

VAAKAKUPISSA INHIMILLISYYS

**Tulevaisuudenkuvia Y-sukupolven ja uusliberalismin kohtaamisesta
sosiaalialan työelämässä**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Lahdensivun kampus, sosiaalialan koulutus

Syksy 2017

Essi Tarri

Sosiaalialan koulutus

Lahdensivu

Tekijä	Essi Tarri	Vuosi 2017
Työn nimi	Vaakakupissa inhimillisyys – tulevaisuudenkuvia Y-sukupolven ja uusliberalismin kohtaamisesta sosiaalialan työelämässä	
Työn ohjaaja	Raija Koskinen	

TIIVISTELMÄ

Artikkeliopinäytetyössä tarkastellaan miten uusliberalismi ja uusi julkisjohtamisen oppi vaikuttavat sosiaalialan työntekijöiden kokemukseen työhyvinvoinnista ja millaiselta alan työhyvinvointi näyttää tulevaisuudessa, kun y-sukupolvi valtaa työelämää. Y-sukupolvella tarkoitetaan vuosien 1980-2000 aikana syntynyttä ikäpolvea. Työssä kantavana teemana on työhyvinvointi, joka rakentuu työn mielekkyydestä, merkityksellisyydestä ja ammattieettisyydestä.

Aineistonhaku on toteutettu systemaattisella tiedonhaulla hakuportaali Finnan ja Theseuksen kautta. Lopullinen aineisto koostuu seitsemän empiirisen tutkimuksen tuloksista, jotka kirjallisuuskatsauksen menetelmin on koottu yhteneväiseksi aineistoksi. Aineiston analysoinnissa on käytetty teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, jonka jälkeen sitä on työstetty tulevaisuudentutkimuksen menetelmällä FSSF.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että uusliberalismista aiheutuvat työelämän käytänteet heikentävät sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemusta. Esille nousseita teemoja oli kyvyttömyys työskennellä ammattieettisten arvojen mukaisesti, selontekovelvollisuuden lisääntyminen ja esimiestyön merkitys. Tulevaisuudessa sosiaalialalla ongelmia voi syntyä muun muassa arvoriitidoista y-sukupolven ja uusliberalististen arvojen välillä sekä sosiaalihuollon asiakkaan lainmukaisen kohtelun laiminlyönneistä. Kehittämisideoita nousi esiin liittyen johtamiseen ja yleiseen asennemuutokseen työelämässä.

Avainsanat uusliberalismi, sosiaaliala, työhyvinvointi, Y-sukupolvi

Sivut 40 sivua, joista liitteitä 24 sivua

Bachelor of Social Services
Lahdensivu

Author	Essi Tarri	Year 2017
Subject	Weighing humanity – Prospects of generation Y and neoliberalism encountering in the work field of Social services	
Supervisor	Raija Koskinen	

ABSTRACT

The purpose of this article was to explore how neoliberalism and new public management affect to the work-related well-being of people working in social services, and to find out what kind of future the well-being among people in social services might have considering the fact of generation Y entering world of work. Generation Y refers to people born during 1980-2000. The work-related well-being is based on meaningfulness, relevance and professional ethics of social work.

The material was collected with systematic information retrieval through search portals Finna and Theseus. The research material consists of seven empirical studies and it has been assembled into coherent material by using the literature review method. At first the material was analyzed by theory-driven content analysis and after that with the futurological method, future signals sense-making framework.

The conclusions of the thesis show that neoliberalism and new public management affect negatively on the experiences of well-being of people working in social services. The incapability to work in line with professional ethics, increase in the amount of accountability and the importance of leadership were the main themes that emerged from the material. Value conflicts between generation Y and neoliberalism might occur in the future, as well as neglecting the interests of the social welfare client. Some development ideas came up concerning development of leadership and changing atmosphere regarding common attitudes in world of work.

Keywords neoliberalism, social services, work-related well-being, generation Y

Pages 40 pages including appendices 24 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖHYVINVOINTI.....	2
2.1	Mielekkyyys ja merkityksellisyys.....	2
2.2	Arvoista ja etiikasta	3
3	LIBERAALI TALOUS.....	4
3.1	Uusliberalismi.....	4
3.2	Uusi julkisjohtamisen oppi	5
4	Y-SUKUPOLVI & TYÖELÄMÄN MURROS	5
4.1	Y-sukupolvi	6
4.2	Työelämän ja työn merkityksen muutos.....	7
5	TUTKIMUKSEN KULKU	8
5.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	8
5.2	Aineiston kriteerit	9
5.3	Tutkimusaineiston haarukointi ja valinta.....	9
5.4	Tutkimusmenetelmät ja aineiston analyysitavat	10
5.4.1	Kirjallisuuskatsauksen luonne	10
5.4.2	Tulevaisuudentutkimuksen luonne	11
5.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	12
6	POHDINTA OPINNÄYTETYÖPROSESSISTA.....	13
	LÄHTEET	14

Liitteet

- Liite 1 Tutkimuksen aineistonhakustrategia ja -prosessi Taulukot 1 ja 2.
- Liite 2 Aineistonhakuprosessissa valikoitunut lopullinen aineisto Taulukot 3 ja 4.
- Liite 3 ARTIKKELI: VAAKAKUPISSA INHIMILLISYYS – TULEVAISUUDENKUVIA Y-SUKUPOLVEN JA UUSLIBERALISMIN KOHTAAMISESTA SOSIAALIALAN TYÖELÄMÄSSÄ

1 JOHDANTO

”Sosiaalityöllä on erityinen eettinen velvollisuus hyvinvointityönä. Sen tehtävä on tunnistaa ja tuoda näkyväksi ajankohtaisia yhteiskunnallisia prosesseja, jotka uhkaavat yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen hyvinvointia.” (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011.)

Työelämässä myllertävät muutokset ovat monen sosiaalialan työntekijän jokapäiväisessä arjessa tuttu näky. Julkisella sektorilla työmäärän ja -tahdin kasvaessa, on työelämän rakenteissa havaittavissa yhä enenevissä määrin tehokkuutta, tuottavuutta ja taloudellista kasvua palvelevia toimenpiteitä, jotta saataisiin tuotettua hyvää mahdollisimman halvalla. Henkilökuntaa karsitaan samalla kun asiakasmäärät kasvavat, työ on henkisesti kuormittavaa ja leijonanosaa käytettävissä olevasta työajasta voi perustyon sijaan pahimmillaan kuluja kirjaamiseen, mittaamiseen ja raportointiin. Näiden työelämään kohdistuvien muutosten seurauksista voimme lukea ja kuulla lähes päivittäin uutisista. Se mitä silmät näkevät ja korvat kuulevat, ovat hätähuutoja niin varhaiskasvatukseen, lastensuojelun, ikäihmisten hoidon sekä aikuissosiaalityön parista.

Aihe opinnäytetyöhön selkiytyi pohtiessani useaan otteeseen tulevaisuuden ammattini työnkuvaa, sisältöä ja työssäjaksamista. Pian valmistuvana sosionomina toivon oikeastaan yhtä asiaa tulevalta työltäni; mielekkyyttä. Minulle mielekäs työ ei ole tiukan aikarajan sisällä paahtamista, kellokortin heiluttelua, tilastointia ja kaupan päälle raportointia jo aiemmin tilastoiduista asioista tehokkuuden, tuloksekkisuuden ja kasvun nimissä. Minulle mielekäs työ on syvällistä tekemistä, aitoa uppoutumista ja ennen kaikkea ihmisenä ihmiselle olemista, sekä tunnetta siitä, että työllä on merkitystä niin minulle itselleni, muille ihmisille ja yhteiskunnalle. Ikäni, elämänarvoni ja odotukseni työelämää kohtaan kertovatkin, että olen osa niin kutsuttua Y-sukupolvea, joka hiljalleen on ottamassa omaa paikkaansa työelämässä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten uusliberalistiset ilmentymät vaikuttavat sosiaalialan työntekijöiden kokemukseen työhyvinvoinnista, sekä millaisia tulevaisuudensuuntia sosiaalialan työhyvinvoinnilla voi olla, kun uudenlaisia työelämän arvoja edustava Y-sukupolvi valloittaa työmarkkinoita. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa julkaisukelpoinen lehtiartikkeli, jonka kantavana teemana on sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointi nyt ja tulevaisuudessa.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on sekä yksilön, että yhteisön positiivissävytteinen kokemus, joka syntyy työssä ja jota rakennetaan yhdessä, työtä tekemällä. Onnistumisen kokemukset, tuloksellisuus, merkityksellisyys ja mielekkyys työssä rakentavat kokemusta työhyvinvoinnista. Muita edellytyksiä työhyvinvoinnille ovat keskinäisen luottamus työyhteisön jäsenten kesken, oikeudenmukaisuuden ja reilouden kokeminen, mahdollisuus kehittää osaamistaan sekä ylläpitää tasapainoa työn ja perhe-elämän välillä. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 55.) Työhyvinvointia syntyy myös mahdollisuudesta vaikuttaa työhönsä sekä työhyvinvointia tuottaviin tekijöihin (Valtiokonttori 2013).

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja dynaaminen kokonaisuus, johon vaikuttavat monet tekijät aina yksilön psyykkisistä ja fyysisistä valmiuksista lähtien ympärillä oleviin työorganisaatiossa vallitseviin tekijöihin. Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä olen määritellyt tutkimukseni kannalta oleellisimmiksi kaksi käsitettä, työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden. Käsittelen teoriaosuudessa myös sosiaalialan ammattietikkaa, sillä se on osaltaan avaintekijä työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemisessa sosiaalialalla. Kahdessa ensimmäisessä luvussa käsittelen Y-sukupolven näkökulmasta työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemisen vaikutusta työhyvinvointiin sekä arvojen suhdetta työhyvinvointiin.

2.1 Mielekkyys ja merkityksellisyys

Työn mielekkyys rakentuu työhyvinvoinnin tavoin subjektiivisena ja yhteisöllisenä kokemuksena. Työn mielekkyys syntyy ennen kaikkea mahdollisuudesta tehdä sellaista työtä, jolla on jokin itseä suurempi tarkoitus sekä merkitystä muille ihmisille, että yhteiskunnalle (Henttonen & LaPointe 2015, 11). Myös Carlsson & Järvinen (2012, 36) kertovat työn merkityksellisyyden kokemuksen syntyvän toiminnasta, jossa ihminen pystyy valjastamaan oman itsensä toteuttamisen tarpeet sellaiseksi kokonaisuudeksi, joka on hyödyksi myös muille.

Tunne siitä, että tekee tärkeää työtä, ja että työllä on vaikutusta myös muihin ihmisiin, pohjautuu organisaation jäseniltä saatuun arvostukseen. Itsensä arvostetuksi kokeminen rakentaa osaltaan työn mielekkyyttä. (Zigouh 2016, 45.) Merkittäviä työn mielekkyyttä ylläpitäviä tekijöitä ovat myös mahdollisuudet kehittyä, oppia ja onnistua. Onnistumisen kokemukset sekä kehittyneen ammattitaidon hyödyntäminen lisäävät työntekijän itseluottamusta. (Zigouh 2016, 46.)

Mäkisen (2014) mukaan Pratt & Ashforth (2003) esittävät työn merkityksellisyyden kokemuksen muodostuvan kolmesta eri lähteestä; työn luonteesta, niiden arvojen, uskojen ja tavoitteiden pohjalta, jota työ edustaa, sekä yhteisön, jossa työtä tehdään. Merkitykselliseksi muodostuu kaikki se,

mitä tapahtuu työn ”ytimestä”: osaaminen, työnjako, työyhteisö ja yhteiset toimintatavat. Vaikka työ ei olekaan y-sukupolvella elämän keskiössä, asettuu sen merkityksellisyys tärkeäksi tekijäksi ja se, mitä työn ytimestä voidaan löytää. Y-sukupolvi sitoutuu sellaiseen työhön tai organisaatioon, jossa on mieltä ja mielekkyyttä, ja juuri siellä tapahtuvan työn ytimestä missä tämä merkityksellisyys toteutuu, syntyy työhyvinvointi. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 53-54.)

2.2 Arvoista ja etiikasta

Ammattietiikkaa tarkasteltaessa, on luonnollisesti avattava etiikkaa ja sen alle asettuvia sosiaalialan työssä toteutettavia arvoja käsitteinä. Useasti sosiaalialan työssä työntekijän omat henkilökohtaiset arvot ja uskomukset saattavat olla ristiriidassa työntekijän edustaman organisaation tai asiakkaiden arvojen kanssa. Tällaisissa tilanteissa sosiaalialaa koskevat säädökset ja lait velvoittavat työntekijää toimimaan ammattieettisesti, organisaation arvoja mukaillen asiakkaan parhaaksi.

Tietoisesti ja tavoitteellisesti toimivaa ihmistä voidaan nimittää moraaliseksi toimijaksi. Nykymaailmassa moraaliseksi toimijoiksi voidaan kuitenkin lukea muutkin kuin vain yksittäiset ihmiset. Esimerkiksi valtio, yritykset tai muut yhteisöt asettavat toiminnalleen arvoja ja tekevät toiminnastaan tavoitteellista. Moraalisesti toimiminen edellyttää kuitenkin aina tietoisuutta ja ymmärrystä hyvästä ja pahasta, oikeasta ja väärästä. Kullakin yksilöllä, kulttuurilla tai yhteisöllä voi silti olla toisistaan täysin poikkeavia moraalikäsitteitä. Moraalin filosofista tarkastelua taas kutsutaan etiikaksi. Etiikassa pohditaan miten moraalisia näkemyksiä tulisi ihmisten elämässä ottaa huomioon. (Hallamaa, Pihlström, Pulliainen, Salmenkivi & Sihvola 2004, 11-16 ja 28.)

Arvot ovat ihmisen toimintaa ohjaavia, arvokkaana pidettyjä ja tavoittelemisen arvoisia asioita. Arvot luovat ohjenuoria, eli normeja oikeanlaiselle ja moraalisesti hyväksyttävälle käyttäytymiselle. Kuten moraalikäsitteet, voivat arvot olla toisistaan poikkeavia ihmisistä ja yhteisöistä riippuen. Arvot ovat jaettavissa kahdenlaisiin arvoihin; välinearvoihin ja itseisarvoihin. Joku voi esimerkiksi pitää opiskelua välinearvona, sillä se on vain välietappi, välttämättömyys, jonkun toisen asian, kuten ammatin tai työn saavuttamiseksi. Toisille taas se voi olla itseisarvo, eli arvokasta ja tärkeää sellaisenaan, huolimatta sen mahdollistamista muista päämääristä. Vuonna 2014 tehdyssä Kansan arvot -tutkimuksessa, suomalaisille viisi tärkeintä arvoa olivat terveys, perhe, rakkaus, ystävät ja itsensä kehittäminen (Vesterinen, Maunula, Tarpila & Rantalankila 2014).

Sosiaalialan työssä ammattieettisesti toimiminen perustuu jokaisen ihmisen koskemattomiin ihmisoikeuksiin, ihmisarvoon ja itsemääräämisoikeuteen sekä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämiseen ja kunnioittamiseen. Nämä kaikki ovat sosiaalityössä tunnustettavia arvoja, jotka pohjautuvat YK:n ihmisoikeusjulistukseen, Euroopan ihmisoikeussopimukseen

sekä Suomen perustuslakiin. (Talentia 2017, 10-11.) Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian (n.d.) mukaan ammatin arvojen suuntaisesti työskenteleminen rakentaa osaltaan työhyvinvointia. Ammatitieteen tukee niin työn sisältöä kuin tarkoitusta.

