

KESTÄÄKÖ PÄÄ?

NUORET TYÖELÄMÄN KYNNYKSELLÄ

Kirsi Piha

Kommenttipuheenvuorot Tommi Laitio ja
Christoffer Taxell



www.eva.fi

EVAn kotisivuilla raportteja, puheita ja
artikkeleita suomeksi ja englanniksi

Kustantaja: Taloustieto Oy

Kansi: Antti Eklund

Painopaikka: Yliopistopaino 2004

ISBN 951-628-402-7

ESIPUHE

Vuoden 2002 nuorisobarometrin mukaan yliopisto-opiskelijoista 83 % uskoo, että työelämän koventuneet vaatimukset aiheuttavat loppuun palamista kesken työuran. Tässä raportissa pyritään selvittämään, piilekö syy työelämän haasteissa vai onko ongelman taustalla pikemminkin epärealististen odotusten ja nuorten itselleen asettamien, kohtuuttomien vaatimusten yhdistelmä. Miksi nuoren pää ei kestä?

Tarkastelun kohteena ovat 20-35-vuotiaiden korkeakouluopiskelijoiden sekä työelämässä toimivien akateemisten nuorten asenteet työn tekemiseen ja työssä uupumiseen. Tämän ikäryhmän edustajiin on aina kohdistunut erityistä painetta. Opiskeluun, työ- ja perhe-elämän aloittamiseen sekä muihin elämänmutoksiin liittyvien mullistusten keskellä arki saattaa ajoittain tuntua uuvuttavalta taistelulta.

Nuoret akateemiset ovat se osa uutta sukupolvea, joka tulee korvaamaan suurten ikäluokkien edustajat yrityselämän, politiikan ja talouselämän johdossa. Mitä tapahtuu, jos vastuu yhteiskunnan ylläpitämisestä siirtyy jo valmiiksi loppuun palaneen joukon harteille?

Raportin valmistelu toteutettiin ohjausryhmän johdolla, johon kuuluivat kirjoittajien ja EVAn toimiston edustajien ohella YTHS:n psykologi Salli Saari, Varma-Sammon asiantuntijalääkäri Sakari Tola sekä Suomen ylioppilaskuntien liiton (SYL) sosiaalipoliittinen sihteeri Janne Jauhiainen. Nuorten näkemyksiä ja kokemuksia uupumisesta pyrittiin kartoittamaan myös EVAssa keväällä 2003 järjestetyssä ryhmähaastattelussa.

Taustatutkimuksesta ja kirjoitustyöstä vastasi entinen kansanedustaja, kauppatieteiden maisteri Kirsi Piha. Puheenvuoroa täydentävät SYL:n vuoden 2003 puheenjohtaja Tommi Laitio sekä ministeri Christoffer Taxell. EVAssa hankkeen toteutuksesta vastasi projektikoordinaattori Kati Heikinheimo.

Lämpimät kiitokset kaikille haastatelluille sekä erityisesti raportin työstämistä edesauttaneille johtaja Johannes Koromalle ja koulutuspoliittinen asiamies Marita Aholle TT:stä sekä Palvelutyönantajien työmarkkinajohtaja Eeva-Liisa Inkeroiselle.

Helsingissä 23.1.2004

Pentti Vartia

SISÄLLYS

ESIPUHE

AINA NÄLKÄ JA KOKO AJAN JANO 7

Kirsi Piha

1. Uupuuko aivotyöläisten sukupolvi jo lähtökuopissa? 7
2. Kiire, tietotulva ja epävarmuus 16
3. Käsitys mielekkäästä työstä on muuttunut 25
4. Arki uuvuttaa nuoret 36
5. Kuinka pää kestäisi elämää? 44

VAPAUDEN KAHLEET 57

Nuoriso pakon ja vapauden ristipaineessa.

Tommi Laitio

UUVUTTAAKO VAUHTI - VAI PYSÄHTYNEISYYS? 83

Christoffer Taxell

AINA NÄLKÄ JA KOKO AJAN JANO

Kirsi Piha

1. UUPUUKO AIVOTYÖLÄISTEN SUKUPOLVI JO LÄHTÖKUOPISSA?

"Työtä, työtä, työtä tehdään / jotta, jotta leipää syödään.

Työ ihmisen / tuo tekijälleen / mielen niin iloisen!"

Isän ja äidin työlaulu. Lastenlaulu vuodelta 1973 (M.A. Numminen)

Työuupumus ei ole uusi asia. Sitä on ollut niin kauan kuin työtäkin. Silti työuupumuksesta puhutaan tänään ehkä enemmän kuin koskaan ennen. Mitä on tapahtunut? Miksi työuupumus on noussut yhteiskunnalliseksi ilmiöksi? Miksi erityisesti nuoret palavat loppuun jo ennen kuin työura on edes kunnolla alkanut?

Tässä kirjoituksessa väitetään, ettei kysymys ole nuorten kohdalla työuupumuksesta vaan koko elämää koskettavasta arkiuupumuksesta. Arkiuupumuksen syy ei ole työ vaan ahneus: ahneus elämyksiin, saavutuksiin ja ihmissuhteisiin. Alle kolmevitosten sukupolvella ei ole malttia odottaa ja antaa elämän kehittyä. Se haluaa kaiken ja se haluaa sen nyt. Tämä sukupolvi tunkee jokaisen päivän täyteen aktiviteetteja, projekteja, säpinää. Tuloksena voi olla loppuun palaminen, jota virheellisesti työuupumukseksi kutsutaan, sillä yksilön saattaa olla hyvin vaikea tunnistaa uupumuksensa perimmäinen syy.

Mitä on työuupumus?

Työssä uupumiseen liittyvät käsitteet ovat trivialisoituneet tai peräti vääristyneet. On tarpeen erotella väsymys ja uupumus. Työterveyslai-

toksen tutkija Kirsi Aholan mukaan on harmillista, että käytännössä työuupumuksen alle sysätään turhan usein (sinänsä elämään ajoittain kuuluvat) väsyminen ja vastoinkäymiset, jolloin käsitteen sisältö jää varsin epämääräiseksi. Työuupumuksessa ei ole kysymys väsymisestä vaan työstä johtuvasta uupumisesta. Työyhteisössä ja/tai työnkuvassa on jotakin vialla, jos työntekijä todella uupuu työssään.

Ylioppilaiden Terveydenhuoltosäätiön psykologin Salli Saaren mielestä *työhön liittyvä stressi* aiheutuu yksilön tavoitteiden ja kykyjen sekä työn asettamien vaatimusten epäsuhdasta. Stressi on aina yksilöllistä; samat vaatimukset ja sama työ aiheuttavat eri ihmisille erilaisia reaktioita. On muistettava, ettei stressi sinänsä ole vaarallista vaan toimii usein liikkeelle panevana ja liikkeessä pitävänä voimana. Voimakaskin stressi saattaa johtaa positiiviseen lopputulokseen sekä työn että sen tekemisessä onnistuneen yksilön kannalta.

Saaren mukaan on kuitenkin toivottavaa, että stressin määrä pystytään säännöllisesti nollaamaan. Ihanteellisissa oloissa tämä tapahtuu kerran vuorokaudessa, nukkuessa, vaikka kestämmme sellaistaakin painetta, josta ei täysin palaudu edes yöllä. Selviämme muutaman viikon stressistä, joka ei nollaudu edes viikonloppuna. Pitkäkestoinen kasautuva stressi on kuitenkin vaarallista: ”Jossain vaiheessa se saavuttaa pisteen, jolloin emme enää hallitse stressiä vaan se alkaa hallita meitä. Tällöin emme enää pysty vaikuttamaan stressiin emmekä vähentämään sitä esimerkiksi lepäämällä tai ottamalla tilanteeseen etäisyyttä, vaan stressi saattaa edelleenkin jopa kasvaa”. Tällöin on kyse *loppuun palamisesta, burn outista*, jota usein myös *uupumiseksi* kutsutaan. Tällöin ei muutamalla vapaapäivällä ole mitään merkitystä. Niin lyhyenä aikana ei tapahdu palautumista, vaan toipuminen vaatii huomattavasti pidemmän ajan.

Loppuun palaminen on vakava psyykinen häiriö, joka saattaa johtaa useiden kuukausien sairauslomaan; joskus parantumisen vie vuosia. Salli Saari kertoo, että toipuminen edellyttää lisäksi muutoksia yksilössä, hänen tavoitteissaan ja minäkuvassaan sekä yleensä terapeutista työskentelyä. Työuupumuksen toistumisen ehkäisemiseksi vaaditaan myös muutoksia työolosuhteissa.

Uupumus-sanaa käytetään ainakin arkikielessä usein virheellisesti *työuupumuksen* synonyymina. Näiden käsitteiden välisen eron tiedostaminen on kuitenkin tärkeää paitsi tutkimuksellisista syistä, myös uupu-

neen itsensä näkökulmasta. Psykologi, tutkija Pirjo Tuuli uskoo, että tuloksellisen hoidon edellytys on ymmärtää mistä häiriössä on kyse (Muurinen 2003). Työuupuminen on nimenomaan työoloihin liittyvä, työssä kehittyvä krooninen stressioireyhtymä, johon liittyy pitkäaikainen kokonaisvaltainen väsymys. Oireyhtymälle tyypillistä on emotionaalinen väsyminen. Se poikkeaa tavallisesta väsymisestä siten, että se tuntuu jatkuvasti, eikä liity vain kiireisiin tilanteisiin.

Työuupumuksen muita oireita ovat mm. heikentynyt muisti ja keskittymiskyky, uuden oppimisen vaikeutuminen, työn merkityksen kyseenalaistaminen sekä työn laiminlyönti. Siihen liittyy pelko ammattitaidon rapistumisesta, minäkuvan vääristyminen, työn tuottaman ilon katoaminen, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sekä kyyninen asennoituminen työhön. Työ ei enää ole elämässä voimavaroja ja onnistumisen tunteita lisäävä tekijä vaan riippakivi, joka painaa työntekijää aina vain syvemmälle itsesyytöksiin.

Yleisen käsityksen mukaan työuupumus kehittyy, kun työlle asetettujen vaatimusten toteuttaminen ylittää ihmisen voimavarat. Työtä voi olla määrällisesti liikaa, tai vastualueiden epäselvyys ja siihen liittyvät ristiriitaiset odotukset kuormittavat työntekijää ja johtavat uupumiseen. Toisaalta uskotaan, että työuupumus voi aiheutua myös liian vähästä (tai ei riittävän vaativasta) työstä. Tämä asettaakin suuren haasteen erityisesti työnantajalle. Työn määrän sijasta haastattelemamme nuoret kokivat stressin aiheuttajaksi sen, ettei työ vastannut heidän kykyjään ja osaamistaan. Esimiehen tulisikin kyetä kohdentamaan työ ja sen tekijä siten, että työntekijä pääsee toteuttamaan koko potentiaaliansa. (Csikzentmihalyi 2003)

Pirjo Tuuli tarkasteli työuupumusta osana Eläketurvakeskuksen tutkimusta *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuks*. ”Työuupumusta on jo pitkään käsitelty pelkästään yksilön ongelmana. Olisi kuitenkin tärkeää ymmärtää, että työuupumus johtuu työympäristöstä ja työstä. Se ei johdu siitä, että iltaisin katsotaan liian kauan televisiota. Tällaisenkin syyn antoi minulle kerran eräs työnantaja...”, Tuuli kertoo. (Muurinen 2003) Jari Sarasvuo toteaa työntekijöiden valmentamisesta: ”Yksilöpohjainen koulutus, terapia tai erillisen yksilön kehittäminen ei johda mihinkään” (Bisnes.fi 2003). Hänen ajatustaan mukaillen työuupumisen hoidossakaan yksilön elämäntapoihin keskittyvät toimenpiteet ei-

vät riitä. Vasta työuupumisen hoitamisen siirtyessä koko organisaation tasolle siitä on todellista hyötyä.

Elämäntapojen vaikutusta työuupumukseen on vaikea osoittaa tieteellisesti. Yhtä haastavaa on suoranaisesti työstä johtuvan uupumisen tunnistaminen. Työntekijäkään ei useimmiten maallikkona osaa eritellä oman uupumisensa syitä ja seurauksia: työelämää ei voi erottaa muusta elämästä. Vaikka loppuun palaminen on aina monen asian summa, oikean hoidon kannalta on tärkeää, että merkittävin syy sairastumiseen tunnistetaan joko työhön tai muuhun elämään liittyväksi.

Työministeriön tutkimuksen tulosten perusteella nuorten työntekijöiden työssä jaksamisen kannalta selkeimmän riskin muodostavat joko passiivinen työ, johon ei liity vaatimuksia, muttei toisaalta vaikutusmahdollisuuksiakaan, tai stressaava työ, joka sisältää kyllä paljon vaatimuksia mutta vähän vaikutusmahdollisuuksia. Myös katkonainen työura nakertaa työssä jaksamista. (Ek et al. 2003)

Tämä vastaa järjestämässämme ryhmähaastattelussa ilmenneitä näkemyksiä työelämästä. Usein yrityksissä uusi työntekijä sopeutetaan vähitellen työyhteisöön, ja hänelle saatetaan säilyttää muiden hyljeksimät ikävät työtehtävät. Pelkkien rutiinihommien teettäminen ei kuitenkaan ole nuoren työssä jaksamisen näkökulmasta oikea toimintatapa. Toisaalta voidaan myös ihmetellä nuorten korkeita vaatimuksia. Koulutettu nuori on tänä päivänä kaikkea muuta kuin nöyrä palvelija, joka suostuisi tekemään tylsää, virikkeetöntä työtä leivän ansaitakseen. Hän pursuaa ideoita ja innostusta, naiiviakin idealismia. Kun tämä kunnianhimoinen, lähtökuopissaan kärsimättömänä polkeva nuori kohtaa kynnistyneen keski-ikäistyvän konttorin, jommankumman on joustettava. Usein se on nuori.

Selkävaivat ja uupumus: sama “tauti”, eri nimi?

Työolosuhteet ovat kiistatta parantuneet huomattavasti jo usean sukupolven ajan. Yhteiskunnan luotua työolosuhteille puitteet mm. fyysisen työsuojelun, työaikojen ja tes-vähimmäispalkan säätelyllä, yritykset ovat kehittäneet edelleen työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointia edistäviä muotoja. Ergonomian, jumppaohjeiden ja työterveyshuollon

keinoin luodaan varmasti paljon parempi työympäristö. Mutta miten on henkisen hyvinvoinnin laita?

On mielenkiintoista verrata perinteistä työntekijöiden valituksen aiheita, selkävaivoja, mielenterveyden häiriöihin sekä näiden kahden suhdetta työpoissaoloihin. Työn fyysisen kuormittavuuden sijaan meitä uuvuttaa nyt työn psyykkinen puoli. Tämä johtuu sekä työelämän puitteita että työn sisältöä kohdanneista muuttoksista. Työelämä on muuttunut yhä hektisemmäksi ja nopearytmisemmäksi. Kun ennen tehtiin töitä pääasiassa lihaksilla, tehdään nyt enimmäkseen luovaa aivotyötä – ja tämä näkyy myös työterveystilastoissa fyysisten sairauksien korvautumisella psyykkisillä ongelmilla. Ironista kyllä, viime aikoina myös tietokonesukupolven selkävaivat ovat lisääntyneet huonoista työasennosta johtuen. Varsinainen työuupuminen liittyy kuitenkin nykyään mielen uupumiseen. Samalla kun tuki- ja liikuntaelinten vaivoista johtuvat sairauspoissaolot vähenevät, mielenterveyden häiriöiden vuoksi otetut sairauslomamat lisääntyvät. Onko eilisen selkäkivuista siis tullut tämän päivän burn out?

Yhteiskunnassamme työuupumukseen sairastuminen on yhä sallitumpaa: tavallaan se osoittaa, että työntekijä on antanut työlleen kaikkensa. Kun ennen työssä uupumisen syyksi piti sanoa selkävaivat, nyt on lupa sanoa, ettei yksinkertaisesti jaksa. Tilastoissa eniten työstä poissaoloja tulee tällä hetkellä juuri mielenterveyden häiriöistä. Kun kerran Tellervo Koivistokin on myöntänyt kärsineensä psyykkisistä ongelmista, miksen minäkin voisi?

Uupumuksen syiden, oireiden ja seurausten lisäksi keskustelun kohteena ovat oireyhtymän hoitokeinot. Kun työperäisiin tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin alettiin uuden tutkimustiedon innoittamana määrätä sairausloman sijaan liikuntaa, alkoivat sairauspoissaolot vähentyä välittömästi. Onkin esitetty, että lääkkeiden sijaan lievään työuupumukseen pitäisi määrätä reseptillä liikuntaa.

Suomessa on myös alettu puhua työuupuneiden sairauslomien toteuttamisesta toipilasta hyödyttävämmällä tavalla. Yksin kotona sairastaminen ei ole kaikissa tapauksissa paras mahdollinen hoitomuoto. Eristyksissä oleminen myös nostaa kynnystä palata normaaliin työelämään sairausloman jälkeen. Näin ollen erääksi vaihtoehdoksi on esitetty osaaikaista sairauslomaa. Silloin sairas pysyisi osana työyhteisöä ja työelämää,

mutta kantaisi tilapäisesti kevyempää työkuormaa ja saisi tarvittaessa levätä kotonakin. Onkin mielenkiintoista nähdä vähentyykö työuupuneiden määrä uusien hoitomuotojen kehittyessä.

Eräs haastattelemamme nuori kertoi akuutin työhön liittyvän stressin yllättäessä kertovansa sairastuneensa flunssaan. Näin hän pystyy nollamaan tilanteen muutamassa päivässä ja jatkamaan taas 110 %:n teholla sen jälkeen. Hän perustelee käytöstään sillä, että työnteon jatkaminen tunnollisesti saattaisi johtaa vakavaan uupumukseen, josta parantuminen edellyttäisi pitkää sairauslomaa.

