsitettä, kun he puhuvat, mistä tehtävistä he mahdollisesti voisivat olla kiinnostuneita tulevaisuudessa. Urapolulla ei välttämättä tarkoiteta tehtäviä ylempänä hierarkiassa vaan uudensisältöisiä tehtäviä, mahdollisesti eri yksiköstä. Uudessa työssä uralla kehittyminen ei tarkoita johtoasemiin nousemista vaan oman asiantuntemuksen kehittämistä (Piha & Poussa 2012).

Jos oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia ei olisi, haastateltavat olisivat valmiita vaihtamaan yritystä. Työpaikkaa oltaisiin siis valmiita vaihtamaan, jos se ei pystyisi täyttämään enää omia odotuksia. Ennen kaikkea odotukset liittyvät mahdollisuuksiin oppia ja kehittyä omassa työssä. Haastateltaville on siis muodostunut käsitys, että työtehtäviä on tarjolla nykyisen työpaikan ulkopuolellakin. Heillä on työpaikan suhteen valinnanvaraa. Toimijuus tässä sitoutumiseen liittyvässä käytännössä linkittyy nimenomaan haastateltavien käsityksiin omista toimintamahdollisuuksistaan. (Ojala 2010, 36-42.)

Vaikka haastateltavat puhuvat mahdollisuudesta vaihtaa työpaikkaa, he eivät puhu suunnitelmista vaihtaa yritystä. Yksi haastateltavista toteaa, että on ollut niin pitkään yrityksessä töissä, että ei osaa nimetä, miksi on tyytyväinen ja viihtyy työpaikassaan. Hän ei osaa omien sanojensa mukaan nähdä metsää puilta. Koska käytännöt ovat rutinoituneita toiminta- ja ajattelutapoja, niitä ei ole helppo varsinkaan työyhteisöön kuuluvan tunnistaa. Jotta käytäntöjä voisi arvioida, pitäisi ensin nähdä vaivaa niiden tunnistamiseksi. (Henttonen & LaPointe 2015.)

Haastateltavien vastausten pohjalta muotoutuu samantyyppinen kuva kuin Saaren ja Ojalan (2011) tutkimuksesta. He toteavat tutkimuksensa perusteella, että työelämässä on tällä hetkellä rinnakkain ajatus sitoutumisesta yhteen organisaation koko työuran ajaksi sekä ajatus työpaikan vaihtamisesta haasteiden perässä. Saaren ja Ojalan tutkimuksesta poiketen syy koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoamiseen on työntekijöiden houkuttelemisen pysymään vakituisissa työsuhteissa. Saaren ja Ojalan tutkimustulosten perusteella syy koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoamiseen työntekijöille on korvata työsuhteiden määräaikaisuus. Työntekijöiden osaamiseen panostaminen on yksi Järvensivun (2010) nimeämistä työnantajien pärjäämisstrategioista. Järvensivun mukaan osaamisen kehittämiseen liittyvät työnantajastrategiat todennäköisesti lisääntyvät tulevaisuudessa, koska ne sopivat yhteen uuden pelikentän kanssa, jossa ei tehdä pitkiä työuria yhden työnantajan alaisuudessa.

5.2.2 ”Vakityöperiaatteen” laskutrendi?

Työntekijöiden vastauksista on havaittavissa Järvensivun (2010) määrittelemän ”vakityöperiaatteen” laskutrendin vastaisia piirteitä. Haastateltavat ovat vakituisessa työsuhteessa ja heillä ei ole suunnitelmia vaihtaa työpaikkaa. He pitävät tulevaisuuttaan yrityksessä suhteellisen ennustettavana. Muutokset näyttäytyvät heidän omina valintoinaan vaihtaa työtehtävää yrityksen sisällä tai ulkopuolella. Työtehtävissä itsessään on jonkin verran piirteitä ”oman työn” nousutrendistä, jossa työntekijät rakentavat oman työnkuvansa. ”Vakityöperiaatteen” määritelmän vastaisesti haastateltavien työtehtävät eivät ole selkeästi määriteltyjä tai ainakaan niiden suorittamiseen ei ole määritelty selkeitä tapoja.

Vastauksista ei myöskään ole nähtävissä, että työnantajien suurin haaste ”vakityöperiaatteen” laskutrendin myötä on pitää yllä houkuttelevuus suhteessa uudenlaisiin työsuhdemuotoihin (Järvensivu 2010). Yksi haastateltavista on siirtynyt vakituisesta työpaikasta täysipäiväiseksi yrittäjäksi. Hänen syynsä siirtyä pois yrityksen palveluksesta ei kuitenkaan ollut uudenlainen työsuhdemuoto, vaan oman yrityksen kasvaneen liikevaihdon myötä mahdollisuus siirtyä osa-aikaisesta yrittäjästä täysipäiväiseksi.

Haastateltavien näkemykset vakinaisesta työsuhteesta kohtaavat Pihan ja Poussan (2012) tutkimustuloksen ”uusi työ ei vilkuile vieraisiin”. Heidän tutkimushankkeensa perusteella työntekijät hakevat edelleen pitkiä ja vakituisia työsuhteita. Muutos on tapahtunut/tapahtumassa siinä, että työnantajaan sitoutuminen ei ole itsestäänselvyys. Epäkohtiin, kuten kehittymismahdollisuuksien puutteeseen, puututaan herkästi työpaikkaa vaihtamalla. Myös Pihan ja Poussan hankkeen tulokset osoittavat, että nimenomaan mahdollisuudet kehittää omaa osaamista ovat keskeisiä työntekijöille ja heidän sitoutumiselle.

5.2.3 Työn moraalinen ulottuvuus

Räsänen ja Trux (2012) toteavat, että suurin osa työstä on taktista työn suorittamista eli miten työn saa tehtyä. Joskus työ on poliittista. Harvoin, kuitenkin välillä, työ on moraalista eli pohditaan työn arvoja ja merkitystä. Kyseenalaistetaan, miksi työssä käytetään tiettyjä keinoja ja asetetaan tiettyjä tavoitteita. Muutamissa tehdyissä haastatteluissa nousivat esille työn moraalinen ulottuvuus liittyen työnantajaan sitoutumiseen.

