

## NYKYAJAN TYÖELÄMÄASENTEET

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus asenteista sukupolvet huomioiden

Jurvakainen Jenni

Opinnäytetyö

Sosionomikoulutus  
Sosionomi AMK

2024

Sosionomikoulutus  
Sosionomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Jenni Jurvakainen	<b>Vuosi</b>	2024
<b>Ohjaajat</b>	Kirsi Poikajärvi ja Mikko Ravantti		
<b>Työn nimi</b>	Nykyajan työelämäasenteet – Kuvaileva kirjallisuuskatsaus asenteista sukupolvet huomioiden		
<b>Sivumäärä</b>	48		

---

Opinnäytetyön aiheena oli työelämäasenteet. Tarkoituksena oli selvittää ja kerätä yhteen tietoa tämän hetken asenteista työtä sekä työelämää kohtaan. Tavoitteena oli saada tietoa siitä, mitä työltä halutaan sekä tuoda ilmi eri sukupolvien välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä asenteissa. Keskeisinä käsitteinä opinnäytetyön tietoperustassa toimi työelämäasenteet, työelämä ja sukupolvet.

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Aineisto hankittiin kirjallisuushaulla ja käytetty aineisto valittiin mukaanotto- ja poissulkukriteerien avulla. Aineiston analyysimenetelmänä toimi sisällönanalyysiin kuuluva aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Opinnäytetyön tuloksissa ilmeni työelämän kiireellisyys ja kuormittavuus. Merkittäviä tekijöitä työssä ja alanvalinnassa oli vakituinen työsuhde ja mielenkiintoinen työn sisältö. Eri sukupolvien välillä oli eroavaisuuksia työelämäasenteissa, mutta samansuuntaisiakin ajatuksia sukupolvien välillä löytyi. Perinteinen vakityö riittäväällä palkalla oli edelleen arvostuksessa ja keskeisenä tekijänä elämässä. Tulevaisuuden työelämän nähtiin olevan muutoksessa. Johtopäätöksinä opinnäytetyössä oli työetiikan muuttuminen sukupolvien myötä, työelämän negatiivinen olemus sekä teknologian kehittyminen tuo tulevaisuudessa sekä uhkia että mahdollisuuksia työelämälle.

Opinnäytetyötä voi hyödyntää työelämäasenteisiin tutustumiseen ja tämänhetkisten asenteiden sekä ilmiöiden ymmärtämiseen. Sosiaalialan työntekijät voivat opinnäytetyön tulosten kautta pyrkiä ymmärtämään omia asiakkaitaan ja heidän asenteitaan paremmin.

Avainsanat

Työelämä, asenteet, sukupolvet

Social Services  
Bachelor of Social Services

---

<b>Author</b>	Jenni Jurvakainen	<b>Year</b>	2024
<b>Supervisors</b>	Kirsi Poikajärvi & Mikko Ravantti		
<b>Title</b>	Present-days attitudes towards working life – Descriptive literature review of attitudes observing generations		
<b>Number of pages</b>	48		

---

The subject of the thesis was attitudes towards working life. The purpose was to examine and gather information about present-days attitudes towards work and working life. The aim was to get knowledge about what is wished from work and to reveal differences and similarities between different generations in attitudes. Key concepts in knowledge base of the thesis were attitudes towards working life, working life and generations.

The thesis was executed as a descriptive literature review. The material was acquired through literature search and the used material was selected using inclusion and exclusion criteria to be selected. Analysis method for the material was material-oriented content analysis that is included in content analysis.

In the results of the thesis it was shown that working life was busy and burdening. Significant factors in work and choosing of occupation was steady employment and interesting content in work. Between different generations there were differences but also some similar attitudes as well. Traditional permanent work with adequate wage was still appreciated and a central factor in life. The future of working life was seen to be in transition. The conclusions of the thesis were that the changing work ethic over the generations, the negative nature of working life and the development of technology will bring both threats and opportunities to working life in the future.

The thesis can be used to familiarize with attitudes towards working life and understanding the attitudes and phenomena of present-day. Employees of social services can aspire to understand their clients and their attitudes better via this thesis.

Keywords

Working life, attitudes, generations

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	NYKYPÄIVÄN TYÖELÄMÄ .....	6
2.1	Sukupolvet työssä .....	6
2.2	Kohtaanto-ongelma .....	9
2.3	Epätyypilliset työsuhteet .....	10
2.4	Etätyö .....	13
2.5	Digitalisaatio ja automatisaatio .....	14
2.6	Vaativa työelämä .....	16
2.7	Tulevaisuuden työelämä .....	18
3	TYÖELÄMÄASENTEET .....	20
3.1	Yksilölliset ja yhteiskunnalliset asenteet .....	20
3.2	Eri asenteiden selityksiä .....	20
4	MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS .....	24
4.1	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset .....	24
4.2	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus .....	25
4.3	Aineistonkeruuprosessi .....	26
4.4	Aineiston analyysi .....	31
5	TULOKSET .....	36
5.1	Asenteet .....	36
5.2	Toiveet työltä .....	38
5.3	Tulevaisuus .....	39
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	41
6.1	Johtopäätökset .....	41
6.2	Pohdinta .....	43
6.3	Eettiset lähtökohdat, luotettavuus ja jatkotutkimukset .....	43
	LÄHTEET .....	45

## 1 JOHDANTO

Puhe työelämän murroksesta on vakiintunut osa julkista keskustelua (Pyöriä 2017, 8). Uhkakuvat tulevaisuudesta ja jatkuvat spekuloidut muutokset työmarkkinakentällä saavat kansan huolestumaan työelämän tilanteesta ja tulevaisuudesta. Lehdistöllä ja medialla on taipumuksena kirjoittaa asioista kielteiseen sävyyn sekä ongelmakeskeisesti (Pyöriä 2017, 9). Mutta mitä ovat suomalaiset työntekijät, nuoret ja kaikki muutkin työkäiset oikeasti mieltä työelämästä ja sen tulevaisuudesta? Ja millaiset asenteet vallitsevat yleisesti kansalaisten keskuudessa? Työelämäasenteet ovat jokaisen yksilön omia asenteita ja näkemyksiä työtä kohtaan. Jokainen tekee töitä omista lähtökohdistaan käsin ja työn tekemisen tapoihin vaikuttaa omat arvot sekä tavoitteet elämässä. Työelämäasenteet ovat myös yhteiskunnallisella tasolla näkyviä asenteita työtä kohtaan. Median kautta voidaan levittää tietynlaisia näkemyksiä ja vaikuttaa yleisiin ajatuksiin. Yhteiskunnan muutoksissa ja sukupolvien vaihtuessa yleiset asenteet vaihtelevat väistämättä ja näkemykset heijastavat sen hetkistä aikakautta.

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena on selvittää tämänhetkisiä työelämäasenteita ja kerätä yhteen tietoa näistä asenteista työtä ja työelämää kohtaan. Tarkoituksena on, että tätä kerättyä tuoretta tietoa voi hyödyntää jokainen ollessaan kiinnostunut tietämään eri sukupolvien näkemyksistä työelämäaiheesta. Erityisesti sosionomin työssä ja työllisyysteeman parissa työskennellessä on ajankohdainen tietämys asiakkaidensa asenteista ja toiveista oleellista. Yksilöllisten asenteiden takaa voi löytyä ilmiöitä, joiden tuntemus kasvattaa ymmärrystä ja samalla yleisten asenteiden tietämys auttaa myös ymmärtämään asiakkaita paremmin. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitä työltä tällä hetkellä halutaan ja onko eri sukupolvien välillä mahdollisesti eroja asenteissa ja toiveissa.

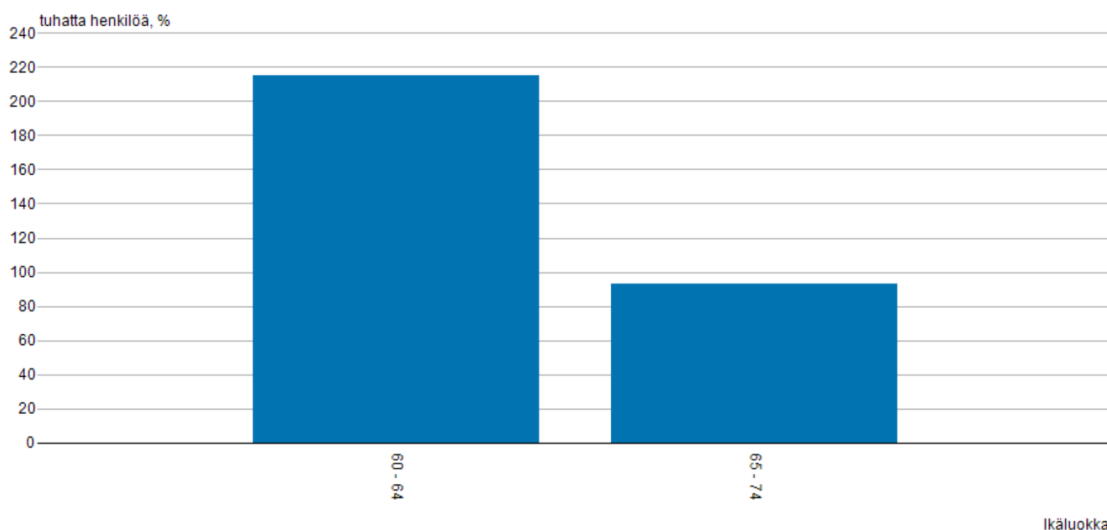
Tutkimuskysymyksinä toimii: Millaisia ovat nykyajan työelämäasenteet sekä miten työelämäasenteet näkyvät työelämässä ja yhteiskunnassa. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmin pystytään tiivistämään olemassa oleva tieto aiheesta ja aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin vastaukset tulevat aineistosta. Aihe on rajattu koskemaan yleisiä asenteita ja mukaan otetaan myös eri sukupolvien asenteita.

## 2 NYKYPÄIVÄN TYÖELÄMÄ

### 2.1 Sukupolvet työssä

Tarkastellessamme työelämää ja sen nykytilaa, on hyvä huomioida eri sukupolvet työelämässä sekä sukupolvien eroavaisuudet. Suomessa oli vuoden 2023 marraskuussa työllisiä 2 602 000. Vuonna 2022 työllisiä oli 2 619 000 eli hieman enemmän. (Tilastokeskus 2023a; Tilastokeskus 2023b.) Työelämässä sukupolvia on neljä, ensimmäisenä sukupolvena on Baby Boomers eli suuret ikäluokat. He ovat syntyneet vuosina 1946–1964 ja ovat 60–78-vuotiaita, joten ihan kaikkia tästä sukupolviryhmästä ei lasketa työkäisiksi. (Beresford Research 2024.) Tilastokeskus määrittelee työkäisen 15–74-vuotiaaksi (Tilastokeskus 2024b). Vuonna 2022 työelämässä oli 308 000 työntekijää Baby Boomers sukupolvesta (Kuvio 1) ja heidän osuutensa työvoimasta oli 11,8 % (Tilastokeskus 2024a).

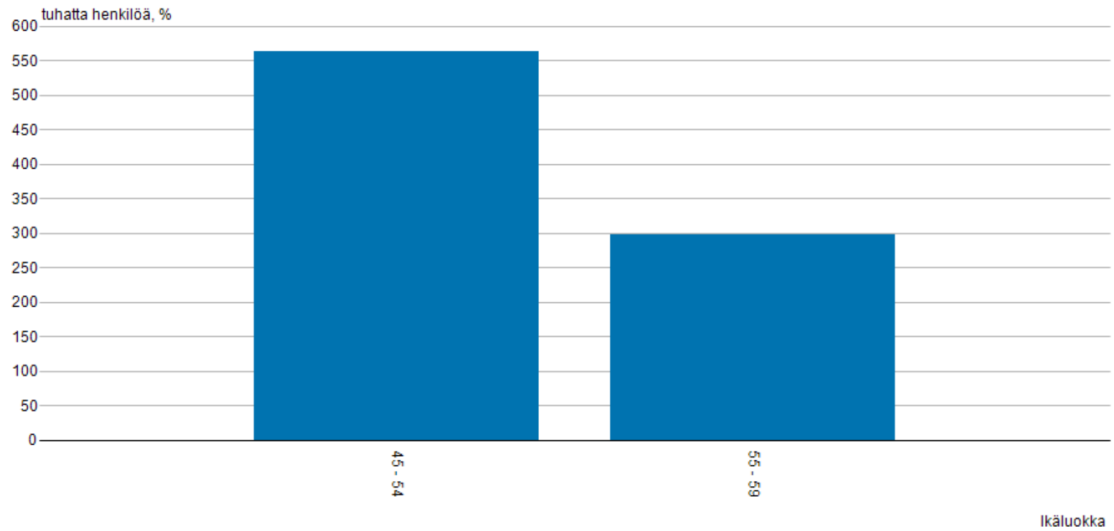
Väestö työmarkkina-aseman mukaan muuttujina Ikäluokka. Yhteensä, Työlliset, 1000 henkilöä, 2022.



Kuvio 1. Baby Boomers sukupolven työllisten määrä vuonna 2022 (Tilastokeskus 2024a)

Baby Boomersien jälkeen seuraava sukupolvi on sukupolvi X. He ovat syntyneet vuosina 1965–1980 ja ovat 44–59-vuotiaita. (Beresford Research 2024.) X-sukupolvilaisia oli työelämässä 862 000 (Kuvio 2) eli 32,9 % työllisistä (Tilastokeskus 2024a).

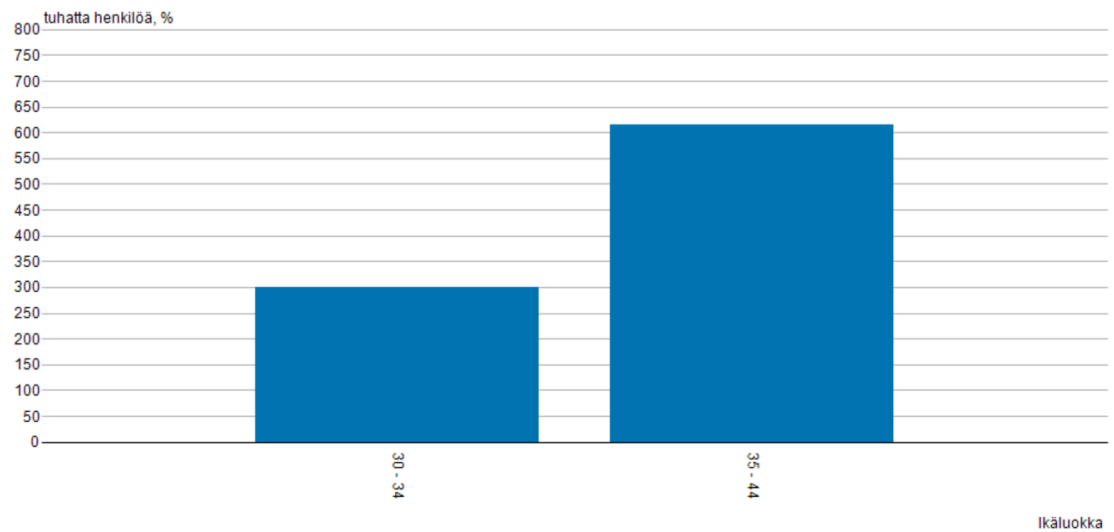
Väestö työmarkkina-aseman mukaan muuttujina Ikäluokka. Yhteensä, Työlliset, 1000 henkilöä, 2022.