Uupuminen on trendikästä

Mielenterveyshäiriöiden terminologia alkaa jo olla arkikieltä. Jokaisella on jotain sanottavaa uupumuksesta, loppuun palamisesta ja depressiosta. Moni kykenee luettelemaan mielialalääkkeiden nimiä. Onko niin, että ennen napattiin Burana päänsärkyyn, mutta nyt käydään lääkärin luona hakemassa resepti masennuslääkkeelle? Harvan tuttavapiirissä kukaan ei popsi mielialalääkkeitä, päinvastoin.

Jos työntekijä epäilee palavansa loppuun työnsä seurauksena, lehdet pursuavat listoja uupumisen tunnusmerkeistä sekä monenlaisia ohjeita ja hoitokeinoja. Media tuo meille näytille erilaisia täydellisyyden mitapuina olevia julkisuuden henkilöitä, jotka kertovat sairastuneensa uupumukseen, löytäneensä “uudet arvot” ja elävänsä nyt täydempää elämää kuin koskaan ennen. Lukija samaistuu ihaillemaansa julkkikseen ja kokee, ettei hänkään voi elää todenmakuista elämää paitsi nousemalla kärsimysten, loppuun palamisen, kautta voittoon. Ja toisaalla uupumukseen oikeasti sairastunut makaa kotonaan, näkee lehden kansikuvassa kauniina hymyilevän julkkiksen ja toteaa olevansa jopa masentuneena epäonnistunut; burn outin keskelläkin pitää kaikesta päätellen olla Cliniquen huulikiillolla maalatut huulet.

Uupumus on menettänyt tabun asemansa, siitä saa puhua ja sitä on lupa sairastaa. Uupumisesta on tullut jopa normaalia. Joskus tuntuu siltä, että on poltettava itsensä loppuun todistaakseen olevansa kunnollinen työntekijä, vanhempi, puoliso, kansalainen. Jatkuvan burn out -keskustelun myötä yksilöltä häviää kyky erottaa tavallinen väsymys uupumuksesta.

Mistä tietää, onko rankan työrupeaman jälkeen vain tilapäisesti puhki vai oikeasti sairas? Kun hoidoksi uupumukseen annetaan lääkkeitä ja lepoa, saattaa joillekin tulla kiusaus ilmoittaa olevansa uupunut ja hoidon tarpeessa. Jatkuva oman terveydentilan tarkkailu ja oireiden vertailu on sekin vaarallinen osa muoti-ilmiötä. Samalla kun valitetaan yhteisöllisyyden vähyyttä, käperrytään yhä tiukemmin omaan narsismiin. Ovatko elinolosuhteemme niin hyvät, että todellisten ongelmien puuttuessa diagnosoimme itsemme sairaaksi vaikka väkisin?

Tässä yhteydessä on kuitenkin korostettava, että merkittävä osa nuorista omaa edelleenkin hyvin kunnianhimoisen asennoitumisen työhön. Erityisesti raportin kohderyhmän, akateemisten nuorten työuupumuksen aiheuttajana tuskin on laiskuus vaan pikemminkin epäterve ambitiotaso.

Vaikuttaa siltä, että yhteiskunnallisessa keskustelussa työelämän rasitteista on usein käsittelyssä vain yksi aihe kerrallaan. Joskus puhuttiin selkävaivoista, sitten "rakastuttiin" stressin käsitteeseen ja nyt keskustellaan uupumisesta ja burn outeista. Yhdysvalloissa puhutaankin jo suoraan depressiosta. Trendit tulevat ja menevät, myös terveyskeskustelun kohdalla. Nytkin saattaa vaikuttaa siltä, että työntekijöiden ongelmat muuttuvat ajan kuluessa vakavammiksi, vaikka näin ei objektiivisin mittapuvin olisikaan. Ongelmia toki syntyy ja kehittyy, muttei välttämättä aiempaa pahempia – vaan erilaisia, yhteiskunnan muutoksia heijastaen. Joskus ilmiö kasvattaa itse itseään. Nyt lehtien lööpit täyttyvät selviytymistarinoista, tuttavapiirissä joka toinen valittaa luhistuvansa työtaakkansa alle. Mieleen hiipii väkisinikin ajatus: "Pitäisikö minunkin olla uupunut, jotta voisin osoittaa itselleni ja muille olevani ahkera ja korvaamaton?"

Työssä uupuminen ei ole erityisesti nuorten ongelma

Työssä uupumisen yleisyydestä saattaa olla vaikeaa löytää luotettavaa tietoa. Erityisesti kyselytutkimusten tulosten todenmukaisuus askarruttaa: kun ihmisiltä kysytään, ovatko he uupuneita, moni vastaa myöntävästi. Tämä kertoo kuitenkin enemmän käsitteen arkistumisesta ja loppuun palamisen "muodikkuudesta" kuin todellisen uupumisen ylei-

syydestä. Työntekijällä saattaa olla paineita todistaa olevansa tärkeä ja täystyöllistetty sanomalla kyllä. Kysymyksillä voidaan myös ohjata tutkimuksen tulosta siihen suuntaan, että se hyödyttää tilaajan tarkoituspereä käyttäen tutkimuksen tulosta omaan propagandaansa, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseensa sekä oman tutkimustoimintansa legitimoimiseksi. Tilastoihin tulee siis suhtautua, kuten aina, terveen kriittisesti. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteivätkö tutkimukset tuottaisi arvokasta, vähintäänkin suuntaa-antavaa tietoa uupumisilmiöstä.

Kansanterveyslaitoksen Terveys 2000 -tutkimus osoittaa, että vaikka mielenterveyden häiriöt ovat edelleen suuri kansanterveydellinen ongelma, ne eivät kokonaisuudessaan ole lisääntyneet viimeisen 20 vuoden aikana. Huomionarvoista on myös se, että työkyvyttömyyseläkeläisten osuus väestöstä on pienentynyt viime vuosikymmeninä. Työuupumus todettiin Terveys 2000 -tutkimuksessa selvästi harvinaisemmaksi kuin vuonna 1997 tehdyssä (ei täysin vastaavassa) tutkimuksessa (Kallimo ja Toppinen 1997), jossa lievistä työuupumuksesta kärsi lähes puolet vastaajista. Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan 30-64-vuotiaista vakavaa työuupumusta on vain 2,5 %:lla, mutta lieväksi luokiteltava työuupumus on hyvin yleistä (25 % vastaajista). Miesten ja naisten välillä ei esiinny merkittäviä eroja.

Työuupumuksen vähentymistä tukevat myös samaisen tutkimuksen tulokset oman työkyvyn arvioimisesta. 30-64-vuotiaista suomalaisista 80 % piti itseään täysin työkykyisenä. Nuoremasta ikäryhmästä eli 30-44-vuotiaista jopa 90 % piti itseään täysin työkykyisenä. 30-44-vuotiaista lähes kaikki haastattelua edeltäneen vuoden aikana työskennelleet uskoivat pystyvänsä terveytensä puolesta toimimaan nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua.

Yhteiskunnallisen keskustelun perusteella nuorilla tuntuisi olevan huomattavia sopeutumisvaikeuksia työelämän kynnyksellä. On huolestuttavaa, jos korkeasti koulutetutkin nuoret musertuvat työelämän odotusten alle ja kokevat riittämättömyyden tunnetta. Tilastot kertovat kuitenkin, etteivät tyypilliset työssä uupujat ole nuoria. Työterveyslaitoksen tutkijan Kirsi Aholan mukaan vaikuttaa siltä, että työuupumus pikemminkin lisääntyy iän mukana. Vähiten uupumisesta kärsivät nuoret. Työministeriössä tehdyn tutkimuksen mukaan vain hieman yli 10 % :lla 31-vuotiaista oli työssä jaksamisongelmia. (Ek et al. 2003)

Ei siis voida väittää, että nykynuoriso olisi muita ikäryhmiä heikompaa ainesta. Toisaalta työuupumus voi ennen puhkeamistaan kehittyä piilevänä useiden vuosien, jopa kymmenien vuosien ajan. Lisäksi protestanttinen työetiikka piiskaa edelleenkin suomalaisia työskentelemään sääntöjen mukaan – vaikka nuorempi työntekijäsukupolvi ehkä yrittääkin sitä muuttaa mm. mainostoimistojen anarkistisin työntekomallein. Suomalainen ahkeroinen kieli vyön alla kunnes romahtaa täysin työkyvyttömäksi.

Miksi juuri nuorten työuupumus on herättänyt niin paljon keskustelua? Vaikuttaa siltä, että samaan syssyyn käsitellään yhtä hyvin työelämää, asunnonostoon ja perheen perustamiseen liittyvät paineet kuin suurten ikäluokkien itsekkäät eläkejärjestelytkin. Kärjistetysti esitettynä keskustelu työelämän uuvuttavista puitteista tarjoaa sateenvarjon kaikkien nuorten ongelmien käsittelylle. Kenties kysymys on pikemminkin jokapäiväisen elämän hallinnan puutteesta kuin työelämän mahdottomista vaatimuksista? Työelämä on kiistatta muuttunut haastellisemmaksi työntekijän näkökulmasta. Arjenhallinnan ontuessa nämä kasvavat paineet ylittävät kipukynnyksen.

2. KIIRE, TIETOTULVA JA EPÄVARMUUS

Teollinen yhteiskunta

CD/vinyylilevy
Kirja
Televisio
Kirje
Lankapuhelin
Elinikäinen avioliitto
Kultakellon aikakausi
Syvällisyys
Yhtäjaksoinen aika
Tiedonjano

Tietoyhteiskunta

MP3
WWW
Satelliittitelevisio
Sähköposti
Matkapuhelin
Sarja-avioliitto
Työelämän joustot
Laaja-alaisuus
Sirpaloitunut nykyhetki
Tietotulva

(Thomas Hylland Eriksen: Hetken Tyrannia 2003)

Epätyypillisestä työstä on tullut tyypillistä. Monella työpaikalla ei enää kysellä toimiston aukioloajoista tai kunkin työnkuvasta, sillä niiden tilalla toimiston sanastoon ovat ilmestyneet projektilähtöisyys, joustavuus, ulkoistaminen, pätkätyöt, teknistyminen ja vastaavat kvartaalitalouden mantrat. Jatkuva kiire ja kasvavat vaatimukset puskevat työntekijöitä ylittämään omat rajansa. Työuupumusta on sanottu esiintyvän erityisesti ihmissuhteita sisältävissä ja luovissa ammateissa. Näissä ammateissahan tavoitteet ovat usein vaikeasti määriteltävissä; työn voi tehdä aina paremmin ja laadukkaammin. (Vartiainen 1994)

Mitä muutoksia on nähtävissä työnteon sisällössä ja puitteissa – ja ovatko ne todella niin yksipuolisen kielteisiä kuin yhteiskunnallinen keskustelu tuntuu viestittävän?

Työelämä on muuttunut psyykettä kuormittavammaksi

Kahden vuosikymmenen kuluessa työn haasteet ovat muuttuneet eri-

tyisesti laadullisesti. Kaikkein tietointensiivisimpien alojen inhimillisen ja aineellisen pääoman suhde on noin luokkaa 6:1, kun se perinteisessä tavaratuotannossa on ollut luokkaa 1-3:1. (Valkonen-Korhonen et al. 2003) Työnteon fyysisen raskauden rinnalle ja usein jopa niitä merkittävämmäksi ovat tulleet osaamiseen, työn hallintaan, sosiaalisiin taitoihin, aikapaineisiin, jatkuvaan muutokseen ja epävarmuuteen liittyvät tekijät. Työelämän toimintajärjestelmistä juontuvat työhyvinvoinnin puutteet saattavat näkyä erityisesti psyykkisenä kuormittuneisuutena. Tästä kertonee esimerkiksi mielenterveyden häiriöiden kohoaminen yleisimmäksi uusien työkyvyttömyyseläkkeiden perusteena olevaksi sairausryhmäksi.

Työelämässä jaksamista on tutkittu ensimmäisen maailmansodan ajoista lähtien. Englannissa tätä varten perustettiin varhain useita valtion tukemia tutkimuslaitoksia. Tunnetuimpia ovat 1918 perustetun Industrial Fatigue Research Boardin suorittamat työväsymystutkimukset, joita johti professori H.M.Vernon. Vernonin sanotaan myös erottaneen ensimmäisenä yksitoikkoisuuden eli monotonian erityiseksi väsymisen aiheuttajaksi. Vernon tutki eri tekijöiden, kuten työajan pituuden, lepotaukojen, valaistuksen ja muiden ympäristötekijöiden vaikutuksia tehdastyöntekijöiden työsuoritukseen sekä työntekijän ruumiilliseen ja henkiseen väsymiseen. Havaittiin, että lisäämällä työn vaihtelevuutta työkierron avulla saadaan paitsi tuottavuus kasvamaan myös yksitoikkoisuuden kokemukset vähenemään. (Vartiainen 1994)

Nykyään tutkimus painottuu kasvavassa määrin psyykkisen kuormituksen aiheuttaman väsymyksen tarkasteluun. Helpoimmin toteutettavissa ovat pelkkää työelämää koskeva tutkimus ja väsymystä aiheuttavien tekijöiden tunnistaminen sekä niitä vähentävät toimenpiteet. Haastetta jaksamisongelman tutkimiseen tuo uupumuksen kokonaisvaltaisuus: ongelma saattaa piillä koko elämäntavassa ja -asenteessa. Riskitiriitoja syntyy myös siitä, että velvollisuudentuntoon perustuva työmoraaali on (joidenkin mukaan) korvautunut egoistisemmilla arvoilla, ja vain hyvin harvat alat ovat sopeutuneet tähän muutokseen.

Tämän vuoksi työntekijöiden uupumista tutkittaessa pitäisi ainakin erottaa eri työlajit, sillä niiden aiheuttama kuormitus on hyvin erilainen. Suorittava fyysinen työ ja "aivotyö" rasittavat työntekijää täysin eri tavoilla. Yhä yleisempi henkinen tietotyö – joka on myös käsittele-

mämme ryhmän suurin työllistäjä – eroaa muunlaisista töistä monella tavalla. Sille ovat tyypillisiä abstraktisuus, työtehtävien monimutkaisuus, työvälineiden moninaisuus, itseohjautuvuus, yhteistyö sekä fyysisen toiminnan vähäisyys.

Tietotekniikka on myös johtanut työn sisällön monipuolistumiseen. Ja toisaalta työelämään heijastuu valtava erikoistumisen, erikoisosaamisen tarve. Näiden kahden vaatimuksen ristipaineessa taituroivilta akateemisilta nuorilta vaaditaankin nykyään sitä kuuluisaa moniosaamista. Tietoyhteiskunnan kapitalismista kirjoittanut Daniel Cohen (2003) toteaa, että “fordistisen maailman erikoistumisen on korvannut monitehoisuus”.

2000-luvun nuori astuu siis varsin erilaiseen työelämään kuin vanhempansa. Nuoret työskentelevät yhä useammin pätkätöissä, ei aina vain uransa alussa vaan pysyvästikin. Määräaikaisella sopimuksella työskentelevä nuori harvemmin haluaa sitoutua työpaikkaansa. Työpaikan vaihtamiseen on aina oltava henkisesti valmistautunut, ja selusta on turvattava etsimällä jatkuvasti uutta työpaikkaa – kaiken varalta. Työnantaja tulkitsee tämän helposti itsekkyydeksi: nuori työntekijä tuntuu sitoutuneen vain oman uransa kehittämiseen. Voidaan kuitenkin kysyä, onko tämä enemmän syy vai seuraus.

Myös johtaminen on vaikeutunut. Esimieskin kamppailee työelämän muutosten kourissa ja saattaa ymmärtää työntekijöidensä uupumisen syytä paremmin kuin hyvin. Usein puhutaan työntekijöiden palautteen ja kiitoksen tarpeesta samalla unohtaen, että esimieskin tarvitsee kannustusta suoriutuakseen työstään hyvin, kokeakseen sen mielekkääksi ja välttääkseen uupumisen.

Kuten edellä todettiin, loppuun palamisesta on tullut sallittua, se on kansikuvahaastattelujen myötä saanut jopa muoti-ilmiön piirteitä. Tästä huolimatta työpaikoilla vallitsee haastattelemiemme nuorten mukaan

“Työpaikalla oli vaikea selittää miksi olen kuukauden poissa ilman, että olisin kertonut syytä, joten jouduin kertomaan olevani loppuun palanut, väsynyt. Työnantaja suhtautui näennäisesti levollisesti, mutta kuulin jälkeen päin johtoryhmässä puhuttaneen siitä, että meillä taakin olla firmassa “weak link”.

- 33-vuotias burn outin kärsinyt akateeminen nainen (EVA-haastattelu)

leimautumisen pelko: kynnyks kerton työntajalle uupumisesta tai muista mielenterveyden häiriöistä on ainakin nuorille melko korkea. Moni sanoi uupumisen uhatessa mieluummin jatkavansa työntekoa psyyken lääkkeiden voimalla kuin paljastavansa tilanteensa jäämällä sairauslomalle.

Alati kiihtyvä tahti

On niin kiire, ettei mitään ehdi tehdä, kuuluu psykologi Antti Aron kirjan otsikko. Siinä tiivistyy varmasti monen työntekijän ajatus työpäivästään. Työelämän tahti on selvästi nopeutunut. Tämä heijastuu kuitenkin eri tavoin erilaisiin työsuhteisiin. Vakituudessa ja vakiintuneessa työpaikassa voi aina tarvittaessa ottaa jonkin päivän rennommin kuin toisen. Määräaikaisessa työsuhteessa tai projektissa työskentelevän taas on saavutettava dead-linet joka päivä.