Arvot ovat osa sitoutumista työnantajaan. Pihan ja Poussan (2012) teesin mukaisesti *uudessa työssä arvoton yritys on kelvoton yritys* eli ”uudessa” työelämässä yrityksiltä vaaditaan arvoja. Yrityksen arvojen pitää olla yhdensuuntaisia omien arvojen kanssa, ja näkyä työnteossa. Haastateltavat toteavat, että eivät pystyisi työskentelemään yrityksessä, jossa on heidän omista arvoistaan poikkeava arvomaailma. Sopivan arvomaailman lisäksi yrityksiltä vaaditaan moraalialia. Yksi haastateltavista listaa

eettisyyden (kuten nollalahjapolitiikka), ympäristön huomioon ottamisen rakentamisessa ja nollapolitiikan työturvallisuusrikkeitä kohtaan.

Mä ehkä sen takia, mä en tiedä muiden rakennusalan yritysten arvoista niin paljon, mutta mä luulen että tää on sen takia ainoa firma, missä mä ite pystyisin ja suostuisin olemaan.

Haastateltava toteaa, että kuva rakennusalasta ei aina ole positiivinen: viedään ihmisten rahat, ei välitetä ympäristöstä tai työturvallisuudesta.

Arvojen lisäksi työn moraalinen ulottuvuus sisältää työn merkityksen pohtimisen. Työn merkitys korostuu yrittäjänä toimivan haastateltavan vastauksissa. Hän kokee, että hän pystyy nykyisessä roolissaan auttamaan lukuisia ihmisiä heidän työssään helpottamalla tuotteellaan heidän arkista työntekoaan. Hän kokee nyt pystyvänsä tekemään enemmän kuin keskittymällä yhteen rakennusprojektiin kerrallaan, kuten entisessä työssään.

5.2.4 Uusi psykologinen sopimus

Alasoini (2006) määrittelee psykologisen sopimuksen työntekijän uskomuksiksi siitä, mitä palkkioita työnantajan kuuluu antaa hänelle vastineeksi hänen työpanoksestaan. Psykologinen sopimus näyttäytyy tässä tutkimuksessa muodossa: työnantaja tarjoaa pysyviä kehittymisen mahdollistavia työsuhteita ja työntekijä tarjoaa jatkuvasti kehittyvän ammattitaidon. Kolmessa tarkasteltavassa yrityksessä näyttäisi siis toteutuvan Åkerbladin (2014) määritelmän mukaan ihannetapaus uudesta sopimuksesta, missä työnantaja saa työpanoksen ja työntekijä saa kehittää osaamistaan ja kasvattaa työmarkkina-arvoaan. Sopimus ei kuitenkaan vaikuta pidemmällä aikavälillä sitovalta. Työntekijät ovat valmiita vaihtamaan työnantajaa, jos näkevät parempia kehittymismahdollisuuksia muualla. Työntekijöitä näyttäisi ohjaavan oman työmarkkina-arvon maksimointi (Åkerblad 2014). Vastavuoroisesti voidaan pohtia, ovatko yritykset valmiita vaihtamaan työntekijöitä, jos heidän työpanoksensa ei enää miellytä ja he eivät täytä ”hyvän tyypin” kriteereitä.

Psykologisessa sopimuksessa on toisaalta kyse osapuolten välisestä luottamuksesta siihen, että molemmat täyttävät velvoitteensa (Alasoini 2006). Tutkimuksen kohteena

olevissa yrityksissä luottamusta näyttäisi olevan. Haastateltavat pitävät ensinnäkin varmana omia mahdollisuuksiaan jatkaa yrityksessä. On siis luottamusta siihen, että työnantaja tarjoaa vakituista työtä. Toiseksi haastateltavat pitävät varmana oppimis- ja kehittymismahdollisuuksiaan yrityksessä. On siis luottamusta siihen, että työnantaja tarjoaa jatkossakin mahdollisuuksia käydä koulutuksissa ja oppia haastavissa työtehtävissä. Työnantajien näkemyksiä luottamuksesta ei tutkimuksen aineiston puitteissa ole saatavilla. Haastateltavien vastauksista voisi kuitenkin päätellä, että psykologisen sopimuksen vaatima luottamus löytyy yrityksistä.

5.3 "Aktiivisuus kehittymisen edellytyksenä"

Kehittyminen tarkoittaa kaikille haastateltaville oppimista ja oman asiantuntemuksen laajentamista. Haastateltavat kertovat, että heidän työpaikoillaan järjestetään paljon koulutuksia. Heidän näkemyksensä on kuitenkin, että koulutukset luovat ainoastaan pohjan osaamiselle. He painottavat, että oppiminen tapahtuu työtä tekemällä. Koulutusten ja työssäoppimisen lisäksi kehittymiseen liittyvät mahdollisuudet vaihtaa työtehtäviä yrityksen sisällä. Haastateltavat puhuvat työtehtävistä, joissa saa uuden näkökulman nykyiseen työhön tai täysin erilaisista työtehtävistä eri yksikössä. Joillekin kehittyminen tarkoittaa ammattitaidon kartuttamisen lisäksi hierarkiassa ylöspäin nousemista eli esimiestehtäviä.

5.3.1 Ikä ja kehittyminen

- - - - - musta tuntuu, että jos ei tän ikäisenä oo drivea kehittyä, niin aika hankalaa se on 30 vuoden päästä.

En kysynyt haastatteluissa erikseen iästä. Se tuli puheeksi haastatteluissa muiden teemojen lomassa. Kaikissa haastatteluissa nousi esille ikä tavalla tai toisella. Jotkut haastateltavat käyttävät itsestään käsitettä nuori. Yksi haastateltavista puhuu, kuinka nyt nuorena virheitä pitää helpommin omana syynä ja niitä jää miettimään pidemmän aikaa. Hänen mukaansa uraansa aloittelevana tekee helposti enemmän töitä asioiden eteen kuin pidempään työskennelleet kokeneemmat henkilöt. Toinen mainitsee, että nuorempana joutuu kysymään paljon ympärillä työskenteleviltä henkilöiltä. Yksi haastateltavista kertoo, että hänelle on nykyisissä tehtävissä

aloittelevana työntekijänä annettu helpompia projekteja. Hän on harjoitellut luottamaan omaan kokemukseen ja tietotaitoon.