Kuvio 2. X-sukupolven työllisten määrä vuonna 2022 (Tilastokeskus 2024a)

Tämän jälkeen tulevat milleniaalit eli Y-sukupolvi. He ovat syntyneet vuosina 1981–1996 ja ovat 28–43- vuoden ikäisiä. (Beresford Research 2024.) Milleniaaleja oli työelämässä 915 000 (Kuvio 3) eli 34,9 % kaikista työllisistä (Tilastokeskus 2024a).

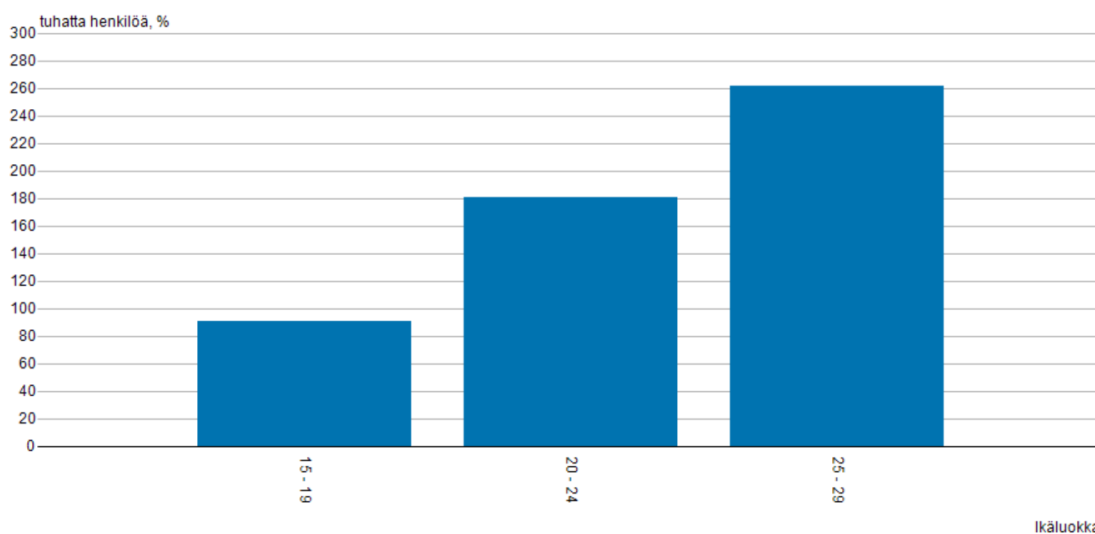
Väestö työmarkkina-aseman mukaan muuttujina Ikäluokka. Yhteensä, Työlliset, 1000 henkilöä, 2022.



Kuvio 3. Y-sukupolven työllisten määrä vuonna 2022 (Tilastokeskus 2024a)

Viimeisimpänä määriteltynä sukupolvena on Z-sukupolvi. Syntymävuosina sukupolvi Z:lla ovat vuodet 1997–2012 ja ikää heillä on 12–27 vuoden välillä. (Beresford Research 2024.) Vuoden 2022 työllisistä 534 000 (Kuvio 4) eli 20,4 % kuului Z-sukupolveen (Tilastokeskus 2024a).

Väestö työmarkkina-aseman mukaan muuttujina Ikäluokka. Yhteensä, Työlliset, 1000 henkilöä, 2022.



Kuvio 4. Z-sukupolven työllisten määrä vuonna 2022 (Tilastokeskus 2024a)

Kuvioiden teossa ei pystynyt itse määrittelemään ikäjakaumaa, vaan ikäluokat olivat valmiiksi määriteltynä. Tästä huolimatta heittoa virallisista sukupolvista on enintään muutamia vuosia, joten kuvioiden tulokset vastaavat hyvin sukupolvien jakaumaa työelämässä ja kuviot ovatkin laadittu mahdollisimman lähelle sukupolvien ikäjakaumaa.

Milleniaalien sekä Z-sukupolven välille on muodostunut myös mikrosukupolvi Zilleniaalit. Zilleniaalit ovat syntyneet vuosina 1992–2002 ja ovat 22–32-vuotiaita. Syy tällaisen välisukupolven syntymiselle on se, että nämä 22–32-vuotiaat pysyvät samaistumaan sekä milleniaaleihin että Z-sukupolveen, mutta eivät kuitenkaan täysin kumpaankaan. Zilleniaalit ovat lapsuudessaan leikkineet ulkona ja tutustuneet teinivuosina teknologiaan ja kahlaavat hyvin somen maailmassa, mutta eivät ole täysin kasvaneet puhelin kädessä kuten nuorempi Z-sukupolvi. Mikrosukupolvi Zilleniaalit ovat tietoisia ja perillä molemmista sukupolvista ennen ja jälkeen heidän. (Diaz 2023; Ward 2023.) Kaikki eivät pidä sukupolvien jakoa

merkittävänä ja tarpeellisena asiana, mutta jaon avulla voi saada vahvistusta kokemilleen asioille omalta sukupolvelta. Sukupolvien eri ajattelutavat heijastuvat lisäksi työelämään ja asenteisiin työstä.

Suomen työelämässä tällä hetkellä isointa sukupolvea edustaa milleniaalit. Lähteiden mukaan (Deloitte 2014, 2; Mellanen & Mellanen 2020, 11) milleniaalit eli Y-sukupolvi muodostaisi vuoteen 2025 mennessä 75 % globaalista työvoimasta. Tästä ajatuksesta on tullut yleinen totuus, mutta se ei välttämättä pidä ihan paikkaansa. Monet ovat kuitenkin pitäneet tätä totena, käyttäneet sitä hyväkseen markkinoinnissa sekä tehneet päätöksiä yrityksissä tämän pohjalta. Todennäköisempää on, että globaalisti työvoima vuonna 2025 koostuu 20,7 % Z-sukupolvesta, 43,1 % milleniaaleista, 31,5 % X-sukupolvesta sekä 4,7 % Baby Boomers-sukupolvesta. Milleniaalit ovat selkeästi isoin ryhmä työelämässä, mutta yksinään he eivät riitä edustamaan yli puolta kaikesta työvoimasta. (Lettink 2019.) Lukuna 75 prosenttia kuulostaakin hieman yliampuvalta, vaikka milleniaalit ovat vuonna 2025 sukupolvena siinä iässä, missä töitä varsinkin oletetaan tehtävän. Väistämättä kuitenkin väestö ikääntyy Suomessa ja siirtyy eläkkeelle ja tämän myötä nuorempien sukupolvien työntekijöille vapautuu enemmän tilaa työelämässä.

## 2.2 Kohtaanto-ongelma

Työmarkkinoilla yhtenä pulmana esiintyy kohtaanto-ongelma. Se on tilanne, jossa tarjolla on työpaikkoja, mutta työnhakijoilla ei ole koulutusta tai tarvittavia taitoja täyttämään avoimia työpaikkoja. Työmarkkinoiden kysyntä ja tarjonta eivät siis kohtaa. Kohtaanto-ongelma on viime vuosina voimistunut työmarkkinoiden muutosten myötä. Syitä ongelmaan on esimerkiksi työmarkkinoiden alueellinen eriytyneisyys, vaatimustasot sekä teknologian nopea kehitys. Työmarkkinoiden alueellinen eriytyneisyys on sitä, kun yhdellä alueella voi olla korkea työttömyysaste ja toisella alueella on pulaa tiettyjen alojen työntekijöistä. Ammattien kysyntä muuttuu alueittain ja tietyillä alueilla on enemmän työpaikkoja tarjolla, tästä syystä olisi tarpeellista, että työntekijöitä saataisiin muuttamaan työn perässä toiselle paikkakunnalle. Työpaikkojen vaatimustasot ovat korkealla ja edellytykset työn saamiselle ovat alalle vaadittu koulutus tai tarpeellinen määrä työkokemusta. Tämä rajoittaa mahdollisten työntekijöiden määrää ja hakijoiden joukosta ei välttämättä löydy palkattavaa henkilöä. Tällaisissa tilanteissa työntekijöiden

kouluttamista voisi harkita työnantajan näkökulmasta. (Suomen Henkilöstöasiantuntijat 2023.)

Teknologian nopea kehitys on vaikuttanut kohtaanto-ongelmaan negatiivisesti. Perinteiset ammatit muuttuvat tai jopa katoavat ja uusia ammatteja syntyy tilalle. Tästä syystä työnhakijat eivät välttämättä ole tarpeeksi osaavia uusiin työpaikkoihin eivätkä työllisty niihin. (Suomen Henkilöstöasiantuntijat 2023.) Työmarkkinoiden muutoksena on tapahtunut myös työsuhteiden laadun muutos kohti lyhytkestoisista, osa-aikaista vuokratyötä, joka on lisääntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana. Nämä osa-aikaiset ja lyhytkestoiset työsuhteet eivät välttämättä houkuttele kaikkia yhtä paljon kuin kokoaikaiset ja pidempiaikaiset työsuhteet. (Larja & Peltonen 2023, 11.)

Ratkaisuina kohtaanto-ongelman helpottamiseksi voisi olla koulutusjärjestelmän sekä työvoimapalveluiden kyvyn parantaminen vastata työmarkkinoiden tarpeeseen ja tulevaisuuden työvoiman tarpeiden ennustaminen. Työmarkkinoiden liikkuvuuden edistäminen sekä joustavien työmarkkinoiden kehitys on oleellista, jotta työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaaminen helpottuisi. (Suomen Henkilöstöasiantuntijat 2023.) Tulevaisuuden tarpeita voi olla vaikea ennustaa, mutta nopea reagointi uusiin huomattuihin tarpeisiin ja tilanteisiin on kriittistä, jotta työntekijät saadaan pidettyä työssä sekä uusia työntekijöitä saadaan tarttumaan avoimiin työpaikkoihin. Työmarkkinoiden joustavuus ja liikkuvuus on enemmän nykypäivää ja kannustimien tulee luultavasti olla isot, jotta työntekijät muuttavat toiselle paikkakunnalle pelkän työn perässä. Etätyö on lisääntynyt ja jäänyt tavaksi, joka osaltaan auttaa alueelliseen eriytymiseen, sillä töitä voi tehdä mihin päin Suomea mistä tahansa. Samalla on ammatteja, joissa etätyöt eivät onnistu ja kohtaanto-ongelma korostuu entisestään.

### 2.3 Epätyypilliset työsuhteet

Kymmenen vuoden aikana lyhytaikaisten, vuokratyön ja osa-aikaisten työpaikkojen määrä on lisääntynyt suuresti. Muutamille ryhmille, kuten opiskelijoille, lyhytkestoinen ja osa-aikainen työ on haluttua, mutta suurin osa työttömistä työnhakijoista tavoittelee kokoaikaista ja vakituista työtä. Kokoaikaiset, pidempikestoiset, ei vuokratyötä olevat työsuhteet eli niin sanotut perinteiset työsuhteet kattavat

noin 45 prosenttia kaikilla aloilla avoinna olevista työpaikoista. (Larja & Peltonen 2023, 11–13, 50, 201.) Epätyypilliset työsuhteet ja työnteon muodot ovat normaalia eli toistaisesti jatkuvasta yhdelle työnantajalle tehtävästä palkkatyöstä poikkeavia. Nämä epätyypilliset työnteon muodot ovat yleistyneet viime vuosikymmenien aikana, mutta siitä huolimatta valtaosa palkansaajista on pysyvässä kokopäivätyössä. Epätyypilliset työsuhteet eivät ole siis ole valtavirtaa, mutta huoli niiden yleistymisestä on osiltaan aiheellinen. Määräaikainen tai osa-aikainen työsuhde voi tarkoittaa keskimääräistä heikompa työmäärä-asemaa ja toimeentulon epävarmuutta. Samalla tulee muistaa, että kaikkia epätyypillisen työn muotoja ei voi suoraan niputtaa yhteen, syystä että osa-aikatyön tekeminen on usein omasta halusta ja määräaikaiset työsuhteet ovat monille vastentahtoinen valinta. (Nätti & Pyöriä 2017, 26–28.)

Osa-aikatyön yleistymisen syinä on muun muassa osa-aikaeläkkeen mahdollisuus, kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen sekä opiskelijoiden työssäkäynnin lisääntyminen. Lyhyiden työsuhteiden osuuden vaihtelu näkyy iän mukaan, vuonna 2013 nuorten eli 15–29-vuotiaiden työsuhteista 43 % on ollut alle vuoden pituisia ja niiden osuus on kasvanut ajan myötä. Muissa ikäryhmissä lyhyiden työsuhteiden osuus on ollut 7–14 % lukemissa. (Nätti & Pyöriä 2017, 28, 36.) Kuluneen 20 vuoden aikana osa-aikatyö on Suomessa noin kaksinkertaistunut ja yksinyrittäjyys on yleistynyt lähes puolella. Vuokratyöntekijöitä Suomessa on noin 40 000 ja nollatuntisopimuksilla yhteensä noin 80 000 ihmistä. Erilaisten laskutuspalveluiden kautta vähintään satunnaisesti työtä tekeviä on noin 50 000. Työn tekemisen tavoissa on tapahtunut pientä siirtymää kohti keikkamaista ja yrittäjämaista mallia. Tulevaisuudessa pitkät työurat saman työnantajan palveluksessa eivät tule olemaan yhtä yleisiä kuin aiemmin. (TEM 2019, 36, 37.)

Kevytyrittäjien määrä viime vuosina on kasvanut reilusti, yli 60 % vuodesta 2019. Vuonna 2022 aktiivisia kevytyrittäjiä on ollut noin 60 600. Kevytyrittäjyys on yrittäjämäistä toimintaa, jossa työllistetään itse itsensä ja työn laskuttamiseen käytetään laskutuspalvelua. Kevytyrittäjyys on vaihtoehtoinen työn tekemisen muoto, joka sopii erityisesti silloin kun työ on melko satunnaista. Suurin ikäryhmä kevytyrittäjissä on 25–34-vuotiaat ja miehet toimivat naisia useammin kevytyrittäjänä. Enemmistö tekee kevytyrittäjyyttä muun työn ohessa, mutta joukossa on

myös työttömiä, eläkeläisiä sekä opiskelijoita. Kevytyrittäjyyden avulla voi hankkia lisätuloja, kerryttää työkokemusta tai toteuttaa itseään. (Raijas 2023.) Kevytyrittäjyys sopii moneen erilaiseen elämäntilanteeseen ja tarjoaa keinon toimia yrittäjätöistä, mutta kuitenkin keikkaluontoisesti.

Vuonna 2022 palkansaajista 18 % teki osa-aikatyötä ja sen tekeminen on yleisempää naisilla kuin miehillä. Osa-aikatyötä tekee yleisimmin nuoremmat ja vanhimmat palkansaajat. Puolet 15–24-vuotiaista palkansaajista teki osa-aikatyötä vuonna 2022 lähinnä opiskeluiden takia. 65–74-vuotiaista palkansaajista 61 % työskenteli osa-aikaisesti. Osa-aikaisuus työmuotona sopii hyvin monien elämäntilanteeseen. (Tilastokeskus 2023b.) Nykypäivänä vuokratyötä, osa-aikatyötä ja määräaikaista työsuhteita voidaan pitää houkuttelevina, varsinkin työuran alussa. Nämä työmuodot tarjoavat enemmän vapauksia arkeen, kun työ ei välttämättä vie niin paljon aikaa. Vapaa-aikaa jää enemmän ja sitä pystyy säätelemään itse paremmin. Vuokratyöläisenä pystyy myös itse valikoimaan päivät, jolloin töitä tekee ja kieltäytyä tekemästä töistä tietyinä päivinä, tätä pystyy vaikeammin tekemään kokoaikatyössä. Määräaikaista työsuhteita tarjoavat myös hyvän keinon tienata rahaa vaikkapa matkaa varten, koska silloin ei tarvitse irtisanoutua toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta omien haaveiden ja suunnitellun pitkän reissun takia.