Osaltaan tietotekniikka on nostanut työskentelytempoa, siis pikemminkin lisännyt kiirettä kuin vähentänyt sitä. Kännykällä kuuluu hoitaa työasioita "nolla-ajalla" vaikkapa työmatkalla, ja ruokatunnilta saa työntekijän näppärästi kiinni, samoin viikonloppuna. Sähköpostilla tieto liikkuu nopeasti, välineenä se huutaa kiirettä. Kun ennen sai vähän aikaa harkita esimerkiksi vastauksiaan kirjeenvaihtoon, odottaa sähköpostin lähettäjä välitöntä vastausta. Sähköpostiin vastailun ja kirjeenvaihdon pitää sujua työn sivussa, kun aiemmin otettiin sihteerin huoneeseen ja ryhdyttiin sanelemaan. Ehdittiin jopa ajatella, mitä kirjoitettiin.

Useissa töissä jatkuvat keskeytykset johtavat keskittymisvaikeuksiin ja krooniseen stressitilaan. Stressi ei siis johdu välttämättä työn määrästä, vaan rasituksen lähteenä voi olla jatkuva keskittymiskohteen muuttaminen työtehtävästä toiseen ilman omaa kontrollia. (Csikzentmihalyi 2003)

Jotakin työelämän aikapaineista kertonee lokakuussa 2003 Helsingin Sanomissa esitelty ajatus seisovista kokouksista. Kokoukset vievät paljon aikaa, ja niissä puhutaan liikaa turhia asioita. Jos palaverit pidettäisiinkin seisten, ne olisivat lyhyempiä. Daniel Cohenin (2003) mukaan työelämä on täynnä tämän tyyppisiä oireita tarpeesta etsiä ja eliminoida pienimmätkin työn edistymistä hidastavat tekijät. Kaikki puristetaan mahdollisimman tehokkaaseen pakettiin. Myös työntekijä.

Aika on siis rahaa paljon konkreettisemmalla tavalla kuin ennen. Samalla saatavilla olevan tiedon määrä lisääntyy räjähdysmäisesti. Oman alan tietoa tulee paitsi kirjoista, lehdistä ja televisiosta, yhä useammin myös jatkuvasti lisääntyviltä Internet-sivuilta. Edes hyvin spesifin alan huippuasiantuntija tuskin hallitsee enää oman sektorinsa tietopohjaa, puhumattakaan tavallisesta ”moniosajasta”. Tiedonjanon on sabotoinut ylitsevuotava tietotulva ja infoähky.

Kiireen lisäksi työntekijää uuvuttaa työssä epäonnistumisen pelko. Oma työ saattaa olla vain osatekijä tai irrallinen projekti, jolloin se on vaikea kokea merkitykselliseksi. Oman työn määrän ja tahdin hallinta on menetetty, sillä työvuori tuntuu vain kasvavan täydellä teholla paahtamisesta huolimatta. Työntekijä joutuu kiireen vuoksi tinkimään laadusta – tahtomattaan. Ammatti-identiteetin kehittymiselle välttämätön palkinto, osaamisen ja tarpeellisuuden tunne sekä tietoisuus oman roolin tärkeydestä kokonaisuudessa jää saamatta. Kauhuskenaariossa noidankehä on valmis: työtä on liikaa, sitä tehdään kiireessä hutiloiden, seurauksena ovat huono omatunto, uupumus ja alhaisempi työteho. Vaihtuvat työtoverit ja epästabiili työympäristö pyöräyttävät oravanpyörän yhä vähempään tahtiin.

Projektista toiseen

Tyypilliseksi tai normaaliksi työksi on perinteisesti katsottu työ, jota tehdään yhdelle työnantajalle, pysyvässä työsuhteessa, kokoaikaisesti ja työpaikalla. Käsitys ”normaalin” työsuhteen tunnusmerkeistä on nyt muuttumassa. Myös ”pitkäksi” määriteltävän työsuhteen pituus on selkeästi lyhentynyt. Tätä kuvaa osuvasti Tilastokeskuksen teoksesta *Pätkätyö Suomessa 1990-luvulla* (Sutela et al. 2001) poimittu lause: ”Toisaalta kaikki määräajaksi sovitut työsuhteet eivät ole lyhyitä: vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan noin joka viides oli solmittu yli vuoden mittaiseksi”. Onko vuoden työsuhde todella nykykäsityksen mukaan pitkä?

Epätyypillisten työsuhteiden yleistymisestä puhutaan paljon. Amerikkalainen sosiologi ja yhteiskuntakriitikko Richard Sennet (2002) uskoo, että yhdestä työsuhteesta toiseen hyppimisen provosoima lyhytjänniteisyys, johon määräaikaaisuudetkin työntekijää ohjaavat, vaikuttaa

ihmisen luonteeseen kielteisesti. Yhteisöstä katoaa kollektiivinen vastuuntunto ja sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin, kun sen jäsenet menettävät luottamuksen tunteen.

Onko määräaikaisten työsuhteiden osuus todella kasvanut niin paljon kuin kuvitellaan? Sutelan ja kumppaneiden (2001) mukaan vuonna 1997 vielä joka viides työsuhde oli siis yli vuoden mittainen, mutta vuonna 2000 työsuhteista näin pitkiä oli enää 14 %. Erityisesti nuoret joutuvat työuransa alussa määräaikaisten työsuhteiden kautta vakiinnuttamaan asemansa työpaikoilla. Ajanjaksolla 1990-1997 pätäkätöiden yleistyminen oli kuitenkin erityisen voimakasta 25-54-vuotiaiden naisten keskuudessa. Määräaikaisten työsuhteiden uusiminen samassa työpaikassa edellisen työsuhteen päätyttyä eli työsuhteiden ketjuttaminen on yleisempää naisten kuin miesten kohdalla. 1990-luvun viimeisinä vuosina trendinä oli silti ketjutusten yleistyminen myös miesten kohdalla – naisten osalta ei muutosta juuri ole vuosien 1997 ja 2000 välillä. (ibid.)

TT:n ja Palvelutyönantajien tilastot osoittavat kuitenkin, että yksityisellä sektorilla normina on edelleen vakinainen työsuhde. Palvelutyönantajien työmarkkinajohtaja Eeva-Liisa Inkeröisen mukaan yritysten työntekijöiden työsuhteista noin 75 % on vakinaisia, eikä ole nähtävissä syytä tämän osuuden vähenemiseen. TT:n koulutuspoliittinen asiamies Marita Aho kertoo, että TT:n jäsenyritysten työntekijöistä 90 % on palkattu toistaiseksi. On myös otettava huomioon opiskelusta, perheolosuhteista ja muista tilapäisistä tekijöistä aiheutuvat määräaikaaisuudet. Pätkätyötilastoja värittävät siis ensisijaisesti valtion ja kuntien työntekijöiden työsuhteet.

Sutela ja kumppanit (2001) toteavat, että lyhyet työsuhteet ovat aina olleet tavallisimpia kaikkein nuorimmille palkansaajille. Ovatko nuoret itse asiassa tyytyväisiä määräaikaaisuuksiin, jotka eivät edellytä suurempaa sitoutumista? Projektityöskentelyssä on paljon positiivisiakin puolia. Työelämä on vaihtelevampaa, kun erilaisten hankkeiden kautta pääsee kurkistamaan useampaan työyhteisöön ja työskentelymalliin. Usea nuori myös nauttii projektien hektisyydestä, monimuotoisuudesta ja useampaan yhteisöön kuulumisesta. Tämän lisäksi työmarkkinoilla liian pitkään yhdessä tehtävässä viihtynyttä pidetään ehkä epädynaamisena, passiivisena tai riskinkaihtajana. Ihanteellinen rekrytointiaines on tehnyt

useampia projekteja eri organisaatioissa yhdelle työnantajalle työskentelyn sijaan.

Nykynuori on kasvanut yhteiskunnassa, jossa sitoutuminen aviopuoliso on kokenut romahduksen, kiinnittyminen epävarmaan työpaikkaan ei kannata, asuinpaikkaakin vaihdetaan jatkuvasti. Ei puhettakaan stabiilista perheyhteisöstä tai syntymäkodin säilymisestä sukupolvelta toiselle. Paikallaan ei voi pysyä, vaikka haluaisi. Työnteon projektistuminen heijastuu yksityiselämäänkin.

David Cohen (2003) väittää, että oikeassa elämässä riskinottoon motivoi yksinkertaisesti pelko paikalleen jäämisestä, siitä, ettei tee eikä tapahdu mitään. Dynaamisessa nyky-yhteiskunnassa ei ole sijaa passiivisuudelle (ibid.). Mutta missä määrin aktiivisuuden paine tulee ulkopuolelta, ja missä määrin se on seurausta omista kohtuuttomista odotuksista?

Richard Sennetin kirjassa *Työn uusi järjestys* (2002) Harvard Business Schoolin professori John Kotter neuvoo nuoria työskentelemään "mielummin organisaatioiden ulkopuolella kuin sisäpuolella". Hänen mielestään on parempi ajatella työtä konsultointisuhteena kuin takertua pitkäaikaiseen työsuhteeseen. Institutionaalisessa lojaaliudessa piilee ansa, koska nykyisessä talousjärjestelmässä "yrityskonseptien, tuotesuunnittelun, kiinteän pääoman ja esimerkiksi kilpailevia yrityksiä koskevan tiedon käyttöikä on lyhentynyt". Voikin olla, että sitoutumattomuus ja näennäisen tehokas, projektimainen yhteistoiminta tarjoavat paremman suojakuoren tämän päivän työelämässä kuin jo kenties vanhanaikainen lojaaliuden arvostus.

Vakituistenkin työsuhteiden sisältö on muuttunut huomattavasti epätyypillisempään suuntaan. Voidaan tunnistaa yleinen yhteiskunnallinen kehitystrendi, jossa yhdenmukainen palkansaajayhteiskunta on väistymässä joustavampien, projektimaisten työnteon muotojen tieltä. (Virtanen et al. 2000) Työ on muuttunut tiukoilla määrärajoilla rajatuiksi projekteiksi, alaiset projektityöntekijöiksi ja työyhteisö tuloksentekeyksiköksi. Yhä useampi työntekijä kilpailee kollegansa kanssa työpaikkansa säilyttämisestä, sillä toimintoja rationalisoidaan, fokusoidaan ja ulkoistetaan.

Työpaikan saamisestakin joutuu taistelemaan. Kun yhtä markkinointias-

sistentin paikkaa hakee 500 ihmistä, on onnistumisen mahdollisuus varsin pieni. Hakijan henkilökohtaisen brändin on oltava erilainen, houkutteleva ja muita kilpailukykyisempi. Jatkuva hakeminen uuvuttaa: viideskymmenes kieltävä vastaus ei valitettavasti ole enää harvinaisuus akateemiselle nuorelle. Ei siis ihme, että masennus iskee jo ennen työuran alkamista.

Kilpailu ulottuu kaikkialle, oli se joko yrityksen sisäistä tai ulkoistettu alihankkijoille. Stressistä onkin tullut tapa säännellä post-fordistista yhteiskuntaa. Tämä näkyy selvästi tyyppillisten mielenterveyden häiriöiden muutoksena. Neuroosit, jotka koskevat lähinnä konflikteja auktoriteettien kanssa (isät, esimiehet jne.), eivät enää ole yleisimpiä mielialahäiriöitä. Niiden tilalla on nyt depressio, joka syntyy riittämättömyyden tunteesta: pelottaa, ettei olla tarpeeksi hyviä, ettei kyetä suoriutumaan vaatimusten mukaisesti. Nykyään eivät koneet mene rikki, vaan miehet ja naiset. (Cohen 2003)

Ihannetyöntekijän malli - ahkerasta työmuurahaisesta luovaan freelanceriin

Työntekijän status on muuttunut. Kun kilpailu työpaikoista on kova, on pidettävä huoli kauppatavaransa eli työpanoksensa kuranttiudesta. ”Itseohjelmoituvien” työntekijöiden on päivitettävä osaamistaan jatkuvasti. On myös osattava markkinoida itseään tehokkaana projektien suorittajana. Kiihtyvän tahdin asettamat edellytykset yhdistyvät fleksibiliteetin vähintään yhtä vaativiin haasteisiin. Uusissa joustavissa työjärjestelyissä, kuten etätyöskentelyssä, asiantuntijasta tulee oikeastaan oma johtajansa. (Himanen 2001)

Amerikkalainen kirjailija Tom Peters, joka oli mukana kirjoittamassa mm. erästä kaikkien aikojen suosituinta bisnesopasta *In search of excellence*, kertoo uudessa kirjassaan *Re-imagine!* (2003) ”brändistä nimeltä sinä”. Hankkeesta toiseen luovivasta, vapaasta työntekijästä on jo tullut paitsi oman itsensä johtaja myös oma brändi. Työntekijät ovat kasvavassa määrin ”freelancereita” (jopa vakituisessa työsuhteessaan!), pakosta tai vapaaehtoisesti.

Richard Florida kuvailee *The Rise of the Creative Class* -teoksessaan

(2002) yhteiskunnan voimavaraksi ”luovaa luokkaa”. Tähän kuuluvat ne, joiden taloudellinen tehtävä yhteiskunnassa on tuottaa ideoita, ajatuksia, uutta teknologiaa ja uusia luovia yhteyksiä. Richard Floridan mukaan amerikkalaisista yli kolmasosa kuuluu näihin luovuudellaan ansaitseviin. Todennäköisesti suuri osa suomalaisista 20-35-vuotiaista korkeakoulutetuista nuoristakin kuuluu luovaan luokkaan.

Luovassa taloudessa aika on ainoa uusiutumaton resurssi. Floridan mukaan luovuuden lisäksi kolme merkittävää tekijää muokkaavat talouselämää: muutoksen yleisyys, joustavuuden tarve sekä nopeuden tärkeys. (Florida 2002) Luovan luokan työntekijän on oltava kaikkia näitä: muutoskykyinen, joustava ja nopea.

Psykologi Salli Saari on pohtinut ihmisten jakautumista ”luusereihin” ja ”euroihmisiin”. Luuserit ovat niitä, jotka eivät kykene sopeutumaan nopeaan työtahtiin ja jatkuvaan kilpailuun siitä kenellä on eniten tutkintoja ja muita ”hyvän elämän” tunnusmerkkejä. Useat tutkimukset, joissa todetaan (usein jo lapsuuden kodissa opittujen) huonojen elintapojen olevan yhteydessä mielialahäiriöihin sairastumiseen tai uupumisen todennäköisyyteen tukevat käsitystä siitä, että ihminen on ikään kuin jo hyvin varhaisessa vaiheessa työnnetty jompaankumpaan kastiin. Yksilö voi toki vaikuttaa elämänsä kulkuun, mutta olosuhteet ja opitut tavat tuntuvat altistavan luuseriuteen tai euroihmisyyteen. Saari puhuu myös kyvyttömyydestä sietää omaa vaillinaisuuttaan. Varsinkin akateemisten nuorten itseensä kohdistama vaatimustaso tuntuu nousseen.

Euroihmiset pärjäävät (ainakin näennäisen) hyvin kovenevassa kilpailussa ja kansainvälistyvässä nopearytmisessä työelämässä. Työn kehittyessä yhä abstraktimpaan suuntaan myös nämä työelämän menestyjät tarvitsevat onnistuakseen uudenlaisia taitoja. Työpaikka voi sijaita missä päin maailmaa tahansa – euroihminen pitääkin ulkomailla työskentelyä edellytyksenä hyvälle työelämälle ja uralle.

3 KÄSITYS MIELEKKÄÄSTÄ TYÖSTÄ ON MUUTTUNUT

”Koska mainosalalla työpäivät venyvät usein pitkiksi, toimiston pitää olla paikka, jossa on mukava olla.”

- Mainostoimisto Bob Helsingin osakas, Art director Jon Granström, Glorian koti syyskuu 2003

”Neuvotteluhuoneen hempeä tapetti on Wanhat Konstit -liikkeen mallistosta. Ikkunassa on pitsiverhot. 1920-30-luvuilta peräisin olevat kalusteet maalattiin vaaleansinisiksi. Senkit ovat Merivaaran vientimallistosta ja tuolit kotoisin Uudenkaupungin psykiatrisesta hoitolaitoksesta. Pöytä on teetetty puusepällä. Peili on huutokaupasta. Kahvi tarjoillaan Arabian vanhoista kupeista.”

- Glorian koti syyskuu 2003

Ennen tehtiin töitä, kun oli ansaittava elanto. Ihminen oli vastuussa itsestään ja elintasostaan. Ei puhuttu turvaverkoista, henkilökohtaisesta taloussuunnitelmasta tai riskinoton luonnetta turmelevasta vaikutuksesta. Työstä sai toki nauttiakin, mutta ensisijaisesti kyseessä oli väline, jonka myötä voitiin ostaa asunto, auto ja leipää pöytään. Työidentiteetti määrittyi lähinnä ahkeran ja tunnollisen muurahaisen rooliksi, eikä työn tarvinnut olla erityisen kivaa tai yksilön kehitystä edistävää. Toisin kuin nykypäivänä, työnteko oli normi: tehtiin niitä töitä, joita saatiin, vaikka sitten monotonista, rutiininomaista ja tylsää liukuhihnahommaa. Totta on, että töitä oli ehkä saatavilla nykyistä helpommin: jos ilmestyi aamulla satamaan tai rakennustyömaalle, töitä sai halutessaan vaikka samaisen päivän ajaksi.

Työ on tänä päivänä merkittävä identiteetin määrittäjä ja varaa arkiajastamme leijonanosan. Yhteiskunta huolehtii viime kädessä toimeentulostamme, joten nykyään työssä ei käydä pelkän elannon vaan myös “kicksien” vuoksi. Nykyajan nuori menestyjä toivoo työn olevan sisältörikasta, haastavaa ja elämyksellisyyttä. Sitran Parasta ennen 01012015 -raportin (2003) perusteella vaikuttaa siltä, että nuoret tahtovat ennen kaikkea *säpinää*. Toisaalta oma panos halutaan kokea jollakin tavalla *merkitykselliseksi*, sekä henkilökohtaisesti että yhteiskunnallisesti mer-

kittäväksi, jolloin työ on parhaimmillaan intohimon kohde. Idealismia... vai narsismia?