Haastateltavien työpaikoilla on tarjolla paljon koulutuksia, mutta pääosin oppiminen tapahtuu työtä tekemällä. Työssäoppiminen on informaali oppimisen muoto, jossa työtoverit opastavat työnteossa ja/tai työntekijä itse refleksiivisesti opettelee uusia asioita työn lomassa (Aro 2006). Yksi haastateltavista kertoo, että hänen työtään ei opeteta missään. Kun uusi henkilö aloittaa työt, työkaverit opettavat hänelle työssä tarvittavat tiedot ja taidot. Työssäoppiminen riippuu sille tarjolla olevista edellytyksistä: työpaikan ilmapiiri, työtehtävien opetus, avunsaanti ongelmatilanteissa ja vaikutusmahdollisuudet omassa työssä. (Aro 2006.) Haastateltavilla työssäoppimisen edellytykset ovat hyvät. Heillä on vakaat ja pitkäaikaiset työsuhteet. Haastateltavien työpaikoilla ilmapiiri on avoin ja kysymyksiä on helppo esittää niin kollegoille kuin esimiehille. Apua ongelmatilanteisiin on saatavilla.

Haastateltavien itsenäiseen työnkuvaan kuitenkin kuuluu, että ei ole yhtä oikeaa tapaa tehdä työ. Tiimin sisällä on erilaisia tapoja saavuttaa asetetut tavoitteet. Valmiiksi olemassa olevia käytäntöjä ei siis ole, mikä tarkoittaa omien toimintatapojen kehittämisen. Työssäoppimisessa nousevat esille samat kysymykset kuin oman työn hallintaan liittyvässä käytännössä. Koska valmiita toimintatapoja ei ole, työntekijän pitää tehdä valintoja ja harjoittaa toimijuutta. Yksilö ei kuitenkaan koskaan toimi tyhjiössä. Vaikka ei ole suoranaisesti valmiita tapoja oppia työssä vaadittavat taidot tai kehittää itseään, yksilö näkee vaihtoehtoja muiden työtavoissa ja voi soveltaa niitä omassa työskentelyssään. Käytännöt ovat sosiaalisesti muodostettuja ajattelu- ja toimintatapoja, joten yksilön työssään muodostamat käytännöt ovat todennäköisimmin saaneet vaikutteita työyhteisöstä. Omalla työllä on lisäksi reunaehdot (kuten tavoitteet, käytettävissä olevat resurssit), jotka rajoittavat toimijuuden harjoittamista omien työtapojen muodostamisessa. (esim. Henttonen & LaPointe 2015; Reckwitz 2002.)

5.3.2 Nuorena naisena rakennusalalla

Naispuoliset haastateltavat kertoivat sukupuolensa, erityisesti sukupuolensa ja nuoren iän yhdistelmän näkyvän vuorovaikutuksessa muiden henkilöiden kanssa työpaikallaan.

Sukupuolen ei suoranaisesti puhuttu estävän kehittymistä, mutta haastateltavat ovat kokeneet ennakkoluuloja. Vastauksista välittyy, että he joutuvat aika ajoin osoittamaan oman ammattitaitonsa. Omasta sukupuolestaan puhuivat ainoastaan naispuoliset haastateltavat. Kokonaisuudessaan kolme neljästä naispuolisesta haastateltavasta mainitsi sukupuolen suoraan haastattelussa. Yksi miespuolinen haastateltava toi esille, että hänen työpaikassaan henkilöt valitaan tehtäviin pätevyyden perusteella ja heillä työskentelee sekä miehiä että naisia ja eri koulutustaustoilla, mikä heijastaa yrityksen ajatuksia tasa-arvosta.

Sukupuoli nähdään suomalaisilla työpaikoilla usein joko neutraalina asiana tai kahden sukupuolen vastakkainasetteluna ja välisinä ristiriitoina. Sukupuolistaminen voi kuitenkin olla myös monitasoista ja hienovaraista sekä hankalasti havaittavaa. Sukupuolta tehdään automaattisesti ja se ei yleensä ole tietoista. Sitä tehdään vuorovaikutuksessa. Sukupuolistaminen ilmenee työn käytännöissä. (Kupiainen & Kovalainen 2013.) Yksi työmaalla harjoittelussa olleista naispuolisista haastateltavista kertoi, että oli työmaalla työskennellessään saanut usein kuulla kommentteja ulkonäköönsä liittyen. Hän sai erilaisia tehtäviä kuin miespuoliset harjoittelijat, minkä hän näki epätasa-arvoisena. Toisaalta hän toteaa, että miehillä on tyypillisesti rakennusalan kokemusta ennen opintojen aloittamista. Naiselle sitä harvemmin kertyy. Hän lisää kuitenkin, että suoranaisesti sopimatonta käytöstä tai syrjintää ei ole esiintynyt. Hän on myös sitä mieltä, että sillä on suuri merkitys, miten kommentit itse kokee ja miten niihin reagoi.

Iästä ja sukupuolesta puhutaan kokonaisuutena. Nykyään toimistotyötä tekevät haastateltavat naiset eivät koe kohdanneensa ennakkoluuloja sukupuolensa vuoksi vaan ennemminkin, koska he ovat nuoria ja lisäksi naisia. Yksi haastateltavista kertoo olevansa yllättynyt, että ei ole kokenut mitään syrjintää, kommentteja ym. sukupuoleensa liittyen. Hän sanoo, että korostaisi sukupuolensa sijaan ammattitaitoaan, jos joku vähättelisi häntä. Merkityksettömyysrepertuaarissa sukupuoli on neutraali ja merkityksetön. Sukupuolen sijaan puhutaan asiantuntijoista, henkilöistä, ihmisistä ja työntekijöistä. (Kupiainen & Kovalainen 2013.) Toisaalta hän on pohtinut johtuuko se, että hän ei ole edennyt esimiehen tasolle hänen iästään vai sukupuolestaan.