Vuokratyöhön voi olla mahdollista päästä myös pienemmällä työkokemuksella, kun taas vakituisiin töihin on isommat vaatimukset. Tämä auttaa varsinkin työuran alussa olevia pääsemään sisään työhön ja työtehtäviin tietyillä aloilla sekä keräämään vaadittua työkokemusta, jonka kautta pystyy hakeutumaan vakaimpiin työnteon muotoihin. Opiskeluiden ohella voi olla myös haasteellista löytää aikaa ja jaksamista kokoaikatyöhön, joten siksi pienempi työaika on monen opiskelijan valinta. Myös pidemmällä uralla ollessaan pystyy näiden työmuotojen ansiosta esimerkiksi kokeilemaan uutta alaa tai oman alan eri tehtäviä tai hiljentämään työtahtia ja työnteon määrää. Työuran loppupuolella tai jo eläkeiässä nämä työmuodot ovat suosittuja, sillä töitä ei välttämättä ole pakko tehdä, mutta viikkoihin halutaan sisältöä tai työn vähentämisellä tehdään siirtymävaihteesta kokonaan eläkkeelle itselle helpompaa.

## 2.4 Etätyö

Keväällä 2020 sosiaaliset ja fyysiset kontaktit vähenivät koronapandemian leviämisen takia. Tämä johti monien työntekijöiden siirtymiseen etätyöhön joko kokonaan tai osittain. Etätyön laajentumisen ja sen myötä joustavuuden lisääntymisen työnteon sijaintiin ja aikaan, muokkasi koronapandemia uudelleen työn organisaatiota tavalla, joka on todennäköisesti pysyvä. Työntekijät ja esihenkilöt ovat muodostaneet selkeän preferenssin osittaiseen etätyöhön eli hybridityöhön. Hybridityön nähdään tuovan hyötyä molemmista, työpaikalla tehtävästä sekä etätöin tehtävästä työstä. Näitä hyötyjä ovat muun muassa oman työajan joustavampi hallinta ja työnteon sijainnin päättäminen työpaikan sääntöjä noudattaen sekä silti kasvokkaisten kohtaamisten säilyttäminen työkavereiden kanssa. Enemmistö pandemian aikaisista etätyöläisistä haluaa jatkaa etätyön tekemistä, suurin osa heistä suosien hybridityön mallia. (Eurofound 2022, 59–66.)

Pandemia muokkasi siis työn tekemistä ja ilman sitä on arvioitu, että vähintään 20 % vuoden 2021 etätyöntekijöistä ei olisi tehnyt etätöitä ennen vuotta 2027. Etätyön suosio lisääntyy myös siksi, että teknologian saatavuus ja samalla laatu kasvaa. Samaan aikaan etätöitse tehtävien töiden ja työnkuvien määrä lisääntyy. Tietenkään kaikkia aloja ja ammatteja etätyön yleisyys ei koske, esimerkiksi jos kasvokkainen vuorovaikutus on oleellista työssä. Tällaisissa työtehtävissä hybridityö tulee olemaan yleistä Euroopan työmarkkinoilla, jos osittaisen etätyön mahdollisuus on olemassa. Työntekijöillä on itsellään useita syitä, miksi etätyötä halutaan tehdä, mutta pääasiallinen tekijä on suurempi autonomia ja joustavuus työntekijöiden ajan käytössä sekä siinä, missä he asuvat ja työskentelevät. Yleiset säännökset olisivat myös oleellisia varmistamaan, että etätyön jatkuva adaptaatio on suotuisaa työntekijöille. Säännöskehyykset tarjoavat työn ja yksityiselämän tasapainon parantamista, suojelee työntekijöiden oikeuksia ja vähentää riskejä, joita on yhdistetty etätöiden tekemiseen, kuten eristäytyneisyyden tunnetta. Säännösten tulisi lisäksi helpottaa kahta olennaista etätyön järjestämisen puolta eli autonomiaa ja joustavuutta. Näillä on potentiaalia lisätä hyvinvointia, tyytyväisyyttä työhön sekä motivaatiota ja sen kautta tuotteliaisuutta. (Eurofound 2022, 59–66.)

Vuonna 2022 Suomessa 11 % työskenteli koko työaikansa etätöissä, heidän osuutensa pienentyi kolme prosenttia sitä edellisestä vuodesta. Samalla ainakin puolet työajasta etätöitä tekevien määrä kasvoi 13 prosenttiin 11 prosentista. Tämä näkyi odotetusti koronarajoitusten poistumisen jälkeen. (Leskinen 2023.) Hybridityö on kasvattanut suosiotaan Suomessa ja jäänyt osaksi työelämää myös korona-ajan jälkeen. Aloilla, joilla etätöiden ei ajateltu olevan mahdollista ja työpäiväkoilla, joissa etätöitä ei saanut ennen tehdä, sopeuduttiin myös etätöihin. Osaltaan etätö voi olla jäänyt tavaksi osalle työntekijöistä, mutta toiset näkevät sen erittäin positiivisena ja haluavat pitää sen tapana. Etätöiden avulla voi säästää työmatkan ajassa ja sen kustannuksissa, saada parhaassa tapauksessa rauhallisen työympäristön sekä tarjota joustoa työpäivän sijaintiin tarvittaessa. Mahdollisuus valita etäpäivän ja toimistopäivän väliltä lisää myös varmasti työntekijän motivaatiota ja tyytyväisyyttä tekemäänsä työtä kohtaan.

## 2.5 Digitalisaatio ja automatisaatio

Digitalisaatio muuttaa olennaisesti työn tekemisen tapaa. Digitalisaatio tarkoittaa toimintatapojen muutosta, jossa yksilön, yhteiskunnan ja organisaation toiminnassa hyödynnetään laajamittaisesti digitaalisia ratkaisuja. Digitalisaatio ilmionä automatisoi työtä, tuotantoa ja palveluita entistäkin pidemmälle ja tuottaa suuria määriä tietoja jokaisen saataville. Prosessien tasolla digitalisaatio auttaa manuaalisten työtehtävien vähentämisessä ja digitaalisten työkalujen hyödyntämisessä. Organisaatio tasolla se vaikuttaa tarpeettomien käytäntöjen tehtävien poistamiseen, uusien palveluiden luomiseen ja palvelujen tarjoamiseen uudella tavalla. Digitalisaatiota ajaa eteenpäin teknologian kehitys, yhteiskunnan tarpeet kuten tehokkaampi hallinto ja parempi vuorovaikutus, kansalaisten tarpeet saada henkilökohtaisia ja helppokäyttöisiä digitaalisia palveluja, digitalisaation tarjoamat taloudelliset hyödyt kuten kustannussäästöt, globalisaatio, joka lisää tarvetta maailmanlaajuisen liikkuvuuden ja kaupan vuoksi sekä yritysten tarpeet parantessaan kilpailukykyään ja lisätäkseen liiketoimintaansa. Tekoäly on myös osana digitalisaatiota ja se voi ratkaista ongelmia saavuttaakseen tietyn päämäärän sekä käsitellä havaintojaan. (TEM 2019, 38; JHL & Aula Research Oy 2023, 8–12.)

Työntekijän näkökulmasta digitalisaatio vaikuttaa työhön ja sen tekemiseen esimerkiksi etätöiden yleistymisenä, työn liikkuvuuden lisääntymisenä, joustavina työaikajärjestelyinä ja digitaalisina alustoina, joissa ihmiset voivat myydä ja ostaa työpanosta. Digitalisaatio voi hämärtää vapaa-ajan ja työn rajoja, jos työntekijä on altis näiden epätasapainolle. Digitalisaatio voi kuitenkin tarjota pääsyn laajemmille työmarkkinoille ja antaa uusia mahdollisuuksia työnkuvan laajentamiseen, jonka kautta voi oppia uusia taitoja ja auttaa kehittymään ammatillisesti. Työnkuvan laajeneminen ilman muiden työtehtävien vähentämistä voi vaarantaa työssäjaksamista, joten nämä asiat tulisi huomioida työnkuvassa. Digitalisaatio on myös luonut uusia ammatteja ja muuttanut vanhoja ja hyvät digitaaliset taidot omaava työntekijä on hyvässä asemassa uusiin uramahdollisuuksiin nähden. Osaamistaan täytyy kuitenkin päivittää jatkuvasti, sillä teknologia kehittyy nopeasti. Työn tekemisen arjessa digitalisaatio on helpottanut kommunikointia ja sen tehokkuutta viestisovelluksilla ja videopalavereilla. Nämä voivat myös lisätä työn hektisyyttä ja huonontaa työntekijöiden välistä vuorovaikutusta, joten tässäkin asiassa on sekä positiivisia että negatiivisia puolia. (TEM 2019, 38; JHL & Aula Research Oy 2023, 37, 80, 81.)

Digitalisaation kautta tullut tekoäly ja koneoppiminen on vaikuttanut siihen, että rutiininomainen tietotyö tulee automatisoitumaan. Ensisijaisesti täysin digitaaliset ja rutiininomaiset tehtävät ovat automatisaation kohteena, mutta suurenevissa määrin myös osin manuaaliset sekä osin kognitiiviset, mutta toistuvat rutiininomaiset tehtävät automatisoituvat myös. Harva ammatti katoaa kokonaan, mutta työtehtävien automatisointi muuttaa työn sisältöä sekä vähentää työvoiman tarvetta voimakkaasti. Automatisaatioon on onnistuttu vastaamaan ylläpitämällä työntekijöiden osaamista ja kouluttamalla heitä uudentyyppisiin työtehtäviin. (TEM 2019, 39, 41.) Digitalisaatio ja automatisaatio ovat vaikuttaneet työtehtävien muuttumiseen ja tulevat vaikuttamaan näin jatkossakin. Työntekijöillä voi olla uhkana uupua enemmän työssä, sillä automatisaatio korvaa helpot ja rutiininomaiset työtehtävät ja jäljelle jää aivotyötä tarvitsevat ja vaativammat työtehtävät. Kun työ koostuu pelkästään näistä, voi työ tuntua paljon raskaammalta, kun rutiinitehtäviä ei enää ole työn seassa. Organisaatioiden tasolla nämä ratkaisut tuottavat

nopeampia ja tehokkaampia tapoja työhön ja sen hoitumiseen kokonaisuudessaan, mutta muutoksissa tulisi muistaa huomioida työntekijöiden jaksaminen ja rooli työyhteisöissä.

## 2.6 Vaativa työelämä

Kuten aiemmin tuli ilmi, työelämä vaatii nykyään enemmän osaamista teknologian puolella ja tämä osaaminen vaatii jatkuvaa päivittymistä, jotta työn tekemisessä pysyy mukana. Teknologian käyttöön voi liittyä myös painetta olla koko ajan enemmän ja enemmän tavoitettavissa työkavereiden sekä esihenkilön puolelta. Työyhteisöissä on lisääntynyt WhatsApp sovelluksen käyttö viestintäkanavana ja se voi tukea yhteishenkeä työporukassa. Sovelluksen käyttö työkäytössä on kuitenkin vapaaehtoista, eikä esihenkilö voi vaatia käyttämään sitä eikä seuraamaan ryhmää vapaa-ajalla. Työntekijöillä on oikeus erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. (Kähkönen 2020.) Työpaikan yhteisestä ryhmästä voi olla myös hankalaa kieltäytyä, jos muut eivät ole sitä tehneet. Tällaiset pienet asiat saavat työjutut tunkeutumaan vapaa-ajalle ja työstä tulee kuormittavampi tekijä, kun vapaa-ajalla työasiat näkyvät puhelimessa.

Suomessa työelämää varjostaa työasioiden valuminen vapaa-ajalle, mutta sen lisäksi sitä varjostaa kiire. Verrattaessa Euroopan maiden työllisiä, aina tai usein kiireessä työtä tekevien osuus on Suomessa 40 %. Euroopan keskiarvo tälle luvulle on 36 %. Suomessa kiireeltä välttyvien osuus on 7 %, joka on Bulgarian kanssa yhdessä pienin osuus Euroopassa. Kiire Suomen työelämässä on siis yleistä, eikä siltä ole välttynyt juuri kukaan. (Sutela 2020.) Työhyvinvointi Suomessa ei ole palannut koronapandemiaa edeltäneelle tasolle, vaan se on heikentynyt lievästi viimeisten 3 vuoden aikana. Vuonna 2023 kohonnut työuupumuksen riski ja todennäköinen työuupumus koskee aiempaa useampaa kuin vuonna 2019. Vuodesta 2019 vuoteen 2023 työn imu on laskenut 2,1 prosentilla, työssä tylsistyminen on lisääntynyt 3,8 prosentilla, työkyky on heikentynyt 2,6 prosentilla ja työuupumus on lisääntynyt 3,3 prosentilla. Alle 36-vuotiaiden työhyvinvoinnin heikentyminen on tasaantunut hieman, mutta silti tilanne on huonompi kuin vuonna 2019. Myös yksinäisyys on lisääntynyt työelämässä niiden osalta, jotka tekevät pelkästään etätöitä. (Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023, 8–13, 29, 35.) Suomen työelämässä on pientä nousua heikentyneeseen työhyvinvointiin, vaikka

työelämän pitäisi olla palautunut raiteilleen koronan jäljiltä. Uupumuksen ja heikon työhyvinvoinnin kasvu ei ole hyvä merkki työelämän tilanteesta. Työoloja ja syitä työhyvinvoinnin nykytilaan tulisi tarkastella ja etsiä keinoja näiden parantamiseksi.

Mielenterveyden häiriöihin perustuvan sairauspäivärahan saajien määrä lähti vuonna 2021 uudelleen kasvuun. Erityisesti ahdistuneisuushäiriöihin perustuvat päivärahat ovat jatkaneet kasvuaan ja näiden maksu 16–34-vuotiaille naisille on lähes viisinkertaistunut vuodesta 2005. Masennuksen perusteella maksetut päivärahat ovat noin kaksinkertaistuneet samassa ajassa. Vuodesta 2016 mielen-terveysperusteisen päivärahan saajien määrä on kasvanut yli 60 prosenttia. Melkein 10 % työkäisistä sai sairauspäivärahaa vuonna 2021. Yleisimmät mielen-terveyden häiriöt, jotka aiheuttavat sairauspäivärahakausia ovat masennushäiriöt, muut mielialahäiriöt sekä ahdistuneisuushäiriöt. Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen kasvu on voinut johtua useammasta samanaikaisesta tekijästä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi mielen-terveysongelmien tunnistamis- ja diagno-sointikäytäntöjen muutokset, työelämän kuormittavuuden kasvu, nuorten aikuisten kasvavat suoristus- ja työn ja yksityiselämän yhdistämisen haasteiden kasvu. Myös koronapandemian tuomat ongelmat, kuten yhteiskunnallisen tilanteen epävarmuus, turvattomuuden tunne, sosiaalisten kontaktien vähäisyys sekä toimeentulovaikkeudet, ovat voineet lisätä ahdistuneisuutta. (Blomgren & Perhoniemi 2022.)