Hyvän työn tunnusmerkit

Työn sisällöllistä muutosta Teknillisen korkeakoulun työpsykologian laitoksella tutkineen Matti Vartiaisen (1994) mukaan ”hyvällä”, mielekkäällä työllä tarkoitetaan yksilön tai ryhmän sellaista tehtäväkokonaisuutta, jonka ominaisuudet synnyttävät tekijässään sisäisen työmotivaation. Mielekkäällä työllä on kolme tunnusmerkkiä :

1. Sopiva psyykinen kuormittavuus

Työllä ei saa olla pysyviä haitallisia fyysisiä ja psyykkisiä seurauksia, vaan sen tulee tarjota tekijälleen edistymisen mahdollisuuksia. Parhaimmillaan hyvin nukutun yön jälkeen tulisi olla virkeänä valmiina työntekoon. Työn tulisi kuormittaa myönteisesti niin, että tekijän tiedot, taidot ja kyvyt kehittyvät.

2. Psykologiselta rakenteeltaan kokonainen työ

Työn tulee olla *syklisesti kokonaista*, jolloin siihen kuuluu suunnittelua, toteuttamista, tuloksen tarkastamista ja työn organisointia. Tämän lisäksi työn on oltava *hierarkkisesti kokonaista*, eli työ sisältää niin älyllisesti haastavia kuin suorittaviakin tehtäviä tai osatehtäviä. Hyvään työhön kuuluu siis eritasoisia suorituksia. Erityisen tärkeää on ajatteluvaatimusten sisällyttäminen työtehtäviin. Syklisesti ja hierarkkisesti kokonainen työ vastaa ihmisen synnynäistä psyykkistä perusrakennetta.

Hackerin (1987) esittämät kokonaisen työn kriteerit täydentävät Vartiaisen määritelmää. Hänen mukaansa kokonaisessa työssä on riittävästi toimintavaatimuksia: työn älyllistä valmistelua ja suunnittelua, niin että mukana on ei-algoritmisia, luovia osia, mahdollisuuksia oppia uusia asioita, mahdollisuus yhteistyöhön, tukeen ja kommunikointiin sekä mahdollisuus itsenäiseen tai yhdessä muiden kanssa tehtävään tavoitteen etsimiseen ja määrittelyyn sekä päätöksentekoon.

3. Objektiiviselta sisällöltään monipuolinen työ.

Työhön tulee objektiivisesti – siis riippumatta yksittäisen ihmisen tai ihmisryhmän subjektiivisista tuntemuksista – sisältyä ominaisuuksia,

jotka mahdollistavat psykologiselta rakenteeltaan kokonaisen työn sekä tekijän autonomian. Työn sisällön monipuolisuus on lähtökohtana itsensä toteuttamiselle, sekä henkiseen ja sosiaaliseen kasvuun työssä. (Vartiainen 1994)

On lohdullista huomata, että näiden vaatimusten täytyminen on osittain myös yksilön omassa vallassa. Millaiseen työhön hankkiudun, kuormittaako se juuri minun psyykettäni sopivalla tavalla, jne. Monet edellytyksistä ovat kuitenkin työpaikan ja työelämän täytettävissä. Esi- miehellä on tässä kiistatta merkittävä rooli.

Yritysjohtamisen konsultti Peter Drucker varoittaa, että älykkäimmät nuoret ihmiset, jotka haluavat nauttia työstään, saattavat siirtyä pois elinkeinoelämän palveluksesta kokiessaan sen tarkoitusperät ja työtavat moraalittomiksi. He sijoittuvat mieluummin voittoon tavoittelemattomiin kansalaisjärjestöihin tai yliopistomaailmaan, joissa palkka on pienempi, mutta työ merkityksellisempää. (Csikzentmihalyi 2003) Tietysti on aina olemassa niitä, joille taloudellisen statuksen kasvu on työn merkittävin anti. Myöhemmin tässä luvussa pohditaan, painottuvatko nykynuorison arvot materiaaliin, ideologiaan vai älyllisiin tavoitteisiin.

“Elämässä on muutakin kuin työtä, eikä siihen enää sitouduta samalla tavalla kuin nyt. Yritysten on kyettävä tarjoamaan ihmisille mielekästä työtä. Muuten voi käydä niin, ettei yritykselle löydy työntekijöitä.”

Opiskelija ja Dodo ry:n koordinaattori Aleksi Neuvonen. Helsingin Sanomat 23.9.2003 (Saavalainen 2003)

Etsiessämme hyvän työn tunnusmerkkejä esille ponnahtaa toive työn merkityksellisyydestä, oman paikan löytymisestä, oman panoksen tarpeellisuudesta. “Meistä tuntuu, että ympärillä olevasta kaaoksesta ja haajaannuksesta huolimatta ihmissuhteissamme ja elämässämme on jotakin pysyvää, että elämämme ei ole hukkaan heitetty ja että me jätämme omat merkkimme historiaan. Lyhyesti, tarvitsemme vakuutuksen siitä, että olemassaolollamme on hyödyllinen tavoite ja sillä on oma arvonsa.” (Csikzenmihalyi 2003). Kun työ vie huomattavan osan aikaamme, moni löytää juuri työstä perustelun olemassaololleen.

Työnteon puitteet ja työssä jaksaminen

Työn sisällön muodostama kokonaisuus on eräs työssä jaksamisen peruspilareista. Kuitenkin varsinaisen substanssin ohessa myös työnteon puitteilla on ratkaiseva merkitys. Varma-Sampo pyrki tutkimuksellaan *Tie 68* (2003) selvittämään, mikä edistäisi nykynuorten jaksamista työelämässä jatkuvasti nousevaan eläkeikään asti. Työn laadullisten piirteiden ohella nuoret korostivat myös hyvien työolosuhteiden merkitystä. Työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin, -tahtiin ja -menetelmiin sekä joustavat työaikajärjestelyt koettiin tärkeinä jaksamista edistävinä tekijöinä. Lisäksi mm. palautteen saaminen, motiivoiva esimies, myönteinen ja avoin työilmapiiri sekä työn ja vapaa-ajan terve tasapaino ovat nuorten mukaan keskeisiä jaksamisen kannalta. Kaiken kaikkiaan hallinnan tunteen merkitys korostui jokaisella työn eri osa-alueella. Myös hyvä palkka koettiin jaksamista edesauttavana tekijänä.

Usein ihmiset ilmoittavat haluavansa työskennellä keskimäärin kuusi tuntia päivässä ennalta määrättyyn aikaan. Nuorten työaikaa koskevat toiveet ovat tämän tuloksen valossa mielenkiintoisia. Samanaikainen työn joustavuuden ja toisaalta lyhemmän työajan vaatimus saattaa monessa tapauksessa olla varsin ristiriitainen. Joustavuudessakin on hyvät ja huonot puolensa: omien ehtojen mukaan tapahtuva työajan suunnittelu lisää hallinnan tunnetta, mutta toisaalta joustavuus on omiaan hälventämään työn ja vapaa-ajan eroa. Työtä ajaudutaan tekemään iltaisin ja viikonloppuisin, työaikana hoidetaan yksityisasiota. Erityisesti luovaa työtä tekeville rajanveto vapaa-ajan kanssa on hankalaa, mikä voi olla erittäin uuvuttavaa.

Professori Juha Siltalan mukaan “työelämä ei nykyisin tarjoakaan muuta kuin nousujohteista uraa taikka putoamista mutta ei kunniallista keskitasoa, joka jättäisi aikaa ja energiaa vaikka perheelle” (Suomalainen 2003). On kuitenkin myönnettävä, etteivät työelämän vaatimukset ole aina syynä nousujohteisen uran tavoitteluun “kunnialliseen keskitasoon” tyytymisen sijasta. Moni tekee tämän valinnan varsin itsenäisesti.

Siltala maalaillee Etelä-Saimaan haastattelussa (ibid.) yhteiskuntaa, jossa ihmiset yhä enemmän irtisanoutuvat töistään koska he tarvitsevat aika-

autonomiaa, oman ajan hallintaa. “[Irtisanoutumiset] edustavat trendiä, että elämää ei haluta panostaa yksin työhön tai että raha ei ole arvokasta, ellei ole aikaa ja voimia sitä myös käyttää.” Tuntuu uskomattomalta ajatukselta, että sosiaaliturvajärjestelmämme tulisi mahdollistaa tällaisen työmoraalin toteuttaminen. On sinänsä oikein ja varsin perusteltua, että perheelle, itselle ja harrastuksille halutaan lisää aikaa. Mutta odotuksena tuntuu olevan, että tämän maksaa työnantaja tai yhteiskunta. Kaiken lisäksi vaikuttaa siltä, että vapaa-ajan kasvusta huolimatta kyky priorisoida tärkeimpiä asioita (esim. lapsia) vähenee.

Nykyajan suurimmaksi paradoksiksi Siltala kuvailee ajan ja rahan epäsuhtaa: kelläkään ei ole niitä samaan aikaan, paitsi ehkä koroillaan eläjillä. Nuoret tuntuvat kuitenkin vaativan molempia. He mainitsevat edelleenkin mielekkään työn yhdeksi kriteeriksi hyvän palkan. Ilman rahaa onkin kieltämättä vaikea olla “oman elämänsä Beckham”.¹ Miten työmotivaation käy, jos saa läpi vapaa-ajan lisääntymisen toiveensa – ja palkka pienenee?

Työajan ja palkan lisäksi esimiehen johtamistavan merkitys korostui nuorten haastatteluissa. Useissa muissakin tutkimuksissa on havaittu hyvien esimies-alaisuushteiden toimivan keskeisenä työhyvinvointia edistävänä sekä työntekijän voimavaroja lisäävänä tekijänä. Esimieheltä saatu tuki, palaute ja rohkaisu johtavat osaltaan hyvän organisaatioilmaston syntymiseen ja sitä kautta alaisten työtyytyväisyyteen. Esimiehen tehtävässä ei selkeästikään ole helppo onnistua: varsin moni haastattelemissamme nuorista oli tyytymätön esimieheensä. Miten on mahdollista, että runsaasta johtamiskoulutuksesta huolimatta esimies tuntuu tekevän kaiken väärin? Onko koulutuksessa keskitytty väriin asioihin?

Vaikuttaa siltä, että hyvän johtajan ominaisuudet pitäisi määritellä uudelleen. Vaikka olisi alansa huippuasiantuntija, se ei yksinään tarkoita, että olisi esimiehenä edes keskitasoa. Lisäksi on muistettava, että yltyäkseen parhaaseen suoritukseensa myös esimies tarvitsee palautetta ja kannustusta.

Työyhteisöistä on tullut sosiaalisesti vaativampia kaikille. Tuula Heiskanen Tampereen työelämän tutkimuskeskuksesta sanoo: “Yksi työuupu-

¹ Jalkapalloilija David Beckham ja hänen vaimonsa laulaja Victoria Beckham ovat törsäilevästä elämäntyylistään tunnettuja, vaatimattomista oloista supertähteyteen ponnistauneita nuorisoidoleja.

misen syy on jatkuvasti vaihtuvat ryhmäkoonpanot ja niiden kanssa toimeen tuleminen. Tällöin identiteetin rakennuspuut ovat hankalasti koottavissa”, ainakin työpaikalla. Tiimityön hyvistä ja huonoista puolista on monenlaisia näkemyksiä. Jotkin tutkijat ovat sitä mieltä, että yhteisten tavoitteiden edistämisen sijaan tiimityö saattaa pikemminkin johtaa kanssatyöntekijöiden jatkuvaan arviointiin ja arvosteluun. Projektityön ongelmana taas ovat nopeasti vaihtuvat sosiaaliset ympyrät. Tämä voi uuvuttaa työntekijän, joka ei pahimmillaan enää tunne kuuluvansa oikein mihinkään yhteisöön.

Työuupumusta esiintyy erityisesti ihmissuhteita sisältävissä ammateissa. Niinpä työntekijän jaksamisen näkökulmasta työilmapiiri ja työyhteisö ovat oleellisen tärkeitä asioita. Vaativaa ja hektistäkin työtä jaksaa tehdä, jos työyhteisö puhaltaa yhteen hiileen ja esimies varmistaa työntekoa kannustavat työolosuhteet. Jos sen sijaan ilmapiiri on kireä, työyhteisössä koetaan epäoikeudenmukaisuutta ja työntekijät lähinnä kilpailevat keskenään yhteisen tavoitteen sijaan, työssä jaksaminen vaarantuu työn mielekkyydestäkin huolimatta.

Kokemukset työssä jaksamista edistävästä toiminnasta ja työsuojelusta osoittavat, että on tuloksellisempaa ja ehdottomasti halvempaa pyrkiä ennaltaehkäisemään uupumusta kuin joutua reagoimaan kriisiin. Niinpä on syytä miettiä, mikä edesauttaa nuoren työntekijän jaksamista. Tai hieman varttuneemmankin työntekijän. Voisiko kuvitella, että työuupumista ehkäisevien hyvien työskentelyolosuhteiden sekä mielekkään työn edellytysten luominen olisi työnantajalle jopa ratkaiseva etu kilpailussa osaavasta ihmispääomasta?

Elämyksiä ja itsensä toteuttamista – mutta ei riskejä

Nuorten odotukset hyvästä työstä ja työelämästä ovat vaativampia kuin edeltäjiensä. Varma-Sammon *Tie 68* -tutkimuksessa (2003) nousi esiin neljä selkeää haastetta työelämälle. Nuorten mielestä työn tulisi olla sisältöltään mielenkiintoista, mielekästä ja haastavaa. Tämä merkitsee työn vaihtelevuutta (erityisesti tuotannollisissa tehtävissä), oman osaamisen soveltamis- ja toisaalta kehittämismahdollisuutta (ennen kaikkea asiantuntija- ja esimiestehtävissä) sekä työn konkreettisen etenemisen kokemista.

Toiseksi autonomisuus omassa työssä sekä vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön korostuivat erityisesti nuorten asiantuntijoiden odotuksissa. Kolmanneksi esimiesten ja johdon osoittama luottamus koettiin merkittäväksi, etenkin asiantuntijoiden sitoutumista edistäväksi tekijäksi. Työhyvinvoinnin kannalta selvästi merkityksellisimmäksi asiaksi nousi työn ja toimeentulon pysyvyys sekä mahdollisuus uran luomiseen. (Varma-Sampo 2003)

Vuoden 1968 jälkeen syntyneiden nuorten ajatusmaailmaa kartoitta-neessa Sitran *Parasta ennen 01012015* -raportissa (Sitra 2003) korostuivat kollektiivisen huolehtimisen varsin altruistiset arvot sekä kritiikki suurten ikäluokkien itsekkyyttä kohtaan. On kullekin sukupolvelle tyypillistä ajatella olevansa edellistä epätsekkäämpi. Toisaalta Sitran nuorten työelämälle esittämät vaatimukset ovat varsin korkeat. (Sitra 2003)

On selvää, että edes meidän kohderyhmäämme, akateemisesti koulu-tettuja 20-35-vuotiaita on vaikea niputtaa yhteen kastiin. Eiväthän suurten ikäluokkien edustajatkaan jaa kaikkia samoja elämänarvoja. Lie-neekin hyödyllistä tarkastella sukupolvea muutaman karkeasti jaotellun työntekijätyypin kautta. Erästä voisi kutsua ”*hyvinvointivaltio-idealistiä*”, joka haluaa tehdä yhteiskunnallisesti tärkeää, merkittävää ja vaikuttavaa työtä. Hän haluaa olla omassa vertaispiirissään arvostettu nimenomaan solidaarisen asenteensa ja ”yleishyvien” ajatustensa takia. Myös työn pitää heijastaa tätä arvomaailmaa, jolloin siihen suhtaudutaan intohimoisesti, ja sen eteen ollaan valmiita tinkimään vapaa-ajastakin.

Toisaalta kuplakulttuuri, jossa it-alalla tahkottiin muutamassa yössä omaisuuksia ja parikymppiset nuoret myivät kovat kaulassa firmojaan kansainvälisille ostajille, on jättänyt jälkensä erityisesti nuoren polven käsityksiin työelämästä. Kuplan nuoret menestyjät, ”*potkuhousumiljonäärit*” ovat mittarina sille, mitä tiettyyn ikään mennessä työuralla pitäisi saavuttaa. Taloudelliset tekijät ovat heille vähintään yhtä merkittäviä työuraa suunniteltaessa ja mielekästä työtä etsittäessä kuin aiemmal-lekin sukupolvelle. Näille ahkerille, mutta varsin sitoutumattomille työntekijöille tietyn elämäntyylin, ja siihen liittyvien usein hinnakkai-den statussymbolien ylläpitäminen luo työmotivaatiota. Amerikkalaisen liikemiehen ja filantroopin J. Irwin Millerin kommentti amerikkalaisista nuorista kuvanee myös joidenkin suomalaisten työnantajien kokemuksia.

”Liian moni niistä nuorista, jotka tulevat meille bisneskouluista, ilmoittaa välittömästi: Haluan ansaita miljoona dollaria ennen kuin täytän 30. He eivät sano: Haluan tehdä hyvää työtä tai auttaa yritystä kehittymään. Heidän arvoissaan ei ole juuri mitään epäitsestä, minkä seurauksena he ovat tuomittuja epäonnistumaan.”

- J. Irwin Miller, teoksessa Good Business (Csikszentmihalyi 2003)

Näiden kahden ryhmän oheen sijoittuvat vielä ne, jotka ovat työssään onnistuneet yhdistämään intohionsa sekä saavuttamaan taloudellista menestystä ja kohonneen työstatuksen. Pekka Himanen (2001) käsittelee uudenlaisia työntekijöitä, ”*hakkereita*”, kirjassaan *Hakkerietiikka*. Himasen valitsema termi on jokseenkin harhaanjohtava, sillä hänen kuvauksensa koskee mitä erilaisimmissa ammateissa toimivia uuden sukupolven työntekijöitä, tai luovaa luokkaa. Himasen hakkerit eivät ole ”vain töissä täällä” vaan suhtautuvat työtehtäviinsä intohimoisesti. He viihtyvät erinomaisesti työpaikallaan, josta on tehty kodinomainen ympäristö pitsiverhoineen ja sohvineen.