Naispuoliset haastateltavat ovat kokeneet epäilyä ammattitaidon ja asiantuntijuuden suhteen. He eivät kaikissa tilanteissa halua tuoda esille ikäänsä ennakkoluulojen vuoksi. Yhteistyökumppanit ja uudet kollegat usein yllättyvät, kun he kuulevat haastateltavien iän, jos se ei ollut etukäteen heidän tiedossaan. Yksi haastateltavista puhuu ennakkoletuksista, joita ihmiset liittävät tietyn ikäisen kokemukseen ja ammattitaitoon:

Se on ihan ok, mutta mä en ite käyttäydy silleen, että mä tekisin ennakkoletuksia, että onks joku tietyn ikäinen, tai onks se nainen vai mies vai onks sillä kuinka monen vuoden kokemus rakennusalalta. Mä luotan siihen ammattitaitoon, mutta sitten mä yritän ite, että mä en puutu siihen vaan näytän mihin mä pystyn.

Yksi haastateltavista kokee puolestaan, että hän pääsee joissakin tilanteissa helpommalla, koska hän on nainen. Toisaalta hän kokee, että naisilla on enemmän näytettävää ja heidän pitää olla kovia, jotta he pärjäävät miesvaltaisella rakennusalalla. Nainen rakennusalalla on hänen mukaansa edelleenkin poikkeus. Naisiin tyypillisesti liitetyt piirteet nähdään negatiivisina. Edellä mainitussa näkemyksessä on piirteitä Kupiaisen & Kovalaisen (2013) määrittelemästä puhetavasta vahvuus miestapaisuutena. Puhetavassa herkkä nainen ei pärjää miesvaltaisessa organisaatiossa. Nainen voi, ja hänen pitäisi, oppia ja tottua miesvaltaisella alalla työskentelyyn.

5.3.3 Kehittyminen ehkäisee passivoitumista

Haastateltavien vastauksissa toistuu näkemys, että kehittyminen ja uuden oppiminen on pakollista, jotta ei passivoitu ja tylsisty työhönsä. Jos haluaa kehittyä, osaamisen kartuttamisessa pitää olla oma-aloitteinen; ottaa vastuuta mm. koulutuksiin osallistumisesta ja kerätä itsellensä tehtäviä myös oman työnkuvansa ulkopuolelta. Oman aktiivisuuden kautta pääsee kehittymään. Haastateltavien vastauksissa korostuu toimijuuden harjoittaminen: pitää aktiivisesti tehdä omaa kehittymistä tukevia valintoja, ottaa kantaa oman työnkuvan muodostumiseen ym. Haastateltavien toimijuuden voidaan katsoa olevan vahvaa siinä mielessä, että heillä on erittäin positiivinen käsitys omista toimintamahdollisuuksistaan (Ojala 2010).

Toimijuutta tarvitaan oman työn kehittämiseen ja uuden oppimiseen (Eteläpelto ym. 2013). Jos työtehtävät tehtäisiin aina samalla tavalla, ei kehittymistä tapahtuisi. Toisaalta yksilöt aina soveltavat käytäntöjä, mikä johtaa niiden jatkuvaan muokkautumiseen (Reckwitz 2002). Haastateltavien puheesta on tulkittavissa, jo aiempien käytäntöjen kohdalla esiin nostettu, vallitseva yrittäjädiskurssi: joustavuus, aktiivisuus, vapaus tehdä omia valintoja ja ottaa niistä vastuu. Aktiivisen kehittymisen tavoitteena voi olla oman työmarkkina-aseman kartuttaminen. (Åkerblad 2014.) Haastateltavien aktiivisuus kehittyä ja oppia näyttäytyy kuitenkin myös itseisarvona. Kehittyminen ja oppiminen ovat yhtä kuin mielekäs työ, ja työn mielekkyyttä arvostetaan.

5.4 "Arki ja duuni yhtä mielekästä"

Tässä kyseisessä käytännössä selvitetään työn mielekkyyttä. Käydään läpi, miten työnantaja hyötyy siitä, että työ on mielekästä työntekijälle. Tämän jälkeen selvitetään, kuinka tärkeää työn mielekkyys on työn kannalta ja mistä tekijöistä haastateltaville mielekäs työ koostuu.

Vaikka haastateltavien vastausten pohjalta yritysten ei tarvitse kilpailla vaihtoehtoisten työllistymismuotojen kanssa, on työntekijöiden mielekkyyden huomioimisella muitakin näkökohtia. Työntekijöiden sitoutumisen lisäksi yrityksen kannalta on tärkeää työntekijöiden motivoituminen ja tuottavuus. Työntekijöiden toiveiden huomioon ottaminen ja heidän näkeminen keskustelukumppaneina ovat työnantajan kannalta toimivia strategioita, koska ne vaikuttavat positiivisesti työmotivaatioon ja työn tuottavuuteen. (Järvensivu 2010.)

Yhdessä muodostetut selkeät pelisäännöt (arvot, tavoitteet ym.). edesauttavat myös työyhteisön muodostumista ja kokemusta työn mielekkyydestä. Työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden kuunteleminen nostaa pelisääntökeskustelut avoimesti esille ja tarjoaa mahdollisuuden toimijuuteen eli olemassa olevien sääntöjen kyseenalaistamiseen ja muokkaamiseen. Järvensivun mukaan aidosti muutoksia tavoittelevat työnantajat keskustelevat avoimesti pelisäännöistä ja strategioista, jotka johtavat sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta parhaaseen lopputulokseen. (Järvensivu 2010, 256-265.)