Mielenterveydelliset syyt ovat nousseet myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleisimmäksi perusteeksi. Tätä nousua on tapahtunut jo vuodesta 2016 asti, 25 prosentin verran. Suurimpana yksittäisenä mielen-terveyssyynä eläkkeelle siirtymisessä on masennus. Mielenterveydellisistä syistä eläkkeelle jäädään usein keskimääräistä nuorempina ja paluu työelämään on harvinaisempaa muihin sairausryhmiin verrattuna. Suurin osa alle 35-vuotiaiden työkyvyttömyyseläkkeistä on mielen-terveysperusteisia, kun taas iäkkäämmillä työntekijöillä korostuu tuki- ja liikuntaelinsairaudet, vaikka hekin jäävät eläkkeelle myös mielen-terveyssyistä. (Eläketurvakeskus 2020.) Työelämän kuormittavuuden ja suoritus- ja tavoitteiden saavuttamista ajetaan takaa niin paljon, että siihen sairastutaan vakavasti. Nuoret aikuiset sairastuvat mielen-terveysongelmiin ja

vaikka parantuessaan niistä, ne seuraavat yksilöä silti koko loppuelämän ajan ja saattaa nostaa päätä myöhemminkin työelämässä. Myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yleistyminen nuorena on hälyttävää. Suomen työelämässä on paljon ihmisiä, jotka eivät voi työssään hyvin ja se ei ole hyvä merkki työelämän ja työntekijöiden tulevaisuudelle. Työelämä vaatii työntekijältään paljon asioita, välillä jopa liikaa.

## 2.7 Tulevaisuuden työelämä

Tulevaisuuden työelämään vaikuttavat muutkin tekijät, kuin työntekijöiden uupuminen. Ilmastonmuutos vaikuttaa ihmisten elämään, luontoon sekä työelämään. Sopeutumiseksi ilmastonmuutokseen työpaikoilla tarvitaan toimia, joilla ilmastonmuutoksen vaikutuksia työntekijöihin ja työn tekemiseen voitaisiin hallita ja vähentää. Työpaikkojen toimia tarvitaan myös ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Ilmastonmuutoksen odotetaan tulevan vaikuttamaan työturvallisuuteen, työkykyyn ja työterveyteen, kun sään ääriolosuhteet lisääntyvät. Myös erilaiset epidemiat voivat lisääntyä ilmastonmuutoksen myötä. Suomen työelämän kannalta merkittävä muutosvoima eli väestön ikääntyminen etenee. Väestön vanheneminen voimistaa työvoimapulaa ja se on muuttunut taloussuhdanteesta riippumattomaksi, krooniseksi ongelmaksi, joka hidastaa talouskasvua. Yleistynyt etätyö näkyy myös tulevaisuudessa. Työ on aiempaa itsenäisempää ja edellyttää työntekijältä kykyä itsensä johtamiseen, oman työn kulun suunnittelua ja oman työskentelyn tavoitteiden määrittämistä itse. Omaan työhön koskeva päätöksenteko siirtyi etätyön lisääntyessä työntekijöille ja ratkaisuja ongelmiin oli löydettävä usein itse. Työ siirtyi aiempaa itsenäisemmäksi ja tämä kehityskulku on jäänyt osaksi työelämää. (Ranki 2023, 9–13.)

Tulevaisuudessa digitalisaation kehityksen uskotaan jatkuvan ja saavan uusia muotoja. Kehitys edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä ja kokemuksia työn kuormittavuuden kasvusta voi olla. Suurin osa ajattelee kuitenkin digitalisaation nopeuttaneen ja tehostaneen työntekoa. Digitalisaation mahdollisuuksia on tekoälyn kehittäminen täydentämään ja tukemaan ihmisten toimintaa sekä algoritmien käyttäminen työprosessien tehokkuuden ja laadun parantamisessa. (Ranki 2023, 14, 15.) Digitalisaatio on näkynyt ja tulee vielä tulevaisuudessakin näkyämään työelämässä, luultavimmin laajemmin. Tulevaisuudessa on monia tekijöitä,

jotka tulevat vaikuttamaan työn tekemisen tapoihin ja kaikkia ei todennäköisesti pysty edes ennustamaan. Vaikka haasteita tuleeikin ilmenemään ajan kanssa, pysynee työelämä pinnalla ja kohtuullisen normaalina.

### 3 TYÖELÄMÄASENTEET

#### 3.1 Yksilölliset ja yhteiskunnalliset asenteet

Työelämäasenteet ovat yksilön omia asenteita, näkemyksiä ja arvoja työtä sekä työelämää kohtaan. Työelämäasenteet vaikuttavat siihen, miten työtä tehdään tai vaihtoehtoisesti miksi sitä jätetään kokonaan tekemättä. Jokaisella yksilöllä on asenteita ja ajatuksia sitä kohtaan, miksi töitä tehdään, miten töitä tehdään ja millaisia töitä halutaan tehdä. Nämä kaikki vaikuttavat omiin valintoihin sekä omaan toimintaan työelämässä ja työyhteisöissä. Työ on myös jokaisella omassa kohdassaan omissa arvoissa. Jokaisella on myös omia tavoitteitaan koskien työtä ja nämä heijastuvat myös asenteisiin.

Työelämäasenteet voivat olla myös yhteiskunnallisia asenteita työtä kohtaan. Tällöin yhteiskunnassa vallitsee tiettyjä ajatuksia yleisesti työelämästä. Yhteiskunnassa voi olla esillä se, mikä tai millainen työ on trendikästä tai että miten töitä tulisi tehdä. Yleiset asenteet voivat koskea myös sitä, mitä työtä arvostetaan enemmän ja mitä vähemmän. Yhteiskunnalliset työelämäasenteet ovat ihmisten yleisiä ja jaettuja ajatuksia työstä, työntekijöistä ja työelämästä. Nämä asenteet ovat myös muuttuvia ja näyttävät sen hetkisen aikakauden piirteitä. Seuraavissa luvuissa esittelen muutamia oleellisia ja ilmiöiksi nousseita työelämäasenteita ja trendejä.

#### 3.2 Eri asenteiden selityksiä

Yhtenä asenteena miten töitä tehdään ja mitä kohti edetään, on firettäminen. Fire eli financial independence retire early on Suomessa tunnettu myös nimellä taloudellinen riippumattomuus. Tässä tavoitellaan tilannetta, jossa ei olla riippuvaisia ulkopuolisista tulonlähteistä vaan että itsensä pystyisi elättämään passiivisilla tuloilla, kuten sijoitusten tuotoilla. Ideana on se, että tavallista palkkatyötä ei ole pakko tehdä rahan vuoksi, vaan sitä voi halutessaan tehdä oman mielen mukaan. Se ei siis välttämättä tarkoita työn lopettamista kokonaan, vaan kyse on vapaudesta ja mahdollisuudesta olla tekemättä töitä. Firettäjien tavoitteena on eläköityä aikaisin, esimerkiksi 40-vuotiaana. (Taloudellinen 2024.) Firettämiseen ja talou-

dellisen riippumattomuuden tavoitteluun voi olla monia syitä. Syitä voi olla esimerkiksi tärkeiden arvojen mukaan eläminen, omien unelmien toteuttaminen, aiemmin työelämästä poisjääminen, epämiellyttävästä tilanteesta pakeneminen tai epäluottamus eläkejärjestelmään. Epäluottamus eläkejärjestelmään on viime aikoina lisääntynyt, sillä väestön vanhenemisen myötä eläkeläisten määrä kasvaa. Moni tavoittelee firettämisellä mukavia eläkepäiviä, jolloin voi kokea ja tehdä mitä haluaa. (Osakesijoittaja.fi 2024.)

Job hopping on sitä, että työntekijä pysyy samassa työpaikassa suunnilleen vuoden tai kaksi. Syitä tälle voi olla monia, kuten esimerkiksi epätyytyttävä uranäkymä tietyssä työssä, tyytymättömyys itse työhön tai kokemus siitä, ettei sovi tietyn työnpaikan arvoihin ja näkemykseen. Jotkut job hoppingia tekevät tylsistyvät helposti ja haluavat haastavampia rooleja työelämässä. Syynä voi olla myös vaan uusien taitojen oppiminen, jota saa eri työtehtäviä tekemällä. Milleniaalit ja sukupolvi Z ovat enemmän taipuvaisia job hoppingiin, sillä he eivät halua välttämättä asettua aloilleen. Nämä sukupolvet haluavat työskennellä enemmän omilla ehdoillaan ja he arvostavat vapautta, työn ja vapaa-ajan tasapainoa sekä merkityksellistä työtä. Job hoppingia tekevät työntekijät ovat valmiita uhraamaan vakiintuneen urapolun, jotta he löytäisivät innostavamman ja tarkoituksellisemman työn itselleen. Job hopping ei ole pelkästään nuorten asenne, sillä tekevät sitä vanhemmatkin työntekijät. Työntekijät eivät enää halua pysyä samassa työpaikassa heidän koko työuraansa. (Castrillon 2023; Pelta 2024.) Job hoppingia tekevät toimivat tarkoituksellisesti näin, jotta he saavat itselle merkityksellisiä työtehtäviä ja ovat tyytyväisempiä tekemäänsä työhön. Se on monille hyvin arvokasta, eikä itselle epämieluisia työtä haluta tehdä. Jotkut voivat joutua työpaikkojen vaihtokierteeseen haluamattaan, jos itselle ei löydy soveltuvaa, mukavaa ja tarpeeksi haasteellista työpaikkaa. Tällöin ei ole kyse asenteellisesta job hoppingista, jota tehdään tarkoituksenmukaisesti.

Uudehkona työelämän asenteena on quiet quitting, suomeksi hiljaiset loparit. Työden kokonaan lopettamista tämä ei nimensä mukaisesti kuitenkaan tarkoita, vaan sen tekemistä, mikä on omassa työnkuvassa määritelty ja työajan sisällä ja kaikelle muulle sanotaan ei. Käytännössä quiet quitting voi olla erilaisia tekoja, kuten ylitöiden lopettamista, vapaapäivistä kiinni pitämistä, sitä ettei liity mukaan jokai-

seen mahdolliseen projektiin, ei kanna vastuuta myös työkavereiden työtehtävistä ja että ei lue ja tee työasioita iltaisin, viikonloppuisin ja lomilla. Ilmiön taustalla on työelämän vaatimukset, kiire, ylityöt sekä uupumus, joka on johtanut kyseenalaistamaan työn tekemisen tapaa. Työhön on haluttu alkaa suhtautua rennommin, eikä tehdä enää ylimääräistä työtä. (Pajunen 2023.) Yli puolet suomalaisista työssäkäyvistä ottavat nyt tietoisesti rennommin työssään. Työhön on otettu henkistä etäisyyttä, tehty vain omaan rooliin kuuluvat työtehtävät sekä uusia vastuita ei ole otettu. (Hartwall 2023.) Quiet quitting on tuonut keskusteluun työelämän vaatimukset ja sen, että töitä tehdään oman työnkuvan ulkopuolelta ja työajan ulkopuolella. Rennompia asenne töitä kohtaan auttaa jaksamaan töissä paremmin sekä myös selkeyttää oman työn ja vapaa-ajan rajaa. Työntekijöiden tulee pitää itse oikeuksistaan kiinni ja quiet quitting asenne auttaa tässä ja työn rennommaksi tekemisessä hyvällä tavalla.

Jo pidemmän aikaa työelämän asenteissa on näkynyt downshiftaus eli leppois-taminen. Downshiftaus tarkoittaa elämänlaadun parantamista työntekoa sekä kulutusta vähentämällä ja se onkin usein sama kuin hyppääminen pois oravanpyörästä. Työntekoa ei tarvitse lopettaa kokonaan eikä downshiftaajan tarvitse hankkia passiivisia tulonlähteitä. Työnteon vähentämisen seurauksena tulot pienenevät, mutta ratkaisuna tähän on kulutuksen kohtuullistaminen. Downshiftauksessa päätetään itse mistä asioista halutaan luopua ja mitä vähennetään. Yleensä vähemmän on enemmän ja statuksen tai rahan sijasta tulisi tavoitella onnellisuutta, mielekästä elämää sekä sosiaalista pääomaa. Tämänkin asenteen taustalla voi olla esimerkiksi loppuun palaminen ja pitkittynyt stressi. Downshiftausta voi tehdä vähemmän tai enemmän. Arjessa pystyy tekemään pieniä muutoksia, joita muut eivät välttämättä edes huomaa, kuten siirtyä osa-aikatoihin, vaihtaa ammattia vähemmän kuormittavaan, vähentää harrastuksia, kohtuullistaa rahan kulutusta tai madaltaa vaatimustasoa ja luopua suorituskeskeisyydestä. Enimmillään downshiftaus voi olla työnteon lopettamista kokonaan tai omaisuudestaan luopumista. (Fiksukuluttaja.fi 2024.) Downshiftaajat haluavat rennompaa sekä itselle mieluisampaa elämää. Tulojen pienentyminen voi mahdollisesti aiheuttaa huolta taloudesta, mutta kulutuksen vähentämisen tarkoitus on, että tällaista huolta ei syntyisi.

Yhtenä työelämän asenteena on vielä työstäkieltäytyminen. Työstäkieltäytyvät haluavat herättää keskustelua palkkatyön ongelmallisuudesta, sillä heidän mielestään palkkatyö on työntekijän ja työnantajan välinen valtasuhde, jossa työnantaja rikastuu työntekijän tekemällä työllä. Toisen palveluksessa tehtävästä työstä kieltäytyminen on luopumista työn tekemisen muodosta, jossa yksi käskee mitä toisen tulee tehdä, eikä työntekijällä ole vaikutusmahdollisuuksia työnsä tekemisen tapaan, sisältöön tai rytmeihin. (Työstäkieltäytyjäliitto 2024.) Joillakin työstäkieltäytyjillä on lisäksi ajatus siitä, että elämän nauttiminen ja aika siihen on arvokkaampaa kuin rikastuminen työn avulla. Omaa vapaa-aikaa arvostetaan niin paljon, ettei sitä haluta myydä työnantajalle. Työstäkieltäytyjäliitto haluaa sosiaaliturvasta vastikkeetonta ja perustulon. Näiden rahoitukselle ei kuitenkaan anneta selkeää vastausta. Työstäkieltäytyjäliitto kertoo olevan tosissaan mutta ei vakavissaan (Työstäkieltäytyjäliitto 2024). Asenne on valtaväestöä provosoiva, mutta yhteiskunnassa on ihmisiä, jotka eivät omasta päätöksestään mene töihin. Terminä tälle asenteelle voi olla työstäkieltäytyjä, vapaaehtoisesti työtön tai ideologisesti työtön.