Hakkerit eivät tunnu jakavan Manuel Castellsin (2000) huolta siitä, että verkostoyhteiskunnassa joustavuuden luovat työntekijät, eivät työtehtävät tai työnantajat. Hakkerien maailmassa elämän eri osat kuten työ, perhe, ystävät ja harrastukset ovat yhdistettävissä toisiinsa vapaasti niin, ettei työ ole aina ajankäytön suunnittelun prioriteetti tai lähtökohta. Hakkerin on halutessaan voitava lähteä kavereidensa kanssa keskellä päivää pitkälle lounaalle tai mennä illalla oluelle tehdäkseen työt sopivampana ajankohtana, vaikka yöllä. (Himanen 2001)

”Ohjelmistosuunnittelun ja -toteutuksen kuuluu olla ilotteleva taiteenlaji, eräänlainen korkeantason leikki. Jos tämä asenne tuntuu naurettavalta tai jopa hävettävältä, niin pysähdy ja mieti, kysy itseltäsi, mitä olet unohtanut. Miksi suunnittelet ohjelmistoja sen sijaan että tekisit jotakin muuta rahan eteen ja aikaa kuluttaaksesi? Sinun on täytynyt joskus ajatella, että ohjelmointi on intohimosi... Unix-filosofia vaati, että sinulla on (tai palautat jälleen) tämän asenteen. Täytyy välittää. Täytyy leikitellä. Täytyy olla halukas tutkimaan.”

- Linux-käyttöjärjestelmän luoja Linus Torvalds teoksessa *Hakkerietiikka ja informaatioajan henki* (Himanen 2001)

Totuus on siis, että pelkkä protestanttinen työetiikka ja velvollisuudentunto eivät enää motivoi nuoria työhön. Tässä raportissa on useaan otteeseen korostettu erästä selkeätä muutosta työlle asetettavissa toiveissa, jonka varmaankin voi todeta yhdistävän kohderyhmäämme varsin pitkälle: nykyään työn on oltava *kivaa* ja *merkityksellistä*. Se ei ole vain elannon hankkimista, sillä sellainen olisi liian turhauttavaa. Eihän tässä sinänsä mitään vikaa ole: on varmasti yrityksellekin tuottavampaa, jos työntekijät pitävät työstään ja kokevat sen tärkeäksi. Mutta oltiinko ennen vähemmän vaativia sen suhteen, millainen työ on merkittävää ja mielekästä?

Nyt työ määrittää toimeentulon lisäksi yhä enemmän sosiaalista asemaa. Vertaispiirissämme haluamme näyttää, että teemme yleisesti merkittävää, osaamistamme vastaavaa työtä intohimoisella asenteella. Työ määrittää entistä voimakkaammin statuksemme, mutta jakoa ei enää tehdä sini- tai valkokauluksen tai palkkaluokan mukaan. ”Katu-uskotava” työ löytyy nyt luovilta, moderneilta, tekijänsä persoonaa heijastavilta aloilta.

Jos omaa ”hakkerimaisen” käsityksen työelämän realiteeteista, ei ole mikään ihme, jos töihin mennessä pettyy ja uupuu. Vaikka mainostointitot ja atk-yritykset näyttävätkin kodeilta, harvaa työtä voi vielä tehdä missä ja milloin huvittaa. Elinkeinoelämä ja politiikka eivät toisaalta pyrikään muuttamaan työelämää vastaamaan nuoren ikäluokan toiveita vaan muuttamaan tulevat sukupolvet nykyiseen työelämään sopiviksi.

Mitkä tekijät ovat mahdollisesti vaikuttaneet nuorten työelämää koskevien odotusten koventumiseen? Eräs on varmasti keskimääräisen koulutustason kohoaminen. Yhteiskunta kannustaa opiskelemaan, ja yhä paremmin koulutetut nuoret vaativat osaamistaan (ja sen hankkimiseksi nähtyä vaivannäköä) vastaavaa työtä.

Toiseksi säpinäsukupolven nuori on elänyt suomalaisessa hyvinvointivaltiossa, jossa kehitykseksi on mielletty tukien kasvattaminen ja vastuun siirtäminen yksilöltä yhteiskunnalle. Systeemi on siis opettanut karttamaan vastuuta ja siten luonut vallan menettämisen, turvattomuuden tunteen. Vaikka toimeentulosta ei tarvitse kantaa huolta, ja opiskeluaikakin on pääosin yhteiskunnan rahoittama, halutaan vielä enemmän turvallisuutta. Itse asiassa yhteiskunnalta toivottaisiin riskivakuutus, jonka myötä elämä olisi aina mukavaa, eikä ikäviä asioita tarvitsisi tehdä.

Jos opintoraha ei riitä alppimatkaan tai Inter-Railiin, pitää nostaa opintolainaa. Jos ei löydä koulutusta vastaavaa työtä, ei tarvitse, ”ei kannata” mennä töihin. Jos lainan ottaminen tuntuu liian suurelta riskiltä, vanhemmat auttavat. Opiskelua, joka pitäisi nähdä investointina omaan tulevaisuuteen, ei mielellään rahoiteta lainalla tai omaan erikoistumisalaan liittymättömällä työllä.

Näin riskinotto ulkoistetaan ja kollektivoidaan veronmaksajien velvollisuudeksi. Niinpä monet nuoret kannattavat innokkaasti korkeaa tuloverotusta. Ainakin kunnes pääsevät kokemaan, mitä se työntekijän ja työn kannustavuuden näkökulmasta hyvinvointivaltioprojektillemme merkitsee. Suuret ikäluokat ovat siis kastroineet nuoret vastuusta ja siten vieneet heiltä tunteen oman elämän hallinnasta.

Riskinkarttamisen mentaliteetti heijastuu selkeästi myös opiskelijoiden työelämää koskeviin odotuksiin, kuten Varma-Sammon tutkimuksessa ilmeni. Matti Kankare kirjoitti Talouselämä-lehdessä (20.8.2003) tuloksista seuraavasti: ”Tutkimuksen yllättävin anti oli, että alle 35-vuotiaat ovat valmiita jatkamaan työelämässä pitkäänkin, jos työ ja muu elämä ovat tasapainossa heti työuran alusta lähtien.” Mitä yllättävää on siinä, että ollaan valmiita pysymään työelämässä, jos kaikki sujuu vastoinkäymisittä? On epärealistista odottaa, että elämän osa-alueet ovat jatkuvasti tasapainossa. Että kaikki on riskitöntä, tai että joku muu kantaa riskit.

Mitenkähän paljon pettymyksiä työelämää aloittavilla nuorilla on edessään? EVAn haastattelemista nuorista opiskelun ohella työskennelleet olivat sopeutuneet työelämän todellisuuteen helpoiten. Usein opiskelijajärjestöt korostavat opiskelun häiriintyvän, mikäli opiskelija joutuu tekemään ”opinnonalaansa kuulumattomia” töitä opiskeluaikana vain toimeentulon hankkimiseksi. Tämä saattaa antaa vääränlaista kuvaa työelämästä sekä luo vääriä työhön liittyviä asenteita ja epärealistisia odotuksia. Hanttihommissakin saa hyödyllistä kokemusta siitä, mitä työnteko on. Myös koulutusta vastaavaan työhön voi kuulua tylsiä rutiineja ja ikäviä hommia, jotka nekin on tehtävä. Eikä valmistumisen jälkeen välttämättä ole edes tarjolla oman alan työtä, jolloin on pakko ottaa vastaan muunlaisia tehtäviä kuin oli ajatellut.

”Kell’ onni on, se onnen kätkeköön” – laman jälkeinen aika ja menestymisen tabu

Eräs mielenkiintoinen näkökulma työuupumusilmioon ja mielekkään työn uusiin kriteereihin on työhön liittyvän keskustelun tarkastelu. Työolosuhteet ovat selvästi paremmat kuin ennen, työyhteisöjä pyritään kehittämään, liiallista psyykkistä kuormitusta koetetaan ehkäistä. Työtehtävät monipuolistuvat, tuotannolliset työt korvautuvat haastavammalla ja mielenkiintoisemmalla aivotyöllä.

Mutta minne on hävinnyt työn ilo? Medioissa puhutaan vain liiketoiminnan tehostamisesta, irtisanomisista ja uupumisesta. Yleisesti työhön liittyvä keskustelu on valituksen värittämää. Kaikilla – alasta ja työnkuvasta riippumatta – on töissä niin kovin rasittavaa. Osaston pomo on epäpätevä johtaja, työtoverit osaamattomia ja työtehtävät vain kasaantuvat. Suomalainen yrittäjä taas nurisee olosuhteita, kiirettä, kilpailua ja 90-tuntisia työviikkoja. Yrittäminen on Suomessa niin vaikeaa, että siitä seuraa vain konkurssi ja avioero. Eläkkeelle pääsyä odotetaan, jotta “se oikea elämä” voisi alkaa.

Jos kaiken tämän keskellä kertoo nauttivansa työstään, niputetaan samaan kastiin Jari Sarasvuon, Lenita Airiston ja muiden ”työnarkomaa-nien” kanssa. Miksi näin? Osittain tämä on varmastikin selitettävissä suomalaisella perusnegatiivisella asenteella. Jos jonkin asian julistaa hyväksi, se todennäköisesti katoaa. Toiseksi suomalainen käsitys työn merkityksestä ja asemasta omassa elämässä muuttui 1990-luvulla. Kun laman aikana työpaikoilta irtisanottiin yhä useampia, oli jäljelle jääneiden todella vaikea hehkuttaa työtään. Painettiin pitkää päivää irtisanottujenkin edestä, pelon ilmapiirissä. Ja toisaalta: “Kell’ onni on, se onnen kätkeköön “. Kuka nyt kehtasi puhua työn ilosta naapurille, joka oli kolmatta vuotta työttömänä?

Suomalaiseen työstä puhumisen kulttuuriin onkin laman ajoista jäänyt ihmeellinen narina. Ei yllättäisi, vaikka 20-35-vuotiaat olisivat jo menettäneet tekemisen maun, työn ilon, joka on olennaisimpia seikkoja yksilön hyvinvoinnin kannalta. On kohtuutonta, että työnantajan ja työpaikan kontolle asetetaan kokonaisvastuu ihmisen onnellisuudesta. Työhyvinvoinnin puutteesta työnantajille saarnaavat apostolit tuntuvat oletettavan, että ihmisen koko hyvinvointi tai pahoinvointi liittyy työpaikkaan.

4 ARKI UUVUTTAA NUORET

”Kaksikymppisen hermoromahdus: 20-30-vuotiaana koettu henkinen romahdus, joka johtuu usein sekä kyvyttömyydestä elää koulun tai järjestelmien ulkopuolella, että oivalluksesta ihmisen pohjimmaisesta yksinäisyydestä maailmassa. Johtaa usein apteekkituotteiden rituaaliseen käyttöön.”

- Douglas Coupland (1992) teoksessa *Tuntematon X sukupolvi*

Tilastojen mukaan on vaikea osoittaa, että nuoret uupuisivat työssään enemmän tai edes yhtä paljon kuin varttuneemmat. Silti jotakin on vialla, kun mielenterveyshäiriöt yleistyvät työelämän kynnyistä ylittävillä, elinvoimaisimmassa iässä olevilla nuorilla. Mistä uupumisilmiössä on loppujen lopuksi kysymys?

Vaikka puhutaan pehmeistä arvoista, toteutetaan kovia. Perheen, ihmissuhteiden, henkisen tasapainon korostamisen myötä yhä enemmän painetta kohdistuu yksityiselämän onnellisuuteen. Aiemmassa luvussa käsiteltiin työelämän ”projektistumista”. Näin on käynyt muillekin elämän osa-alueille – itse asiassa koko elämä on pelkkää projektia toisen perään. Nuoret arvioivat menestystään ja onnellisuuttaan näiden projektien tason ja edistymisen kautta sekä vertaamalla niitä muiden projekteihin. Täydellisyyttä tavoitellaan niin työpaikalla kuin yksityiselämässäkin. Jatkuva oman itsensä ja muiden tarkkailu uuvuttaa, ja pahimmillaan seurauksena on tunne arjen hallinnan katoamisesta. On tunnistettava työuupumuksen taustalla vaikuttava laajempi ongelma: arkiuupumus. ”Lifestyle”-projektin ylläpitäminen kuluttaa nuoria niin, ettei työelämän haasteiden kohtaamiseen riitä voimia.

Dynaamisen yhteiskunnan ikiliikkujat

Yhteiskuntamme pulssi on monella tavalla kiihtynyt. Passiivisuutta ei sallita, vaan ihmisen täytyy olla jatkuvassa liikkeessä pysyäkseen dynaamisen yhteiskunnan yhä kovenevassa tahdissa – niin työssä kuin vapaaajallakin. Useiden toisistaan riippumattomien tutkimusten mukaan yli

puolet työvoimastamme kokee itsensä kiireiseksi. Tämä luku on lisääntynyt huomattavasti viimeisen kahden vuosikymmenen aikana. Työssäkäyvällä EU-kansalaisella onkin keskimäärin noin 20 tunnin vajuus viikoittaisessa aikabudjetissaan voidakseen elää mielestään laadukasta elämää (Valkonen-Korhonen et al. 2003). Tämä paikataan usein verottamalla nukkumisaikaa.

1980-luvulla oli vallalla käsitys, että unentarve on hallittavissa oleva asia, joten on lähinnä tottumuskysymys, kuinka paljon unta tarvitsee. Itsensä voi jalostaa tehokkaammaksi totuttelemalla vaikkapa vain viiden tai kuuden tunnin yöneen. Nykyään tällaisen totuttautumisen mahdollisuus kiistetään. Ihmisen unentarve on keskimäärin 8 tuntia yössä. Vireystutkimuksien mukaan 9 tunnin yöuni tuottaa useimmille vielä huomattavasti paremman vireystilan. Uupumuksen aiheuttajana huono yöuni onkin eräs merkittävimpiä. Unitutkija Markku Partisen mukaan riittämätön yöuni vaikuttaa uupumukseen kaksi kertaa niin paljon kuin työ. Suomessa noin 150 000 ihmistä kärsii kroonisesta unen puutteesta. (Ukkola 2003)

Samalla kun tunnustetaan unen riittävän saannin merkitys, etsitään kuitenkin erilaisia keinoja unentarpeen pienentämiseen. Nyt niin muodikasta joogaakin mainostetaan lajina, joka vähentää unentarvetta, koska se parantaa keskittymistä ja unen laatua. Ja juuri kun kuvittelimme päässeemme uskomuksesta, että laatu voi korvata määrän!

Kuten tässä raportissa tuotiin esille, tämän päivän työmarkkinat vaativat nopeaa uudistumista, liikkuvuutta ja riskinottokykyä. Totuus on, että nämä ovat työntekijöiden enemmistölle mahdottomia vaateita. Turvalisuudentunteen edellyttämää pitkäjänteisyyttä ei ehdi syntyä.

Tämän dynaamisen yhteiskunnan pyörityksessä yksilö kadottaa helposti oman paikkansa osana kokonaisuutta, tunteen siitä että on merkittävä ja tarpeellinen. Richard Sennet kysyeekin: "Kuka tarvitsee minua?". Hänen mukaansa tämän päivän kapitalistinen systeemi huokuu välinpitämättömyyttä. Ihmisten tekemisillä ja niiden lopputuloksilla ei tunnu olevan mitään väliä. Järjestelmä ei anna työntekijälle riittävästi syytä tuntea itsensä tarpeelliseksi, kun toimitoja uudelleen järjestetään ja ihmisiä kohdellaan kertakäyttöesineinä. Kollektiivinen luottamus on kadonnut. Tämä kaikki vie ihmisiltä mahdollisuuden kokea itsensä merkityksellisiksi, tuntea, että joku välittää ja tarvitsee.

Suomi elää myös kaupungistumisen oppivuosia. Urbanisaatio on varsin tuore ilmiö Suomessa. Vaikka Helsinki alkaa vähitellen muistuttaa eurooppalaista pääkaupunkia kaupunkikulttuureineen, kenties suomalainen kaupunkilainen haikailee vielä omalle tai edeltävien sukupolvien kotiseudulle. Maalle, missä elämä oli yksinkertaisempaa ja verkkaisempaa.

Lifestyle-projekti

On kuitenkin liian helppoa syyttää pelkästään työelämää kiireen tunteen lisääntymisestä ja pitkäjänteisyyden puutteesta. Nykyajan nuori ihminen "wants it all". Ja heti! Hän haluaa aikaa uralle, perheelle, itselleen, levolle, harrastuksille ja vapaaehtoistyölle. Ja mikäs siinä – paitsi jos on jatkuvasti tunne, että viikosta puuttuu 20 tuntia!

Erityisesti nuorten elämä vaikuttaa päällekkäisten projektien kokonaisuudelta. Ihmisellä on koulutusprojekti, jolla hän kilpailee muiden kanssa siitä, kenellä on korkein, työllistävin tai massasta eniten erottuva koulutus. Työelämään päästyämme vastassa on työprojekti. Oikeastaan sitä voisi kutsua uraprojektiksi. Nuoren on huolehdittava moniosaajuutensa ylläpitämisestä keräämällä vaihtelevia työkokemuksia. Lasten hankkiminen on sijoitettava huolellisesti sopivaan suvantovaiheeseen työuralla. Jos sellaista vaihetta ei tule, ei lapsiakaan tehdä. Muuten putoaa uraprojektista liian pitkäksi aikaa ja jää armotta jälkeen kilpakumppaneista. Ulospäin uran pitää näyttää nousujohteiselta, se on tärkeää viiter ryhmän keskinäistä vertailua ajatellen. Hieman varttuneemman väen radikaali tapa osoittaa kyllästymisensä ja "ylemmyytensä" uraprojektiin on hypätä oravanpyörästä pois esim. perhesyihin vedoten. Tätä tuntuvat harrastavan nykyaikana erityisesti keski-ikäiset potkut saaneet tai uupumuksen partaalla olevat miehet.