5.4.1 Uusi työ on kivaa

Kun mä oon sanonut, että musta arki ja duuni pitäis olla yhtä mielekästä. Koska kuitenkin me tehdään duunia kolmasosa elämästä tai enemmänkin niin miks helvetissä me sit eletään, jos se olis ihan schaissee.

Pihan ja Poussan sanoin (2012) uudessa työssä eli ”uudessa” työelämässä onnistumisen kokemukset ovat keskeisiä. Tärkeintä on kuitenkin työn merkityksellinen sisältö. Työn merkityksellinen sisältö nousi esille muutamassa haastattelussa, kuten todetaan otsikon 5.2.3 Työn moraalinen ulottuvuus alla. Sitä enemmän haastatteluissa nostettiin esille työssä onnistumisen kokemuksia. Haastateltavien työ koostuu pääosin projekteista, joilla on selkeä alku ja loppu. Projekteissa saa kokea, että on selkeästi saavuttanut jotain ja saanut jotain valmiiksi. Onnistumisen kokemuksia syntyy erityisesti hyvin onnistuneiden projektien osalta.

Onnistumisen kokemusten lisäksi työhön tuovat mielekkyyttä vaihtelevuus, palaute omasta työstä ja mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. En tässä käsittele kehittymismahdollisuuksia ja oppimista sekä vaikutusmahdollisuuksia omassa työssä, koska niitä käsiteltiin jo aiempien käytäntöjen kohdalla.

5.4.2 Mikään päivä ei oo oikeesti samanlainen

Vaihtelevuus toistui haastateltavien vastauksissa, kun kysyin, mikä tekee omasta työstä mielekästä. Projektiluontoinen työ itsessään luo vaihtelua. Vastakohtana omalle työlle nähtiin tehdastyömäinen työ. Yksi haastateltava totesi, että ei jaksaisi tehdä tehdastyömaista hommaa. Haastateltavat käyttivät myös käsitteitä kuten rutiininomainen ja simppele oman työnsä vastakohtana. Toinen totesi, että vaihtelevan työn tarjoamat haasteet ovat ehkä jopa tärkeämpiä kuin työyhteisö. Useampi haastateltavista mainitsi kuitenkin vaihtelevuuden lisäksi hyvän työilmapiirin ja työkaverit. Hyvän työyhteisön nähtiin tasapainottavan haastavaa työtä.

Pihan ja Poussan (2012) sanoin uusi työ eli ”uusi” työelämä on perso palautteelle. Palaute omasta työstä nähtiin haastatteluissa tärkeää työn mielekkyyden kannalta. Se

nimettiin jopa tärkeimmäksi tekijäksi työn mielekkyyden kannalta. Rakentavan palautteen lisäksi toivotaan enemmän positiivista palautetta, jota ainakin yhden haastateltavan mielestä ei ole rakennusalalla totuttu antamaan. Piha ja Poussa toteavat, ”palaute ei tarkoita pelkästään puuttumista kehittämistä vaativiin kohtiin, vaan kiitoksen onnistuneesta ja hyvin tehdystä työstä”. Pienikin positiivinen palaute voi olla kannustavaa. Yksi haastateltavista totesi, että pelkkä kiitos riittäisi kertomaan, että omasta työstä on ollut hyötyä toisille. Oman työn merkitys nousee esille palautteen kautta. Haastateltavien vastauksissa toistuu Pihan ja Poussan väittämä, että kehityskeskustelut eivät ole riittävä palautekanava.

Mielekkyyden kannalta nähtiin myös oleelliseksi, että saa tuntea itsensä tärkeäksi ja arvostetuksi yrityksessä. Erityisesti yhden kohdeyrityksen haastateltavien vastauksissa korostuivat mahdollisuudet antaa palautetta ja kehittämis ehdotuksia toimintatavoista. Työntekijöille tarjotaan siis mahdollisuus harjoittaa toimijuutta ja olla mukana kehittämässä yritystä. Käytäntöjen kyseenalaistaminen on sallittua.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi työn itsessään pitää olla mielenkiintoista, jotta työtehtävissä viihtyy. Työn täytyy olla sellaista, että sitä haluaa ja jaksaa tehdä. Palkkaa ei koeta tärkeänä työn mielekkyyttä lisäävänä tekijänä. Yksi haastateltavista toteaa, että tulospalkkiot eivät lisää työn mielekkyyttä. Palkkaa ja tulospalkkioita tärkeämpää on tieto siitä, että on kehittymismahdollisuuksia ja erilaisia vaihtoehtoja omalle työuralle. Työn sisällön merkitys suhteessa palkkaan on kasvanut työolotutkimusten perusteella, kun verrataan vuosi 1984 ja 2008. Muutosta selittää osaltaan koulutustason nousu. Korkean asteen koulutuksen suorittaneet arvostavat erityisesti työn sisältöä. (Alasoini 2010, Lehto & Sutela 2008.)

Työn mielekkyyttä käytetään työtyytyväisyyden tavoin kuvaamaan henkilön työtilannetta kokonaisuudessaan (Lehto & Sutela 2008). Haastateltavien työpaikoilla työtilanne kokonaisuudessaan vaikuttaa hyvältä. Haastateltavat ovat kokeneet, että heille tärkeät tekijät työn mielekkyyden kannalta ovat toteutuneet. Alasoini (esim. 2006, 2009) liittää työn mielekkyyden pohjimmiltaan työntekijän ja työnantajan väliseen luottamukseen. Psykologisessa sopimuksessa on kyse osapuolten välisestä luottamuksesta siihen, että molemmat täyttävät velvoitteensa. Luottamus puolestaan tuo

varmuutta tulevaisuuteen. Kun työntekijöillä on varmuus tulevaisuudestaan, heidän ei tarvitse käyttää aikaa ja energiaa tulevaisuutensa varmistamiseen kuten prekaarissa työtilanteessa (Åkerblad 2014). Kun työllä on varma tulevaisuus, työntekijät voivat keskittyä ammattitaitonsa kehittämiseen, ja työntekijän näkökulmasta tuottavuutensa kehittämiseen.