3 LIBERAALI TALOUS

Tässä luvussa avaan 2000-luvulla vallalla olevaa talousjärjestelmää sekä sen toiminnan tavoitteita ja keinoja. Liberaali markkinatalous tuo mukanaan paljon mahdollisuuksia hyvinvointivaltion asukkaille ja toimintojen, että kasvun kehittämiselle, mutta asettaa samalla omat haasteensa sosiaalialalle ja sitä työkseen tekeville ihmisille. Kapitalistinen talousjärjestelmä on kuitenkin saanut osakseen paljon kritiikkiä, ja pahimmillaan sen keinot hyvinvoinnin tavoittelemiseksi voivatkin johtaa juuri sellaisiin tilanteisiin, joita sosiaaliala pyrkii ehkäisemään ja vähentämään, kuten riistoon, vallan ja vaurauden epätasa-arvoiseen jakoon, yhteiskuntaluokkien syntyyn ja ihmissuhteiden hyödykkeistämiseen (Attac ry 2013).

3.1 Uusliberalismi

Uusliberalismi on 1900-luvulla muodostunut oppi, jonka tavoitteena on minimoida demokratian sekä valtion roolia erilaisten kansainvälisten sopimusten ja perustuslain avulla. Sen pyrkimyksenä on suojella kaikkea yksityistä omaisuutta ja yksilöiden vapautta päättää omasta omaisuudestaan. (Patomäki 2007, 27-28.) Räsänen mukaan (2015) uusliberalismi voidaan tällä hetkellä nähdä vallitsevaksi, tehokkuutta tavoittelevaksi globaaliksi talousjärjestelmäksi, joka muovaa perinteisiä valtarakenteita. 1960- ja 1970-luvuilla tapahtuneet talouspoliittiset nytkähdykset auttoivat uusliberalismia eteenpäin kohti sen nykytilaa. Esimerkiksi valtioiden taloudenpidolle asetettiin globaalin talousjärjestelmän toimesta vaateita, jotka edellyttivät, että ilmapiirin tulee olla suotuisaa liiketoiminnalle. (Patomäki 2007, 11.)

Uusliberalistin silmin myös yhteiskunnalliset ongelmat tulkitaan markkinaajattelun kautta, ja tällaisia ongelmia voidaan ratkoa ainoastaan luomalla enemmän tilaa vapaille, itseään sääteleville markkinoille. Tästä taas seuraa yksityisomistuksen ja hyödykkeistämisen lisääntyminen. Uusliberalismin myötä poliittisten prosessien sisällä pääsevät vaikuttamaan yhä isommin myös raha ja virkamiehet, samalla kun hyvinvointivaltion demokraattinen toiminta ajetaan minimiin. (Patomäki 2007, ii.) Uusliberalismin aate on käytännössä valjastettu edistämään yritysten ja vapaiden markkinoiden hyvää, ja sen keskeisenä ajatuksena on tehdä julkisesta sektorista mahdollisimman pieni (Eräsaari 2011, 11-12). Suomeen uusliberalismi lopulta rantautui kansainvälisten järjestöjen, kuten Euroopan Unionin, Kansainvälisen

valuuttarahaston IMF:n ja OECD:n, eli Organisation for Economic Co-operation and Developmentin kautta. Erityisesti Harri Holkerin hallituksen aikakaudella vuosina 1987-1991 uusliberalismi tuli näkyvämmäksi, kun valti-onhallintoa alettiin hiljalleen liikelaitostaa. (Patomäki 2007, 12.)

Uusliberalismi kuvastaa myös syvenevän ja lisääntyvän eriarvoisuuden maailmaa. Yhteiskuntaluokkien ja eriarvoisuuden olemassaolo on tosiasia, ja niiden keskeinen väylä tulla näkyväksi on julkisen sektorin yksityistäminen. (Eräsaari 2014, 125.)

3.2 Uusi julkisjohtamisen oppi

Uusi julkisjohtamisen oppi, New Public Management, on Leena Eräsaaren (2011, 11-12) sanoin joukko eräänlaisia hallinnollisia menetelmiä, joilla uusliberalismia toteutetaan yhteiskunnan rakenteissa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että julkiselle sektorille tuodaan sellaisia toimintatapoja, jotka ovat tyypillisiä yksityisellä sektorilla, kuten esimerkiksi kilpailuttaminen. Julkiset organisaatiot omaksuvat yritysmaailmasta peräisin olevia toiminnan tapoja ja konkreettinen esimerkki tästä on aikamme tilaaja-tuottajamalli (Eräsaari 2014, 127). Ennen kaikkea, uusi julkisjohtamisen oppi on yksityisellä sektorilla käytetty johtamisen keino, väline, jota parhaillaan juurrutetaan vakiintuvaksi toimintatavaksi myös julkiselle sektorille. Sen perimmäisenä pyrkimyksenä on mahdollistaa julkisen sektorin resurssien kohdentaminen mahdollisimman tehokkaasti. (Hyyryläinen 2004, 44.)

Uusi julkisjohtamisen oppi sai alkunsa Yhdysvalloissa 1970-luvulla, mutta vasta vuosikymmen myöhemmin sitä alettiin näkyvämmiin soveltamaan julkisiin organisaatioihin (Patomäki 2007, 29). Kyseisen hallinnollisen menetelmän ideologia edellyttää, että kaikista asioista voidaan pitää kirjaa, ja että ne ovat mitattavissa, laskettavissa ja hallittavissa. Uusi julkisjohtaminen perustuu ajatukseen siitä, että yksityiset markkinat ovat tehokkaampia kuin perinteisen valtion tarjoamat palvelut. Tämä juontaa ajatukseen, että julkisia organisaatioita on uudistettava yksityisen sektorin johtamismallien mukaan. (Patomäki 2007, 29.) Uuden julkisjohtamisen ideologian mukaan yritysmaailman paremmuudesta kielii esimerkiksi halu päästä eroon jäykästä ja toimimattomasta byrokratiasta (Eräsaari 2014, 127-128).

4 Y-SUKUPOLVI & TYÖELÄMÄN MURROS

Tutkimusnäkökulmaa rajatakseni valitsin tutkimuksen kohteeksi sen alueen, jossa Y-sukupolvi ja uusliberalismi kohtaavat työelämässä. Työelämän rakenteissa tapahtuvia muutoksia ja niistä seuraavia kuohuntoja on mielestäni luonnollisesti tarkasteltava heidän silmillään, jotka ajan rakenteissa

elävät ja työskentelevät. Tämä edellyttää, että työelämässä vallitsevien ilmiöiden lisäksi on tarkasteltava työelämää piakkoin valtaavan y-sukupolven arvoja, odotuksia ja näkemyksiä niin työstä ja elämästä.

4.1 Y-sukupolvi

Vuosina 1980 - 2000 syntyneet, joita myös diginatiiveiksi kutsutaan, tunnetaan teknologian kukoistuksen aikakaudella elävänä Y-sukupolvena. Digiaikaan syntynyt sukupolvi poikkeaa useiden tutkimusten mukaan edeltävistä sukupolvista verrattain huomattavan paljon. Aikaisempiin sukupolviin peilattaessa, työelämää hiljalleen valloittavaa Y-sukupolvea motivoi elämässä elintason kasvattamisen sijaan elämänlaadun parantaminen ja mahdollisuus runsaampaan vapaa-aikaan. Y-sukupolvi on kasvatettu elinikäisen oppimisen ideaan sekä teknologian mahdollistamaan maailmanlaajuiseen verkostoitumiseen. Diginatiiveilla nähdäänkin olevan valmiuksia ja kykyjä synnyttää aivan uudenlaisia innovaatioita sekä osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksia. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 9, 119-121.)

Siinä missä aiemmat sukupolvet (X-sukupolvi v. 1960-1980, suuret ikäluokat v. 1943-1960 ja veteraanit v. 1922-1943) ovat tavoitelleet korkeampia ansioita ja työelämässä arvokkaana pidettyä statusta, kohdistaa Y-sukupolvi katseensa päinvastaisiin arvoihin. Y-sukupolvelle ominaista on halu toteuttaa itseään ja tehdä itselle mielekkäitä asioita. Suomessa eri väestöryhmille tehdyn tutkimuksen mukaan vanhimpien ja nuorimpien ikäryhmien käsitykset työn tärkeydestä ja työstä elämänsisältönä näyttävätkin asettuvan päinvastaisiksi toisiinsa nähden. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 18-20.)

Y-sukupolven liitetään myös julkisessa keskustelussa aika ajoin esiintynyt downshifting-ilmiö. Alkujaan ilmiö on peräisin Yhdysvalloista ja sillä tarkoitettiin ylempään keskiluokan vapaaehtoista muuttamista edullisimmille asutusalueille. Sittemmin ilmiöstä on puhuttu elämän leppoistamisena tai vapaaehtoisena vaatimattomuutena, joka käytännössä näkyy mielekkäämmän elämänrytmin tavoittelemisena työntekoa ja kulutusta vähentämällä. Niin kutsutusta työn ja kulutuksen oravanpyörästä poisjääminen houkutteleekin yhä useampaa nuorta, ja sen taustalla vaikuttaa muutos nuorten arvomaailmassa, työelämän kasvavat paineet sekä ylipäättään erilainen suhtautuminen työhön. (Heikkilä 2010.) Diginatiivien sukupolvelle onkin ominaista, että elämä ei rakennu ainoastaan yhden työnantajan tai työpaikan varaan syystä, että työpaikan mennessä alta, ei samalla koko elämältä katoa pohja. Työpaikka voi huoletta vaihtua lennossa, eikä tulevaisuudensuunnitelmia tehdä pitkällä tähtäimellä. Kyvystä tehdä pikaisia ja ehkäpä radikaaleja ratkaisuja työelämässä, on sukupolvi siitä huolimatta valmis sitoutumaan omaa arvomaailmaansa edustavan organisaation kulttuuriin. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 120-121.) Yksinkertaistetusti voitaisiin sanoa y-sukupolven luottavan siihen, että elämä kantaa.

4.2 Työelämän ja työn merkityksen muutos

Suomalaisessa työelämässä tuntuvat tuivertavan jatkuvasti uusiutumisen, kehittämisen ja muutoksen tuulet. Kaiken myllerryksen keskellä sopiikin miettiä, mikä työelämässä sitten on muuttunut, vai onko juuri mikään? Alasoinin (2010, 11) mukaan 2010-luvulla keskeisimpiä suomalaiseseen työelämään kohdistuvia muutoksia ovat olleet ja tulevat olemaan tieto- ja viestintäteknologian kehittyminen, työvoiman rakenteen, että tarjonnan väheneminen väestökehityksen epätasaisuudesta johtuen, sekä panostaminen kilpailukyvyn parantamiseen ja uusiin innovaatioihin globaalilla tasolla. Kuitenkin teknologian kehittymisen ja globalisaation kasvun lisäksi, työelämään astuva Y-sukupolvi haastaa johtajuutta ja työelämän arvoja ennennäkemättömällä tavalla (Vesterinen & Suutarinen 2011, 17-19).

Työvoiman määrän muutokseen työmarkkinoilla vaikuttavat muun muassa heikko työllisyystilanne, opiskeluaikojen pituus, maasta- ja maahanmuutto, suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle sekä työssä olevien työkyvyn ja työmotivaation kehitys. Tulevaisuudessa suurin työvoiman tarve kohdistuu sosiaali- ja terveysalalle, johtuen muun muassa suurten ikäluokkien ikääntymisestä ja siitä aiheutuvasta hyvinvointipalveluiden kasvavasta tarpeesta. Vuoteen 2020 mennessä Y-sukupolven lukeutuvat 35-39 vuotiaat nousevat suurimmaksi ikäluokaksi työelämässä, samalla kun 1940-luvulla syntyneet, tällöin jo vähintään 70-vuotiaat, ovat pääosin työelämän ulkopuolella. (Alasoini 2010, 11-12.)

Alasoini (2010, 14-15) katsoo, että töiden uusjako, eli esimerkiksi massa- ja tavaratuotannon siirtymisellä kehittyville teollisuusmaille (esim. Aasia) on ollut merkittäviä vaikutuksia. Globaali talous sekä harppauksittain kehittynyt teknologia mahdollistavat esimerkiksi kokonaisten toimintojen ja työtehtävien siirtämisen maihin, joissa palvelua tai tuotetta pystytään tuottamaan kustannustehokkaasti, joustavasti ja nopeasti. Yksin kustannustehokkuus tai laadukkaat tuotteet ja palvelut eivät kuitenkaan enää riitä, vaan uudet innovaatiot ovatkin tämän päivän parhaita kilpailuvaltteja. Pikaiset projektimaiset työsuhteet, lennokkaat vaihdot työpaikasta toiseen sekä mahdollisuus työskennellä verkossa kellon ympäri ja oman osaamisensa myyminen ovatkin olennainen osa diginatiivien työelämää (Vesterinen & Suutarinen 2011, 10).

Vaikuttavista ja suurista muutoksista huolimatta, Alasoini kuitenkin väittää, ettei työelämä viimeisten vuosien aikana ole muuttunut paljoakaan suhteessa koulutustason, osaamisen ja kehitysmahdollisuuksien kasvuun. Yksi syy tälle on työelämään kohdistuvien odotusten lisääntyminen koulutustason kasvun myötä. Työmarkkinoille hivuttautuva Y-sukupolvi odottaa työltään mielekkyyttä, mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa sekä yhteensopivuutta työn arvojen, omien arvojen että vapaa-ajan välillä. (2010, 18-19.) Näin ollen voidaan todeta, että vaikka työelämä ei olisi paljoakaan vuosien saatossa muuttunut, Y-sukupolven myötä suhtautuminen työhön ja sille annettava merkitys sitä vastoin on.

Tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan vuodesta 1984 vuoteen 2008 ansiotyön arvo erittäin tärkeänä elämänsisältönä on laskenut, samalla kun koti- ja perhe-elämän merkitys on kasvanut. Aloilla joissa pelätään esimerkiksi työuupumusta, kuten terveydenhoitotyössä ja opetus-työssä, on työn pitäminen erittäin tärkeänä elämänalueena huomattavasti laskenut. (Lehto & Sutela 2008, 19-20.) Sen lisäksi, että töissä tulisi olla mukavaa, on y-sukupolvella työelämätoiveissaan myös hyvä esimies. Mielenkiintoisten työtehtävien ja kivojen työkavereiden kanssa se asettuu kolmen korkeimmalle arvostetun asian joukkoon työelämässä. (Alasoini 2010, 25-26.)

5 TUTKIMUKSEN KULKU

Tyypillisistä opinnäytetöistä poiketen tutkimukseni ei ole empiirinen, vaan sen aineisto perustuu aiempien, empiirisesti toteutettujen tutkimusten tuloksiin. Tutkimusaineisto koostuu sisäänottokriteereiden ja systemaattisen tiedonhaun avulla valikoituneista tutkimuksista ja niiden tuloksista. Tutkimuskysymysten keskinäisen erilaisuuden vuoksi, käytän tutkimusmetodeina ja aineiston analysoinnissa toisistaan poikkeavia keinoja. Tutkimusprosessi etenee tutkimuskysymysten asettamisella, aineiston haarukoinnilla ja tutkimusongelmiin sopivilla analyysimenetelmillä.

5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimustehtäväni on kartoittaa aiempien tutkimustulosten avulla vastauksia ja näkökulmia seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Miten uusliberalismi vaikuttaa sosiaalialan työntekijöiden kokemuksiin mielekkästä ja merkityksellisestä työstä?
- 2) Millaiselta näyttää tulevaisuuden työhyvinvointi sosiaalialan työssä, kun Y-sukupolvi ja uusliberalismi kohtaavat?

Tutkimusaineisto koostuu aiemmista aiheeseen liittyvien tutkimusten tuloksista. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa julkaisukelpoinen, joka vastaavat yllä mainittuihin tutkimuskysymyksiin. Artikkelin taustalle valikoitujen tutkimusten tuloksia analysoidaan uudelleen. Aineisto haarukoidaan systemaattisella kirjallisuushaulla hakuportaali Finnan ja Theseuksen kautta. Systemaattisella kirjallisuushaulla on tarkoitus etsiä tutkimusaiheen kannalta mahdollisimman relevantteja julkaisuja tehokkaasti ja järjestelmällisesti (Tuomi & Latvala n.d).