Kotona odottavat tietysti omat projektinsa. Kun nykyään puoliso näkee päivittäin lukuisia sopivia vaimo- ja mieskandidaatteja, pitää parisuhdeprojektista pitää kovasti huolta. Mies yrittää olla enemmän kuten nainen, nainen enemmän kuten mies. Naistenlehtien ohjeiden mukaisesti voi kätevästi testata kumppanin sopivuutta, suhteen toimivuutta sekä vertailla omaa seksielämää keskiarvotilastoihin. Parisuhteen ongelmia ratkotaan työelämästä lainatun kehityskeskustelun keinoin.

Parisuhteen ohella on perheprojekti. Se sisältää sopivan monta hyvin puettua, lahjakasta, modernisti kasvatettua lasta. Sillä lapsistahan heijastuvat vanhempien elämänarvot, he ovat ikään kuin vanhempiansa elämäprojektien jatkeita. Perheen ulkopuolisetkin ihmissuhteet ovat projekteja: ystävät, tuttavat, työkaverit. Minkälaisia ihmisiä haluan tuntea, ketkä sopivat elämäntyylini...

Vapaa-aikakin on tehokkaasti aikataulutettua maalauskurssineen, joogatunteineen ja kansalaistoimintahankkeineen. Vapaa-aikaprojektin tulee viestittää, että ihminen on sivistynyt, luova ja aikaansa seuraava. Kuntoilu on oma hankkeensa, jota johtamaan palkataan personal trainer ja jolle määritetään selkeät kehitystavoitteet. Vain luuserit eivät ole juosseet maratoneja!

Sosiologi Zygmunt Bauman (1997) puhuu ihmisen tarpeesta kuulua heimoon, jonka kautta yksilön identiteetti määrittyy. Heimoihin pääsevät ketkä tahansa, jotka ostavat niiden symboleita. Heimot ovat elämäntyylejä, elämäprojektien summia. Media esittelee meille lukemattomia matkittavia elämäntyylejä. Näin ollen voimme verrata itseämme naapurin sijasta kuninkaallisiin, urheilutähtiin ja huippumalleihin, valita mihin heimoon haluamme kuulua.

Ihmisestä on luomiensa projektien kautta tullut oman elämänsä objekti. Ikään kuin ulkopuolisen ominaisuudessa tarkkailemme ja arvioimme itseämme jatkuvasti: "Olenko projekteissani ajan tasalla? Meneekö minulla hyvin? Kuulunko "cooliin" heimoon?" Olemme siis tavallaan töissä koko ajan. Kuten Bauman toteaa: Missään vaiheessa emme voi sanoa "Olen perillä, se on tehty, nyt voin rentoutua ja rauhoittua." Kun yksi projekti on mallillaan, toinen hajoaa käsiin. Ei ihme jos uuvuttaa.

Pullamössösukupolven "pehmeät" arvot

"Asiathan ovat hyvin: kaikki on mahdollista", sanoi eräs EVAn haastattelussa olevista nuorista. Näin tietysti on: tämän päivän nuorille mikään ei ole mahdotonta. Mutta tästä seuraa, että tilaisuuksien käyttämättä jättäminen, tietoisesti tai osaamattomuuttaan, on epäonnistumista, suorastaan rikollista. Kaiken täytyy tapahtua juuri minun elämässäni! Ja jos on mahdollisuus kaikkeen, voi myös vaatia itseltään kaiken. Kun työnantajat toivovat hakijoilta ihmissuhde-, johtamis- ja kielitaitoa sekä atk-

osaamista oman erityisalan hallitsemisen lisäksi, nuoren – vasta työelämään tutustuvan! – mielestä kaiken erinomaisuuden tulee yhdistyä juuri hänessä. Kuten YTHS:n psykologi Salli Saari toteaa, omaa vaillinaisuutta ei kyetä hyväksymään. Keskeisin elämänarvo on täydellisyysdentavoittelu.

Jos sattuu epäännistumaan, itsessä on pakko olla jotain pahasti vialla. Tällöin etsitään ehkä asiantuntijan, psykologiseen analysointiin erikoistuneen spesialistin, palveluita viallisen persoonallisuuden korjaamiseksi. Asiantuntija vahvistaa epäilyt vaillinaisuudesta. Ei, olosuhteissa ei ollut mitään vikaa (niillehän ei mitään voi), vaan kyse oli pikemminkin jonkinlaisesta latentista persoonallisuuden viasta, joka esti tilaisuuden hyödyntämisen parhaalla mahdollisella tavalla. Asiantuntija auttaa suuntaamaan turhautumisen takaisin omaan itseensä, jolloin katkeruus ei tulvi yli eikä sitä suunnata ulkoiseen maailmaan. (Bauman 1997) Nuorta sukupolvea on arvosteltu terveen kapinahengen, edellisen sukupolven arvojen kyseenalaistamisen puutteesta. Kenties syy piileekin juuri tässä itselähtöisessä ongelmienratkaisumallissa, joka nuorille on opetettu. Ulkoisetkin ongelmat psykologisoidaan ja yritetään hoitaa ne terapialla.

”Elämän mielekkyyden tulee tulla muusta kuin työstä. Uusia arvoja ovat perhe, oma aika ja itsensä kehittäminen.”

Nokia Oyj:n kehityspäällikkö Veera Mustonen. Helsingin Sanomat 23.9.2003 (Saavalainen 2003)

Helsingin sanomat otsikoi analyysinsa Sitran Parasta ennen 01012015 -raportista seuraavasti: ”Nuoret haluavat onnellisuuteen raatamisen kulttuurista. Pätkätyöajan nuorille perhe ja oma aika työtä pysyvämpiä arvoja” (Saavalainen 2003). Nykyajan arvoja ovat siis perhekeskeisyys, oma aika, onnellisuuden tavoittelu. Toisaalta tämä on hyvin ristiriitaista sen kanssa, miten eletään, projekteja puunaten.

Vaikka puheessa korostetaankin pehmeiden projektien (kuten ihmisuhteiden) merkitystä, totuus on, että niiden ylläpitäminen edellyttää työtä, rahaa, kuluttamista. Pehmeiden arvojen toteuttaminen katu-uskottavalla, heimon hyväksymällä, projektia eteenpäin vievällä tavalla on uuvuttavaa. Nuori sukupolvi onkin puheiltaan pehmo, mutta teoissa kova.

Elämän sietämätön hallitsemattomuus

On vaikea sääliä nuorta, jolle maailma on auki ja mahdollisuuksien kirjo rajaton. Samalla yhteiskunta kuitenkin muistuttaa alle kolmikymppisten sukupolvea jatkuvasti heille lankeavasta vastuusta suurten ikäluokkien vetäytyttyä, ja sen lisäksi uhkaillaan eläkepommilla. Media luo kuvaa, että kaikki ovat jo nyt uupuneita. Nekin nuoret, joiden projektit ovat kutakuinkin tasapainossa, ovat huolissaan. Uupumisen pelko aiheuttaa valtavaa tarvetta määritellä omaa terveydentilaansa jatkuvasti. Nuoret on opetettu pelkäämään stressiä, työelämää, elämää yleensä. Jos kielenkäyttö Suomessa menee samaan suuntaan kuin Amerikassa, on meillä viiden tai kymmenen vuoden kuluttua räjähdysmäinen masennusepidemia. Silloin ei enää etsitä uupumista vaan suoraan masennusta, depressiota.

Kun kaikki nykyään on ikävää, väsyttävää ja stressaavaa, ollaan unohdettu elämän perusasioista (niistä samoista, jotka aiheuttavat stressiä) saavat valtavat voimavarat. Kun haasteita pitää nykyään välttää (ettei tule stressiä), ollaan unohdettu, että ihmisen itsetuntoa kasvattaa juuri haasteiden voittaminen, on se sitten lapsiperheen arjesta selviäminen tai vaativan työtehtävän menestyksekkäs suorittaminen. Vaikuttaa siltä, että nykyajan haave tai tavoite on pysähtynyt tila, jossa kaikki projektit ovat valmiita, eivät enää stressaa ja elämä on pelkkää omaa aikaa ja rentoutumista. Vaikka onkin hyvä, että ihmiset ymmärtävät levon ja rentoutumisen tarpeen, on kummallista, että tavallisesta arkielämästä on muka mahdotonta selvittää uupumatta. Lapsiakaan ei uskalleta hankkia ennen kuin kaikki on "valmista". Ja syntyvyystilastoista päätellen monenkaan elämäntilanne ei tule koskaan riittävän valmiiksi.

Elämää ei osata enää nähdä kokonaisuutena, johon kuuluu eri aikoina erilaisia asioita. Elämän arvo mitataan projektien nykyhetken saldolla. Jos kaikki ei ole hyvin nyt, tulevaisuuskin näyttää huonolta. Kun pelotellaan heikkenevällä huoltosuhteella ja yhteiskunnan kantovastuulla nykyiseen tapaan, annetaan nuorelle jo etukäteen kuva siitä, että omaan elämään ei voi itse paljoakaan vaikuttaa.

Eräät sinänsä ansioituneet ja viisaat suurten ikäluokkien edustajat pitävät yllä keskustelua nuorempien ikäluokkien kohtaamasta epäpareiludesta osoittaakseen olevansa nuorten puolella, kapinoivansa omaa suku-

polveaan vastaan. On kuitenkin epätodennäköistä, että tämä diskurssi johtaa kaunaisen puheen muuttumiseen toiminnaksi, mihin esimerkiksi dosentti Tommi Hoikkala rohkaisee. Ehkä todennäköisempää on nuorten luontaisen optimismin muuttuminen pessimismiksi, ja luovuttaminen jo lähtökuopissa. Tavallinen opiskelija saattaa tuntea epäonnistuneensa jo ennen kuin elämä ehti oikeastaan edes alkaa – kun tuli synnyttyä väärään “slottiin”. Suuret ikäluokat tyhjensivät jo koko pöydän.

Jyväskylän yliopiston nuorten suunnittelijoiden työhyvinvointia käsitelleessä julkaisussa (Virokannas et al. 1998) puhutaan sisäisistä voimavaroista, jotka edistävät myös työhyvinvointia. *Koherenssi* on tapa, jolla yksilö havainnoi ympäristöään. Koherenssista on käytetty myös suomenkielistä nimitystä elämänhallinta (Kalimo & Vuori 1988).

Terve elämänhallinta pitää sisällään käsityksen elämästä kehitymisprosessina ja tukeutuu kolmeen ehtoon. On ymmärrettävä, kuinka ympäristö vaikuttaa omaan elämään, sekä tunnettava, että resurssit stressin hallintaan ovat olemassa ja saatavilla. Kolmanneksi on koettava itsensä merkitykselliseksi, tarpeelliseksi. Silloin yksilö tiedostaa voivansa ymmärtää maailmaa ja myös omalta osaltaan vaikuttaa siihen. Huonommissakin olosuhteissa hänellä on kyky valita oikea toimintamalli ja selviytyä.

Jyväskylän yliopiston tutkimuksessa nuorten suunnittelijoiden hyvinvoinnista todettiin, että suunnittelijoiden koherenssi oli vahvistunut huomattavasti vuosien 1992 ja 1997 välillä. Toisin sanoen 1990-luvun laman lapset olivat onnistuneet kääntämään koettelemuksensa vahvuudeksi: opiskelun alkaessa taantumasta toipuva maailma oli auki, mutta opiskelujen lopussa ovet olivatkin lämähäneet kiinni huonon työtilanteen ja korkeakoulutuksen inflaation myötä. Kun pärjää vaativissa olosuhteissa edes jotenkuten, itseluottamus kasvaa ja syntyy oman elämän hallinnan tunne. Ei siis tarvitse odottaa, että evoluutio sopeuttaisi ihmisen satojen vuosien kuluessa sietämään epävarmuutta ja kiihtyvää vauhtia.

Vastuun ottaminen itsestä ja työtehtävästä on välttämätön osa oman elämänsä hallintaa. On huolestuttavaa, että nuoret tuntuvat kaihtavan vastuuta ja “tylsyyttä” sekä työelämässä että yksityiselämässään. Ollaan innostuneita projektista niin kauan kuin innovoidaan ja ideoidaan. Kun toteutusvaihe takkuu, kukaan ei halua ottaa vastuuta. Nykyään työstä-

kin voidaan jäädä pois ilman, että edes ilmoitetaan työnantajalle lopputilin ottamisesta.

Nuorten on sisäistettävä se kylmä tosiasia, että elämä ei voi koskaan olla täysin hallinnassa. On hyvä kehittää elämänhallintataitojaan, mutta nekin eivät mahdollista olosuhteista päättämistä. Nuorelle sukupolvelle tyypilliset riskittömyyden sekä täydellisen kontrollin vaatimukset ovat vaarallisia harhoja. Niitä ylläpidetään myös politiikan keinoin: ihmiset kääritään pumpuliin, jotta he pysyisivät tyytyväisinä ja hiljaisina. Poliitikka, jossa pyritään luomaan riskittömyyden illuusio, estää yksilöä varautumasta vastoinkäymisiin ja johtaa pettymyksiin. Poliitikka, jossa otetaan vastuu yksilön puolesta, varastaa häneltä oman elämänsä hallinnan.

5. KUINKA PÄÄ KESTÄISI ELÄMÄÄ?

“Mitä onnellisempia ihmiset voisivat olla, sitä onnettomampia he ovat.”

- Mielisairaalan tohtori Igor Paulo Coelho'n kirjassa *Veronika päättää kuolla*.

Hyvinvointivaltio on poistanut meiltä monia suuria epävarmuustekijöitä, kuten huolen toimeentulosta ja perusterveydenhuollosta. Toisaalta tässä raportissa väitetään, että elämä on monimutkaisempaa ja nopea-tempoisempaa kuin ennen. Työelämä on kasvavien haasteiden kourissa. Yksilön on vaikea pysyä perässä yhteiskunnan ja yrityselämän kovassa muutosvauhdissa. Uutta tekniikkaa ilmestyy “helpottamaan” elämäämme ja tehostamaan toimintaamme loppumattomiin. Tämä ei ole pelkästään positiivista, ja siksi potentiaaliset tai jo olemassa olevat ongelmat on tunnistettava ja niihin on puututtava. Mutta kaikesta huolimatta: suurin osa ajattelevaa työtä tekevistä työntekijöistä tuskin olisi valmis palaamaan joustavasta projektityöstä kellokorttien aikaan.

Vaikka globalisaatio aiheuttaa Suomessakin kovempaa kilpailua sekä työpaikoista että markkinoista yleensä, se ei merkitse sitä, etteikö työnantajan kannattaisi pitää työntekijästään huolta. Kuten Mielenterveysseuran toiminnanjohtaja Pirkko Lahti haastattelussa totesi, meillä on kaikki tarvittavat resurssit pienen Suomemme pitämiseksi kilpailukykyisenä siten, että pää kestäisi.

Nuoret valittavat väsymistä, uupumista, stressiä. Elinkeinoelämä valittaa globaalia kilpailusta aiheutuvia paineita ja vaihtoehdottomuutta. Poliitikot valittavat rahan puutetta. Yhteiskuntatieteilijät valittavat yhteiskunnallisesta epätasa-arvosta. Jos kaikki tämä valittaminen saataisiin valjastettua toiminnaksi, olisi paljon jo korjattu. Voi olla, että siihen tarvitaan sukupolven vaihdos. Toivottavasti kuitenkin jo nyt vuorineuvokset ja nuoret työntekijät onnistuvat löytämään yhteisen sävelen. Sillä ongelma on yhteinen.

Jotta sekä suomalainen työntekijä että yhteiskunta voisi hyvin, on sopeuduttava niihin muutoksiin, joita tässä raportissa on tuotu esiin. Kaikilla yhteiskunnan toimijoilla on tehtävässä oma roolinsa: valtiolla, elin-

keinoelämällä, medially. Viime kädessä ratkaisun avaimet ovat kuitenkin nuorilla itsellään.

Kohti kannustavampaa yhteiskuntaa

Pää kestä, jos elämä on tasapainossa, jos työ ja yksityiselämä ovat tasapainossa, sanovat nuoret. Mutta mitä se tarkoittaa? Juha Siltala puhuu ns. vanhasta kolmijako, johon kuuluu työ, perhe ja kansalaistoiminta. Mutta nyt vanha kolmijako on hänen mukaansa romahtanut, sillä perheelle tai kansalaistoimintaan ei enää liikene aikaa. "Tästä on seurannut perheen joutuminen kriisiin – lapsille ei ole aikaa. Kodista on tullut toinen, raskas työvuoro. Myöskään teollisuusyhteiskunnan utopia ihmisen mahdollisuudesta kehittää itseään monipuolisesti ei toteudu", Siltala sanoo. (Nordgren-Siivonen 2000) Siltalan kuvaus nykyhetkestä osuu varsin oikeaan – mutta vanha kolmijako ei kuulosta kovin todenmukaiselta. Ihmiselle on jo pitkään ollut tärkeintä perhe ja työ, kansalaistoiminta tulee jossain kaukana omien harrastusten jälkeen.

Muodikas puhe siitä, että aikaa ei ole on pelkkä myytti. Aikaa on saman verran kuin ennen, itse asiassa vapaa-aikahan on lisääntynyt. Perhe-arvoista puhuvat ja perheelle lisää aikaa haikailevat ovat enimmäkseen niitä, joille ura on elämässä kuitenkin ykkössijalla. Kun samaan aikaan arvojen kärkipäässä ovat sosiaalisesti arvostettu koulutus ja asema sekä oikeanlainen elämäntyyli, kaikkien näiden yhdistämisessä tulee vaikeuksia.