## 4 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

### 4.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kerätä yhteen tietoa nykyisistä asenteista työtä ja työelämää kohtaan eli kartoittaa pinnalla olevia työelämäasenteita. Tarkoitus on tuoda ilmi erilaisia ja yleisiä asenteita ja ajatuksia, jotta sosiaalialan kentällä ymmärretään näitä asenteita ja ideologioita niiden taustalla. Ymmärrys työelämäasenteista ja työelämän trendeistä voi auttaa ymmärtämään asiakkaita ja heidän ajatuksiaan paremmin. Tietoa työelämäasenteista pystyy hyödyntämään sosiaalialan työssä ja nähdä ne asenteet ihmisten toiminnan takana. Jokaisella on oma ajatusmaailma ja asenteet työtä kohtaan ja näiden ymmärryksen avulla pystytään auttamaan asiakasta suuntamaan työelämään paremmin. Jos työntekijä, esimerkiksi työllisyyspalveluissa, ei tiedä mitä nykypäivänä työltä yleisesti halutaan tai mitä asiakas itse ajattelee, on asiakasta vaikea motivoida hakemaan töitä tai pysyä työelämässä. On oleellista, että työntekijä on perillä pinnalla olevista trendeistä ja asenteista, jotta työn tekeminen pysyy ajankohtaisena ja työelämän muutokset ovat tiedossa.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tehdä kirjallisuuskatsaus pinnalla olevista työelämään liittyvistä asenteista ja trendeistä, jotka vaikuttavat osaltaan ihmisten toimintaan ja käsityksiin työelämästä. Tavoitteena on selvittää millaisia ajatuksia työntekoa ja työelämää kohtaan on tänä päivänä. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millaisia asioita työssä arvostetaan sekä kartoittaa mitä työltä ylipäänsä halutaan. Samalla selvittäen ovatko ihmisten ajatukset muuttuneet työelämää kohtaan ja miten sekä miten eri sukupolvet näkyvät työelämäasenteissa.

Tutkimuskysymyksinäni ovat:

1. Millaisia ovat nykyajan työelämäasenteet?
2. Miten työelämäasenteet näkyvät työelämässä ja yhteiskunnassa?

Näihin kysymyksiin haluan tutkia vastauksia. Tutkimuskysymyksiä tarkastelen tavallisten ihmisten, työssäkäyvien sekä työttömien näkökulmasta. Käsittelen sekä

yleisiä, vallalla olevia asenteita ja ajatuksia sekä ei niin valtavirran asenteita, mutta jotka kuitenkin ovat tiettyjen ryhmien suosiossa.

#### 4.2 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus voidaan määritellä tutkimustavaksi, jolla tutkitaan alkuperäistutkimuksia. Kirjallisuuskatsaus toteutetaan olemassa olevan tiedon tunnistamiseksi ja yhdistämiseksi. Tarkoituksena on tiivistää alkuperäistutkimusten olemassa oleva ja olennainen tieto aiheesta ja tehdä keskeiset johtopäätökset ennalta asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tavoitteena kirjallisuuskatsauksessa on kriittisesti tarkasteltu kokonaiskuva. Luonteeltaan kirjallisuuskatsaus on monimenetelmällinen ja analyyttinen. Siinä yhdistyy ennalta suunniteltu tutkimusten hakuprosessi, tutkimusten kriittinen lukeminen ja arviointi sekä tutkimusten tietojen vertailu ja yhdistäminen uuden tiedon tuottamiseksi. (Vilka 2023, 11–13.)

Kirjallisuuskatsauksien eri tyyppejä ovat kuvaileva kirjallisuuskatsaus, johon sisältyy narratiivinen sekä integroiva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä meta-analyysi. Käytän katsaustyyppinä narratiivista kirjallisuuskatsausta, sillä siinä lähtökohtana on etsiä tutkimuksista vastausta siihen mitä ilmiöstä tiedetään ja mitkä ovat ilmiön keskeiset käsitteet. Narratiivisella katsauksella voidaan tiivistää kokonaiskuva aiemmin tehdyistä tutkimuksista ja järjestää epäyhtenäistä tietoa johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. Metodilla pystytään antamaan laaja yleiskuva aiheesta ja tavoitteena on aiheen ymmärtäminen ja kuvaileminen johdonmukaisesti. Narratiivinen katsaus on muita katsaustyyppejä vapaampi tiedon haussa ja aineiston valintakriteerien määrittelyssä. (Vilka 2023, 21, 22.) Lähtökohtaisesti narratiivisen kirjallisuuskatsauksen kautta hankittu tutkimusaineistoa ei ole käynyt läpi erityisen systemaattista seulaa, mutta siitä huolimatta metodilla on mahdollista päätyä johtopäätöksiin, joiden luonne on kirjallisuuskatsauksien mukainen synteesi (Salminen 2011, 7).

Tarkoituksenani on kerätä tietoa nykyajan työelämäasenteista ja narratiivinen kirjallisuuskatsaus metodina sopii tähän hyvin, sillä se vaatii olemassa olevan tiedon kasaamista ja yhdistämistä. Tarkoituksenani on tuottaa kokonaiskuva työelämäasenteista ja niiden näkymisestä työelämässä ja yhteiskunnassa, johon va-

litsemani metodi vastaa. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen avulla pystyn tuottamaan laajan yleiskuvan aiheesta sekä tuottaa vastauksia siihen mitä työelämäasenteista tiedetään. Työelämäasenteet ovat laaja aihe ja asenteet ovat ajallisesti vaihtuvia, joten se vaatii tiedon yhdistämistä, ajankohtaisten tutkimuksien lukemista sekä vertailua. Aiheen luonteen vuoksi tiedon haun ja aineiston valintakriteerien vapaus sopii valintoihini luontevasti.

### 4.3 Aineistonkeruuprosessi

Opinnäytetyön tarkoituksen ja tutkimuskysymyksiä määrittelyn jälkeen seuraavana vaiheena kirjallisuuskatsauksen tekemisessä tulee kirjallisuushaku ja aineiston valinta (Niela-Vilén & Hamari 2016, 23). Aineiston hakuun tarvitaan strategia, sillä luotettavuuden kannalta hakuprosessi on tärkeä vaihe. Hakuprosessissa käyneet virheet voivat johtaa vääristyneisiin johtopäätöksiin, jonka vuoksi vaihe on tärkeä. Kirjallisuushaussa tarkoituksena on tunnistaa tutkimuskysymyksiä vastaava materiaali ja tietokantoja varten tarvitaan soveltuvat hakusanat sekä niistä muodostetut hakulausekkeet. (Niela-Vilén & Hamari 2016, 25.)

Olen jakanut tutkimuskysymyksieni aiheet alueittain, jotta saan selville eri aihekokonaisuudet (Taulukko 1). Tämä helpottaa aiheen muuttamista haettaviksi kokonaisuuksiksi. Tutkimuskysymykset eivät sovellu suoraan hakulausekkeiksi ja siksi mietitään haun kannalta välttämättömiä käsitteitä. (Lehtiö & Johansson 2016, 36.) Lisäksi olen määrittellyt aiheen kannalta keskeisiä käsitteitä, joiden pohjalta kokoon hakusanoja ja hakulausekkeita (Taulukko 2).

Taulukko 1. Hakujen aiheet jaettuna hakukokonaisuuksiin

Työelämäasenteet	Työelämä	Nykypäivä	Yhteiskunta
------------------	----------	-----------	-------------

Hakukokonaisuuksien pohjalta määrittelin kuhunkin kokonaisuuteen sopivia käsitteitä ja niiden synonyymejä, joiden pohjalta tein hakuja sekä hakulausekkeita tietokantoihin. Taulukossa 2 on nähtävillä keskeiset käsitteet sekä niiden samaa tarkoittavat sanat.

Taulukko 2. Keskeiset käsitteet ja samaa tarkoittavat sanat

Työelämäasenteet	Työelämä	Nykypäivä	Yhteiskunta
	Työntekijä(t)	Nykymaailma	Kansalaiset
Työelämäasenne	Työn teko	Nykyhetki	Society
Työasenne	Työ	Today	
Asenne	Working life	Nowadays	
Asennoituminen	Work life	Present	
Stance	Employee(s)	Present-days	
Attitude			
Attitudes towards working life			

Ihan jokaista taulukossa nähtyä sanaa en käytä hauissa, mutta ne ovat tehty kirjoittamaan mahdollisia hakusanoja ja variaatioita sekä monipuolistamaan aiheen ympärillä olevaa käsitteistöä.

Tietokantojen valintaa tehdessä tutustuin oman sekä muiden ammattikorkeakoulujen tarjoamaan tietoon erityisesti sosiaalialan tietokannoista. Suurin osa tietokannoista ei ole avoimia, eikä niihin ollut koulun tarjoamaa pääsyä, joten ne jäivät siitä syystä pois. Tutkin Taylor & Francis Online sekä ScienceDirect tietokantoja, sillä niiden sisältöihin pääsin sekä niiden aiheet koskevat myös sosiaalialaa. En päätenyt valitsemaan näitä tietokantoja, sillä haut tarjosivat hyvin paljon osumia (yli 18 000) ja lisäksi haut eivät vastanneet aihettani tarpeeksi hyvin. Osumat näissä tietokannoissa käsittelivät työntekijöiden asenteita, mutta ei työtä tai työelämää kohtaan. Lisäksi osa osumista käsitteli tietyn maan sisällä tiettyä aihetta, joka ei vastaa opinnäytetyöni tarpeisiin koskien yleisiä työelämäasenteita. Tietokannoiksi valikoitui Finna sekä Google Scholar. Näiden lisäksi tein hakuja myös

Googella. Finna kokoaa yhteen satojen kotimaisten toimijoiden aineistoja samaan paikkaan sekä tarjoaa verkossa olevaa aineistoa että kirjastojen ei-digitoituja aineistoja (Finna.fi 2024). Google Scholar on myös avoin tietokanta, josta voi etsiä tieteellistä kirjallisuutta useilta aloilta. Googlea käytin tietokantoja täydentäen löytääkseni aineistoa, jota ei tietokannoista välttämättä löydy eli laajentaakseni hakutuloksia aiheestani. Googlehaussa huomioin vain ensimmäisen sivun tulokset. Taulukossa 3 on esillä tietokannat ja käytetyt hakulausekkeet.

Taulukko 3. Tietokantojen haut ja julkaisujen määrät

Tietokanta	Hakusanat ja julkaisujen määrä
Finna	Työelämäasenteet AND työelämä AND nyky* AND yhteiskunta (92 kpl)  Asenne AND työelämä AND nyky* AND yhteiskunta (43 kpl)  Työelämäasenne AND työntekijä* AND nyky* AND yhteiskunta (23 kpl)
Google Scholar	Työelämäasenteet AND työelämä AND nyky* AND yhteiskunta (24 kpl)  Työasenne AND työelämä AND nyky* AND yhteiskunta (127 kpl)  Työelämäasenne AND työntekijä* AND nyky* AND yhteiskunta (12 kpl)
Google	Työ* AND näkemys AND nyky* (60 kpl)

Aineiston hakuprosessiin kuuluu mukaanotto- ja poissulkukriteerien muodostaminen. Kattavat ja tarpeelliset kriteerit helpottavat relevantin kirjallisuuden tunnistamista ja kriteerit varmistavat, että katsaus pysyy suunnitellussa fokuksessa.

(Niela-Vilén & Hamari 2016, 26.) Mukaanotto- ja poissulkukriteerit määrittyvät tutkimuskysymyksien mukaan. Yleensä kriteerit kohdistuvat kohderyhmään, tutkittavaan interventioon, tutkittavan aiheen tuloksiin ja tutkimusasetelmaan. Tutkimuskysymyksistä sekä aiheesta riippuen vaikuttaa se, tarvitseeko näitä kaikkia määritellä. Tapauskohtaisesti liika määrittely voi kaventaa tuloksia. (Valkeapää 2016, 57, 58.)

Aineiston mukaanotto- ja poissulkukriteereissä määrittelin aineiston kielen, julkaisuajankohdan, tyypin, kohderyhmän sekä sisällön. Aineiston kielenä tulee olla joko suomi tai englanti, muun kieliset aineistot sulkeutuvat pois. Julkaisuajankohta tulee olla mahdollisimman uusi, enintään kymmenen vuotta vanha julkaisu. Julkaisut ennen vuotta 2014 eivät täytä kriteerejä mahdollisimman tuoreesta julkaisusta. Aineiston tyyppi tulee olla tieteellinen julkaisu, tutkimus tai barometri. Opinnäytetyöt, Pro Gradu- tutkielmat sekä kirja-arvostelut lukeutuvat pois aineistosta. Aineiston kohderyhmänä tulee olla työikäiset, esimerkiksi työntekijät, työttömät, nuoret tai muut työikäiset henkilöt. Aineistot, joiden kohderyhmänä ovat esihenkilöt tai johtajat eivät sovellu tutkimuksen aiheeseen ja näin ollen aineistoon. Sisällöltään aineiston tulee käsitellä työelämäasenteita tai asenteiden muutoksia, ei käsitellä esimerkiksi johtamista tai työilmapiiriä työelämässä. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit nähtävillä myös taulukossa 4.

Taulukko 4. Mukaanotto- ja poissulkukriteerit

<b>Aineisto</b>	<b>Mukaanottokriteeri</b>	<b>Poissulkukriteeri</b>
Kieli	Aineisto joko suomeksi tai englanniksi	Muun kuin suomen tai englanninkielinen aineisto
Julkaisuajankohta	Mahdollisimman uusi, enintään 10 vuotta vanha (2014 →)	Ennen vuotta 2014 julkaistu
Tyyppi	Tieteellinen julkaisu, tutkimus, barometri	Opinnäytetyö, Pro gradu -tutkielma, kirja-arvostelu

Kohderyhmä	Työikäiset	Esihenkilöt, johtajat
Sisältö	Työelämäasenteiden käsittely, asenteiden muutoksien käsittely	Johtamisen käsittely, työilmapiirin/yhteisön käsittely

Aineiston hakuprosessin kautta löytyneitä osumia tarkastelin ensin otsikkotasolla, joka karsi paljon aineistoa pois. Tämän jälkeen tarkastelin osaa aineistoa tiivistelmätasolla, joka karsi aineistosta lisää aiheeseen vastaamatonta aineistoa pois. Aineiston kokotekstin tarkasteluun päätyi kolme mahdollista aineistoa, joista jokainen vastaa aiheitani sekä tutkimuskysymyksiäni, joten ne kaikki valikoituivat aineiston analyysiin. (Valkeapää 2016, 62.) Taulukossa 5 on esitettynä analyysiin päätyneet aineistot.

Taulukko 5. Analyysiin valittu aineisto

<b>Aineisto</b>
Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019.
Heikkilä, K., Nevala, T., Ahokas, I., Hyttinen, L. & Ollila, J. 2017. Nuorten tulevaisuuskuvat 2067. Näkökulma suomalaisen yhteiskunnan kehittämiseksi. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. TUTU eJULKAISUJA 6/2017.
Simonen, J., Heikkilä, A. & Westinen, J. 2021. Työn sukupolvet. Tutkimus nuorten ja keski-ikäisten työelämänäkemyksistä. E2 tutkimus.