6. Johtopäätökset ja pohdinta

Haastateltavien kertomat työelämäkokemukset ja niiden pohjalta muodostetut käytännöt osoittavat, että haastateltavat eivät koe epävarmuutta oman työelämänsä suhteen. Heidän vastauksissaan on yhtymäkohtia tutkimuskirjallisuuden työelämässä tapahtuneista muutoksista, mutta kokemusta epävarmuudesta ei ilmene. Kolme haastateltavista mainitsi ohimennen kokeneensa epävarmuutta menneisyydessä. Vastaukset koskivat opiskeluaikaisia kokemuksia. Haastateltavat totesivat, että olivat olleet onnekkaita, kun olivat päässeet harjoitteluohjelmiin. Yhdessä haastatelluista puhuttiin todella pahoista vuosista menneisyydessä. Toisessa puhuttiin ”tästä taloustilanteesta” eli epävarma taloustilanne jatkuu edelleen. Kolmas haastateltava ei viitannut vastauksessaan talouden tilaan vaan kertoi, että hänellä oli ollut vaikeuksia saada töitä opiskelujen aikana.

Epävarmuutta opiskelujen aikana tai siirtyessään työelämään kokeneet haastateltavatkään eivät kuitenkaan koe epävarmuutta työssään. Tutkimuskysymys, millaista uransa alkuvaiheessa olevien toimijuus on epävarmuuskeskustelun keskellä, osoittautui siis epärelevantiksi. Haastateltavat eivät koe työelämäänsä epävarmaksi. Tutkimus poikkeaa kirjallisuudessa esiintyvistä jaosta epävarmuutta käsittelevissä tutkimuksissa, joissa laadullisissa tutkimuksissa tyypillisesti päädytään työelämän epävarmuuskeskustelua vahvistaviin tutkimustuloksiin ja määrällisissä tutkimuksissa tyypillisesti päädytään tuloksiin, jotka vastustavat keskustelua työelämän muuttumisesta epävarmemmaksi (Pyöriä & Ojala 2012.)

Rakennusalan suhdanneherkkyys (Rakennusteollisuus 2016) ei näy haastateltavien vastauksissa epävarmuutena. Tähän saattaa vaikuttaa se, että suhdanteet eivät välttämättä vaikuta samalla tavalla isoihin yrityksiin rakennusosalalla kuin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Työllisyysvaihtelut alalla eivät siis välttämättä kosketa haastateltavia. Toiseksi osa haastateltavista kuvailee rakennusala vanhanaikaiseksi, joten työelämässä mahdollisesti tapahtuneet muutokset eivät välttämättä vielä näy rakennusalan yrityksissä. Kolmanneksi haastateltavat työskentelevät rakennusalan yrityksissä pääkaupunkiseudulla. Pyöriä ja Ojala (2012) esittävät työolotutkimuksiin pohjautuen, että vahvimmat työmarkkinat sijoittuvat Uudellemaalle, Pirkanmaalle ja Varsinais-Suomeen. Tutkimuksen tulokset olisivat todennäköisesti erilaiset, jos

tutkimusta varten olisi haastateltu rakennusalan työntekijöitä edellä mainittujen alueiden ulkopuolella. Lisäksi haastateltavien koulutustaustat ovat tekniikan ja kauppatieteiden aloilta, joilla oli Asplundin ja Vanhalan tutkimuksen tarkastelujaksolla vuosina 2000-2012 keskimäärin vähemmän katkoksia työuralla (opiskelu, työttömyys ym.) kuin muilta aloilta valmistuneilla. Asplundin ja Vanhalan mukaan suurin merkitys työuralle on koulutustaustalla. (mt. 2015.) Myös haastateltavien koulutustaustoilla saattaa siis olla vaikutusta tutkimustuloksiin. Jos koulutustaustat olisivat toisenlaiset, tuloksissa saattaisi esiintyä enemmän epävarmuutta.

Mitä käytäntöjä haastateltavien työpaikoilla on, jotka johtavat varmuuden kokemiseen? Mitkä käytännöt rakentavat toimijuutta rakennusalalla?

Vapaus ja vastuu hallita omaa työtään kattaa käytäntönä haastateltavien kyvyn hallita omaa työtään, työn ja vapaa-ajan suhdetta ja ylipäänsä omaa elämäänsä. Haastateltavilta vaaditaan toimijuutta pärjätäkseen itsenäisessä työssä, jossa esimiehen rooli on mahdollistaa sopivat olosuhteet työnteolle. *Hyvistä tyypeistä pidetään kiinni* kattaa käytäntönä haastateltavien ja heidän työnantajiansa sitoutumisen toisiinsa. Uusi psykologinen sopimus tarkoittaa vaihtokauppaa työntekijöiden ammattitaidon ja työnantajien tarjoamien kehittämismahdollisuuksien välillä. Ehtojen täytyessä molemmat sitoutuvat pitkäkestoiseen yhteistyöhön. Toimijuus näyttäytyy käytännössä haastateltavien käsityksinä omista toimintamahdollisuuksistaan (Ojala 2010, 36-42). Haastateltavilla on käsitys, että työtehtäviä on tarjolla nykyisen työpaikan ulkopuolellakin ja heillä on työpaikan suhteen valinnanvaraa. *Aktiivisuus kehittämisen edellytyksenä* kattaa käytäntönä, että haastateltavien täytyy olla aktiivisia oman ammattitaitonsa kehittämiseksi. Heidän täytyy harjoittaa toimijuuttaan omien työtapojensa muodostamisessa, kehittäessään omaa osaamistaan muiden muassa vaikuttamalla omaan työnkuvaansa. Yrityksessä olemassa olevat käytännöt vaikuttavat toimintatapoihin ja asettavat reunaehdot, mutta haastateltava on lopulta itse vastuussa työnsä suorittamisesta ja itsensä kehittämisestä (esim. Henttonen & LaPointe 2015, Reckwitz 2002). *Arki ja duuni yhtä mielekkästä* kattaa käytäntönä ajattelutavan mielekkästä työstä ja kuinka työn mielekkyys hyödyttää sekä työntekijöitä että työnantajia. Lopulta työn mielekkyys tiivistyy työntekijöiden ja työnantajien väliseen luottamukseen uuden psykologisen sopimuksen muodossa (esim. Alasoini 2006, 2009).