Tuntuu kuin yhteiskunnassamme olisi alettu elää "televisioelämää". Elämää, jossa joku katselee meitä ulkoapäin ja arvioi olemmeko tv-sarjan luuserit vai menestyjät. Televisioelämä näyttää aina mukavalta, perheet ovat onnellisia. Riidat ja avioerotkin selvitetään komiikan keinoin. Aina on olemassa seuraava episodi, jossa kaikki on taas hyvin; ikävät elämäntilanteet ohitetaan parissa jaksossa. Kun oikea elämä tuntuukin ajoittain raskaalta raatamiselta, me petymme itseemme. Sillä meidän silmissämme kaikki muut jatkavat onnellista televisioelämää. Vain me uuvuimme matkalla, vain me epäonnistuimme mahdollisuuksiin tarttumisessa.

Kuten tässä raportissa on tuotu esiin, yhteiskunnassamme harva enää

kehtaa sanoa kokevansa työn voimavarana eikä uuvuttavana. Jos ei ole uupunut, on laiska: kaikkihan ovat nykyään uupuneita, niin ainakin yleisestä keskustelusta voisi päätellä. Huolimatta siitä, että henkisiä arvoja ja idealismia korostetaan, tavoitellaan yhteiskunnassamme materiaa enemmän kuin koskaan. Kuitenkin uusimmat tutkimustulokset tukevat ihmisten arkikokemuksia siitä, että ylenmääräinen keskittyminen materiaan omistamiseen on epätervettä. Ihmiset, joille materiaaliset arvot ovat tärkeitä, ovat yleensä helpommin masentuvia, heillä on vähemmän ystävviä ja vähemmän pysyviä ihmissuhteita. He ovat vähemmän uteliaita, vähemmän kiinnostuneita elämästä ja helpommin tylsistyviä.

Jos onnellisuus riippuu kuluttamisesta ja omistamisesta, se johtaa yhä kiihtyvämpään nollasummapeliin: kuin addiktio se vaatii jatkuvia hankintoja. (Csikszentmihalyi 2003) Mutta kuka kehtaisi myöntää olevansa tällainen "addikti"? Kuka myöntäisi sen edes itselleen? Siksi riskiriitä työn ja yksityiselämän, materiantavoittelun ja henkisten arvojen välillä jatkuu.

Miten yhteiskuntamme eri tahot voisivat edistää ilmapiirin muutosta ja ehkäistä työssä uupumista ja uupumista yleensä? Valtiolla on tässä useita kanavia käytettävissä.

Vuoden 2003 alusta voimaan tullut, uudistettu työturvallisuuslaki kattaa monia nimenomaan työssä jaksamiseen liittyviä ilmiöitä entistä eksplisiittisemmällä tavalla. Työnantajalla on mm. velvollisuus seurata työn henkistä kuormittavuutta ja työntekijöiden jaksamista. Hänen on myös huolehdittava siitä, että henkilöresurssit vastaavat työn määrää. Valitettavasti tähän sinänsä kauniiseen ajatukseen perustuvaan säädäntöön joutuu suhtautumaan hieman kyynisesti. Kuinka työnantajan velvollisuuden täyttämistä mitataan, saati valvotaan? Kuinka työnantajan ja työntekijän näkemykset henkilöresurssien määrästä käyvät yhteen? Entä kuinka moni olemassaolostaan taisteleva, jatkuvassa taloudellisessa paineessa toimiva pienyritys palkkaa lisää väkeä, jos työt (hetkellisesti) lisääntyvät? Lakikaan ei siis tuo ongelmaan ratkaisua, tässä tapauksessa se vain esittää hurskaita toiveita siitä, kuinka asioiden tulisi ihannetilanteessa olla.

Terveystenhuollon osalta valtion tulisi varautua siihen, että varsinaisen työuupumuksen sijaan tai sen lisäksi nuorilla on arkiuupumista. Uupuneen näkökulmasta sillä ei ole merkitystä, mistä oireet johtuvat. Apua

on saatava. Kun työpaikkaa ei ole aina mahdollista tai syytäkään velvoittaa huolehtimaan loppuun palaneista, on valtion varauduttava uupumisilmiöstä johtuviin kustannuksiin. Kela jäädytti vuodelle 2003 allokoitut terapiarahat puolessa välissä vuotta, ja nyt potilasjono kasvaa. Jos yhä useampi tarvitsee terapeuttia selvittääkseen arjesta, pitää tarvittavien resurssien määrän lisäksi miettiä myös minkätyyppiseen terapiaan varoja allokoidaan.

Myös koulutuspolitiikan epäkohdat edesauttavat uupumusta. Vuoden 2003 aikana opiskelijoita on yritetty työntää yhä ahtaampaan opiskeluputkeen. Vähemmän sivuaineopiskelua, enemmän täsmäopiskelua. Koulu pitäisi suorittaa yhä lyhyemmässä ajassa, työn tekemistä ei suositella opiskelujen aikana. Nuoria on jopa syyllistetty työpaikkojen viemisestä työttömiltä! Haastattelemiemme nuorten kokemukset todistivat, että opiskelun aikainen työssäkäynti edesauttaa työelämään sopeutumista. Työn tekemiseen opiskeluaikana pitäisi siis pikemminkin kannustaa. Opintotuen nostaminen kattamaan kokopäiväistä opiskelua ei siis välttämättä olekaan opiskelijan edun mukaista. Pikemminkin opintotukea rajoittavia tulorajoja pitäisi korottaa. Näin työn tekeminen kannattaisi, ja perustulo olisi turvattu.

Koulutuksen itsessään pitäisi olla monitasoista. Liian moni opiskelee itsensä maisteriksi, vaikka työllistymisen ja hyvän elämän näkökulmasta muunlainen koulutus saattaisi soveltua juuri hänelle paremmin. Yleisen koulutustason liioitellut tavoitteet tuottavat sivuvaikutuksenaan riskiä karsittavia työttömiä maistereita.

On myös ehdottomasti muistettava, ettei politiikalla saa luoda kuvaa siitä, että yhteiskunta pystyisi poistamaan kaikki riskit ihmisen elämästä. Sitä yhteiskunta ei voi tehdä, eikä siihen tule pyrkiäkään.

Työpaikan toimenpiteet

Vaikka työ onkin vain yksi monista uupumusta aiheuttavista tekijöistä nuoren elämässä, sillä on merkittävä vaikutus koettuun elämänlaatuun. Työministeriön tutkimuksessa kävi ilmi, että työssä jaksamisen edistäminen olisi aloitettava jo ennen työelämää. Työssä jaksamisen voimavarat kehittyvät lapsuudesta saakka. Sosiaaliset indikaattorit kuten koulu-

menestys ja perheen sosiaalinen asema ennustavat suhtautumista tulevaisuuteen nuorena aikuisena. (Ek et al. 2003) Mutta kuinka aikaisin pitäisi aloittaa juuri työssä jaksamisen edistäminen? Jos työssä uupumista ehkäistään jo lapsuudesta lähtien, eikö se kerro jotakin työkeskeisestä elämäntavasta? Jos elintavat ml. ruokailu- ja liikuntatottumukset, elämänasenne ja sosiaalinen tukiverkosto rakentuvat jo lapsuudessa, voiko työnantaja enää vaikuttaa yhtälöön mitenkään?

Ehkä jotain on kuitenkin tehtävissä.

Työn mielekkyydestä kannattaa todellakin huolehtia ajoissa, sillä epätyytyttävässä työssä uupuminen tulee kalliiksi paitsi inhimillisesti myös taloudellisesti. Työhönsä tyytyväinen ja psyykkisesti terve työntekijä on todennäköisesti myös taloudellisesti tuottava, motivoitunut ja sitoutunut. Nuori uupuu, jos työhön liittyy jatkuvaa epävarmuutta ja jos hän ei saa mahdollisuutta kehittyä oman potentiaalinsa puitteissa. Nuori haluaa tehdä hyvää työtä, jossa hänen arvonsa ja panoksensa näkyy. Hän tarvitsee palautetta, kannustusta ja mentorointia. Liian usein työuran alussa nuori saa muiden pöydiltä ikävät ja rutiininomaiset työt tehtäväkseen.

On selvää, etteivät työnekiijät halua tuntea itseään helposti korvattaviksi roboteiksi. Jos organisaatio toivoo heiltä sitoutumista ja lojaliteettia, sen on luotava heille työympäristö, jossa kunkin panoksella on selvä merkitys ja arvo (Csikzentmihalyi 2003). Edellä siteerattu työministeriön tutkimus (Ek et al. 2003) osoitti, että erinomainen työssä jaksaminen oli yleisintä sekä miehillä että naisilla aktiivisissa johto- tai asiantuntija-tehtävissä. Samalla kun nämä tehtävät ovat psyykkisesti kuormittavia, ne tuottavat oikeissa olosuhteissa tekijälleen voimakkaita onnistumisen ja työn hallinnan tunteita. Tällöin työstä tulee merkittävä arjen jaksamista edistävä tekijä.

Jorma Rantanen on kuvannut Valkonen-Korhosen ja kumppaneiden kirjassa *Mielenterveys uusiutuvana voimavarana* (2003) mielekkään työn ympäristöksi "ajattelevaa organisaatiota". Sen piirteitä ovat mm. jatkuva yksilöllinen ja kollektiivinen oppiminen, puutteita ja ongelmia jatkuvasti tunnistava ja korjaava sekä muutoksia ennakoiva ja niihin tehokkaasti vastaava toimintatapa. Ajatteleva organisaatio on myös visioiva, aktiivisesti vuorovaikutuksellinen, informaatiota ja kokemuksia hyödyntävä, luovuutta stimuloiva sekä kritiikkiä ja erilaisuutta suosiva.

Jos suuresta osasta työntekijöitä on tullut luovan työn luokkalaisia, pitäisi työkin organisoida tekijöidensä mukaan.

Yhä useampi tekee ylitöitä ja puurtaa pitkää päivää todistaakseen olevansa arvokas työntekijä. Tällaisen toiminnan hiljaisen hyväksymisen tai (valitettavan yleisen) kannustamisen sijaan työnantajan pitäisi jopa sanktioida liika työnteko. Useimmissa tehtävissä on kuitenkin kiireisempiä ja vähemmän kiireisiä aikoja. Ylitöitä korvataan rahalla ja uupumuksesta toipumiselle ei jää aikaa. Pitäisikö työpaikalla siis hyväksyä ”omaharkintaisia” poissaoloja aiempaa enemmän? Entäpä jos työpaikalla luotettaisiin työntekijään, niin että hän pyytäessään saisi hieman vapaata toipuakseen stressistä? Tai entä jos armeijan tapaan työpaikalla voisi kerätä kuntoisuuspisteitä ja saada sillä tavalla vapaapäiviä? Silloin työntekijäkin kokisi omaavansa edes jonkin verran kontrollia omaan aikaansa ja työhönsä. Työntekijällä voisi myös olla vapaus hallita omaa työaikaansa siten, että tehtyään viikon työt neljässä päivässä hän saisi viidennen vapaaksi. Näin hän suoriutuisi tehokkaasti töistään ja saisi palkkiokseen vapaa-aikaa, nykypäivän kalleinta valuuttaa.

Kaikesta esimieskoulutuksesta huolimatta suomalaista esimiestä vielä moititaan autoritäärisestä johtamisesta. Esimiehen sopivuus ja kouluttaminen juuri esimiehen tehtäviin olisikin tärkeää. Siihen kuuluvat niin ihmissuhdetaidot ja tunneäly, kuin oikeudenmukaisuus, empatiakyky ja kannustavuuskin. Myönteisen ja innostavan ryhmähengen luominen on eräs psyykkisen hyvinvoinnin edellytyksiä.

Työhön liittyvien sairauksien muuttuminen fyysisistä psyykkisiksi on näyttävä myös työkyvyn edistämistoiminnassa. Työpaikoilla tapahtuva Tyky-toiminta² keskittyy vielä työuupumuksen näkökulmasta todella vähäpätöisiin asioihin. Se on useimmiten varsin pinnallista; kuntotestejä, masuretkiä ja hohtokeilausta. On tietysti mukavaa käydä vaikkapa teatterissa, mutta jos työilmapiiri on huono, ei seuraava päivä ole työpaikalla yhtään aiempaa helpompi. Seikkailuviikonloppu ei korvaa yhteisöllisyyden ja yhteisten tavoitteiden puutetta. Itse asiassa tällainen toiminta voi jopa lisätä uupumusta: ylibuukattu aikataulu kiristyy entisestään, tekemättömien asioiden lista kasvaa ja kontrolli omasta ajankäytöstä vähenee taas hiukan.

² TYKY-toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. (ks www.tyky.fi)

Työuupumista ehkäisevän toiminnan olisi suuntauduttava työpaikalle. Jos tavoitellaan enemmän kuin kosmeettisia ja lyhytaikaisia tuloksia, on tarkasteltava sekä työnkuvia että työyhteisöä sisältäpäin ja puututtava niissä ilmeneviin epäkohtiin.

Työterveydenhuollon on pystyttävä vastaamaan 2000-luvulle ennustettavaan epidemiaan eli psyykkisen kuormituksen mukanaan tuomiin erityisvaikeuksiin. Muutamassa yrityksessä on kokeiltu yksityisiä terapia- palveluja. Työpaikan työterveyshuoltoon on sisällytetty myös psyykkisten sairauksien hoito, tai työnantaja on maksanut terapian yksityisellä palveluntuottajalla. Näin työntekijä saa tarvitsemansa hoidon, johtui uupuminen tai masennus työstä tai ei. Vaikka nuoren uupuminen ei aina ensisijaisesti olisikaan työuupumusta, se ei anna oikeutta työnantajalle sivuuttaa ongelmaa. Työnantajan tulee toimia niin, ettei työ ainakaan lisää uupumista.

Jorma Rantanen puhuu "aivojen työsuojelusta" ja on kehittänyt aivojen suojeleohjelman. (Valkonen-Korhonen et al. 2003) Työterveyssuojelu perustuu edelleenkin olettamuksiin ja keinoihin, jotka soveltuvat lähinnä suorittavaan työhön. Sen sijaan tulisi keskittyä suojelemaan työnantajan tällä hetkellä arvokkainta pääomaa, työntekijöiden aivoja.

Nuoret: irti ahneuden kierteestä!

Haastattelemiemme nuorten kokemukset vahvistivat sitä näkemystä, että työssä jaksamisen tai työssä uupumisen ensisijainen syy ei ole työmäärä tai työpäivien pituus. Pikemminkin kannustamattomuus, palautteen puute, työpaikan epävarmuus ja henkilöstön jatkuva vaihtuvuus olivat syynä turhautumiseen ja sitä kautta loppuun palamiseen. Kaiken kaikkiaan työssä uupumisen syyt tuntuvat olevan muualla ja syvemmällä kuin työelämän mekanismeissa.

Vaikuttaa siltä, että nykyajan nuori on ahne ihminen, jonka elämän pitää olla komeaa, nopeaa ja nousujohteista. Kun tämä tarve kohdistui aiempien ikäluokkien kohdalla työelämän kautta saatavaan statukseen, nykynuoren korkeiden odotusten kohteena ovat kaikki elämänalueet. Ahneus ei siis koske pelkkää materiaa, vaan merkitsee elämyksien ahnehtimista, juuri tietynlaisen elämäntyylin vaatimusta sekä kärsimättömyyt-

Aivojen suojeluohjelma

- annetaan aikaa ajattelulle, oppimiselle ja kehittymiselle; omaksutaan elinikäisen oppimisen kulttuuri
- luodaan teknologiaa, joka tukee työntekoa, mutta ei lannista käyttäjänsä
- optimoidaan tietointensiivinen työ parasta ergonomiaa, psykologista ja neurofysiologista tietoa käyttäen.
- kehitetään oppivia työorganisaatioita
- rakennetaan työyhteisö produktiivisen vuorovaikutuksen periaatteelle
- pidetään työajat ja työtahti fysiologisesti ja psykologisesti mielekkäissä rajoissa
- panostetaan työn ja muun elämän tasapainottamiseen
- kehitetään taloudellisen ja aineellisen (määrällisen) produktiiviteetin rinnalla sosiaalista tuottavuutta
- tuetaan vaikeuksissa olevaa ja kannustetaan häntä työssä jaksamiseen ja kehittymiseen
- hyödynnetään työelämän terveyttä edistäviä vaikutuksia

tä. ”Osamaksusukupolvi” on tottunut siihen, että kaiken saa heti eikä vasta puurtamisen ja säästämisen tuloksena. Kun täällä ollaan vain kerran, on parempi vaikka palaa loppuun kuin haaskata elämänsä pelkkänä keskinkertaisuutena. Tämä asenne on yhtäältä nuorten itsensä kehittämä, toisaalta median kautta nuorille sysätty.

Kaikki kunnia uupumustutkijoille, mutta sittenkin epäilen, että yksilön on vaikea tunnistaa, mikä häntä uuvuttaa. Ihmisen on itsensä vaikea erottaa työperäistä stressiä ja arkiperäistä stressiä. Ennen sanottiin, että ”ensin työ sitten hui”. Nyt elämässä on ensin työ, sitten työ, sitten kotityö ja sitten harrastukset ja muut ”projektit”. Töistä voi sentään saada sairaslomaa, kotoa ei voi pinnata. Kun arjestakin on tullut työtä, on helpointa kohdistaa syyttävä sormi työpaikalle. Tämä raportti onkin pyrkinyt kyseenalaistamaan työuupumuksena pidetyn ilmiön todelliset

aiheuttajat sekä tuomaan esille “lifestylen” rakennusprojektin kuluttavuuden.