Aineistosta yksi löytyi Google Scholarin kautta ja kaksi löytyi Googlehauilla. Googlehaku avasi paljon tuloksia, joita tietokantahaut eivät antaneet. Vaikka aineiston otsikot ja tiivistelmät sisältävät paljon hakuprosessin hakusanoja, tulee tässä esiin, että tietokantahaut eivät välttämättä sisällä siltikään tarpeellisia julkaisuja aiheita koskien. Hauilla tulleet ja ulos rajautuneet osumat käsittelivät paljon myös johtamisen asenteita, työyhteisöjä työelämässä ja muita aiheita, jotka eivät vastaa kysymyksiini työelämäasenteista ja näkemyksistä itse työelämää

sekä työntekoa kohtaan. Aineistosta sulkeutui pois lisäksi tekstit, jotka käsittelivät työelämäasenteita sukupuolijaottelun avulla tai koulutustasojakauman kautta. Tässä opinnäytetyössä tarkastelussa on yleiset työelämäasenteet ja eri sukupolvien ja ikäluokkien väliset eroavaisuudet ja yhtäläisyydet asenteissa. Sukupuolella tai koulutusasteella ei siis ole tässä tutkimuksessa merkitystä, joten tämän vuoksi aineistot, jotka on esitetty näillä jaoilla, rajautuivat pois. Valittu aineisto kuitenkin vastaa tutkimuskysymyksiini. Kokonaisuutena aineisto käsittelee monen ikäisten ja eri sukupolvien työelämäasenteita sekä näkemyksiä tulevaisuuden työelämästä.

#### 4.4 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston perusanalyysimenetelmänä voi käyttää sisällönanalyysia. Enemmistö laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä perustuvatkin sisällönanalyysiin tavalla tai toisella, kun sisällönanalyysillä tarkoitetaan teoreettisena kehyksenä kirjoitettujen, nähtyjen ja kuultujen sisältöjen analyysiä. Näitä sisältöjä voi sisällönanalyysillä analysoida objektiivisesti sekä systemaattisesti. Menetelmän tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä tiivis kuvaus yleisessä muodossa. Sisällönanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen sekä teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissä yhdistellään käsitteitä ja tämän avulla saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin. Aineistolähtöisen analyysin tarkoituksena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus ja aikaisemmillä tiedoilla tai teorioilla ei tulisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen ja lopputuloksen kanssa, sillä analyysi on aineistolähtöinen. Kaikki mitä aiheesta tiedetään, pyritään analyysivaiheessa sulkemaan ulkopuolelle, jotta se ei vaikuttaisi analyysiin. Nähdään kuitenkin, että olemassa ei ole täysin puhtaita havaintoja, koska käytetyt menetelmät ja käsitteet ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat tuloksiin. Kyse on lähinnä siitä, voidaanko olla varmoja, että analyysi toteutuu aineiston ehdoilla, eikä tutkijan ennakkoluulojen värittämänä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103–127.)

Teoriasidonnaisen analyysin avulla voidaan koittaa ratkaista näitä aineistolähtöisen analyysin hankaluuksia. Teoriasidonnainen analyysi sisältää teoreettisia yhteyksiä ja teoria voi toimia apuna analyysissä, mutta analyysi ei pohjautu kuitenkaan teoriaan. Eli analyysistä on tunnistettavissa tiedetyn tiedon vaikutus, mutta

sen rooli ei ole teoriaa testaava, enemmänkin uusia ajatuksia avaava. Teorialähtöinen analyysi nojaa tiettyyn malliin tai teoriaan ja tutkimuksessa kuvataan kyseinen malli ja sen mukaan määritellään tutkimuksen kohteena olevat käsitteet. Aineiston analyysia ohjaa siis valmis teoria ja tätä tapaa hyödynnetään usein tiedetyn tiedon testaamista uudessa kontekstissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109, 110.)

Käytän aineiston analyysimenetelmänä sisällönanalyysia ja tarkemmin aineistolähtöistä analyysia. Tämä analyysitapa valikoitui siksi, että tarkoituksena on saada kerättyä tietoa työelämäasenteista sekä niiden näkymisestä. Aikaisempi tieto aiheesta ei ole olennaista, sillä asenteet ovat voineet olla erilaisia aikaisemmin ja yhtä oikeaa teoriaa ei aiheeseen ole. Analyysi pohjautuu aineistoon ja muodostaa pelkästään siihen tukien vastaukset nykyajan työelämäasenteista. Aineistolähtöisen analyysin yhteydessä voidaan puhua hieman eri vaiheista ja eri sanoin kuvata analyysin vaiheita riippuen kenen mukaan aihetta tarkastellaan. Miles ja Hubermanin (1994) mukaan aineistolähtöisen analyysin vaiheisiin kuuluu kolme vaihetta: pelkistäminen, ryhmittely sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114, 122.) Seuraan sisällönanalyysissä näitä kolmea vaihetta.

Sisällönanalyysissä tulee määritellä analyysiyksikkö ennen analyysin aloittamista. Analyysiyksikkö voi olla esimerkiksi sana, lause tai ajatuskokonaisuus, johon sisältyy monta lausetta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.) Käytän analyysiyksikkönä ”Näkemykset ja ajatukset työtä tai työelämää kohtaan. Visiot tulevaisuuden työelämästä.” Tarkoituksena on selvittää asenteita ja näkemyksiä työelämästä sekä työn tekoa kohtaan, joten niihin liittyvää sisältöä tutkitaan aineistosta. Tulevaisuuskuvat työelämästä viestivät myös sitä, millaisia tapahtumia pidetään hyvinä ja huonoina ja avaa näkemyksiä siitä, mihin suuntaan ollaan näkemyksissä menossa.

Analyysin ensimmäinen vaihe on alkuperäisdatan pelkistäminen. Siinä aineistosta karsitaan epäolennaiset asiat tutkimuksen kannalta pois. Etsin aineistosta analyysiyksikköön sisältyviä ilmaisuja ja samaa asiaa kuvaavia ilmaisuja merkitsin saman värisillä merkinnöillä. Näin sain aineistosta erilaisia ilmiöitä eriteltyä. Alkuperäiset ilmaukset pelkistetään kadottamatta mitään oleellista aineistosta.

(Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.) Taulukossa 6 on muutamia esimerkkejä aineiston pelkistämisestä.

Taulukko 6. Esimerkkejä aineiston pelkistämisestä

<b>Alkuperäinen ilmaisu</b>	<b>Pelkistetty ilmaisu</b>
Haastattelulainaus kertoo nuoren halusta irrottautua työelämän oravanpyörästä ja ottaa aikaa itselleen ennen virallista eläkeikää. Useissa nuorten ryhmissä asiaa pohdittiin samansuuntaisesti.	Nuorten halu irrottautua oravanpyörästä.
Sekä nuoret että keski-ikäiset arvioivat tulevaisuuden muokkaavan nykyisiä ammattiryhmiä kovallakin otteella.	Tulevaisuus muokkaa ammattiryhmiä.
Pysyvän työsuhteen toivottavuudesta kertoo se, että useampi kuin kaksi kolmesta sanoo vakinaisuuden vaikuttaneen alavalintaansa.	Vakinaisuus vaikuttaa alavalintaan.

Pelkistämisen jälkeen on aineiston ryhmittely. Ryhmittelyssä alkuperäisilmauksista muodostetut pelkistetyt ilmaukset käydään läpi ja niistä etsitään samankaltaisia ja eroavia käsitteitä. Samaa kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään eri luokiksi, joista muodostetaan alaluokat. Alaluokkien nimeäminen tapahtuu sisältöä kuvaavalla tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.) Alaluokkia muodostui seitsemän, jotka ovat: millaiseksi työelämä koetaan, sukupolvien eroavaisuudet, sukupolvien yhtäläisyydet, asenteet työtä kohtaan, mitä työltä halutaan, oma tulevaisuus sekä työelämän tulevaisuus. Taulukossa 7 on nähtävillä esimerkkejä aineiston muodostamisesta pelkistetyistä lauseista alaluokiksi.

Taulukko 7. Esimerkit pelkistettyjen ilmauksien ryhmittelystä alaluokiksi

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>
Nuorten halu irrottautua oravanpyörästä.	Sukupolvien erot
Tulevaisuus muokkaa ammattiryhmiä	Työelämän tulevaisuus
Vakinaisuus vaikuttaa alavalintaan.	Mitä työltä halutaan

Alaluokkien muodostamisen jälkeen ryhmittelyä voi jatkaa yhdistämällä alaluokkia, järjestellen niistä yläluokkia. Tämän jälkeen yläluokista voidaan yhdistää pääluokkia, jotka nimetään aineisosta nousevien ilmiöiden mukaan. Sisällönanalyysissä on kuitenkin aineistokohtaista se, kuinka monta eri luokkaa muotoutuu. Analyysissä edetessä selviää tapauskohtaisesti, onko muille luokille kuten ylä- tai väliluokille tarvetta. Alaluokat ja yhdistävä luokka on jokaisessa analyysissä. Lopuksi siis pääluokista laaditaan yhdistävä luokka, joka on yhteydessä tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–127.) Tässä analyysissä riitti alaluokkien ryhmittely pääluokiksi ja yhdistävän luokan nimeäminen. Tarvetta lisää ryhmittelylle, kuten ylä- tai väliluokille ei ollut. Pääluokkia muodostui kolme: asenteet, toiveet työltä ja tulevaisuus. Näiden kolmen pääluokan kautta tarkastelen vastauksia nykyajan työelämäasenteisiin. Taulukossa 8 on esitettyä alaluokkien ryhmittelyä pääluokiksi.

Taulukko 8. Alaluokat ryhmiteltynä pääluokiksi

<b>Alaluokka</b>	<b>Pääluokka</b>
Millaiseksi työelämä koetaan	Asenteet
Sukupolvien erot	Asenteet
Sukupolvien yhtäläisyydet	Asenteet
Asenteet työtä kohtaan	Asenteet

Mitä työltä halutaan	Toiveet työltä
Oma tulevaisuus	Tulevaisuus
Työelämän tulevaisuus	Tulevaisuus

Pääluokkien ryhmittelemisen jälkeen, laadin yhdistävän luokan, joka on nykyajan työelämäasenteet ja niiden näkyminen. Yhdistävä luokka on esillä myös taulukossa 9.

Taulukko 9. Yhdistävä luokka

<b>Pääluokka</b>	<b>Yhdistävä luokka</b>
Asenteet	Nykyajan työelämäasenteet ja niiden näkyminen
Toiveet työltä	Nykyajan työelämäasenteet ja niiden näkyminen
Tulevaisuus	Nykyajan työelämäasenteet ja niiden näkyminen

Aineiston ryhmittelyä seuraa aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen. Abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto ja valikoidun oleellisen tiedon pohjalta muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Ryhmittely on osa abstrahointiprosessia ja tätä käsitteellistämisen työtä nähdään ylempänä tässä luvussa. Käsitteiden yhdistämisellä saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin ja abstrahoinnissa edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Tuloksissa kuvataan ryhmittelyn pohjalta muodostuneiden käsitteiden ja kategorioiden sisällöt. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125–127.) Seuraavassa luvussa tarkastellaan tuloksia pääluokkien kautta.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Asenteet

Asenteet nousivat yhdeksi kokonaisuudeksi kolmesta pääluokasta. Työelämäasenteita ja niiden näkymistä työelämässä voidaan tarkastella yleisesti asenteiden kautta. Alaluokkia asenteissa on neljä: millaiseksi työelämä koetaan, asenteet työtä kohtaan, sukupolvien erot sekä sukupolvien yhtäläisyydet. Työelämä koetaan tällä hetkellä kiireelliseksi ja kuormittavaksi. Kiire aiheuttaa pelkoa sekä ahdistusta ja omasta kuormittumisesta ja sen myötä jaksamisesta ollaan huolissaan. (Simonen, Heikkilä & Westinen 2021, 31, 32.) Työn henkisen ja fyysisen kuormittavuuden kokemus on ollut nousussa, etenkin nuorilla. Omasta työssä jaksamisesta tulevaisuudessa ollaan huolissaan ja työelämän koetaan vaativan liikaa. Tällä hetkellä kuormituksen ajatellaan johtavan monen ihmisen ennenaikaiseen loppuun palamiseen. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 16, 47.) Tämän lisäksi työelämä koetaan epävarmaksi ja ihmiset ovat huolissaan töiden loppumisesta (Simonen ym. 2021, 30). Työn ja vapaa-ajan raja on viime vuosina hämärtynyt varsinkin nuorten mielestä (Haikkola & Myllyniemi 2020, 40). Kaiken kiireen, epävarmuuden ja kuormituksen keskellä työmarkkinakentän katsotaan olevan muutoksessa. Muutoksella tarkoitetaan esimerkiksi työsuhteiden uusia muotoja sekä työurien sirpaloitumista. (Simonen ym. 2021, 47.) Muutoksesta ja pitkälti negatiivisesta työelämän kokemuksesta huolimatta luottamus vakinaisen työn saamiseen on vahvaa ja sen ajatellaan olevan todennäköistä (Haikkola & Myllyniemi 2020, 61).

Työn ajatellaan olevan hyvän arjen perustekijä ja ansiotyö on monille elämässä keskeistä (Heikkilä, Nevala, Ahokas, Hyttinen & Ollila 2017, 65; Simonen ym. 2021, 102). Myös nuoret uskovat vakitöihin. Kriteeri sille, että jokin toiminta katsotaan olevan työtä, on palkka. Työnä pidetään pääosin palkkatyötä, yrittäjänä toimimista sekä freelancerina toimimista. Palkatonta työtä, kuten vapaaehtoistoimintaa, kotitöitä ja muita palkattomia töitä ei juurikaan pidetä työnä. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 45, 64.) Työelämältä odotetaan vakautta ja jatkuvuutta ja valtaosalle yrittäjyys ei ole houkutteleva vaihtoehto (Heikkilä ym. 2017, 57; Simonen ym. 2021, 64). Enemmistä suomalaisista ajattelee, että haluaa hankkia toimeentulonsa mieluummin palkkatyössä kuin yrittäjänä (Simonen ym. 2021, 61). Tästä

huolimatta suhtautuminen yrittäjyyteen on positiivista jokaisessa ikäluokassa (Heikkilä ym. 2017, 18, 25). Varsinkin nuorilla kiinnostus yritystoimintaa kohtaan on kasvanut ja yhä useampi sanoo haluavansa kokeilla yrittäjyyttä jossain vaiheessa työuraansa (Haikkola & Myllyniemi 2020, 66, 81). Etätyön kokemukset ovat olleet pääosin myönteisiä, mutta nuorten keskuudessa etätyöt jakavat mielipiteitä voimakkaasti. Etätöiden katsotaan edistävän vapautta ja elämän mukaavuutta sekä tarjoavan vaihtelua. Etätyömahdollisuus tuo vaihtelua työrutiineihin ja kaikki eivät halua työskennellä pelkästään etänä. (Heikkilä ym. 2017, 55–57; Simonen ym. 2021, 57.)

Nuoret korostavat elämänlaatua, jossa pärjääminen, tavoitteellisuus ja päämäärätietoisuus ovat tärkeämpiä kuin osaaminen ja kuluttaminen. Nuoret tavoittelevat kohtuullista toimeentuloa eivätkä aineellista elintasoja. Osa nuorista säästää tai sijoittaa tavoitteenaan työuran lyhentäminen, työnteon vähentäminen ja vapaaajan lisääminen. Nuorille vapaa-aika on tärkeää ja rajanveto työn ja muun elämän välillä on olennaista. Työn liukuminen vapaa-ajalle haittaa yli puolta ja nuoret yrittävät järjestää itselleen riittävästi vapaa-aikaa työn teon vastapainoksi sekä pyrkivät elämään hetkessä. (Simonen ym. 2021, 39–43.) Vapaa-aika koetaan siis työtä tärkeämmäksi ja tavoite vaurastumisesta ennen eläkeikää, jotta voi eläköityä aikaisemmin on suosittu (Haikkola & Myllyniemi 2020, 58, 88). Sukupolvien myötä työn arvostus on siirtynyt työn merkityksellisyyden, itsensä toteuttamisen ja sisällön mielekkyyden suuntaan (Simonen ym. 2021, 102). Yhä useampi nuori sanoo, että työttömyys ei ole paha asia, varsinkin jos toimeentulo on turvattu. Osuus sille, kuinka moni on valmis ottamaan mieluummin työtä vastaan kuin elää tukien varassa on pienentynyt. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 55, 69.)