5.2 Aineiston kriteerit

Tutkimusaineistoksi valikoitumisen kriteerit rakentuvat neljän pääkäsitteen kautta, joita ovat Y-sukupolvi, liberaali talous, sosiaalialan työ ja työhyvinvointi. Tutkimusaineiston tulee koostua empiirisesti toteutetuista, joko suomen- tai englanninkielisistä väitöskirjoista, pro-gradu tutkielmista tai opinnäytetöistä, ja niiden tulee olla julkaistu vuosien 2007 - 2017 välillä. Aineistonhaku suoritetaan kahdesti eri hakusanoilla johtuen tutkimuskysymysten erilaisuudesta. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen vastatakseni aineiston sisäänottokriteereiksi määrittyi seuraavaa:

- a) Julkaisun tutkimuksen kohteena on oltava sosiaalialalla työskenteleviin kohdistuvaa työhyvinvoinnin tutkimusta
- b) Julkaisussa tutkitaan tehokkuuden, tuottavuuden ja taloudellisen kasvun tavoittelun vaikutuksia sosiaalialalla.

Sisäänottokriteerit toista tutkimuskysymystä varten:

- a) Julkaisussa on oltava yleisesti y-sukupolven kohdistuvaa tutkimusta, liittyen työhyvinvointiin, työelämään tai odotuksiin työelämästä
- b) Julkaisussa tutkimuksen kohteena on tulevaisuuden sosiaalialan työ

Mikäli tutkimuksesta on havaittavissa molempia (a ja b) aihealueita, sitä todennäköisemmin se valikoituu käytettäväksi aineistoksi opinnäytetyössä. Samaa julkaisua voidaan käyttää aineistona molemmissa artikkeleissa, mikäli haut tuottavat samoja osumia. Yleisiä julkaisuja poissulkevia kriteerejä ovat, jos tutkimus kohdistuu case-muotoisesti tai vaihtoehtoisesti laajemmin terveysalalla työskentelevien työhyvinvointiin, julkaisu on rajoitetusti saatavilla tai se on maksullista, tai jos taloudellisten ilmiöiden vaikutusta käsitellään muussa kuin sosiaalialan toimintaympäristössä tai jos y-sukupolven kohdistuva tutkimus sijoittuu tiettyyn työorganisaation case-muotoisesti.

5.3 Tutkimusaineiston haarukointi ja valinta

Tiedonhaun prosessi on pystyttävä kuvaamaan siten, että se on toistettavissa kuvauksen perusteella (Kunttu 2016, 6). Artikkeleiden toisistaan poikkeavista tutkimuskysymyksistä johtuen, aineistohaku suoritetaan kahdessa osassa, eri asiasanoilla. Aineistonhaku ensimmäiseen tutkimuskysymykseen toteutetaan yhdistellen hakusanoja *työhyvinvointi*, *sosiaaliala*, *sosiaalityö*, ja *talous* ja toiseen tutkimuskysymykseen hakusanoilla *sosiaaliala*, *tulevaisuus*, *y-sukupolvi* ja *työhyvinvointi*. Hakusanojen valinnan tueksi käytin yleistä suomalaista asiasanastoa (YSA) ja suoritin useita testihaikuja eri sanapareilla ennen varsinaisten hakusanojen valikointia.

Osana systemaattista tiedonhakuja, on hakustrategiat suunniteltava erikseen tutkimuksessa käytettäviin hakuportaaleihin sopiviksi. Tämän jälkeen tuloksista seulotaan tutkimukselle oleelliset aineistot hakukriteerien (kts. luku 5.2) perusteella. (Kunttu 2016, 8.) Hakuportaali Finnassa tarkennetun haun kautta asetettiin julkaisujen kriteeriksi vuodet 2007-2017, kieli suomi ja englanti sekä aineistotyyppi väitöskirja ja pro gradu -tutkielmat. Hakuosumiksi laskettiin ainoastaan verkossa saatavilla olevat julkaisut. Samojen hakutulosten välttämiseksi karsin opinnäytetyöt pois Finnan hausta, sillä sen haku kattaa myös Theseuksen tarjonnan. Eri hakuportaalien käytön kohdistaminen tiettyyn aineistotyyppiin helpottaa ja selkiyttää myös aineiston karsintavaihetta.

Hakuportaali Theseuksessa erityisiä hakua rajaavia tekijöitä ei hakuvaiheessa tarvinnut asettaa. Haku suoritettiin kohdistuen Theseuksen koko tarjontaan, hakusarakkeen kautta muodossa ”hakusana” ”hakusana”, esimerkiksi ”talous” ”sosiaaliala”. Theseuksen hakuosumiin on laskettu myös yli 10 vuotta vanhat sekä muutkin kuin suomen- ja englanninkieliset tutkimukset, mutta jotka otsikkokarsinnassa ovat jääneet huomioimatta. Hakutuloksille tehdään otsikkokarsinta, jolloin otsikosta etsitään viitteitä sisäottokriteereitä vastaavista aihealueista. Otsikoiden perusteella luetaan valituista julkaisuista tiivistelmät. Tiivistelmissä tarkastelun alaisena on tutkimuksen kohde ja toteutustapa. Tiivistelmän perusteella aineisto nostetaan luettavaksi ja tämän jälkeen mahdollisesti valitaan lopulliseen aineistoon. Aineiston hakustrategia -ja prosessi on kuvattu taulukoin liitteissä 1 ja 2. Liitteistä 3 ja 4 ilmenee aineistoksi valitut tutkimukset, tekijän nimi ja julkaisu vuosi, tutkimuksen kieli, tavoite sekä käytetyt menetelmät ja saadut tulokset.

5.4 Tutkimusmenetelmät ja aineiston analyysitavat

Valitsemani tutkimusmenetelmät perustuvat tutkimuskysymysten luonteeseen. Opinnäytetyön tutkimusmetodina käytän kirjallisuuskatsausta ja aineiston analyysissä teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjautuvassa aineiston analyysissä tulee työskentelyssä olla jonkinasteinen johtoajatus. Useasti pelkkä intuitioon pohjautuva käsitys riittää johtoajatukseksi, jotta huomio voidaan aineistoa analysoitaessa kiinnittää oleellisiin tekijöihin. Myös tutkijan perehtyminen aiheesta koskevaan kirjallisuuteen ja hänen omat ennakkokäsityksensä ohjaavat aineiston tarkastelua. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka n.d.; Grönfors 1982, 33-37.)

5.4.1 Kirjallisuuskatsauksen luonne

Kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan metodologia ja tutkimustekniikkaa, jonka tarkoituksena on tutkia jo tehtyä tutkimusta. Kirjallisuuskatsaus kokoaa aiempien tutkimusten tuloksia, jotka taas toimivat perustana uusille tutkimustuloksille. Luonteeltaan kirjallisuuskatsaus on uudelleenarvioiva ja kriittinen. (Salminen 2011, 4-5.) Kirjallisuuskatsaus myös osoittaa,

miten ja mistä näkökulmista aihetta on tutkittu aiemmin, ja miten tekeillä oleva tutkimus liittyy aikaisempiin tutkimuksiin (Hirsjärvi, Remes & Saja-vaara 2015, 121).

Aloitin aineiston analysoinnin lukemalla tarkkaan tulososiot aiemmista tutkimuksista. Kustakin tulososiosta nostin esille teemoittelun avulla oleellimmat huomiot, avainsanat, käsitteet sekä ideat. Huomionarvoiset ja esille nostettavat seikat määrittyivät teoriaohjautuvasti oman tutkimuskökökulmani mukaan. Työhyvinvointia tarkasteltaessa, aineistosta nostettiin esille mielekkyyden, merkityksellisyyden ja ammattieettisyyden johdannaisia osana työhyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tarkastelun kohteena olivat uusliberalismiin linkitettävissä olevat seikat, kuten taloudelliset vaikutukset ja johtamiskäytänteet. Vertailin tutkimuskohteisesti edellä mainittuja seikkoja keskenään ja tummensin tekstiosuuksia poimimistani tutkimustuloksista etsien yhdistäviä tekijöitä. Teemoittelu mahdollisti lopullisen artikkelin loogista rakentamista.

5.4.2 Tulevaisuudentutkimuksen luonne

Tulevaisuudentutkimuksella tarkoitetaan poikkitieteellistä ja tieteidenvälistä tiedonala. Eri tieteenaloilla saavutettavia tutkimustuloksia käytetään johtopäätöksien ja perusteltujen näkemyksien muodostamiseen siitä, millainen tulevaisuus meillä mahdollisesti edessämme on. Tulevaisuudentutkimus kartoittaa sitä mikä on mahdollista, suotuisaa tai epäsuotuisaa. Sen tarkoituksena on tuottaa tietoa tulevaisuuden suunnittelun, päätöksenteon ja toiminnan tueksi. Päätöksenteon lisäksi sillä pyritään vaikuttamaan yleiseen ajatteluun ja arvoihin, jotta valintamme koskien tulevaisuutta vastaisivat mahdollisimman hyvin sitä, mitä tulevaisuudelta toivomme ja odotamme. (Rubin n.d.)

Tulevaisuutta ei kuitenkaan voi ennustaa, sillä se on aina useiden tapahtumien ja seurauksien monimutkainen ketju. Tulevaisuudentutkimuksessa onkin aina pidettävä huoli siitä, että johtopäätökset, joiden varaan uusia tulevaisuudennäkymiä ja mahdollisuuksia rakennetaan, ovat aina perusteltavissa nykyhetkellä saatavissa olevan tiedon valossa. Tieteellisenä tutkimuksena tulevaisuudentutkimuksen on täytettävä ne vaatimukset, joita perinteinen tiede asettaa. (Rubin n.d.)

Rubinin (n.d.) mukaan Godet (2000) esittää viisi vaatimusta, jotka tulevaisuudentutkimuksen on täytettävä ollakseen luotettavaa tietoa tuottava tutkimus. Tulevaisuudentutkimuksen tulee olla tieteellisesti merkityksellinen, johdonmukainen, tieteellisesti uskottava, merkityksellistä ja avointa. Kriittinen tulevaisuudentutkimus huomioi aina myös vallalla olevia käytänteitä sekä sitä, kenen intresseistä ja tulevaisuudesta on milloinkin kyse. (Rubin n.d.)

Kirjallisuuskatsauksen jatkotoimenpiteenä tulevaisuudentutkimuksen menetelmää FSSF. Future Signals Sense-making Frameworkia käytetään tulevaisuutta koskevan tiedon lajitteluun. FSSF arviointikehikkoa voidaan soveltaa tilanteeseen, jossa arvioidaan tulevaisuutta koskevan tiedon riittävyyttä ja paikkansapitävyyttä. Menetelmä sopii käytettäväksi yksilötyössä ja se joustaa erilaisten käyttötärpeiden mukaan. FSSF:n käyttö vaatii laajaa perehtymistä tutkittavaan aiheeseen sekä kirjallisen materiaalin keräämistä. (Talvela & Stenman 2012, 14-16.)

5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimustyössä ensiarvoisen tärkeää on noudattaa koko prosessin ajan huolellisuutta sekä rehellisyyttä, aina tulosten tallentamisesta tutkimustulosten esittämiseen ja arviointiin asti. Tutkimuksessa tulee soveltaa eettisesti kestäviä ja kriittisen tieteellisen tutkimuksen mukaisia tiedonhankinta-, tutkimus- sekä arviointimenetelmiä. Tutkimuksen raportoinnissa tulee antaa arvo muiden tutkijoiden työlle ja heidän julkaisuilleen käyttäen viitteitä asianmukaisella tavalla, sekä antaa merkitys heidän työlleen niin tutkimuksen aikana kuin tuloksia julkaistaessakin. Tutkimustuloksia julkaishtaessa on toteutettava avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tieteellisen tiedon luonteen mukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012-2014.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa voidaan käyttää käsitettä reliaabelius, joka tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Tuloksia voidaan pitää reliaabeleina, jos esimerkiksi kaksi tutkijaa päätyy samanlaisiin tuloksiin. Laadullisissa tutkimuksissa tutkijan tulee kertoa tarkoin ja huolellisesti mitä tutkimuksessa on tehty ja miten saavutettuihin tuloksiin on päästy (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 231-232). Osittain tutkimuksen luotettavuutta näin ollen vähentää yksintyöskentely sekä kokemattomuus tutkimustyöstä.

Kaikkia valmiina olevia aineistoja on aina arvioitava kriittisesti ja tarkasteltava niiden luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2015, 189). Tutkimuksen luotettavuutta lisääviä tekijöitä ovat, että tutkimusaineistona käytettävät julkaisut ovat julkaistu viimeisen kuluneen kymmenen vuoden aikana ja niiden seulontaan on käytetty systemaattista tiedonhakua. Artikkelit on suunniteltu julkaistavaksi Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti Januksessa. Mikäli artikkelini kyseisessä lehdessä julkaistaan, on se läpikäynyt vertaisarvioinnin, joka osaltaan vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta.

6 POHDINTA OPINNÄYTETYÖPROSESSISTA

Opinnäytetyöprosessi on kieltämättä ollut pitkä ja kivinen. Se sai alkunsa elokuussa 2016 ja päättyi viimein vuoden 2017 loppuun mennessä. Alkuun isoimmat haasteensa tekemiselle asetti epävarmuus, mitä tehdään ja miten tehdään, sillä aiempia artikkeliopinnäytetöitä on tehty toistaiseksi hyvin vähän. Opinnäytteen toteuttamistapa ja lopullinen aihe hakivat kauan muotoaan. Lopulta, kiitos pitkien ja voimaannuttavien keskustelujen ohjaajani kanssa, alkoi johtoajatus asettua uomiinsa. Prosessin aikana olen oppinut etsimään itsenäisesti tietoa, kirjoittamaan tieteellistä tekstiä ja etenemään systemaattisesti haastavan tutkimusprosessin eri vaiheissa.

Tutkimani aiheen ajankohtaisuus, ja toisaalta myös tulenarkuus, olivat syitä miksi halusin kirjoittamisen kautta tuoda niitä näkyvämmäksi. Jatkoa ajatellen, olisi äärimmäisen mielenkiintoista saada tutkia aihetta erilaisista näkökulmista, ja mahdollisesti työskennellä tutkimuksellisen työn parissa. Tutkimus saavutti sille asetetut tavoitteet, ja edesauttoi itseäni hahmottamaan omia ammatillisia valmiuksiani. Johtuen valitsemastani toteuttamistavasta, tutkimuksen johtopäätökset sekä laajempi pohdinta ovat löydetävissä artikkelin lopusta.