Tutkimustulokset antavat ymmärtää, että alle 30-vuotiaiden korkeakoulutettujen toimijuus rakennuslalla on ”vahvaa”. Tunnistetut käytännöt mahdollistavat toimijuuden harjoittamisen: työnkuvat ovat itsenäisiä, esimiehet asettavat työntekijöille tavoitteet, joiden puitteissa he saavat päättää tavasta saavuttaa tavoitteet, työntekijät saavat joissakin tapauksissa osallistua tavoitteiden muodostamiseen, työntekijöillä on mahdollisuuksia kehittää itseään ja ammattitaitoaan ym. Tunnistetut käytännöt toisaalta vaativat toimijuuden harjoittamista: työntekijöiden pitää muodostaa omat työskentelytavat, oppia priorisoimaan työtehtäviä, oppia hallitsemaan stressiä, ottaa vastuu koulutuksiin osallistumisesta ym. Riippumatta toimijuuden syntymisen ehdoista haastateltaville on muodostunut ”vahva” käsitys omista toimintamahdollisuuksistaan ja kyvyistään toimia (McNay 2004; Ojala 2010; Åkerblad 2014). He ovat työssään tottuneita tekemään valintoja, vaikuttamaan asioihin ja ottamaan kantaa (Räsänen & Trux 2012).

Yritysten palveluksessa olevien haastateltavien ja yrittäjänä toimivan haastateltavan vastauksissa ja työelämäkokemuksissa ei ollut suuria eroja. Merkittävin ero palkkatyötä tekevien haastateltavien ja yhden yrittäjänä toimivan haastateltavan välillä on, että yrittäjän vastauksissa korostuvat työn merkitys ja työn mielekkyys. Muiden haastateltavien kohdalla aiheet nousivat esille, mutta yrittäjän kohdalla työn merkitys ja mielekkyys olivat keskeisiä tekijöitä. Henttosen ja LaPointen (2015, 77-92) määritelmän mukaan yrittäjä on saavuttanut työssään kolmannen tilan. Tilan käsitteellä tarkoitetaan, että toiminta ja toimijuus ovat aina osa olemassa olevia käytäntöjä. Työtä ei koskaan tehdä ilman ulkopuolisia vaikutteita. Kolmannen tilan metaforalla viitataan tilan valtaamiseen mielekkäälle työlle, mitä yrittäjä on tehnyt perustaessaan yhdessä yrityskumppaniensa kanssa yrityksen. Kolmannessa tilassa työ on mielekästä ja sitä tehdään omaehtoisesti ja työn sisäisten päämäärien mukaisesti.

Tutkielman tuloksia voidaan tarkastella kriittisesti sitä taustaa vasten, että tutkimuksen kohteena olevien yritysten henkilöstöhallinto valitsi haastateltavat tutkimukseen annettujen kriteerien pohjalta. Tutkimukseen on saattanut valikoitua nimenomaan ”hyviä tyyppejä”, joiden työelämäkokemukset ovat positiivisia ja kokemuksia epävarmuudesta ei ole.

Tutkimuksen tulokset olisivat myös saattaneet näyttäytyä erilaisina, jos olisin tutkinut rakennusalan yrityksiä etnografian avulla eli havainnoinut haastateltavia heidän työympäristössään ja tehnyt muistiinpanoja heidän toiminnastaan työarjessa. Näkökulma käytäntöihin olisi ainakin poikennut tämän tutkimuksen teemahaastattelun tarjoamasta näkökulmasta, missä haastateltavat saavat itse päättää, mitä he työstään kertovat ja mitä he jättävät kertomatta. Kokemattomuuteni haastattelijana todennäköisesti myös vaikutti keräämäni haastatteluaineiston laatuun.

Tulevaisuususkoa ja epävarmuutta – näin kuvailee Sitran asiantuntija Milma Arola (2016) opiskelijoiden työelämäodotuksia blogikirjoituksessaan. Arola kirjoittaa, että muutoksia sisältävässä työelämässä pitää itse ohjata omaa elämää ja uraa. Ura tulevaisuudessa on erilaisista elämän- ja työvaiheiden ketjuista koostuva polku, joka itse rakennetaan yrityksen ja erehdyksen kautta. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat Arolan näkemystä siitä, että yksilöiden tulee olla aktiivisia ja hallita omaa elämäänsä. Heidän uransa ei ainakaan nyt alkuvaiheessa kuitenkaan näytä koostuvan erilaisista elämän- ja työvaiheiden ketjuista. Poikkeuksena yksi haastateltavista, joka oli ennen nykyistä vakituista työtään ehtinyt työskennellä lukuisissa eri tehtävissä muualla kuin rakennusalalla. Häinkin työskentelee kuitenkin nyt vakituudessa työsuhhteessa ja puhuu mahdollisuudesta jäädä yritykseen pitkäksi aikaa.

Tutkimustuloksissa siis toistuu joitakin samoja piirteitä kuin tutkimuskirjallisuudessa työelämän epävarmuudesta. Nopeassa tahdissa tapahtuvia muutoksia ja epävarmaa tulevaisuutta ei kuitenkaan ole havaittavissa. Tutkimustulokset eivät siis tue vallitsevaa käsitystä siitä, että työelämä on muuttunut epävarmaksi ja siinä tapahtuu merkittäviä muutoksia (esim. Eteläpelto ym. 2013; Järvensivu 2010; Åkerblad 2014). Ainakaan nämä korkeakoulutetut eivät koe epävarmuutta ja viihtyvät varmoissa työsuhhteissa, joissa on runsaasti mahdollisuuksia toimijuuteen.