Sukupolvien välillä on jonkin verran eroja työelämäasenteissa ja suhde työetiikkaan on erilainen nuorilla ja keski-ikäisillä. Nuoriin yhdistetään mukavuudenhalu ja nuoret tekevät itse eroa perinteiseen työetiikkaan, jossa esimerkiksi keski-ikäisille työ itsessään on tärkeää. Nuorille tyypillistä on työn liikkuvuus, kun taas keski-ikäisille on tärkeää työn jatkuvuus sekä jo saavutetun aseman pitäminen. Nuoria ahdistaa keski-ikäisiä enemmän työelämän vaatimukset ja epäonnistumisen pelko. (Simonen ym. 2021, 27, 30.) Lisäksi sitoutuminen yhteen työpaikkaan vuosiksi herättää nuorissa ristiriitaisia tunteita (Heikkilä ym. 2017, 54). Vanhemmat sukupolvet ajattelevat nuorten arvostavan enemmän vapaa-aikaa kuin he

itse ja tyypillisesti nuoret kokevatkin vapaa-ajan tärkeämmäksi ja työ on nuorille vähemmän itsearvoisen tärkeää (Haikkola & Myllyniemi 2020, 88, 89; Simonen ym. 2021, 43). Joillekin nuorille työ arvona liittyy aineellisen hyvinvoinnin priorisointiin sekä ulkonäön korostamiseen (Haikkola & Myllyniemi 2020, 90). Useat nuoret haluaisivat irrottautua työelämän oravanpyörästä ja ottaa itselleen aikaa ennen virallista eläkeikää. Oravanpyörästä irrottautuminen on hyvin toivottavaa nuorten keskuudessa, mutta sitä ei pidetä aina niin todennäköisenä elämäntapana. Halua irrottautumiselle ajaa todennäköisesti kokemus työelämän raskaudesta sekä tavoite työuran lyhentämisestä ja vapaa-ajan lisäämisestä. (Heikkilä ym. 2017, 40; Simonen ym. 2021, 40, 107.)

Sukupolvien välillä on aika paljonkin asenteellisia eroavaisuuksia työelämää kohtaan. Näistä eroista huolimatta on sukupolvien välillä myös muutamia yhtäläisyyksiä. Kaikki sukupolvet kokevat vapaa-ajan olevan työtä tärkeämpää, vaikkakin nuoremmilla tämä ajatusmaailma korostuu. Kaikissa ikäluokissa työsuhde on suositumpaa ja toivotumpaa kuin yrittäjyys. Vanhemmat sukupolvet ovat enemmistönä työsuhteen puolella, kun taas nuorten halu kokeilla yrittäjyyttä on suurempaa. Silti nuoristakin puolet haluavat pysytellä mieluummin työsuhteessa kuin toimia yrittäjänä. Ikäpolvet eivät ole keskeisissä työelämän kysymyksissä etäällä toisistaan, vaikkakin asenne-eroja löytyy moneen suuntaan. (Simonen ym. 2021, 43–63, 102.)

## 5.2 Toiveet työltä

Toiveet työltä pääluokka muodostui yhdestä alaluokasta, mitä työltä halutaan. Enempää alaluokkia ei muodostunut, sillä tarkastelunäkökulma on sen verran yksiselitteinen. Se millaisia toiveita työltä on, kertoo paljon työelämäasenteista. Se, mitä työltä toivotaan yleensä ohjaa ihmisiä ja tämän kautta halut heijastuvat työelämään sekä yhteiskuntaan. Työelämä muokkautuu toiveiden mukaan ja sen kautta voi tarkastella mitä työltä toivotaan sekä miten nämä toiveet näkyvät työelämässä ja yhteiskunnassa. Kun mietitään sitä mitä työltä toivotaan, nousee ansiotulot ja taloudelliset tekijät nopeasti keskusteluun. Suuret tai ainakin riittävät ansiot koetaan tärkeäksi elementiksi työssä. Vanhemmille sukupolville itsensä ja perheen elättäminen on tärkeää. Nuoremmilla sukupolvilla taloudellinen itsenäisyys ja riippumattomuus korostuvat enemmän. Yleisesti ottaen riittävät tai hyvät

tulot ovat kuitenkin tärkeässä roolissa. (Heikkilä ym. 2017, 57; Simonen ym. 2021, 19.)

Vaikuttavana tekijänä työelämän päätöksenteossa on vakituinen työsuhde (Heikkilä ym. 2017, 24). Vakinaisuus työsuhteissa on merkitsevässä roolissa jo alavalintaa tehdessä. Työsuhteen pysyvyys ja pituus ovat yleisesti korkeassa arvossa. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 61–63.) Työltä toivotaan myös hyvää työilmapiiriä, työn hyödyllisyyttä ja ihmisten välistä vuorovaikutusta. Varsinkin vuorovaikutus ja ilmapiiri koetaan tärkeämpänä tekijänä kuin palkan suuruus. Merkityksellistä ja toivottua on lisäksi työajan joustavuus, työn vaihtelevuus, etätöiden mahdollisuus ja työn liikkuvuus. (Heikkilä ym. 2017, 26, 53–55.) Osa pitää itselle isona tekijänä osaamisen kokemusta työssä ja työn tarjoama haasteellisuus on myös joillekin oleellista. Työn tulokset, onnistumiset, työn mielekkyys ja merkityksellisyys on toivottuja piirteitä työltä. Erityisesti nuoret haluavat ja tavoittelevat työltään mielekkyttä. (Simonen ym. 2021, 22–27.)

Suurena ja isona toiveena työltä on mielenkiintoinen työn sisältö. Työn toivotaan olevan sisällöltään mielenkiintoista ja se on selvästi tärkein yksittäinen tekijä nuorten unelmatyössä. Moni korostaakin mielenkiintoista työn sisältöä menestyksekkään uran sijasta. (Heikkilä ym. 2017, 18, 25.) Työssä tärkeänä koetaan työn sisäiset arvot ja työn tulee kohdata omien arvojen kanssa (Simonen ym. 2021, 19–21). Suurin osa haluaa omien arvojen mukaista työtä ja alle puolet kelpuuttaisivat minkä tahansa työn, kunhan siitä maksettaisiin riittävästi (Haikkola & Myllyniemi 2020, 55). Vanhemmilla sukupolvilla korostuu työn haasteellisuus, kun taas nuorille arvot ajavat haasteellisuuden ohi (Simonen ym. 2021, 21).

### 5.3 Tulevaisuus

Tulevaisuutta tarkastellessa keskitytään sekä omaan että työelämän tulevaisuuteen, jotka toimivat alaluokkina. Näkemykset tulevaisuudesta ilmaisee myös tämänhetkisiä ajatuksia ja tutkiessa työelämäasenteita ja niiden näkymistä huomaa tulevaisuuden teemassa näkemyksiä työelämästä ja ajatuksia mahdollisista uhkista sekä mahdollisuuksista, joita pidetään todennäköisinä. Omassa tulevaisuudessa näkyy miellyttävänä ajatuksena hyväpalkkainen työ, joka mahdollistaa elämää esimerkiksi korkeatasoisen asumisen ja vapaa-ajan toiveiden toteuttamisen

muodossa. Osalle nuorista tulevaisuuden arki sisältää kunnianhimoisia uratavoitteita ja kansainvälisissä ympäristöissä työskentelyä. Toiselle osalle nuorista taas tulevaisuudessa painottuu toivomus tehdä sisällöltään mielenkiintoista ja vakiutuista työtä hieman pienemmissä ympyröissä. Nuorissa on joukko, joka ilmaisee tavoittelevansa kohtuullisuutta tulotasossa sekä elämäntavoissa. (Heikkilä ym. 2017, 64, 65.) Nuorista noin joka kolmas on huolissaan siitä, onko heille tulevaisuudessa töitä (Haikkola & Myllyniemi 2020, 62).

Työelämän tulevaisuudessa nähdään, että tulevaisuus muokkaa ammattiryhmiä. Ammattiryhmien nähdään muokkautuvan kovallakin otteella ja työelämän arvelaan jakautuvan kahtia. Kahtiajakautumisen nähdään tapahtuvan erityisosaamista vaativiin asiantuntijatöihin ja vähemmän koulutettuihin palveluammatteihin. Asiantuntijatyöissä tulisi olemaan entistä enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja palveluammateissa kansainvälisen kilpailun ennustetaan lisäävän painetta joustaa työhyvinvoinnin kustannuksella. Sukupolvet näkevät samalla lailla työelämän muutoksen ja sen mahdollisuudet sekä uhkakuvat. Teknologiseen kehitykseen suhtaudutaan suurimmaksi osaksi myönteisesti, mutta sen arvellaan olevan myös ammattialojen eriytymistä ja työpaikkojen vähentymistä vauhdittava riski. (Simonen ym. 2021, 46, 47, 102, 103.) Osan nuorten mielestä robotisaatio on uhka työpaikkojen säilymiselle, mutta toisten nuorten mielestä robotisaatio tarjoaa mahdollisuuden uusien ja mielenkiintoisempien työtehtävien keksimiselle (Heikkilä ym. 2017, 65). Ilmastonmuutoksen huomiointia pidetään välttämättömänä työelämän tulevaisuuden kannalta ja yrittäjyyden arvellaan yleistyvän tulevaisuudessa (Haikkola & Myllyniemi 2020, 81; Simonen ym. 2021, 47).

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 6.1 Johtopäätökset

Kuva tämän hetken työelämästä on aika negatiivinen, eikä työelämän tilasta tullut ilmi kovin montaa positiivista asiaa. Kokemukset työelämän kiireellisyydestä, liiasta kuormituksesta ja työelämän epävarmuudesta ovat yleisiä. Suomen työelämässä kiire on yleistä, eikä siltä välty juuri kukaan (Sutela 2020). Myös työuupumus ja sen riski on yleistynyt koskemaan aiempaa useampaa työntekijää (Sutela ym. 2023, 11). Monet ovat huolissaan omasta jaksamisestaan ja vapaa-aika koetaankin kaikissa sukupolvissa tärkeämmäksi asiaksi kuin työnteko. Etenkin nuoret painottavat vapaa-ajan tärkeyttä sekä työn ja vapaa-ajan selkeää rajanvetoa. Työntekijöillä on lisäksi oikeus erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan (Kähkönen 2020). Työn valumista vapaa-ajalle ei siis tarvitse sietää työelämässä ja selkeä rajanveto voi auttaa kuormittuneisuuden vähentämisessä.

Työmarkkinakentän koetaan olevan yleisesti muutoksessa ja siihen vaikuttavat työurien sirpaloituminen sekä uudet työsuhteiden muodot. Lyhytaikaisten työpaikkojen määrä onkin lisääntynyt paljon viime vuosien aikana (Larja & Peltonen 2023, 11). Työn tekemisen tavat ovat siirtymässä kohti keikkamaisempaa ja yrittäjämäisempää mallia ja pitkät työurat samassa työpaikassa eivät tule omaan yhtä yleisiä (TEM 2019, 36, 37). Tämä ollaan huomattu väestössä ja huoli on kasvanut, sillä tällaisen työmarkkinakentän koetaan olevan epävarmempaa. Työsuhteet muuttuvat lyhyemmiksi ja siirtymät työnantajalta toiselle yleistyvät, joten pysyvyyden ja varmuuden kokemukset tulevat jäämään työkentällä vähemmäksi. Työ koetaan muutoksesta ja negatiivisesta valosta huolimatta arjen keskeiseksi perustekijäksi ja työn tekemiseen liittyy vahvasti siitä saatavat ansiotulot. Pysyvät työsuhteet ovat arvostuksessa ja tehdystä työstä halutaan saada vähintään riittävästi tuloja.

Eryteisesti nuorten työetiikka eroaa vanhempien sukupolvien työetiikasta. Asenne työttömyyttä kohtaan on suvaitsevampi eikä työ ole enää itseisarvo. Nuoret tavoittelevat itselle mielekästä työtä sekä mielenkiintoista työn sisältöä. Samalla työn tulisi vastata omia arvoja ja työn arvostus muutenkin on siirtynyt sukupolvien myötä merkityksellisyyden, itsensä toteuttamisen sekä mielekkyyden suuntaan.

Mitä vaan työtä ei oteta yhtä herkästi vastaan pelkän työn takia, vaan työaika halutaan käyttää johonkin itselle merkitykselliseen ja arvoja vastaavaan työhön. Nuorille elämänlaatu, jossa tavoitteellisuus ja kohtuullinen toimeentulo on tavoitellumpaa kuin aineellinen elintaso ja kuluttaminen. Pidemmän ajan esillä ollut downshiftaus antaa samaistumispintaa uuteen toivottuun elämänlaatuun. Downshiftauksella haetaan elämänlaadun parantamista kulutusta sekä työnteokoja vähentämällä ja kohtuullisuus on olennaisena osana asenteessa. Aineellisen omaisuuden sijaan onnellisuus, sosiaalinen pääoma ja elämän mielekkyys ovat haluttuja asioita, niin kuin nuorillakin nykypäivänä. (Fiksukuluttaja.fi 2024.) Työetiikka on siis siirtynyt työn teosta itselle merkityksellisempiin asioihin ja asenteet työstä eivät ole enää niin tiukkoja.

Työuran lyhentäminen, ennenaikainen eläköityminen, työnteon vähentäminen ja vapaa-ajan lisääminen ovat nuorilla suosittuna tavoitteena, jota pyritään edistämään vaurastumisella. Ajatusmaailmaltaan firettäminen vastaa näihin tavoitteisiin, sillä firettämisen tarkoituksena on aikainen eläköityminen ja mahdollisuus olla tekemättä töitä. Juuri omien arvojen mukaan eläminen ja unelmien toteuttaminen voivat olla innoituksen syinä tälle asenteelle. (Taloudellinen 2024.) Useat nuoret haluaisivat myös irrottautua työelämän oravanpyörästä ja ottaa itselleen aikaa. Tämä asenne on yleinen, mutta toisaalta kaikki eivät pidä sitä todennäköisenä elämänapana. Oravapyörästä pois jääminen liittyy myös usein downshiftaamiseen, mutta sillä voi olla yhteyksiä myös firettämiseen, jos elämänlaatu halutaan pitää taloudellisesti korkeammalla. Nuorien työetiikkaan ja ajatusmaailmaan vastaa monet eri asenteet ja työelämän ilmiöt. Aina näitä ei ole kuitenkaan tarpeen eritellä käsitteisiin, varsinkin jos tulevaisuudessa nämä asenteet tulevat entistä enemmän yleisimmiksi.