LÄHTEET

- Alasoini, T. (2010). *Mainettaan parempi työ*. Helsinki: Taloustieto Oy. Haettu 17.4.2017 osoitteesta http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf
- Attac Ry. (2013) Kapitalismi. Haettu 19.4.2017 osoitteesta <http://maailmantalous.net/fi/abc/kapitalismi>
- Carlsson, M. & Järvinen, K. (2012). *Mielekäs työ: Uuden ajan uraopas*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Eräsaari, L. (2011). Sosiaalityö ja New Public Management. Tutkiva sosiaalityö: Sosiaalityön paikka tieteessä ja yhteiskunnassa 2011, 11-16. Haettu 23.3.2017 osoitteesta http://www.sosiaalityontutkimuksenseura.fi/Tutkiva%20sosiaalityo/Tutkiva_sosiaalityo_2011.pdf
- Eräsaari, L. (2014). *Sosiaalityö markkinoilla*. Teoksessa Sosiaalityön tila ja tulevaisuus. Tampere: Vastapaino.
- Hallamaa, J. Pihlström, S. Pulliainen, U. Salmenkivi, E. & Sihvola, J. (2004). *Etiikan odysseia*. 1.-3. painos. Helsinki: Edita.
- Harvey, D. (2008). *Uusliberalismin lyhyt historia*. Tampere: Vastapaino.
- Heikkilä, A. (2010). Downshifting kiinnostaa nuoria aikuisia. Yle-Uutiset. Haettu 19.4.2017 osoitteesta <http://yle.fi/uutiset/3-5532964>
- Henttonen, E. & LaPointe, K. (2015). *Työelämän toisinajattelijat*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hyryläinen, E. (2004). Sopimuksellisuus, talous ja johtaminen. New Public Management sopimusohjauksessa ja julkisten organisaatioiden sopimustenhallinnassa. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 256, Hallintotiede 31. Haettu 20.5.2017 osoitteesta http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-051-7.pdf
- Ilvespalo, E. (2015) Työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista muuttuvassa työympäristössä. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Metropolia ammattikorkeakoulu. Haettu 23.3.2017 osoitteesta https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99186/Ilvespalo_Emmi.pdf?sequence=1

Juhila, K. (2009). Sosiaalityön selontekovelvollisuus. Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti. Janus vol. 17 (4) 2009, 296–312. Haettu 17.4.2017 osoitteesta <http://journal.fi/janus/article/view/50532/15297>

Kunttu, K. (2016). Systemaattinen kirjallisuushaku. Helsingin yliopisto. Haettu 24.4.2017 osoitteesta http://www.helsinki.fi/kirjastot/viikki/Systemaattinen_kirjallisuushaku.pdf

Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Tilastokeskus. Haettu 17.4.2017 osoitteesta https://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf

Mäkinen, A. (2014). Merkityksellisen työn tekijät – akateemisten nuorten naisten kokemuksia työnsä merkityksellisyydestä. Pro-gradu tutkielma. Johtaminen. Lapin yliopisto. Haettu 20.5.2017 osoitteesta <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61053/M%C3%A4kinen.Anna.pdf?sequence=2>

Mänttari-van der Kuip, M. (2015). Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity. Väitöskirja. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 524. Jyväskylä: Jyväskylä university. Haettu 23.3.2017 osoitteesta https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/45924/978-951-39-6191-6_vaitos29052015.pdf?sequence=1

Mänttari-van der Kuip, M. (2016). Julkinen sosiaalityö pysyvän niukkuuden aikakaudella. Tutkiva sosiaalityö. Talentia-lehti ja Sosiaalityön tutkimuksen seura. Haettu 15.4.2017 osoitteesta <http://talentia.e-julkaisu.com/2016/docs/tutkivasosiaalityo2016.pdf>

Mäntynen, L. (2014). Päiväkodin tädit tulostavastuussa: Uusliberalismin ilmentymät varhaiskasvatuksessa. YAMK opinnäytetyö. Perhekeskeisen varhaiskasvatuksen kehittäminen ja johtaminen. Laurea ammattikorkeakoulu. Haettu 23.3.2017 osoitteesta <http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/114772/Laurea%20julkaisut%2028.pdf?sequence=1>

Patomäki, H. (2007). Uusliberalismi Suomessa. 3. painos. Vantaa: WSOY. Haettu 20.3.2017 osoitteesta http://patomaki.fi/Uusliberalismi_Suomessa.pdf

Rubin, A. (N.d.) Tulevaisuudentutkimus tiedonalana. Topi – tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaali. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun kaupakoulu. Turun yliopisto. Haettu 20.7.2017 osoitteesta <https://tulevaisuus.fi/perusteet/tulevaisuudentutkimus-tiedonalana/>

Räsänen, P. (2015). Uusliberalismi. 20.3.2015. Haettu 23.3.2017 osoitteesta <http://filosofia.fi/node/7006>

Sinkkonen, M. Kauppila, T. & Laulainen, S. (2011). *Hyvä, paha johtaja – Sosiaalityön eettinen johtaminen*. Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. (2011). *Arvojen ja etiikan dilemma sosiaalityössä*. Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006) Aineisto ja teorialähtöisyys. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 20.7.2017 osoitteesta http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html

Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisojohtaminen 4. Haettu 22.4.2017 osoitteesta http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Sinkkonen, M. & Laulainen, S. (2010). *Sosiaalialan johtajien kohtaamat eettiset ristiriidat*. Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti. Vol. 18 (3). 225-242. Haettu 7.4.2017 osoitteesta <http://journal.fi/janus/article/view/50570/15318>

Talentia. (n.d.). Ammattietiikka. Haettu 23.3.2017 osoitteesta http://www.talentia.fi/tyoelama/hyva_tyopaikka/ammattietiikka

Talentia. (2017). *Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Ry. Haettu 7.4.2017 osoitteesta <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>

Talvela, J. & Stenman, K. (2012). *Tulevaisuudentutkimuksen menetelmiä*. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 35. Haettu 20.5.2017 osoitteesta http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47132/tutu_kirja_web_ver3.pdf?sequence=1

Tuomi, S. & Latvala, E. (N.d.) *Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja*. Haettu 22.4.2017 osoitteesta <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012-2014). *Hyvä tieteellinen käytäntö*. Haettu 17.4.2017 <http://www.tenk.fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Valtiokonttori. (2013). *Mitä työhyvinvointi on?* Haettu 23.3.2017 osoitteesta http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on

Vesterinen, E. Maunula, S. Tarpila, J. & Rantalankila, N. (2014). *Kansan arvot 2014*. Taloudellinen tietotoimisto. T-Media. Haettu 7.4.2017 osoitteesta https://www.tat.fi/wp-content/uploads/2014/12/Kansan_Arvot_P%C3%A4%C3%A4raportti_2014.pdf

Vesterinen, P-L. & Suutarinen, M. (2011). *Y-Sukupolvi työ(elämä)ssä*.

Taulukko 1: Ensimmäisen artikkelin aineistonhakustrategia ja -prosessi.

HAKUPORTAALI	HAKUSANAT	HAKUTULOKSET	HYVÄKSYTYT
FINNA Väitöskirjat Pro gradut	<i>sosiaalityö AND työhyvinvointi AND sosiaaliala</i>	Julkaisuja: 45kpl Otsikon perusteella valit- tuja: 3kpl Joista tiivistelmien (jos tar- jolla) perusteella luettuja: 2kpl	1
	<i>työhyvinvointi AND sosiaalityö AND talous</i>	Julkaisuja: 8kpl Otsikon perusteella valit- tuja: 2kpl Joista tiivistelmien (jos tar- jolla) perusteella luettuja: 1kpl	1
THESEUS AMK - Opinnäytteet YAMK - Opinnäytteet	<i>"talous" "sosiaaliala" "työhyvinvointi"</i>	Julkaisuja: 108kpl Otsikon perusteella valit- tuja: 4kpl Joista tiivistelmien (jos tar- jolla) perusteella luettuja: 2kpl	1
	<i>"sosiaaliala" "työhyvinvointi" "sosiaalityö"</i>	Julkaisuja: 65kpl Otsikon perusteella valit- tuja: 4kpl Joista tiivistelmien (jos tar- jolla) perusteella luettuja: 1kpl	1

Taulukko 2: Toisen artikkelin aineistonhakustrategia ja -prosessi.

HAKUPORTAALI	HAKUSANAT	HAKUTULOKSET	HYVÄKSYTYT
FINNA Väitöskirjat Pro gradut	<i>"tulevaisuus"</i> <i>"työhyvinvointi"</i> <i>"sosiaaliala"</i>	Julkaisuja: 2kpl Otsikon perusteella valittuja: 1kpl Joista tiivistelmien (jos tarjolla) perusteella lu- ettuja: 1kpl	1
	<i>"y-sukupuoli"</i> <i>"työhyvinvointi"</i> <i>"tulevaisuus"</i> = haulla 0 julkaisua -> <i>"y-sukupuoli"</i>	Julkaisuja: 24kpl Otsikon perusteella valittuja: 1kpl Joista tiivistelmien (jos tarjolla) perusteella lu- ettuja: 0kpl	0
THESEUS AMK - Opinnäytteet YAMK - Opinnäytteet	<i>"tulevaisuus"</i> <i>"työhyvinvointi"</i> <i>"sosiaaliala"</i>	Julkaisuja: 116kpl Otsikon perusteella valittuja: 1kpl Joista tiivistelmien (jos tarjolla) perusteella lu- ettuja: 1kpl	0
	<i>"y-sukupuoli"</i> <i>"työhyvinvointi"</i> <i>"tulevaisuus"</i>	Julkaisuja: 82kpl Otsikon perusteella valittuja: 4kpl Joista tiivistelmien (jos tarjolla) perusteella lu- ettuja: 2kpl	2

Taulukko 3: Ensimmäistä tutkimuskysymystä varten valikoitu aineisto.

Tekijä, Vuosi Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tavoite	Aineisto, Keruu Menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Karppinen, P. 2011.</p> <p><i>Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi – työn imun ja voimaantumisen näkökulma työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin.</i></p> <p>Pro gradu -tutkimus</p>	<p>Tuottaa tietoa sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuk- sista työn imun ja voimaantumisen näkökulmasta.</p>	<p>Kirjeitse lähetetty kirjoituspyyntö sosiaalitoimistoihin. Pyyntöön vastasi yhteensä kuusi henkilöä marras-joulukuussa 2010 ja tammi- kuussa 2011. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysinä ja teemoittelemalla.</p>	<p>Tärkeimpiä työhyvinvoinnin tekijöitä työn hallinta, tehokkuuskokemukset, uuden oppiminen, itsensä kehittämien ja tietotaidon kasvaminen. Työhyvinvointia syntyy vuorovaikutuksessa rakenteellisen ja yksilöllisen tason välillä. Negatiivisina seikkoina työn imuun vaikuttivat muutokset ja resurssien puute.</p>
<p>Mänttari-van Der Kuip, M. 2014.</p> <p><i>Work-Related Well-Being among Finnish Front-line Social Workers in an Age of Austerity</i></p> <p>Väitöskirja</p>	<p>Lisätä ymmärrystä sosiaalialalla koetun resurssipulan aikakaudesta ja sen seurauksista työhön vaikuttavista tekijöistä. Tarkastelun alaisena työhyvinvointi ja mahdollisuudet toimia ammattieettisesti.</p>	<p>Väitöskirja koostuu kolmesta eri artikkelijulkaisusta. Aineistot kerätty sähköisellä kyselyllä vuosina 2011-2012 ja ne koostuvat kuntien sosiaalitoimistoissa aikuisten ja perheiden kanssa työskentelevien vastauksista. Aineisto analysoitiin erilaisin kvantitatiivisin menetelmin.</p>	<p>Sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet toimia ammattieettisesti, lain että ohjeiden mukaisesti sekä työhyvinvoinnin ja sosiaalialan arvojen mukaisesti toimimisen kokemukset ovat selvästi uhattuna taloudellisten säästö- paineiden, tehokkuustavoitteiden sekä aikarajojen puitteissa.</p>

<p>Mäntynen, L. 2013.</p> <p><i>Päiväkodin tädit tulosvastuussa – uusliberalismin ilmentymät tulosvastuussa</i></p> <p>YAMK - opinnäytetyö</p>	<p>Tarkoituksena selvittää miten uusliberalismi ja New Public management näkyvät varhaiskasvatuksen arjessa työntekijöiden kokemana.</p>	<p>Kriittisesti laadullinen tutkimus, aineisto kerätty puolistrukturoidulla teemahaastattelulla kuudelta varhaiskasvattajalta ja aineisto analysoitu teorialähtöisellä laadullisella sisälönanalyysilla.</p>	<p>Uusliberalismi ilmenee henkilöstökustannuksista säästämisenä, tehokkuustavoitteiden tiukkana valvomisenä, ryhmäkokojen kasvattamisena sekä varhaiskasvattajien työssäuupumisena.</p>
<p>Pirhonen, M. 2016</p> <p><i>Selvitys sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä Pohjois-Karjalassa</i></p> <p>AMK - opinnäytetyö</p>	<p>Tarkoituksena selvittää mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin P-Karjalan alueella.</p>	<p>Määrällinen tutkimus, aineisto kerätty verkkokyselyn avulla Talentia Pohjois-Karjala ry:n sosiaalialan työtä tekevilta jäseniltä. Aineisto analysoitu suorilla jakaumilla.</p>	<p>Tulosten mukaan työn henkinen kuormittavuus vaihtelee. Työssä on myös eettisiä, moraalisia sekä ajankäytön haasteita sekä organisaatioissa tapahtuu paljon muutoksia, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin.</p>

Taulukko 4: Toista tutkimuskysymystä varten valikoitu aineisto.

Tekijä, Vuosi Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tavoite	Aineisto, Keruu Menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Helminen, J. 2013.</p> <p><i>Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus, sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta ja alan tulevaisuuskuvasta</i></p> <p>Väitöskirja</p>	<p>Kartoittaa sosiaalialan työn lähtökoh- tia, ammatillista kas- vua ja kehitystä, am- mattitaitoa sekä asi- antuntijuutta ja tule- vaisuuskuva.</p>	<p>Aineisto koostuu 60:sta teemahaastattelusta, jotka kerätty vaihteittain vuosina 1996 ja 1999 sosiaaliohjaajien opiske- luvaiheessa ja valmistu- misvaiheessa ja 2009 sosiaaliohjaajien ollessa työelämässä. Aineisto analysoitu fenomeno- grafista tutkimustekniik- kaa käyttäen.</p>	<p>Alan ammattitaito raken- tuu koulutuksen, uran ja elämäkokemuksen myötä, mikä luo pohjaa asiantuntijuudelle. Alan tulevaisuuskuvaan vaikut- taa taloudellinen tilanne, huoli henkilöstön riittä- vyydestä, ihmisten sosi- aaliset ongelmat ja mah- dolliset uhat yleiselle hy- vinvoinnille.</p>

<p>Holm, E. 2014.</p> <p><i>Y-sukupolvi haastaa työelämän muuttumaan</i></p> <p>AMK - opinnäytetyö</p>	<p>Tarkoituksena tutkia mitä y-sukupolvi odottaa työelämältä sekä selvittää sukupolven arvoja, odotuksia johtamistaidoista ja tekijöitä, jotka edesauttavat sitoutumista organisaatioon.</p>	<p>Toteutettu teemahaastatteluna maaliskuussa 2014 jossa osallisena kahdeksan Y-sukupolven edustajaa. Aineisto analysoitu</p>	<p>Y-sukupolvi odottaa työelämältä joustavuutta, merkityksellisyyttä ja korostaa työtiimin merkitystä. Keskeisenä myös toiveet yhteneväisyydestä työorganisaation ja yksilön oman arvomaailman välillä.</p>
<p>Naukkarinen, I. 2015.</p> <p><i>Y-sukupolven odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista, yhteistyössä Holiday Club Saimaa</i></p> <p>AMK - opinnäytetyö</p>	<p>Tavoitteena tutkia minkälaisia odotuksia y-sukupolvella on työelämää ja työhyvinvointia kohtaan.</p>	<p>Toteutettu teemahaastatteluna kahdeksalle 18-27 vuotiaalle. Aineisto analysoitu teorialähtöisellä sisälönanalyysillä.</p>	<p>Työssä arvostetaan vaihtelevuutta, kehittymismahdollisuuksia ja hyvää työyhteisöä. Vapaa-aika ja työ tulisi sovittaa tasapainoon keskenään, ja myös yhteiset säännöt sekä selkeä palaute esimiehiltä tärkeää. Tulevaisuuteen asennoituminen on Y-sukupolvella toiveikasta.</p>

Vaakakupissa inhimillisyys

**Tulevaisuudenkuvia Y-sukupolven ja uusliberalismin kohtaamisesta sosiaalialan työ-
elämässä**

Essi Tarri
Sosiaalialan koulutus
Lahdensivun kampus
Hämeen ammattikorkeakoulu
Korkeakoulunkatu 3, 13100 Hämeenlinna

TIIVISTELMÄ

Artikkelissa tarkastellaan miten uusliberalismi ja uusi julkisjohtamisen oppi vaikuttaa sosiaalialan työntekijöiden kokemukseen työhyvinvoinnista ja millaiselta näyttää alan työhyvinvointi tulevaisuudessa, kun Y-sukupolvi valtaa työelämää. Y-sukupolvella tarkoitetaan vuosien 1980-2000 aikana syntynyttä ikäpolvea. Työssä kantavana teemana on työhyvinvointi, joka rakentuu työn mielekkyydestä, merkityksellisyydestä ja ammattieettisyydestä.