Mielenkiintoista voisi olla tutkia haastateltavien työkokemuksia pidemmällä aikavälillä eli toteuttaa pitkittäistutkimus. Siinä voisi tarkastella kokemuksia suhteessa suhdanteiden vaihteluihin ja katsoa, onko suhdanteilla vaikutusta työelämäkokemuksiin. Korkeasti koulutettujen työmarkkinapolkuja tutkineet Asplund ja Vanhala (2015) toteavat, että taloudellisella tilanteella on vaikutusta työttömyysprosentteihin. Tekniikan

alalta valmistuneilla oli selkeästi enemmän katkoksia työurassa (opiskelu, työttömyys ym.) finanssi- ja talouskriisin alkuvuosina 2008-2012 kuin ennen kriisiä.

Lähteet

Alasoini, T. 2006. Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Työelämän kehittämissuunnitelman raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.

Alasoini, T. 2009. Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella. Näkökulmia parempaan työelämään. Tykes raportteja 68. Helsinki: Tykes.

Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ: kymmenen väitettä työelämästä. EVA raportti. Helsinki: Taloustieto Oy.

Asplund, R. & Vanhala, P. 2015. Korkeasti koulutettujen työmarkkinapolut: työllisyys, työttömyys ja syrjäytymisriski. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys.

Aro, M. 2006. Työsuhteiden epävakautuminen ja työssäoppimisen edellytykset. Teoksessa Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A. (toim.), Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 203-220.

Arola, M. 2016. Opiskelijoiden työelämäodotukset – tulevaisuususkoa ja epävarmuutta. <http://www.sitra.fi/blogi/sote-palveluiden-rahoitus/opiskelijoiden-tyoelamaodotukset-tulevaisuususkoa-ja-epavarmuutta>. Viitattu 22.05.2016.

Billett, S. 2006. Work, Subjectivity and Learning. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (eds.), Work, Subjectivity and Learning: Understanding Learning through Working Life. Netherlands: Springer, 1-20.

Billett, S. & Smith, R. 2006. Personal Agency and Epistemology at Work. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (eds.), Work, Subjectivity and Learning: Understanding Learning through Working Life. Netherlands: Springer, 141-156.

Corradi, G.; Gherardi, S. ja Verzelloni, L. 2010. Through the Practice Lens: Where Is the Bandwagon of Practice-Based Studies Heading? Management Learning 41:3, 265–83.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A.; Vähäsantanen, K.; Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. Educational Research Review 10, 45-65.

EVA. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. <http://www.eva.fi/blog/2010/06/01/tyoelaman-kulttuurivallankumous/>. Viitattu 17.08.2016.

Fenwick, T. & Somerville, M. 2006. Work, Subjectivity and Learning: Prospects and Issues. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (eds.), Work, Subjectivity and Learning: Understanding Learning through Working Life. Netherlands: Springer, 247-265.

- Henttonen, E. & LaPointe, K. 2015. Työelämän toisinajattelijat. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä, ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Kasvio, R.; Nikkilä, R. & Virtanen, S. 2011. Oma työ ja työelämä – tarkastelu kansalaisten työelämänäkemyksiin vaikuttavista tekijöistä. Työelämän tutkimus 9:1, 37-51.
- Kemmis, S. 2011. What is professional practice? Recognizing and respecting diversity in understanding of practice. Teoksessa C. Kanes (eds.), *Elaborating Professionalism: Studies in Practice and Theory*. New York: Springer, 139-165.
- Kupiainen, M. & Kovalainen, A. 2013. Ei samasta puusta. Miten miesvaltaisissa yrityksissä työskentelevät naiset tekevät sukupuolta puheessaan? Työelämän tutkimus 11:2, 113-127.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- McNay, L. 2004. Agency and experience: gender as a lived relation. *The Sociological Review*. 52, 173-190.
- Ojala, H. 2010. Opiskelemassa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ortner, S. B. 2005. Subjectivity and cultural critique. *Anthropological Theory* 5:1, 31-52.
- Piha, K. & Poussa, L. 2012. Dialogi paremman työelämän puolesta. Helsinki: Talentum.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. 2012. Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon tutkimus* 31:3, 171-188.
- Rakennusteollisuus. 2016. Rakennusalan työmarkkinat, perustietoa. <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/>. Viitattu 02.03.2016.
- Reckwitz, A. 2002. Toward a Theory of Social Practices: A Development in Culturalist Theorizing. *European Journal of Social Theory* 5:2, 243–63.
- Räsänen, K. & Trux, M-L. 2012. Työkirja: ammattilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 24.02.2016.

Saari, T. & Ojala, S. 2011. Ikä, sitoutuminen ja tehtävien haasteet – uskomuksia ja kokemuksia tietotyöstä. *Työelämän tutkimus* 9:3, 241-255.

Schatzki, T. 2001. Introduction: practice theory. Teoksessa Schatzki, T., Cetina, K. & von Savigny, E. (eds.), *The Practice Turn in Contemporary Theory*. New York: Routledge, 10-23.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Verohallinto. 2014. Rakentamiseen liittyvä tiedonantovelvollisuus.

<https://www.vero.fi/fi->

[FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoerotus/Rakentamiseen_liittyva_tiedonantovelvoll\(32723\)](https://www.vero.fi/fi-)). Viitattu 04.04.2016.

Åkerblad, L. 2014. *Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus*. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Liitteet

Liite 1 Haastattelujen tiedot

Yritys	Haastateltava	Päivämäärä	Koulutustausta	Tehtäväalue
A	1	19.1.2016	Teknillinen korkeakoulu	Suunnittelunohjaus
	2	27.1.2016	AMK, Teknillinen korkeakoulu	Projekti-insinööri
	3	29.1.2016	AMK	Yrittäjä
B	1	25.1.2016	Teknillinen korkeakoulu	Tietomallinnus
	2	25.1.2016	Kauppakorkeakoulu	Hankintojen kehitys
	3	26.1.2016	AMK	Tuotantoinsinööri
C	1	27.1.2016	Kauppakorkeakoulu	Myynti
	2	29.1.2016	Teknillinen korkeakoulu	Liiketoiminnan kehitys
	3	29.1.2016	Teknillinen korkeakoulu	Hankinnat