Tulevaisuuden nähdään muokkaavan työelämää ja ammattiryhmiä ja teknologinen kehitys nähdään myönteisenä asiana. Tulevaisuudessa digitalisaation kehitys jatkuu ja monet kokevat sen tehostavan sekä nopeuttavan työnteokoja. Digitalisaatio tarjoaa mahdollisuuksia täydentää ja tukea ihmisten toimintaa sekä parantaa tehokkuutta ja laatua. (Ranki 2023, 14, 15.) Mahdollisuuksia nähdään myös uusien ja mielenkiintoisten töiden muodostumiseen. Uhkana on se, että robotisaatio vähentää työpaikkoja ja eriyttää aloja. Tulevaisuudessa yleistymässä on myös yrittäjyys. Tulevaisuudessa työmarkkinakenttä ja työelämä näyttäytyy

erilaisena kuin mitä se tällä hetkellä on. Osalle tulevat muutokset ovat mahdollisuus, mutta osa on huolissaan töiden tulevaisuudesta ja töiden riittävydestä.

## 6.2 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää nykyajan työelämäasenteita ja koota yhteen tietoa aiheesta. Se mitä työltä halutaan ja miten työelämää kohtaan asenoidutaan, kertoo yleisistä työelämäasenteista. Tavoitteena oli myös selvittää, onko sukupolvien välillä eroavaisuuksia tai yhtäläisyyksiä asenteissa. Tuloksia lähdettiin selvittämään kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmin keskittyen mahdollisimman uuteen tutkimustietoon. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla aineistoa saatiin analysoitua aineisto edellä ja tulokset tulevatkin suoraan aineistosta. Kaiken kaikkiaan tavoitteet saavutettiin hyvin ja aineisto tarjosi tietoa tutkimuskysymyksiin.

Tuloksissa saatiin kattavasti tietoa työelämäasenteista sekä siitä mitä työltä toivotaan. Asenteita ja näkemyksiä tulevaisuuden työelämästä selvisi myös. Tuloksissa selvisi se, että työn etiikka on muuttumassa sukupolvien myötä ja työtä ei nähdä enää yhtä korkeassa arvossa yksinään, vaan vapaa-aika ja työn merkityksellisyys nousevat tärkeiksi asioiksi. Tästä huolimatta työ on edelleen kovassa arvostuksessa. On tosin ihan normaalia, että uusilla sukupolvilla on uudenlaisia asenteita ja toiveita työelämältä. Ajankohtaisen tiedon kerääminen yhteen onnistui ja sukupolvien asenteelliset eroavaisuudet ja yhtäläisyydet tulivat tuloksissa näkyville.

## 6.3 Eettiset lähtökohdat, luotettavuus ja jatkotutkimukset

Tutkimuksen tekemiseen liittyy tutkimuksen eettisyys. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt ohjeistuksen ”Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely”. Tutkimusetiikka on oikeiden ja vastuullisten toimintatapojen noudattamista ja tutkimuksen uskottavuus perustuu siihen, että tutkija noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvään käytäntöön kuuluu muun muassa toimintatapojen noudattamista, kuten rehellisyyttä ja yleistä huolellisuutta, eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä sekä muiden tutkijoiden työn asian-

mukaista huomioon ottamista. (Tuomi & Sarajärvi, 150.) Opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä, raportointi on tehty totuudenmukaisesti sekä muiden tekemä työ on huomioitu asianmukaisilla viittauksilla. Kirjallisuuskatsaus ei käsittele yksittäisiä ihmisiä, vaan pohjautuu aineistoon. Tulosten tallentamisessa ja esittämisessä on noudatettu tarkkuutta ja tutkimusryhmän puuttuessa kenenkään osapuolen asemaa tai oikeuksia ei ole loukattu.

Tutkimuksessa on arvioitava luotettavuutta ja virheiltä pyritään tietenkin välttymään (Tuomi & Sarajärvi, 158). Lähtökohtaisesti kuvailevan kirjallisuuskatsauksen kautta hankittu aineisto ei ole käynyt läpi erityisen systemaattista seulaa. Siitä huolimatta on mahdollista päätyä johtopäätöksiin, jotka luonne on kirjallisuuskatsausten mukainen synteesi. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus auttaa ajantasaistamaan tutkimustietoa, mutta ei tarjoa kaikista analyyttisintä tulosta. (Salminen 2011, 7.) Ottaen huomioon, että tavoitteena oli kerätä yhteen ajankohtaista tietoa työelämäasenteista, vastaa kuvaileva kirjallisuuskatsaus menetelmänä hyvin tarkoitukseen. Luotettaviin johtopäätöksiin kuitenkin päästään menetelmän avulla ja yhteen kerätty tieto on ajankohtaista ja luotettavaa. Hyödynnettävyyden kannalta opinnäytetyön tutkimustuloksia voi käyttää työelämäasenteisiin tutustumiseen. Yhteen kerätty tieto on kuitenkin yhden ajankohdan asenteita ja tuloksia, joten opinnäytetyön tulokset vanhenevat suhteellisen nopeasti, jos tarkoituksena on aina saada mahdollisimman tuoretta ja ajankohtaista tietoa työelämäasenteista.

Jatkotutkimusehdotuksiksi aiheesta on ajan saatossa tehdä tutkimuksia ja katsauksia aiheesta yhä uudelleen, jotta saadaan tietoa ajankohtaisesti. Asenteet muuttuvat ja vaihtelevat sukupolvien sekä ajan mukaan, joten ajankohtainen tieto on aina paikallaan. Opinnäytetyö rajattiin yleisten asenteiden ja sukupolvien asenteiden mukaan. Osumia kuitenkin löytyi jonkun verran erilaisillakin rajauksilla. Esimerkiksi tutkimusta työelämäasenteista voisi jatkossa tehdä sukupuolen mukaan jaoteltuna, jota ei tässä koettu tarpeelliseksi. Jatkotutkimuksia olisi mahdollista tehdä lisäksi koulutustasojaolla, jolloin tarkastelussa olisi korkeakoulutettujen sekä matalasti koulutettujen työelämäasenteet.

## LÄHTEET

Beresford Research 2024. Age Range by Generation. Viitattu 7.1.2024  
<https://www.beresfordresearch.com/age-range-by-generation/>

Blomgren, J. & Perhoniemi, R. 2022. Mielenterveyden häiriöihin perustuvien sairauspäivärahopäivien määrä kasvaa taas. Kela tietotarjotin. Viitattu 4.2.2024  
<https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/721028/mielenterveyden-hairioihin-perustuvien-sairauspaivarahapavien-maara-kasvaa-taas>

Castrillon, C. 2023. Why job hopping is going to continue for the foreseeable future. Forbes 3.9.2023. Viitattu 7.2.2024  
<https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2023/09/03/why-job-hopping-is-going-to-continue-for-the-foreseeable-future/?sh=2eec214a31a7>

Deloitte 2014. Big demands and high expectations. The Deloitte Millennial Survey. January 2014. Executive summary. Viitattu 8.1.2024  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-dttl-2014-millennial-survey-report.pdf>

Diaz, A. 2023. Who are 'zillennials'? Meet the microgeneration between millennials and Gen Z. New York Post 10.5.2023. Viitattu 8.1.2024  
<https://nypost.com/2023/05/10/who-are-zillennials-meet-the-microgeneration-between-millennials-and-gen-z/>

Eläketurvakeskus 2020. Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Viitattu 4.2.2024  
<https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtymisen-syy/>

Eurofound 2022. The rise in telework: Impact on working conditions and regulations. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Viitattu 30.1.2024  
<https://www.eurofound.europa.eu/fi/publications/2022/etatyon-yleistymisen-vaikutus-tyooloihin-ja-saantelyyn>

Fiksukuluttaja.fi 2024. Downshiftaus: Käytännöllinen opas kohtuullistamiseen 2024. Viitattu 8.2.2024  
<https://fiksukuluttaja.fi/downshiftaus/>

Finna.fi 2024. Finna.fi – Kulttuurin ja tieteen aarteet yhdestä osoitteesta. Viitattu 11.3.2024  
[https://www.finna.fi/Content/about\\_finnafi](https://www.finna.fi/Content/about_finnafi)

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (toim.) 2020. Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019. Viitattu 26.3.2024  
[https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri\\_2019-netti.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf)

Hartwall 2023. Tutkimus: Quiet quitting-ilmiö näkyy myös Suomessa – yli puolet työssäkäyvistä alkanut ottaa rennommin töissä. Viitattu 7.2.2024  
<https://www.hartwall.fi/yritys/uutiset/2023/tutkimus-quiet-quitting-ilmio-nakyy-suomessa/>

Heikkilä, K., Nevala, T., Ahokas, I., Hyttinen, L. & Ollila, J. 2017. Nuorten tulevaisuuskuvat 2067. Näkökulma suomalaisen yhteiskunnan kehittämiseksi. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. TUTU eJULKAISUJA 6/2017. Viitattu 26.3.2024 [https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/155435/eTutu\\_6-2017.pdf?sequence=1](https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/155435/eTutu_6-2017.pdf?sequence=1)

JHL & Aula Research Oy 2023. Kartoitus digitalisaation yhteiskunnallisista vaikutuksista. Laaja raportti 25.5.2023. Viitattu 1.2.2024 <https://aineistopankki.jhl.fi/#/category/56/product/2437>

Kähkönen, S. 2020. Pitääkö työpaikan WhatsApp-ryhmää seurata vapaa-ajalla? Huomioi nämä asiat, kun käytät sovellusta. Super, Hoitoalan ammattilaisten verkkolehti 23.9.2020. Viitattu 3.2.2024 <https://www.superlehti.fi/tyoelama/pelisaannot/pitaako-tyopaikan-whatsapp-ryhmaa-seurata-vapaa-ajalla-huomioi-nama-asiat-kun-kaytat-sovellusta/>

Larja, L. & Peltonen, J. 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaantongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat-hankkeen loppuraportti. TEM-analyyseja 113/2023. Viitattu 23.1.2024 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%c3%b6voimatiekartat\\_hankkeen%20loppuraportti\\_tarkistettu.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%c3%b6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf?sequence=10&isAllowed=y)

Lehtiö, L. & Johansson, E. 2016. Järjestelmällinen tiedonhaku hoitotieteessä. Teoksessa M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Turun Yliopisto, 35–55.

Leskinen, T. 2023. Korona hellitti, mutta etätyötä tekevien määrä ei juuri vähentynyt. Tieto & trendit 14.4.2023. Tilastokeskus. Viitattu 30.1.2024 <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maara-ei-juuri-vahentynyt/?listing=simple>

Lettink, A. 2019. No, Millenials will NOT be 75 % of the Workforce in 2025 (or ever)! 17.9.2019 LinkedIn. Viitattu 8.1.2024 <https://www.linkedin.com/pulse/millennials-75-workforce-2025-ever-anita-lettink/>

Mellanen, A. & Mellanen, K. 2020. Hyvät, pahat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. Jyväskylä: Atena.

Niela-Vilén, H. & Hamari, L. 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Turun Yliopisto, 23–34.

Nätti, J. & Pyöriä, P. 2017. Epätyyppilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.

Osakesijoittaja.fi 2024. Taloudellinen riippumattomuus. Viitattu 5.2.2024 <https://osakesijoittaja.fi/taloudellinen-riippumattomuus/>

- Pajunen, E. 2023. Irti ikuisesta kiireestä – onko quiet quitting ainoa ratkaisu? Kauppalehti. Viitattu 7.2.2024 <https://www.kauppalehti.fi/kumppanisisallot/hrx-2023/irti-ikuisesta-kiireesta-onko-quiet-quitting-ainoa-ratkaisu/>
- Pelta, R. 2024. Job hopping with intention: Pros, cons, and considerations. Flexjobs. Viitattu 7.2.2024 <https://www.flexjobs.com/blog/post/job-hopping-v2/>
- Pyöriä, P. 2017. Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 7–25.
- Raijas, M. 2023. Kevytyrittäjäyys yleistyy vauhdilla – paljon nuoria miehiä, viidennes ulkomaalaisia. Tieto & trendit 21.4.2023. Tilastokeskus. Viitattu 3.4.2024 <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/kevytyrittajyyys-yleistyy-vauhdilla-paljon-nuoria-miehia-viidennes-ulkomaalaisia/?listing=simple>
- Ranki, S. 2023. HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät. Työterveyslaitos. Viitattu 4.2.2024 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145859/TTL\\_978-952-391-067-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145859/TTL_978-952-391-067-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisojohtaminen 4. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 12.2.2024 [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)
- Simonen, J., Heikkilä, A. & Westinen, J. 2021. Työn sukupolvet. Tutkimus nuorten ja keski-ikäisten työelämänäkemyksistä. E2 tutkimus. Viitattu 26.3.2024 <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/sukupolvien-huolet-ja-voimat/tyon-sukupolvet/tyon-sukupolvet-raportti-final-12.4.2021.pdf>
- Suomen henkilöstöasiantuntijat 2023. Työmarkkinoiden iso haaste – Kohtaanto-ongelma. Viitattu 23.1.2024 <https://henkilostoasiantuntijat.fi/tyomarkkinoiden-iso-haaste-kohtaanto-ongelma/>
- Sutela, H. 2020. Suomalaisten naispalkansaajien kiire korostuu eurooppalaisessa vertailussa. Tieto & trendit 24.11.2020. Tilastokeskus. Viitattu 3.2.2024 <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/suomalaisten-naispalkansaajien-kiire-korostuu-eurooppalaisessa-vertailussa-1/>
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2023. Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Miten Suomi voi? – tutkimus. Työterveyslaitos 13.9.2023. Viitattu 4.2.2024 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Taloudellinen 2024. Taloudellinen riippumattomuus eli FIREtys. Viitattu 5.2.2024 <https://taloudellinen.fi/talousopas/taloudellinen-riippumattomuus/>

TEM 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 1.2.2024

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM\\_4\\_2019\\_TEM\\_n%c3%a4kemys\\_Suomen\\_ty%c3%b6markkinoista.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_n%c3%a4kemys_Suomen_ty%c3%b6markkinoista.pdf?sequence=9&isAllowed=y)

Tilastokeskus 2023a. Työllisyys heikkeni ja työttömyys kasvoi marraskuussa 2023 vuoden takaiseen verrattuna. Viitattu 9.1.2024

<https://www.stat.fi/julkaisu/cl89xplrstmes0avyn7w0nmwz>

Tilastokeskus 2023b. Vuonna 2022 työllisiä ja työvoimaa enemmän, työttömiä ja työvoiman ulkopuolisia vähemmän kuin edellisvuonna. Viitattu 8.1.2024

<https://www.stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>

Tilastokeskus 2024a. 13aj – Väestö työmarkkina-aseman, sukupuolen ja iän mukaan, 2009–2023. Viitattu 9.1.2024

[https://pxweb2.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_tyti/statfin\\_tyti\\_pxt\\_13aj.px/](https://pxweb2.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyti/statfin_tyti_pxt_13aj.px/)

Tilastokeskus 2024b. Työikäinen väestö. Viitattu 7.1. 2024

[https://www.stat.fi/meta/kas/tyoikain\\_vaesto.html](https://www.stat.fi/meta/kas/tyoikain_vaesto.html)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Työstäkieltäytyjäliitto 2024. Usein kysytyt kysymykset, osa 1. Viitattu 8.2.2024

<https://tk-liitto.tumblr.com/post/171788477931/usein-kysytyt-kysymykset-osa-1-miksi-te>

Valkeapää, K. 2016. Tutkimusaineiston valinta systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Teoksessa M. Stolt, A. Axelin & R. Suhonen (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Turun Yliopisto, 56–66.

Vilka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Helsinki: Art House.

Ward, T. 2023. Zillennials: The newest micro-generation has a name. CNN

23.7.2023. Viitattu 8.1.2024 <https://edition.cnn.com/2023/05/10/health/what-are-zillennials-wellness/index.html>