Aineistonhaku on toteutettu systemaattisella tiedonhaulla hakuportaali Finnan ja Theseuksen kautta. Lopullinen aineisto koostuu seitsemän empiirisen tutkimuksen tuloksista, jotka kirjallisuuskatsauksen menetelmin on koottu yhteneväiseksi aineistoksi. Aineiston analysoinnissa on käytetty teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, jonka jälkeen sitä on työstetty tulevaisuudentutkimuksen menetelmällä FSSF.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että uusliberalismista aiheutuvat työelämän käytänteet heikentävät sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemusta. Esille nousseita teemoja oli kyvyttömyys työskennellä ammattieettisten arvojen mukaisesti, selontekovelvollisuuden lisääntyminen ja esimiestyön merkitys. Tulevaisuudessa sosiaalialalla ongelmia voi syntyä muun muassa arvoriitidoista Y-sukupolven ja uusliberalististen arvojen välillä sekä sosiaalihuollon asiakkaan lainmukaisen kohtelun laiminlyönneistä. Kehittämisideoita nousi esiin liittyen johtamiseen ja yleiseen asennemuutokseen työelämässä.

WEIGHING HUMANITY - Prospects of generation Y and neoliberalism encountering in the work field of Social services

ABSTRACT

The purpose of this article was to explore how neoliberalism and new public management affect to the work-related well-being of people working in social services, and to find out what kind of future the well-being among people in social services might have considering the fact of generation Y entering working life. Generation Y refers to people born in years 1980-2000. The well-being is based on meaningfulness, relevance and professional ethics of social work.

The material was collected with systematic information retrieval through search portals Finna and Theseus. The research material consists of seven empirical studies and it has been assembled into coherent material by using the literature review method. At first the material was analyzed by theory-driven content analysis and after that with futurological method future signals sense-making framework.

The conclusions of the thesis show that neoliberalism and new public management affect negatively on the experiences of well-being of people working in social services. The capability to work with lines of professional ethics, increases in the amount of accountability and the importance of leadership were the main themes that emerged from the material. Value conflicts between generation Y and neoliberalism might occur in the future, as well as neglecting the interests of the social welfare client. Some development

ideas came up concerning developing leadership and changing atmosphere regarding common attitudes in working life.

JOHDANTO

Saavut kotiin kuusikymmentä mieleen ahdettua ajatusta mukana. Taas venyi ylitöiksi, kuten perjantaisin tapana on. Et tohtinut sulkea viimeisen asiakkaan edestä ovea, vaikka työpaikalla joku jo sammutteli valoja. Ajattelit, että hänen tarpeensa on tässä hetkessä suurempi kuin sinun. Venyt, jaksat vielä yhden. Tiedät ettet nukkuisi viikonloppuna silmästäkään, ellet nyt auta. Ihmisen hätä ei katso aikaa, hän tarvitsee sinua nyt. Kollegasi jäi jälleen sairauslomalle aamulla. Syitä voit vain arvailla, ääneen et uskalla sanoa. Mitä se auttaisikaan, ketään ei ole varaa palkata tilalle. Työpäivästä leijonanosa kului hänen tuuraamiseensa ja aikataulujen järjestelemiseen. Silti jokainen toimenpide on kirjattava, jokainen asiakas. Ja kuten jokainen päivä, jäät kirjaamaan vielä sen viimeisenkin myöhässä tulleen asiakkaan tiedot ajantasaisiksi. Kaikki ne kuusikymmentä ajatusta mahdolltavat sisälleen huolen jokaisesta tavasta asiakkaasta, jokaisesta tehdystä päätöksestä, jokaisesta jonossa olevasta seuraavasta tapauksesta. Ja jokaisen päivän jälkeen mietit, teitkö parhaasi? Lopulta hiljalleen ajatuksesi rauhoittuvat, silmäluomesi alkavat lupsua. Hetken hiljaisuuden jälkeen hätkähdät, singahdat ylös nojatuolista ja samassa vauhdissa kahmaiset naulakosta takin kainaloon suunnaten takaisin työpaikalle. Muistat esimieheni odottavan iltayhdeksään mennessä jokaviikkoisen kehittämispalaverin tuotoksia, joita et ole vielä ehtinyt vilkaistakaan.

Edellä kuvailemani työpäivä on varmasti monelle sosiaalialan ammattilaiselle edes joiltain osin tuttu. Julkisella sektorilla työmäärän ja -tahdin kasvaessa, on työelämän rakenteissa havaittavissa yhä enenevässä määrin tehokkuutta, tuottavuutta ja taloudellista kasvua palvelevia toimenpiteitä. Henkilökuntaa karsitaan samalla kun asiakasmäärät kasvavat. Sosiaalialan työ on henkisesti kuormittavaa ja valtaosa käytettävissä olevasta työajasta voi perustyn sijaan pahimmillaan kulua kirjaamiseen, mittaamiseen ja raportointiin. Pyrkimyksenä kaikessa kiireen keskellä pakertamisessa on tuottaa laadultaan hyvää sosiaalipalvelua mahdollisimman halvalla. Näistä sosiaalialaan kohdistuvista odoituksista voimme lukea ja kuulla lähes päivittäin uutisista, nähdä jonoina aamuisin virastojen ovilla. Se mitä silmät näkevät ja korvat kuulevat, ovat alan ammattilaisten hätähuutoja niin varhaiskasvatukseen, lastensuojelun, ikäihmisten hoivan sekä aikuissosiaalityön parista.

Tässä artikkelissa kantavana teemana on sosiaalialan työntekijöiden hyvinvointi nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu työhyvinvoinnin kahdesta osatekijästä, työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksesta, jotka Hentosen & LaPointen (2015, 11) mukaan syntyvät mahdollisuudesta tehdä työtä, jolla on jokin itseä suurempi tarkoitus sekä merkitystä muille ihmisille, että yhteiskunnalle. Samalla nostan käsittelyyn jo vahvasti sosiaalialan rakenteissa vallitsevan uusliberalismin ilmiön sekä uusliberalistisia toimintoja mahdollistavan uuden julkisjohtamisen opin. Tutkimuksessani pyrin avaamaan uusliberalismin ja uuden julkisjohtamisen vaikutuksia sosiaalialan työntekijöiden kokemuksiin mielekkäästä ja merkityksellisestä työstä. Tutkimuksessa käyttämäni aineistoa olen analysoinut teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä, jonka jälkeen sitä on jatkotyöstetty tulevaisuudentutkimuksen menetelmällä Future Sig-

nals Sense-making Framework. Tarkoitukseni on rakentaa uskottava kuva siitä, millaiselta tulevaisuuden sosiaalialan työhyvinvointi näyttää, kun työelämää valloittava Y-sukupolvi ja uusliberalismi kohtaavat. Seuraavaksi avaan lyhyesti tutkimuksessa käyttämiäni pääkäsitteitä. Mainittakoon, että artikkelissani käytän harkitusti suomenkielistä sanaa uudesta julkisjohtamisen opista, jotta sen tunnettavuus käsitteenä ja yleisenä ilmiönä kasvaisi.

AINEISTO

Tutkimukseni ei ole empiirinen, vaan sen aineisto perustuu aiempien, empiirisesti toteutettujen tutkimusten tuloksiin. Tutkimusaineisto koostuu sisäänottokriteereiden ja systemaattisen tiedonhaun avulla valikoituneista tutkimuksista ja niiden tuloksista. Tutkimustehtäväni on kartoittaa aiempien tutkimustulosten avulla vastauksia ja näkökulmia seuraaviin kysymyksiin: Miten uusliberalismi vaikuttaa sosiaalialan työntekijöiden kokemukseen työhyvinvoinnista? Ja millaiselta näyttää tulevaisuuden työhyvinvointi sosiaalialan työssä, kun Y-sukupolvi ja uusliberalismi kohtaavat?

Tutkimusaineistoksi valikoitumisen kriteerit rakentuivat neljän pääkäsitteen kautta, joita ovat Y-sukupolvi, liberaali talous, sosiaalialan työ ja työhyvinvointi. Tutkimusaineisto koostuu empiirisesti toteutetuista, joko suomen- tai englanninkielisistä väitöskirjoista, pro-gradu tutkielmista tai opinnäytetöistä, ja ne on julkaistu vuosien 2007 - 2017 välillä. Aineistonhaku suoritetaan kahdesti eri hakusanoilla johtuen tutkimuskysymysten erilaisuudesta. Aineisto on haarukoitu systemaattisella kirjallisuushaulla. Systemaattisen kirjallisuushaun tarkoituksena on etsiä tutkimusaiheen kannalta mahdollisimman relevantteja julkaisuja tehokkaasti ja järjestelmällisesti (Tuomi & Latvala n.d).

Tiedonhaun prosessi on pystyttävä kuvaamaan siten, että se on toistettavissa kuvauksen perusteella (Kunttu 2016, 6). Artikkeleiden toisistaan poikkeavista tutkimuskysymyksistä johtuen, aineistohaku suoritetaan kahdessa osassa, eri asiasanoilla. Aineistonhaku ensimmäiseen tutkimuskysymykseen on toteutettu yhdistellen hakusanoja *työhyvinvointi*, *sosiaaliala*, *sosiaalityö*, ja *talous* ja toiseen tutkimuskysymykseen hakusanoilla *sosiaaliala*, *tulevaisuus*, *y-sukupolvi* ja *työhyvinvointi*. Hakusanojen valinnan tueksi käytin yleistä suomalaista asiasanastoa (YSA) ja suoritin useita testihakuja eri sanapareilla ennen varsinaisten hakusanojen valikointia. Aineiston sisäänottokriteerit poissulkivat maksulliset, rajoitetusti saatavilla olevat ja case-muotoiset julkaisut, sekä tutkimukset, jotka kohdistuvat laajemmin terveysalalla työskentelevien työhyvinvointiin tai jos taloudellisten ilmiöiden vaikutusta on tutkittu muussa kuin sosiaalialan toimintaympäristössä. Alla olevasta Taulukosta 1 löytyy eriteltyinä ensimmäistä tutkimuskysymystä varten valikoitunut aineisto. Sen alla Taulukossa 2 on toiseen tutkimuskysymykseen valittu aineisto.

Taulukko 1: Tutkimuskysymykseen 1 valikoitunut aineisto

Tekijä, Vuosi Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tavoite	Aineisto, Keruu Menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Karppinen, P. 2011.</p> <p><i>Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi – työn imun ja voimaantumisen näkökulma työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin.</i></p> <p>Pro gradu -tutkimus</p>	<p>Tuottaa tietoa sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista työn imun ja voimaantumisen näkökulmasta.</p>	<p>Kirjeitse lähetetty kirjoituspyyntö sosiaalitoimistoihin. Pyyntöön vastasi yhteensä kuusi henkilöä marras-joulukuussa 2010 ja tammikuussa 2011. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysinä ja teemoittelemalla.</p>	<p>Tärkeimpiä työhyvinvoinnin tekijöitä työn hallinta, tehokkuuskokemukset, uuden oppiminen, itsensä kehittämien ja tietotaidon kasvaminen. Työhyvinvointia syntyy vuorovaikutuksessa rakenteellisen ja yksilöllisen tason välillä. Negatiivisina seikkoina työn imuun vaikuttivat muutokset ja resurssien puute.</p>
<p>Mänttari-van Der Kuip, M. 2014.</p> <p><i>Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity</i></p> <p>Väitöskirja</p>	<p>Lisätä ymmärrystä sosiaalialalla koetun resurssipulan aikakaudesta ja sen seurauksista työhön vaikuttavista tekijöistä. Tarkastelun alaisena työhyvinvointi ja mahdollisuudet toimia ammattieettisesti.</p>	<p>Väitöskirja koostuu kolmesta eri artikkelijulkaisusta. Aineistot kerätty sähköisellä kyselyllä vuosina 2011-2012 ja ne koostuvat kuntien sosiaalitoimistoissa aikuisten ja perheiden kanssa työskentelevien vastauksista. Aineisto analysoitiin erilaisin kvantitatiivisin menetelmin.</p>	<p>Sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet toimia ammatieettisesti, lain että ohjeiden mukaisesti sekä työhyvinvoinnin ja sosiaalialan arvojen mukaisesti toimimisen kokemukset ovat selvästi uhattuna taloudellisten säästöpainneiden, tehokkuustavoitteiden sekä aikarajojen puitteissa.</p>
<p>Mäntynen, L. 2013.</p> <p><i>Päiväkodin tädit tulosvastuussa – uusliberalismin ilmentymät tulosvastuussa</i></p> <p>YAMK - opinnäytetyö</p>	<p>Tarkoituksena selvittää miten uusliberalismi ja New Public management näkyvät varhaiskasvatuksen arjessa työntekijöiden kokemana.</p>	<p>Kriittisesti laadullinen tutkimus, aineisto kerätty puolistrukturoidulla teemahaastattelulla kuudelta varhaiskasvattajalta ja aineisto analysoitu teorialähtöisellä laadullisella sisällönanalyysillä.</p>	<p>Uusliberalismi ilmenee henkilöstökustannuksista säästämisenä, tehokkuustavoitteiden tiukkana valvomisenä, ryhmäkokojen kasvattamisenä sekä varhaiskasvattajien työssäuupumisena.</p>
<p>Pirhonen, M. 2016</p> <p><i>Selvitys sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä Pohjois-Karjalassa</i></p> <p>AMK - opinnäytetyö</p>	<p>Tarkoituksena selvittää mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin P-Karjalan alueella.</p>	<p>Määrällinen tutkimus, aineisto kerätty verkkokyselyn avulla Talentia Pohjois-Karjala ry:n sosiaalialan työtä tekeviltä jäseniltä. Aineisto analysoitu suorilla jakaumilla.</p>	<p>Tulosten mukaan työn henkinen kuormittavuus vaihtelee. Työssä on myös eettisiä, moraalisia sekä ajankäytön haasteita sekä organisaatioissa tapahtuu paljon muutoksia, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin.</p>

Taulukko 2: Tutkimuskysymykseen 2 valikoitunut aineisto

Tekijä, Vuosi Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tavoite	Aineisto, Keruu Menetelmä	Keskeiset tulokset
Helminen, J. 2013. <i>Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus, sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattilasta ja alan tulevaisuuskuvasta</i> Väitöskirja	Kartoittaa sosiaalialan työn lähtökohtia, ammatillista kasvua ja kehitystä, ammattitaitoa sekä asiantuntijuutta ja tulevaisuuskuvaava.	Aineisto koostuu 60:sta teema-haastattelusta, jotka kerätty vaihteittain vuosina 1996 ja 1999 sosiaaliohjaajien opiskeluvaiheessa ja valmistumisvaiheessa ja 2009 sosiaaliohjaajien ollessa työelämässä. Aineisto analysoitu fenomenografista tutkimustekniikkaa käyttäen.	Alan ammattitaito rakentuu koulutuksen, uran ja elämäntapojen myötä, mikä luo pohjaa asiantuntijuudelle. Alan tulevaisuuskuvaan vaikuttaa taloudellinen tilanne, huoli henkilöstön riittävyydestä, ihmisten sosiaaliset ongelmat ja mahdolliset uhat yleiselle hyvinvoinnille.
Holm, E. 2014. <i>Y-sukupolvi haastaa työelämän muuttamaan</i> AMK - opinnäytetyö	Tarkoituksena tutkia mitä y-sukupolvi odottaa työelämältä sekä selvittää sukupolven arvoja, odotuksia johtamistaidoista ja tekijöitä, jotka edesauttavat sitoutumista organisaatioon.	Toteutettu teemahaastatteluna maaliskuussa 2014 jossa osallisena kahdeksan Y-sukupolven edustajaa. Aineisto analysoitu	Y-sukupolvi odottaa työelämältä joustavuutta, merkityksellisyyttä ja korostaa työtiimin merkitystä. Keskeisenä myös toiveet yhteistyöstä työorganisaation ja yksilön oman arvomaailman välillä.
Naukarinen, I. 2015. <i>Y-sukupolven odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista, yhteistyössä Holiday Club Saimaa</i> AMK - opinnäytetyö	Tavoitteena tutkia minkälaisia odotuksia y-sukupolvella on työelämää ja työhyvinvointia kohtaan.	Toteutettu teemahaastatteluna kahdeksalle 18-27 vuotiaalle. Aineisto analysoitu teorialähtöisellä sisällönanalyysillä.	Työssä arvostetaan vaihtelevuutta, kehittymismahdollisuuksia ja hyvää työyhteisöä. Vapaa-aika ja työ tulisi sovittaa tasapainoon keskenään, ja myös yhteiset säännöt sekä selkeä palaute esimiehiltä tärkeää. Tulevaisuuteen asennoituminen on Y-sukupolvella toiveikasta.

MENETELMÄT

Tutkimukseni perustuu kirjallisuuskatsauksen muotoon sekä tulevaisuudentutkimuksen menetelmään. Kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan metodologiaa ja tutkimustekniikkaa, jonka tarkoituksena on tutkia jo tehtyä tutkimusta. Kirjallisuuskatsaus kokoaa aiempien tutkimusten tuloksia, jotka taas toimivat perustana uusille tutkimustuloksille. Luonteeltaan kirjallisuuskatsaus on uudelleenarvioiva ja kriittinen. (Salminen 2011, 4-5.) Aineiston analyysivaihe on toteutettu teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Kirjallisuuskatsauksen jatkotoimenpiteenä käytetty tulevaisuudentutkimuksen menetelmää FSSF. Future Signals Sense-making Frameworkia käytetään tulevaisuutta koskevan tiedon lajitteluun. FSSF arviointikehikkoa voidaan soveltaa tilanteeseen, jossa arvioidaan tulevaisuutta koskevan tiedon riittävyyttä ja paikkansapitävyyttä. FSSF:n käyttö vaatii laajaa perehtymistä tutkittavaan aiheeseen sekä kirjallisen materiaalin keräämistä. (Talvela & Stenman 2012, 14-16.)

Tulevaisuudentutkimuksella tarkoitetaan poikkitieteellistä ja tieteidenvälistä tiedonala. Eri tieteenaloilla saavutettavia tutkimustuloksia käytetään johtopäätöksien ja perusteltujen näkemysten muodostamiseen siitä, millainen tulevaisuus meillä mahdollisesti edessämme on. Tulevaisuudentutkimus kartoittaa sitä mikä on mahdollista, suotuisaa tai epäsuotuisaa. Sen tarkoituksena on tuottaa tietoa tulevaisuuden suunnittelun, päätöksenteon ja toiminnan tueksi. Päätöksenteon lisäksi sillä pyritään vaikuttamaan yleiseen ajatteluun ja arvoihin, jotta valintamme koskien tulevaisuutta vastaisivat mahdollisimman hyvin sitä, mitä tulevaisuudelta toivomme ja odotamme. (Rubin n.d.)

Tulevaisuutta ei kuitenkaan voi ennustaa, sillä se on aina useiden tapahtumien ja seurausten monimutkainen ketju. Tulevaisuudentutkimuksessa onkin aina pidettävä huoli siitä, että johtopäätökset, joiden varaan uusia tulevaisuudennäkymiä ja mahdollisuuksia rakennetaan, ovat aina perusteltavissa nykyhetkellä saatavissa olevan tiedon valossa. Tieteellisenä tutkimuksena tulevaisuudentutkimuksen on täytettävä ne vaatimukset, joita perinteinen tiede asettaa. (Rubin n.d.)

Rubinin (n.d.) mukaan Godet (2000) esittää viisi vaatimusta, jotka tulevaisuudentutkimuksen on täytettävä ollakseen luotettavaa tietoa tuottava tutkimus. Tulevaisuudentutkimuksen tulee olla tieteellisesti merkityksellinen, johdonmukainen, tieteellisesti uskottava, merkityksellistä ja avointa. Kriittinen tulevaisuudentutkimus huomioi aina myös vallalla olevia käytänteitä sekä sitä, kenen intresseistä ja tulevaisuudesta on milloinkin kyse. (Rubin n.d.)

TUTKIMUKSEN KÄSITTEISTÖ

Työhyvinvointia mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä

Työhyvinvointi on sekä yksilön, että yhteisön positiivissävytteinen kokemus, joka syntyy työssä ja jota rakennetaan yhdessä, työtä tekemällä. Onnistumisen kokemukset, tuloksellisuus, merkityksellisyys ja mielekkyys työssä rakentavat kokemusta työhyvinvoinnista. Muita edellytyksiä työhyvinvoinnille ovat keskinäinen luottamus työyhteisön jäsenten kesken, oikeudenmukaisuuden ja reiluuden kokeminen, mahdollisuus kehittää osaamistaan sekä ylläpitää tasapainoa työn ja perhe-elämän välillä. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 55.) Työhyvinvointia syntyy myös mahdollisuudesta vaikuttaa työhönsä sekä työhyvinvointia tuottaviin tekijöihin (Valtiokonttori 2013).

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja dynaaminen kokonaisuus, johon vaikuttavat monet tekijät aina yksilön psyykkisistä ja fyysisistä valmiuksista lähtien ympärillä oleviin työorganisaatioissa vallitseviin tekijöihin. Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä olen määrittellyt tutkimukseni kannalta oleellisimmiksi kaksi käsitettä, työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden. Työn mielekkyys rakentuu työhyvinvoinnin tavoin subjektiivisena ja yhteisöllisenä kokemuksena. Työn mielekkyys syntyy ennen kaikkea mahdollisuudesta tehdä sellaista työtä, jolla on jokin itseä suurempi tarkoitus sekä merkitystä muille ihmisille, että yhteiskunnalle (Henttonen & LaPointe 2015, 11). Myös Carlsson & Järvinen (2012, 36) kertovat työn merkityksellisyyden kokemuksen syntyvän toiminnasta, jossa ihminen pystyy valjastamaan oman itsensä toteuttamisen tarpeet sellaiseksi kokonaisuudeksi, joka on hyödyksi myös muille.

Uusliberalismi ja uusi julkisjohtamisen oppi

Uusliberalismilla tarkoitetaan 1900-luvulla muodostunutta oppia, jonka tavoitteena on minimoida demokratian sekä valtion roolia erilaisten kansainvälisten sopimusten ja perustuslain avulla. Sen pyrkimyksenä on suojella kaikkea yksityistä omaisuutta ja yksilöiden vapautta päättää omasta omaisuudestaan. (Patomäki 2007, 27-28.) Uusliberalismi edistää parhaiten hyvinvointia, kun yksilön yritteliäisyys ja osaaminen vapautetaan vapaiden markkinoiden käytettäväksi. Lähestulkoon kaikki maailman maat ovat alkaneet noudattaa uusliberalistista oppia niin talouden kuin politiikan saralla ja sen kannattajia voi löytää niinkin vaikutusvaltaisista paikoista, kuten yliopistoista, medioista ja kansainvälisistä instituutioista, jotka säätelevät globaalia taloutta. (Harvey 2008, 7-8.)

Räsänen mukaan (2015) uusliberalismi voidaan tällä hetkellä nähdä vallitsevaksi, tehokkuutta tavoittelevaksi globaaliksi talousjärjestelmäksi, joka muovaa perinteisiä valtarakenteita. Uusliberalistin silmin myös yhteiskunnalliset ongelmat tulkitaan markkina-ajattelun kautta, ja tällaisia ongelmia voidaan ratkoa ainoastaan luomalla enemmän tilaa vapaille, itseään sääteleville markkinoille. Tästä taas seuraa yksityisomistuksen ja hyödykkeistämisen lisääntyminen. Uusliberalismin myötä poliittisten prosessien sisällä pääsevät vaikuttamaan yhä isommin myös raha ja virkamiehet, samalla kun hyvinvointivaltion demokraattinen toiminta ajetaan minimiin. (Patomäki 2007, ii.) Uusliberalismin aate on käytännössä valjastettu edistämään yritysten ja vapaiden markkinoiden hyvää, ja sen keskeisenä ajatuksena on tehdä julkisesta sektorista mahdollisimman pieni (Eräsaari 2011, 11-12). Uusliberalismi kuvastaa myös syvenevän ja lisääntyvän eriarvoisuuden maailmaa. Yhteiskuntaluokkien ja eriarvoisuuden olemassaolo on tosiasia, ja niiden keskeinen väylä tulla näkyväksi on julkisen sektorin yksityistäminen. (Eräsaari 2014, 125.)

Uusi julkisjohtamisen oppi, New Public Management, on Leena Eräsaaren (2011, 11-12) sanoin joukko eräänlaisia hallinnollisia menetelmiä, joilla uusliberalismia toteutetaan yhteiskunnan rakenteissa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että julkiselle sektorille tuodaan sellaisia toimintatapoja, jotka ovat tyypillisiä yksityisellä sektorilla, kuten esimerkiksi kilpailuttaminen. Julkiset organisaatiot omaksuvat yritysmaailmasta peräisin olevia toiminnan tapoja ja konkreettinen esimerkki tästä on aikamme tilaaja-tuottajamalli (Eräsaari 2014, 127). Ennen kaikkea, uusi julkisjohtamisen oppi on yksityisellä sektorilla käytetty johtamisen keino, eräänlainen nippu menetelmiä, jota parhaillaan juurrutetaan vakiintuvaksi toimintatavaksi myös julkiselle sektorille. Sen perimmäisenä pyrkimyksenä on mahdollistaa julkisen sektorin resurssien kohdentaminen mahdollisimman tehokkaasti. (Hyyryläinen 2004, 44.) Kyseisen hallinnollisen menetelmän ideologia edellyttää, että kaikista asioista voidaan pitää kirjaa, ja että ne ovat mitattavissa, laskettavissa ja hallittavissa. Uusi julkisjohtaminen perustuu ajatukseen siitä, että yksityiset markkinat ovat tehokkaampia kuin perinteisen valtion tarjoamat palvelut. Tämä juontaa ajatukseen, että julkisia organisaatioita on uudistettava yksityisen sektorin johtamismallien mukaan. (Patomäki 2007, 29.) Artikkelissani käytän harkitusti suomenkielistä sanaa uudesta julkisjohtamisen opista, jotta se tulisi yleisesti tutummaksi käsitteeksi.

Y-sukupolvi

Vuosina 1980 - 2000 syntyneet, joita myös diginatiiveiksi kutsutaan, tunnetaan teknologian kukoistuksen aikakaudella elävänä Y-sukupolvena. Digiaikaan syntynyt sukupolvi poikkeaa useiden tutkimusten mukaan edeltävistä sukupolvista verrattain paljon. Aikaisempiin sukupolviin peilattaessa, työelämää hiljalleen valloittavaa Y-sukupolvea motivoi elämässä elintason kasvattamisen sijaan elämänlaadun parantaminen ja mahdollisuus runsaampaan vapaa-aikaan. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 9.)

Siinä missä aiemmat sukupolvet (X-sukupolvi v. 1960-1980, suuret ikäluokat v. 1943-1960 ja veteraanit v. 1922-1943) ovat tavoitelleet korkeampia ansioita ja työelämässä arvokkaana pidettyä statusta, kohdistaa Y-sukupolvi katseensa päinvastaisiin arvoihin. Y-sukupolvelle ominaista on halu toteuttaa itseään ja tehdä itselle mielekkäitä asioita. Suomessa eri väestöryhmille tehdyn tutkimuksen mukaan vanhimpien ja nuorimpien ikäryhmien käsitykset työn tärkeydestä ja työstä elämänsisältönä näyttävätkin asetuvan päinvastaisiksi toisiinsa nähden. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 18-20.)

Diginatiivien sukupolvelle onkin ominaista, että elämä ei rakennu ainoastaan yhden työnantajan tai työpaikan varaan syystä, että työpaikan mennessä alta, ei samalla koko elämältä katoa pohja. Työpaikka voi huoletta vaihtua lennossa, eikä tulevaisuudensuunnitelmia tehdä pitkällä tähtäimellä. Kyvystä tehdä pikaisia ja ehkäpä radikaaleja ratkaisuja työelämässä, on sukupolvi siitä huolimatta valmis sitoutumaan omaa arvomaailmaansa edustavan organisaation kulttuuriin. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 120-121.) Yksinkertaistetusti voitaisiin sanoa Y-sukupolven luottavan siihen, että elämä kantaa.

TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄN NELJÄ KULMAKIVEÄ

Asiakkaan etu uusliberalististen työelämärakenteen jaloissa

Sosiaalialan työssä on kaksi keskeistä kulmakiveä, sosiaalihuoltolaki sekä sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Niiden tarkoituksena on turvata sosiaalialan työntekijän työtä ja sosiaalipalveluiden asiakkaan asemaa.

Sosiaalihuoltolaki velvoittaa kohtelemaan asiakasta hänen oman elämänsä subjektina siten, että häntä koskevia päätöksiä tehdessä on luotava katsaus asiakkaan kokonaistilanteeseen, hänen omiin valmiuksiinsa, kykyihinsä ja toiveisiinsa. Samalla on turvattava luottamuksellisen asiakassuhteen syntyminen sekä kohdeltava asiakasta tasa-arvoisesti ja hänen ihmisarvoaan kunnioittaen. Velvoittamalla tarkastelemaan asiakkaan kokonaistilannetta, laki pyrkii turvaamaan parhaimmat toimintatavat ja ratkaisut suhteessa asiakkaan etuun. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 § 4.) Sosiaalialan ammattilaisen velvollisuutena on noudattaa työssään asiakkaan asemaa ja oikeuksia turvaavaa sosiaalihuoltolakiä. Sosiaalialan työntekijällä tulee olla toiminnan edellyttämää koulutusta, valmiuksia toimia ammatissa sekä mahdollisuuksia kehittää ja ylläpitää ammattitaitoaan. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.)

Sosiaalialan eettiset ohjeet pohjautuvat YK:n ihmisoikeusjulistukseen, Euroopan ihmisoikeussopimukseen sekä Suomen perustuslakiin. Samoin sosiaalihuoltolaki ja laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä määrittävät eettistä ohjeistusta, joka pyrkii turvaamaan

sosiaalialan työn asiakaslähtöisyyttä. Ammattieettiset ohjeet eivät ylitä lakien rajoja, mutta kokonaisuutena ne kattavat koko sosiaalialan ammatillisen toiminnan sekä siihen liittyvät ratkaisut ja valinnat. (Talentia 2017, 6-7, 18 ja 25-26.)

Sosiaalialan eettisiin arvoihin peilaten, on y-sukupolvi aatoksiltaan paljolti samansuuntainen. Erityisesti yksilöllisyyden ja ihmisarvon kunnioittaminen sekä oikeudenmukaisuus nousevat y-sukupolven arvoissa korkealle (Rahkonen 2014; Kurz ym 2013). Arvoista puhuttaessa, on tutkimusaineistosta nostettavissa esille huomio myös siitä, että y-sukupolvi on haluton työskentelemään sellaisessa organisaatiossa, joka ei edusta työntekijän omia yksilöllisiä arvoja (Holm 2014).

Sosiaaliala siinä missä muukin työelämä, tuntuu muuttuvan ja kehittyvän jatkuvasti. Alasoini (2010, 18-19) kuitenkin väittää, että suhteessa koulutustasoon, osaamiseen ja kehitysmahdollisuuksien kasvuun, ei itse työelämä ole viime vuosien saatossa muuttunut paljoakaan. Koulutustason nousun myötä, myös odotukset työelämää kohtaan kasvavat. Tämä johtuu hänen mukaansa siitä, että työelämää valtaavalle y-sukupolvelle on tärkeämpää työstä saatavat mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemukset, itsensä kehittämisen mahdollisuudet sekä työn yhteensovittaminen korkealle arvetetun vapaa-ajan kanssa. Pikaiset projektimaiset työsuhteet, lennokkaat vaihdot työpaikasta toiseen sekä mahdollisuus työskennellä verkossa kellon ympäri ja oman osaamisensa myyminen ovatkin olennainen osa y-sukupolven työelämää (Vesterinen & Suutarinen 2011, 10). Tästä voidaan siis päätellä, että vaikka työelämä ei itsessään olisi kaiken näennäisen myllerryksen mukana muuttunut, suhtautuminen työhön ja sille annettava merkitys sitä vastoin on.

Uusliberalismi osaltaan mahdollistaa puitteet uudenslaisille pirstaleisille työsuhteille ja -urille, kuten esimerkiksi pätkätöille ja nollatyösopimuksille. (Rytönen n.d.) Vaikka tilastot eivät tue sitä väitettä, että pätkätöiden määrä olisi huomattavasti lisääntynyt suhteessa vakityöpaikkoihin, on työelämässä ilmassa silti jatkuvaa epävarmuuden tunnetta. Erityisesti julkisella sektorilla työskentelevät naiset kokevat henkistä kuormitusta ja kiireen lisääntymistä, sillä säästö- ja tehostamispaineet kohdistuvat kyseiselle sektorille hyvin vahvasti. (Karkkola 2017; Pyöriä 2017.) Tutkimusten mukaan säästötoimenpiteet, tehokkuuden ja tuottavuuden tavoittelu ovat yhteydessä sosiaalialan työntekijöiden kokemukseen riittämättömyyden tunteista sekä heikentyneestä työhyvinvoinnista (Mänttari-van Der Kuip 2015, Pirhonen 2016). Mänttari-van der Kuipin (2015) väitöskirjasta käy myös ilmi, että julkisella sektorilla vallitsevat tehokkuuspaineet heikentävät sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksia tehdä eettisesti vastuullista työtä.

Työelämän sukupolvenvaihdos tulee väistämättä. Työssään mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemuksia tavoitteleva y-sukupolvi asettaakin täten haasteen sosiaalialan työelämälle. Miten työskennellä ammattialansa ja omien arvojensa mukaisesti työhyvinvointiaan vaalien organisaatiossa, joka on uusliberalistisen ideologian puristuksissa? Vaarana y-sukupolven, sosiaalialan ja uusliberalismin kohdatessa voi olla, että työn keskiössä olevan asiakkaan etu ei toteudu. Työelämän pirstaleisuus, kuten lyhyet projektimaiset työsuhteet, voivat vaarantaa kestävän luottamussuhteen syntymisen asiakkaaseen. Tätä kaikkea pohdittaessa, on seuraavaksi kysyttävä mihin asemaan asettuu esimiestyön rooli pyrkimyksessä saavuttaa mielekästä ja sosiaalialan arvojen mukaista työelämää?

Rivityöntekijänä y-sukupolvi

Työhyvinvoinnin näkökulmasta, merkittäviä tekijöitä y-sukupolvelle ovat työilmapiiri sekä esimiestyö. Y-sukupolvelle mieleinen työilmapiiri syntyy työyhteisön sisäisestä luottamuksesta, avoimesta keskusteluilmapiiristä ja riittävän palautteen saamisesta. Diginatiivien keskuudessa työilmapiirin merkitys asettuukin erityisen korkealle, sillä he työskentelevät mieluummin huonopalkkaisessa, mutta hyvän työilmapiirin omaavassa työyhteisössä. Hyväkään palkka ei pysty korvaamaan huonoa ilmapiiriä. (Holm 2014, Naukkarinen 2015.) Hyvä työilmapiiri voi parhaimmillaan näkyä työn tuloksissa ja aikaansaada voimaantumisen kokemuksia (Naukkarinen 2015). Kuitenkin maailmanlaajuisessa survey-tutkimuksessa osoittautui, että 80% y-sukupolven edustajista työskentelisi mieluummin minimipalkkaisessa työssä sen sijaan, että olisivat kokonaan työttömiä (Rahkonen 2014; Kurz ym 2013). Myös Holmin (2014) mukaan y-sukupolvi tekisi työtä, vaikka taloudellista pakkoa ei siihen olisi, sillä työstä saa sisältöä ja merkitystä elämään. Hyvä työilmapiiri kuitenkin kasvattaa mahdollisuutta sitoutua työhön ja organisaatioon pidemmäksi aikaa (Holm 2014). Tästä voidaan todeta, että sosiaalialan organisaatioissa hyvää työilmapiiriä olisi syytä vaalia, jotta sosiaalihuoltolain mukainen asiakkaan etu luottamussuhteen syntymisestä toteutuu työntekijän sitoutuessa omaan työhönsä.

Työssä viihtymistä nostattaa myös itsensä arvostetuksi tunteminen. Y-sukupolvelle arjen työn lomassa osoitettu kiitos tai kehu riittää hyvin usein palkkioksi ja vaikuttaa arvostuksen kokemukseen myönteisesti. Arvostusta ja palautetta toivotaan niin kollegoilta kuin esimiehiltä. Y-sukupolvi haluaa tulla kuulluksi ja kuulla, että heidän tekemäänsä työtä arvostetaan ja että heidän panoksensa on tärkeä osa organisaation toimintaa. (Holm 2014, Naukkarinen 2015.) Aineistosta nousee myös esille havainto, että y-sukupolvi kokee esimiestyön olevan tekijä, joka vaikuttaa eniten työmotivaatioon ja työilmapiiriin. Esimieheltä toivotaan ammattitaidon lisäksi oikeudenmukaisuutta, itsevarmuutta, lähestyttävyyttä sekä ennen kaikkea kykyä tunnistaa yksilöiden vahvuuksia ja taitoa jakaa vastuuta vahvuuksien mukaan. (Holm 2014.) Myös sosiaalialan työhyvinvointiin kohdistuvissa tutkimuksissa nousi esille, että esimiehen tavoitettavuus sekä ammattitaito koetaan tärkeiksi tekijöiksi organisaation arjen sujuvuudessa (Karppinen 2011, Mäntynen 2013). Johdonmukaisella johtamisella pystytään sosiaalialalla vaikuttamaan työntekijöiden vaihtuvuuteen ja vähentämään työn kuormittavuutta (Karppinen 2011). Esimiestyön kehittäminen on avainasemassa myös työhyvinvoinnin kehittämisessä (Mäntynen 2013).

Väistämättömän sukupolvenvaihdoksen myötä, esimiestyön kehittämiseksi muodostuu samalla sosiaalinen tilaus y-sukupolven toiveista. Mahdollinen ongelma kuitenkin syntyy, kun tarkastellaan ajatusta siitä, onko y-sukupolvesta itsestään esimiestyöhön. Y-sukupolvelle kun menestyksen mittarina eivät toimi kukkaron paksuus tai ammatillinen status, vaan yksinkertaiset, työn ulkopuoliset hedonistiset ilot ja onnellisuuden tunne (Rahkonen 2014; Kurz ym 2013). Suhteessa Y-sukupolven tärkeänä pitämiin arvoihin, kuten vapaa-aikaan, mielekkääseen tekemiseen ja itsensä kehittämiseen, on vaikea hahmottaa sellaista tulevaisuutta, jossa y-sukupolvi olisi kovinkaan innokas asettumaan sitovaan ja luonteeltaan stressaavaan esimiestyöhön.

Vaakakupissa taloudellinen etu ja inhimilliset arvot

Tutkimusten mukaan sosiaalialalla työn määrä on lisääntynyt myös esimiestasolla, jolloin johtotason tehtäviä osin jo delegoidaan ja jaetaan myös alaisille (Karppinen 2011, Mäntynen 2013). Vaikka johtotasolta saatu tuki on työssäjaksamisen kannalta tärkeää työntekijöille ja se koetaan sosiaalialalla suurilta osin riittäväksi (Karppinen 2011, Mänttari-van Der Kuip 2014, Pirhonen 2016), kohdistuu kritiikkiä kuitenkin joiltain osin siihen, että johtotason aika tuntuu lopulta kuluvan enimmäkseen numeroiden ja prosenttien tarkkailuun sekä hallinnollisiin työtehtäviin, kuten palavereihin ja kokouksiin (Mäntynen 2013). Tämä osaltaan johtaa siihen, että esimies on yhä harvemmin tavoitettavissa ja lähestyttävissä (Mäntynen 2013), joka taas y-sukupolvelle työelämässä olisi erittäin tärkeää (Holm 2014, Naukkarinen 2015).

Numeroista ja prosenteista puhuttaessa, kuvaan astuu uusliberalismi ja usein esimiestasolla tuttu uusliberalistinen ilmiö, uusi julkisjohtamisen oppi. Sosiaalialalla kustannustehokkuuden, vaikuttavuuden sekä sosiaalityön prosessien läpinäkyväksi tuomista kutsutaan selontekovelvollisuudeksi, ja se on sosiaalityöntekijän ammattieettisiin periaatteisiin ja lainsäädäntöön perustuvaa toimintaa (Juhila 2009, 296-297). Eräsaaren (2014, 126) mukaan sosiaalityön rakenteissa uusi julkisjohtaminen näkyy sosiaalityön muuttumisena laskentatoimeksi. Sosiaalialan työssä selontekovelvollisuuteen liittyvät työtehtävät ovat viime vuosien aikana huomattavasti lisääntyneet. Erilaiset kirjaamiset sekä dokumentoinnit koetaan tehokkuuden ja tuottavuuden mittaamisen välineistönä, että vaatimuksina. (Mänttari-van Der Kuip 2014, Mäntynen 2013.) Samoin kiire, stressi sekä työajan riittämättömyys työtehtävien tekemiseen koetaan kuormittavina tekijöinä työssä. (Mänttari-van Der Kuip 2014, Mäntynen 2013, Pirhonen 2016). Mahdollisuudet tehdä työtä lain velvoittamissa aikarajoissa, esimerkiksi varhaisen puuttumisen muodossa ovat heikentyneet. Käytännön työssä tehokkuuden ja tuloksellisuuden vaateet näkyvät muun muassa ylitöinä sekä yli suositellun rajan olevina asiakasmäärinä. (Mänttari-van Der Kuip 2014.) Myös mahdollisuudet tarjota riittäviä tukitoimenpiteitä sekä asiakkaan yksilöllisten tarpeiden huomioiminen on koettu vähäisiksi suurien asiakasmäärien ja kiireen keskellä (Mänttari-van Der Kuip 2014, Mäntynen 2013).

Toisaalta kiire sekä sopiva määrä stressiä ovat myös valjastettavissa tehokkaan ja aikaansaavan työtahdin ylläpitämiseen ja sitä kautta ne voivat osaltaan olla työhyvinvoinnin kokemusta kasvattavia tekijöitä (Karppinen 2011). Pienenevät resurssit sekä pyrkimykset tehokkaasti ja tuottavasti toimimiseen koetaan merkittävinä tekijöinä uupumuksen ja riittämättömyyden tunteisiin. Yksinkertaistetusti voidaan sanoa, että resurssien pienentyessä, mutta työmäärän samalla kasvaessa, on seurauksena kokemus heikentyneestä työhyvinvoinnista. (Mänttari-van Der Kuip 2014, Mäntynen 2013.)

Erityisenä haasteena tässä näenkin, miten työelämässä vastaanotetaan y-sukupolven arvot ja toiminnan tavat, jos organisaatioissa toteutetaan uusliberalistisia toimintamalleja tavoitellen ensisijaisesti taloudellista hyötyä. Vaikka sosiaalialan ammattilaisilla on yhteinen eetos tuottaa yksilöille, yhteisöille ja yhteiskunnalle hyvää, viime kädessä talouden raamit määrittävät sen, millaista tarjottu sosiaalipalvelu laadultaan ja eettisyydeltään on (Helminen 2013). Tämä arvostiriita tulee olemaan kompastuskivi, ellei työelämä valmistaudu vastaanottamaan uutta sukupolvea ja tekemään asennemuutosta

siinä, että sosiaaliset arvot nousisivat taloudellisia arvoja korkeammalle. Jotta työelämään astuva y-sukupolvi löytää paikkansa ja pystyy tavoittelemaan alansa ja omien arvojensa mukaista mielekästä, merkityksellistä ja ammattieettistä työtä, on esimiestyössä tapahduttava täyskäännös. Vedoten jälleen Mäntynen (2013) tutkimustuloksiin, on esimiestyön kehittäminen avain myös työhyvinvoinnin kehittämiseen. Aunalan ja Lötjösen (2016) mukaan sukupolvien väliset tarpeet huomioiden, on esimiestyön lisäksi muutettava koko organisaation sisäistä käsitystä johtamisesta. Muutoksen avaimeksi muodostuu siis asennemuutos, niin työntekijän, esimiehen kuin yhteiskunnankin tasolla. Tarvitaan siis lisää kehittämistä, kehittymistä ja uusia innovaatioita. Haasteeksi tämän myötä muodostuu jatkuvan kehittämisen kierre.

Kehittämisen oravanpyörä

Mitä kaiken kehittymisen, kehittämisen ja jatkuvan uusiutumisen aikakaudella on vielä enemmän kehitettävä? Jatkan tässä esimiestyön merkityksestä, sillä kuten sanottu, työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat oleellisesti myös johtaminen, mutta myös organisaatiossa tapahtuvat erilaiset muutokset, että kehittämistoimenpiteet (Karppinen 2011, Mäntynen 2013, Pirhonen 2016). Kehittämistyö nähdään jo osana jokapäiväistä työnkuvaa ja työyhteisön arkea (Karppinen 2011, Mäntynen 2013, Pirhonen 2016). Muutos- ja kehitysprosessit kasvattavat työhyvinvointia ja mikäli ne sujuvat mutkattomasti, syntyy myös onnistumisen kokemuksia (Karppinen 2011, Mäntynen 2013). Tähän vaikuttavat kuitenkin oleellisesti muutoksen keskellä saatu tuki johtotasolta, selkeä tiedonkulku sekä järjestelmällisesti organisoidut muutosprosessin vaiheet (Karppinen 2011).

Kehittämishankkeet ovat osin myös verrattavissa sosiaalipalveluiden myymiseen ja tuoteistamiseen. Tarkoituksena on organisaationa erottautua muista, jolloin kilpailu kovee ja työntekijöiden paineet kasvavat. Erilaisten kirjaamistoimenpiteiden kautta prosessien läpinäkyviksi tuominen kuitenkin helpottaa organisaation kehityskulun seuraamista. (Mäntynen 2013.) Sosiaalialalla kehittämistä ja muutostyötä koetaan kuitenkin olevan jo turhan paljon (Mäntynen 2013, Pirhonen 2016). Liiallisesta kehittämisestä saattaa tulla itse tarkoitus, ilman, että tiedetään miksi sitä tehdään (Mäntynen 2013).

Kehittäminen on siis jo arkipäiväinen osa sosiaalialan työtä. Itsensä kehittäminen ja kehittyminen työssä on myös y-sukupolvelle tärkeää (Holm 2014, Naukkarinen 2015). Y-sukupolvi on kasvatettu elinikäisen oppimisen ideaan sekä teknologian mahdollistamaan maailmanlaajuiseen verkostoitumiseen. Heillä nähdäänkin olevan valmiuksia ja kykyjä synnyttää aivan uudenlaisia innovaatioita sekä osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksia. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 9 ja 119-121.) Organisaatiossa tapahtuvia muutoksia sekä esimerkiksi asiakastyössä kohdattuja haasteellisia tilanteita voidaan käyttää väylänä oman osaamisen kehittämiseen. Hyvin organisoidut ja onnistuneet muutokset luovat tilaa työntekijöiden kehittymiselle ja uudet tilanteet asettavat uusia haasteita työntekijän ammattitaidolle. (Karppinen 2011). Vaikka kehittämisellä tyypillisesti pyritään tuottamaan jotakin uutta, toimivampaa ja parempaa, on sillä myös varjopuolensa liiallisesti toteutettuna. Tiukasti resursoiduissa organisaatioissa kehittämiseen käytettävä työaika on useimmiten pois siitä ajasta, jota muutoin käytettäisiin perustyyöhön. Sosiaalialalla johtamisessa ja arjen työssä tulisikin näkyä pehmeitä ja ammattieettisesti kestäviä arvoja, jotta kosketus perustyyöhön ei katoa. (Mäntynen 2013.) Kyseiset pehmeät ja ammattieettiset arvot ovat myös juuri niitä, joita y-sukupolvi osin edustaa.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Vaakakuppiin olen asettanut käytännössä neljä eri seikkaa. Työhyvinvoinnin, uusliberalismin, y-sukupolven ja sosiaalialan työn. Kaikki ne yhdessä maalaavat tulevaisuudenkuvaa, josta minä tai kukaan muukaan ei kuitenkaan voi olla täysin varma. Tutkimukseni osoittaa, että uusliberalistisia käytänteitä löytyy sosiaalialan rakenteista ja niillä on jo selvä vaikutus sosiaalialan työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Tehokkuutta, tuottavuutta ja säästöjä tavoitellaan aktiivisesti ja niiden vaatimat käytänteet ulottuvat niin esimiestason kuin arjenkin työhön. Vaikka työntekijät voivat paineen alaisena suoriutua myös tehokkaasti työstään ja saada näin onnistumisen kokemuksia, saa suuren painoarvon työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä myös stressi, riittämättömyyden tunteet ja ahdinko siitä, ettei työtään pysty tekemään sosiaalialan ammattieettisten arvojen mukaisesti. Työelämä, jossa hallinnolliset menetelmät valjastetaan edistämään taloudellista hyvää, sotivat sosiaalialan ammattieettisiä arvoja ja y-sukupolven edustamia arvoja vastaan. Mikäli vallalla olevat päättäjät pitävät ensisijaisesti taloudellisen hyödyn tavoittelusta yhtä tiukasti kiinni kuin y-sukupolvi arvoistaan, on edessä haaste, jollaista ei ennen ole nähty.

Varmaa on myös, että taloudelliset raamit määrittelevät toimintaa myös jatkossa. Jaan kuitenkin Mäntysen (2013) näkemyksen siitä, että johtamisen kehittäminen on yksi keino tukea laadukkaiden sosiaalipalveluiden jatkuvuutta ilman, että resursseja tarvitsee määrällisesti lisätä. Johtamisen kehittäminen on myös keino tukea y-sukupolven siirtymää työelämää. Myös sitä, mitä työelämässä kehitetään ja miksi, tulisi realistisesti punnita suhteessa siihen, kärsiikö perustyö kohtuuttomasti kaiken kehittämisen määräästä. Se, painaako sosiaalialan vaakakupissa enemmän taloudelliset vai sosiaaliset arvot, on paljon kiinni yksilöllisistä, yhteisöllisistä ja yhteiskunnallisista asenteista. Organisaatiomuutokset lähtevät esimiestasolta, mutta eivät onnistu ilman työntekijöitä. Työelämä muuttuu tekijöidensä kautta.

Helmisen (2013) mukaan tulevaisuudessa sosiaalialan ammattilaisten haasteena tulevat olemaan asiakkaiden yhä moniongelmaisemmat elämäntilanteet ja työntekijöiden kyky vastata tähän kasvavaan tarpeeseen. Kokonaisuudessaan palvelurakenteen toimivuus sekä toimintaa rajoittavat ja mahdollistavat talouspoliittiset linjaukset herättävät huolta alan ammattilaisissa. Teknologian uskotaan kuitenkin helpottavan tulevaisuuden haasteita ja toivoa paremmasta on, mikäli työtä uudistetaan yhä asiakaslähtöisemmäksi ja arvoa annetaan inhimilliselle vuorovaikutukselle ja kohtaamiselle.

Mietinnän arvoinen asetelma syntyy myös siitä, kun pohditaan y-sukupolven haluttomuutta työskennellä organisaatiossa, joka ei edusta y-sukupolven yksilön omia arvoja. Tästä herää kiehtova ajatus voisiko tulevaisuuden mahdollisuutena siis olla, että työvoimapulasta kärsivä sosiaali- ja terveysala saa puuttuvat tekijänsä y-sukupolvesta, jonka arvot ovat yhteneväisiä sosiaalialalla vaalittujen arvojen kanssa? Osviittaa tähän suuntaan on jo nähtävillä, kun Mtv uutisoi vuoden 2016 alkupuolella sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista olevan ylitarjontaa (Lepistö 2016).

Mielestäni Y-sukupolven tehtäväksi näin ollen jääkin asennemuutoksen käynnistäminen suuntaan, jossa inhimilliset ja sosiaaliset arvot saisivat yhteiskunnan vaakakupissa

enemmän painoarvoa. Tämä osaltaan turvaisi tulevaisuudessa sosiaalialan työhyvinvointia, asiakkaan etua, resurssien tasapainotetumpaa käyttöä sekä ennen kaikkea, mielekästä, merkityksellistä ja ammattieettistä työtä, jollaista työelämää valloittava sukupolvi suuresti pitää arvossaan. Avaimet muutokseen kuitenkin ovat jo olemassa Y-sukupolven ja sosiaalialan yhteisten arvojen kautta, mikäli niistä vain ollaan valmiita pitämään kiinni.

KATSE KOHTI TULEVAA

”Mikään ajattelutapa ei voi päästä vallalle, ellei sitä edistämässä ole käsitejärjestelmää, joka vetoaa instituutioon ja vaistoihin, arvoihin ja haluihin, samoin kuin niihin mahdollisuuksiin, joita sosiaalinen maailmamme tarjoaa” (David Harvey 2008, 11).

Edellä mainittu sitaatti on ajatus, johon haluan tutkimustyöni tarkoituksen kiteyttää. Siitä, mistä arjessa puhumme ja kirjoitamme, uupuu käsitteitä niistä asioista, joita ympärillämme tapahtuu. Uskaltanen väittää, että käsitteet Y-sukupolvi, uusliberalismi ja uusi julkisjohtamisen oppi ovat monelle vieraita. Matkallani kohti valmista artikkelia, muodostui prosessin osatavoitteeksi tehdä tutuksi termistöä, jotka ilmiöinä ajassamme vaikuttavat. Ehkäpä samalla toivoen sitä, että tulevaisuudessa yhteiskunnallisia toimenpiteitä voitaisiin yhä pitkäjänteisemmin ja kriittisemmin tarkastella ja arvioida, kun arjen kielessä useampi ihminen ymmärtäisi, millaiset syyt ja ilmiöt toimintojen taustalla vaikuttavat.

Tämä pätee mielestäni mihin tahansa ilmiöön. Ääriesimerkkinä mainittakoon erityisen paljon tunteita herättävä Euroopassa tapahtuva massamaahanmuutto sekä sen myötä valitettavasti räjähdysmäisesti kasvaneet, ääri-islamien nimessä tehdyt vahingonteot. Tekoja on äärimmäisen vaikea ymmärtää. Väitän, että mikä tahansa filosofinen, taloudellinen, poliittinen tai uskonnollinen aate, poliittinen riippumattomuus, uskonottomuus tai anarkismi, äärimmilleen vietynä ovat yhteiskunnille, yhteisöille ja yksilöille haitallisia. Ero haittojen mittaamisen ja näkyväksi tulemisen välillä on siinä, millä painoarvolla asioista puhutaan ja mitkä arvot maailmassa määrittävät sen, mistä puhutaan. Valtamediassa on tässä oma painava sanansa, ja sen vaikuttavuudesta voisi juontaa useita muita tutkimuksia. Oma tutkimukseni antaa kuitenkin viitteitä juuri taloudellisen ideologian hyödyntämisestä, joka äärimmilleen vietynä on vahinkoa aikaansaavaa.

Mistä tämä aatteiden ja ideologioiden äärirajoilla toimiminen siis tutkimukseni kannalta kertoo? Mielestäni siitä, että se kultainen keskitie, josta paljon puhutaan, ei suotta sananpartena ole käytössä. Se mikä tulevaisuudessa on tärkeää, on pehmentää niitä rajapintoja, joissa vastakkaiset arvot, aatteet ja ideologiat kohtaavat. On tehtävä työtä sen eteen, että hyväksymme erilaisuuden olemassaolon, valjastaen inhimillisistä arvoista välineitä yhteisen hyvän rakentamiseen. On osattava katsoa, jotta ne arvot, jotka työelämässä Y-sukupolven ja uusliberalismin välillä keskenään kohtaavat, tulevat näkyviksi. On puhuttava ja jaettava, puettava toimimisen syytä sanoiksi ja tehtävä näkyväksi. Sillä mitä inhimillisyydestä jää jäljelle, jos heidät, jotka toisten ihmisten eteen tekevät työtä, ajetaan äärirajoilleen heille itselleen vieraan ideologian nimissä?

Toivottavasti siis se, mitä korvat tulevaisuudessa kuulevat ja silmät näkevät, olisivat Y-sukupolven myötä inhimillisyyden sanoja, jotka auttavat rakentamaan sitä kultaista keskitietä parempaan tulevaisuuteen.

KIRJALLISUUS

Alasoini, Tuomo (2010) Mainettaan parempi työ – Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto Oy. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf Luettu 17.4.2017

Attac ry (2013) Kapitalismi. <http://maailmantalous.net/fi/abc/kapitalismi> Luettu 19.4.2017

Aunala, Suvi ja Lötjönen, Riikka (2016) Nuoret sukupolvet työelämään – X-, Y- ja Z-sukupolvet osana monimuotoista johtamista. YAMK-opinnäyte. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115625/Nuoret+sukupolvet+tyoelamaan..pdf;jsessionid=9725B7023EE819B621F2635EBE094375?sequence=1> Luettu 17.7.2017

Carlsson, Maria & Järvinen, Kati (2012) Mielekäs työ: Uuden ajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Eräsaari, Leena (2011) Sosiaalityö ja New Public Management. Teoksessa Camilla Granholm, Tarja Juvonen & Maija Jäppinen (toim.) Tutkiva sosiaalityö: Sosiaalityön paikka tieteessä ja yhteiskunnassa 2011, 11-16. http://www.sosiaalityontutkimuksen-seura.fi/Tutkiva%20sosiaalityo/Tutkiva_sosiaalityo_2011.pdf Luettu 23.3.2017

Eräsaari, Leena (2014) Sosiaalityö markkinoilla. Teoksessa Riitta Haverinen, Marjo Kuronen & Tarja Pösö (toim.) Sosiaalityön tila ja tulevaisuus. Tampere: Vastapaino.

Harvey, David (2008) Uusliberalismin lyhyt historia. Tampere: Vastapaino.

Helminen, Jari (2013) Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus: sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta ja alan tulevaisuuskuvasta. Väitöskirja. Lapin yliopisto. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61782/Helminen_Jari_ActaE127_11.11.2013pdfA.pdf?sequence=8&isAllowed=y Luettu 17.4.2017

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

Holm, Eveliina (2014) Y-sukupolvi haastaa työelämän muuttumaan. AMK-opinnäyte. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/76924/Opinnaytetyo_Holm.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 17.4.2017

Hyyryläinen, Esa (2004) Sopimuksellisuus, talous ja johtaminen. New Public Management sopimusohjauksessa ja julkisten organisaatioiden sopimustenhallinnassa. Vaasan

yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 256, Hallintotiede 31. http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-051-7.pdf Luettu 17.5.2017

Juhila, Kirsi (2009) Sosiaalityön selontekovelvollisuus. Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti. Janus vol. 17 (4) 2009, 296–312. <http://journal.fi/janus/article/view/50532/15297> Luettu 15.4.2017

Karkkola, Minna (2017) Työelämästä paljastui suuri myytti: Pätkätyö ei olekaan yleistynyt. Uusi Suomi. <https://www.uusisuomi.fi/kotimaa/217662-tyoelamasta-paljastui-suuri-myytti-patkatyot-eivat-olekaan-yleistyneet> Luettu 17.7.2017

Karppinen, Pauliina (2011) Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi – työn imun ja voimaantumisen näkökulma työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Pro gradu -tutkimus. Lapin yliopisto. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61423/Karppinen_Pauliina_gradu.pdf?sequence=3 Luettu 15.4.2017

Kunttu, Katja (2016) Systemaattinen kirjallisuushaku. Viikin kampuskirjasto. Helsingin yliopisto. http://www.helsinki.fi/kirjastot/viikki/Systemaattinen_kirjallisuushaku.pdf Luettu 24.4.2017

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015) <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817> Luettu 17.7.2017

Lepistö, Joonas (2016) Työryhmän sote-pommi: Ammattilaisia valmistuu yli tuhat liikaa joka vuosi. 09.02.2016. Mtv-uutiset. <https://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/tyoryhman-sote-pommi-ammattilaisia-valmistuu-yli-tuhat-liikaa-vuosittain/5728744#gs.q4HgwPI> Luettu 18.7.2017

Mänttari-van Der Kuip, Maija (2015) Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä studies in education, psychology and social research 524. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/45924/978-951-39-6191-6_vaitos29052015.pdf?sequence=1 Luettu 15.4.2017

Mäntynen, Laura (2013) Päiväkodin tädit tulosvastuussa: Uusliberalismin ilmentymät varhaiskasvatuksessa. YAMK opinnäytetyö. Perhekeskeisen varhaiskasvatuksen kehittäminen ja johtaminen. Laurea ammattikorkeakoulu. <http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/114772/Laurea%20julkaisut%2028.pdf?sequence=1> Luettu 15.4.2017

Naukkarinen, Iida (2015) Y-sukupolven odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista, yhteistyössä: Holiday Club Saimaa. AMK-opinnäyte. Saimaan ammattikorkeakoulu. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/95739/Naukkarinen_Iida.pdf;jsessionid=8FC1B2B8770B3C6DA1A15E5E10340624?sequence=1 Luettu 15.4.2017

Patomäki, Heikki (2007) Uusliberalismi Suomessa. 3. painos. Vantaa: WSOY. http://patomaki.fi/Uusliberalismi_Suomessa.pdf Luettu 23.3.2017

Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (2011). Arvojen ja etiikan dilemma sosiaalityössä. Teoksessa Aini Pehkonen & Marja Väänänen-Fomin (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Pirhonen, Minna (2016) Selvitys sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä Pohjois-Karjalassa. AMK-opinnäyte. Karelia ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/116034/pirhonen_minna.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 24.3.2017

Rahkonen, Juho (2014) Nousevien sukupolvien arvot työelämässä. Suomi takaisin menestyksen polulle -seminaari 2.9.2014. Taloustutkimus Oy. http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Tapahtumat/Seminaarit/Syysseminaari2014/Juho_Rahkonen_Syysseminaari_Metropolia_02092014.pdf Luettu 18.7.2017

Rubin, Anita (N.d.) Tulevaisuudentutkimus tiedonalana. Topi – tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaali. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun kauppakoulu. Turun yliopisto. <https://tulevaisuus.fi/perusteet/tulevaisuudentutkimus-tiedonalana/> Luettu 20.7.2017

Rytkönen, Maria (N.d.) Uussosialidemokratia. Blogikirjoitus. <https://mariarytkonen.wordpress.com/uussosialidemokratia/> Luettu 18.7.2017

Räsänen, Petri (2015) Uusliberalismi. Filosofia.fi – Portti filosofiaan. <http://filosofia.fi/node/7006> Luettu 23.3.2017

Salminen, Ari (2011) Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisjohtaminen 4. http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf Luettu 22.4.2017

Sosiaalihuoltolaki (1301/2014) <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301#Pidp431481616> Luettu 17.7.2017

Talentia (2017) Arki, arvot ja etiikka – Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/> Luettu 17.7.2017

Talvela, Juhani & Stenman, Kari (2012) Tulevaisuudentutkimuksen menetelmiä. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 35. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47132/tutu_kirja_web_ver3.pdf?sequence=1 Luettu 20.5.2017

Tuomi, Sirpa & Latvala, Eila. (N.d.) Kirjallisuuskatsaukset. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/> Luettu 22.4.2017

Valtiokonttori (2013) Mitä työhyvinvointi on? Työhyvinvointi. Kaiku-työelämäpalvelut. Henkilöstöhallintoa ja -johtamista tukevat palvelut. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikut_yoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Mita_tyohyvinvointi_on Luettu 23.3.2017

Vesterinen, Pirkko-Liisa & Suutarinen, Marjaana (2011) Y-Sukupolvi työ(elämä)ssä. Vantaa: Hansaprint Oy.