Arkiuupumus seuraa siis liian suurista elämään kohdistuvista odotuksista, ahneudesta saada kaikki. Elämän täytyy olla täydellistä, hallittua ja vertailukelpoista muiden kanssa. Kuten todettu, ympäristö luo niin median kuin yleisen mielipideilmaston kautta nuorelle mielikuvan kaikista niistä päällekkäisistä odotuksista, joita hänen pitäisi täyttää. Työpaikalla näitä paineita voi lisätä tai vähentää järkevämmälle tasolle. Viime kädessä, ympäristöstä ja olosuhteista huolimatta jokainen joutuu itse päättämään mitä haluaa omalta elämältään. Ne elämänalueet, joihin voi itse vaikuttaa, tulisi ottaa takaisin omaan hallintaan.

Nykyajan nuoret ovat kärsimättömiä, heillä on epärealistiset odotukset ja liian korkeat ambitiot, sanotaan. Mutta toisaalta niin kuuluukin olla! Pikemminkin ongelman ydin tänä päivänä on se, että nämä piirteet eivät jalostu toiminnaksi. Odotusten ja tekemisen välillä on epävarmuuden ja hallitsemattomuuden tunteen muodostama musta aukko. Nuori haluaa välttää vastuuta ja riskinottoa. Eletään mukavuusvyöhykkeellä, jossa elämä on pysähtyneessä tilassa ja työn pitää olla aina hauskaa. Elämän riskittömyyden vaatimus on tullut merkittävämmäksi tekijäksi kuin ennen. Nuori on tottunut siihen, että riskin ja vastuun ennen työelämään menoa on aina kantanut joku muu. Siksi työelämä pelottaa etukäteen, ja stressistä kärsitään jo ennen työuran varsinaista alkamista.

Nuoren aloittaessa työelämää hän on usein sekä innostunut että epävarma. Vaikka koulutus on edelleen yksilötasolla hyvä sijoitus, eivät maisterin paperit takaa työpaikan saamista. Yhä useammin työkokemus, motivaatio sekä soveltuva (ei siis vain mahdollisimman korkea) koulutus ovat kilpailuvaltteja. Olisi siis syytä jo opiskeluaikana tutustua työelämään. Silloin ei kannata olla turhan valikoiva ja luokitella töitä “urätöihin” ja “turhiin töihin”. Kaikki työkokemus helpottaa työelämään sopeutumista.

Ennen työelämän aloittamista kannattaa miettiä tarkkaan, miksi haluaa isona tulla. Työelämä on noin neljänkymmenen vuoden pituinen ajanjakso, joten tunne siitä, että tekee mitä haluaa, on tärkeä. On myös hyvä huomata, että kaikkea ei työelämässäkään tarvitse osata, mutta jotakin pitää osata ja hyvin.

Hyvän työntekijän ei tarvitse olla uupunut. Jos työskentelyolosuhteissa on epäkohtia, niihin pitää tarttua, sillä esimiehellä on velvollisuus pitää työntekijöistään huolta. Pitää myös yrittää säilyttää realismi uupumus-trendin keskellä. Burn out on sairaus, ajoittainen väsyminen kuuluu elämään. Työpaikalla ei aina voi olla kivaa. Osa työstä on tylsää, rutiinin-omaista eikä tuota mitään elämyksiä.

Elämänhallinnan kannalta on tärkeä oppia hyväksymään oma vaillinaisuutensa. On täysin tarpeetonta uuvuttaa itseään vertailemalla omia projektejansa muiden vastaaviin. Ei kannata olla ahne ja tavoitella kaikkea, mitä maailma tarjoaa, sillä muuten käy helposti kuten Sielun veljet -yhtyeen kappaleessa: on "aina nälkä ja koko ajan jano". Kaikki mahdollinen ei voi tapahtua yhdelle ihmiselle. Elämä ei ole projektien-sa summa vaan kokonaisuus, jossa sopivan tasapainon löytäminen on avain onnellisuuteen. Aikaa ei ole vähemmän kuin ennen – vain vaatimuksia on enemmän. On oma valinta, taipuuko kaikkien niiden täyttämisen mahdottomaan tehtävään.

Nuorten itsetuntoa ja luottamusta tulevaan rassaavat myös suurten ikäluokkien ylläpitämä "pelon ilmapiiri". Tuleva sukupolvenvaihdos yhteiskunnassamme on puheissa tuomittu epäonnistuneeksi jo etukäteen. En halua vähätellä sitä, että huoltosuhteen huonontuminen todella on tulevaisuutemme suurimpia ongelmia. Mutta on turha uskoa puheita siitä, ettei pienellä ikäluokalla olisi demografisen kehityksen vuoksi juurikaan valtaa omaan elämäänsä.

Suurten ikäluokkien suurin synty ei ole eläkepommin pudottaminen tai kerskailu Vanhan valtaamisella. Pahinta on, että "ymmärtäessään" nuorempaa ikäluokkaa he luovat pysähtyneen ja kielteisen ilmapiirin, joka alkaa toteuttaa itseään. Nuorelle sukupolvelle oman elämän hallinnan tunne on yritteliäisyyden, toimeliaisuuden ja muutoksen välttämätön edellytys. Herätkää siis opiskelijat ja nuorisjärjestöt! Älkää antako suurten ikäluokkien kertoa, mistä pitää puhua ja miten! Aikuistutaan ja keskitytään parantamaan maailmaa eikä kantamaan kateutta ja kaunaa "eläkepommin pudottajia" kohtaan.

Omalla asennemuutoksella voi saada paljon aikaan myös uupumisen ehkäisemiseksi. On tärkeää muistaa, että työ on myös voimavaroja ja elämänilo lisäävä tekijä. Kannattaa kehittää ajanhallintakykyjään käyttäkkeen työajan tehokkaammin hyödykseen ja saadakseen aikaa vain

olemiseen ja mietiskelyyn. Juuri luova luokka tarvitsee aikaa ”ei mihinkään”. Mitään luovaa ei voi syntyä ilman aivojen ajoittaista tyhjäkäyntiä.

Terve elämänasenne sisältää oletuksen, että elämään kuuluu menestyksellisten hetkien ohella myös ilottomampia ja epävarmempia aikoja. Elämä ei ole riskitöntä, eikä sellaista kannata edes tavoitella. Elämän hallinta edellyttää vastuunottoa ja elämäntaitojen opetteleminen tapahtuu usein juuri riskejä ottamalla. Ehkä silmiinpistävin nuoren ikäluokan ongelma on juuri tämä huono epävarmuuden sietokyky. Sitä sietää miettiä myös opetushallinnossa, kodeissa ja politiikassa.

Tarvitaankin diskurssin muutosta! Sen sijaan, että yhteiskunnallisessa keskustelussa käsitellään työelämää aina negatioiden ja ongelmien kautta, olisi hyvä puhua myös työn tekemisen tärkeydestä ihmiselle. Ja siitäkkin mielellään muutoin kuin työttömyyden kautta. Julkisuudessa käytävä keskustelu on pääasiassa ongelmalähtöistä ja tuottaa siksi vain yhden totuuden työelämästäkin. Tämä ”totuus” jää kuitenkin meidän mieliimme ja asenteisiimme. Ennen kuin huomaammekaan, valitsemme kahviloissa työelämän ikävyyttä. Olisiko aika jo kypsä suomalaisessakin kärsimyskulttuurissa työn ilosta puhumiseen?

KIRJALLISUUTTA

- Aro, A.: On niin kiire, ettei ehdi tehdä mitään. Burnoutin aktiivinen ehkäisy ja hoito. Tilastokirjasto 2001
- Bauman, Z.: Sosiologinen ajattelu (Vastapaino Tampere 1997)
- Bisnes.fi, marraskuu 2003
- Castells, M.: The Rise of the Network Society (Blackwell publishers 1996, 2000)
- Cohen, D.: Our Modern times, The new nature of capitalism in the information age (Massachusetts Institute of Technology 2003)
- Coupland, D.: Tuntematon x sukupolvi (WSOY, Juva 1992)
- Csikszentmihályi, M.: Good Business (Hodder & Stoughton 2003)
- Ek, E.; Laitinen, J.; Tammelin, T.; Remes, J.; Raatikka, V-P; Kujala, V.: Nuorten aikuisten työssäjaksaminen, työssä jaksamisen ohjelma 2003, Työministeriö.
- Florida, R.: The rise of the creative class (2002)
- Fors, S.; Karisalmi, S. & Tuuli, P.: Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksat. Eläketurvakeskuksen raportteja 26/2001.
- Gleick, J.: Kiire (Tämmi, WS Bookwell Oy 2001)
- Hacker, P. M.S.: Appearance and reality: a philosophical investigation into perception and perceptual qualities. (Oxford: Blackwell 1987)
- Himananen, P.: Hakkerietiikka ja informaatioajan henki (Juva 2001)
- Huuhtanen, P.: Työ vuonna 2005 - näkymiä suomalaisen työelämään. Työterveyslaitos (1999)
- Hylland Eriksen, T.: Hetken tyrannia (Johnny Kniga WS Bookwell Oy, Juva 2003)
- Hämäläinen, U.: Koulutuksesta työelämään. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 83 (Helsinki 2002)

Hämäläinen, U.: Ylikoulutusta korkeakoulutettujen työmarkkinoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 87 (Helsinki 2003)

Jallinoja, R.: Perheen aika (Otavan kirjapaino Oy, Keuruu 2000)

Julkunen, I.: Being young and unemployed, reactions and actions in Northern Europe (Helsinki University Press 2002)

Juntunen, J.; Lämsä, A-M & Takala, T.: Työuupumus johdon jäsentämänä, tilastokirjasto

Julkunen, R.: Työtä vastaan? Yhteiskuntapolitiikka 2002:4, s. 315-323.

Järnefelt, N. & Lehto, A-M: Työhulluja vai hulluja töitä (Tilastokeskus, Helsinki 2002)

Kalimo, R. & Toppinen, S.: Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä (Työterveyslaitos, Helsinki 1997)

Kalimo, R. & Vuori, J.: Työttömyys ja terveys: tutkimuskatsaus. (Työterveyslaitos, Helsinki 1992)

Kankare, M.: Sitoutuminen on pop! Talouselämä 20.8.2003

Leskinen, J.: Miten jaksat työssä? Työturvallisuuskeskus (2000)

Merikallio, A.: Unohtuiko inhimillisyyttä, Ehkäise uupumus työyhteisössä, (Kauppakaari, Helsinki 2001)

Muurinen H. : Työuupumus ei juoksemalla parane. YLE /Terveys/Mielenterveys
<http://www.yle.fi/genreportaali/>

Nordgren-Siivonen, C.: Mikä on oikein ja mikä on väärin? Palkkatyöläinen 5/2000

Nuorten aikuisten työssäjaksaminen/Työssä jaksamisen ohjelma 2003, työministeriö (Kirjapaino Snellman Oy, Helsinki 2003)

Peters, T.: Re-imagine! (Fast company, 2003)

Riikonen, Makkonen & Vilkkumaa: Hullun työn tauti (Vastapaino 2002)

Saari, S. & Majander, H.: Nuorten akateemisten työntekijöiden työolot ja mielenterveys (Helsinki 1985)

Saavalainen, H.: Nuoret haluavat onnellisuuteen raatamisen kulttuurista. Helsingin Sanomat 23.9.2003

Sennet, R.: Työn uusi järjestys (Vastapaino, Tampere 2002)

Sitra: Parasta ennen 01012015. Tulevaisuuden tekijät – Suomi 2015 (toim. Kauhanen, Anna-Liina & Lyytinen, Jaakko). (DMP Eriksen Oy, Helsinki 2003).

Solomon, A.: Keskipäivän demoni, masennuksen atlas (Tammi 2002)

Suomalainen, T.: Pois oravanpyörästä. Etelä-Saimaa 12.7.2003

Sutela, H.; Vänskä, J. & Notkola, V.: Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla (Tilastokeskus Helsinki 2001)

Suutari, M.: Korkeakoulutettujen työelämänurien alkuvuodet, Laaser-projektin loppuraportti (Painomerkki Oy, Helsinki 2003)

Tackling work-related stress: A managers' guide to improving and maintaining employee health and well-being (HSE books, 2001)

Terveys 2000. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja (Helsinki 2002)

Ukkola, J. : Valvomme velkaa. Suomen Kuvalehti 50/2003.

Valkonen-Korhonen, M.; Lehtonen, K. & Tuovinen, T. (toim): Mielenterveys uusiutuvana voimavarana (Yliopistopaino, Helsinki 2003)

Varma-Sampo: Tie 68 - Pitkän työuran viitoituksia, Nuorten aikuisten odotuksia työstä ja työhyvinvoinnista (2003)

Vartiainen, M.: Työn muutoksen työvälineet (Tampere 1994)

Vartiovaara, I.: Burn out, henkinen pahoinvointi (Juva WSOY, 1987)

Vartiovaara, I.: Burn outista jaksamiseen: aika itkeä, aika iloita. (Otava, Helsinki 1996)

Virokannas, K.; Feldt, T. & Ruoppila, I.: Nuorten suunnittelijoiden työolot, voimavarat ja työhyvinvointi vuosina 1992-1997 (Jyväskylän yliopistopaino 1998)

Virtanen, M.; Kivimäki, M.; Elovainio, M.: Määräaikainen työsuhde, työtyytyväisyys ja terveys: tutkimus sairaalalähikäisistä. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 4/2000.

Wainwright, D. & Calnan, M.: Work stress: The making of a modern epidemic (Open university press Buckingham, Philadelphia 2002)

HAASTATTELUT

Koulutuspoliittinen asiamies Marita Aho, TT

Tutkija Kirsi Ahola, TTL

Tutkija Jari Hakanen, TTL

Työmarkkinajohtaja Eeva-Liisa Inkeroinen, Palvelutyönantajat

Toiminnanjohtaja Pirkko Lahti, Suomen mielenterveysseura

Kansanedustaja Maija Perho

Psykohistorioitsija Jukka Relander

Akateemisesti koulutettujen nuorten keskustelutilaisuus työelämän paineista EVAssa 27.5.2003.

VAPAUDEN KAHLEET

– NUORISO PAKON JA VAPAUDEN RISTIPAINEESSA

Tommi Laitio

”Ollakseni eräänlainen nurin käännetty Paavo Lipponen: nykyopiskelijoiden mahdollinen kauna ja sukupolvikateus on mitä loogisin tunnereaktio. En menisi moralisoimaan. Päinvastoin, kauna on terve reaktio. Sukupolvien välinen tilinpito on nuorison kannalta miinuksella. Ei olisi yhtään pöllömpää, jos kauna jalostuisi yhteiskunnalliseksi liikkeeksi.”

- Nuorisotutkimusverkoston tutkimusjohtaja Tommi Hoikkala (SK 40/2003)

Kirsi Piha päätyy tässä raportissa johtopäätökseen, että nuorten jaksamisongelmien suurimpana syynä ovat omaan elämään kohdistuvat kohtuuttomat odotukset. Pihan mukaan työ ei ole pääsyy nuorten jaksamisongelmiin, vaan arki kokonaisuudessaan sekä oma käsitys mahdollisuuksista ja kohtuullisuudesta. Hyväksyn pitkälti Pihan lähtökohdan, mutta väitän, että nuorten epärealistiset tulevaisuudenodotukset eivät ole ainoastaan heidän omaa luomustaan, vaan muu yhteiskunta kannustaa voimakkaasti nuoria suorituskykynsä ääri rajoille.

Nuoria lyödään julkisessa keskustelussa usein kuin vierasta sikaa. Kaksi-kolmekymppisten vanhemmat näkevät jälkikasvunsa vätyksinä, jotka eivät halua kantaa vastuuta toimeentulostaan ja urakehityksestään. Nuorten kuvitellaan odottavan, että työnantaja tulee hakemaan heitä olohuoneen sohvalta ja tarjoaa välittömästi johtajan virkaa. Samalla 1960- ja 1970-lukujen opiskelijaradikaalit ihmettelevät, missä on nykyisten opiskelijoiden ja nuorten idealismi ja uhma.

Sukupolvien katsantokannassa työmarkkinoihin on huomattavissa selkeä ero. Monet nuoret kohtaavat vanhempiensa kanssa keskustellessaan tilanteen, jossa tuntuu, ettei oma todellisuus vastaa lainkaan sitä samaa

Suomea, josta vanhemmat puhuvat. Nuorten näkökulmasta sosiaaliset turvaverkot on suunniteltu työkuultuuriin, joka perustuu pysyville työsuhteille ja niiden mahdollisille katkeamisille, eikä pätkittäisyydelle ja siten lyhyiden työttömyysjaksojen suuremmalle todennäköisyydelle. Yleisen koulutustason nousu, epäselvyys työelämän odottamista vaatimuksista, valtionjohdon julkiset puheenvuorot huoltosuhteen heikkenemisestä sekä pätkätyökuultuuri tuottavat ahdistusta, jossa on vaikea tunnistaa, millä koulutus- ja työpaikkaratkaisulla voi saavuttaa mielekkään ja palkitsevan uran. Suurten ikäluokkien ajattelussa heijastuu edelleenkin perusolettamus akateemisen loppututkinnon tuomasta varmuudesta työnhakutilanteessa.

Vapautta korostavassa yhteiskunta-analyysissä jää huomiotta, että nyky-yhteiskunnassa nuorten on kouluttautumalla osoitettava olevansa kunnollisia kansalaisia. Koulutuksesta on tullut toimintaa, jolla nuoret osoittavat ahkeruutta sekä halua olla toteuttamassa vallitsevaa normia (Komonen 2001, 70). Vapautena markkinoitu todellisuus on nuorille arkipäivä, jossa “nuorten odotetaan yhä kiitävän yhdenlaista ja yhdenmuukaista koulutusuraputkea pitkin työhön ja aikuisuuteen” (Komonen 2001, 81). Itsensä kehittämisen ajatuksesta on kärjistettynä tullut monille elinikäisen oppimisen vankila.

Koulutusnormi näkyy esimerkiksi alle 25-vuotiaiden työmarkkinatuen ehtoissa, joissa päätös olla hakeutumatta jatkokoulutukseen riittää työmarkkinatuen esteeksi. Samaan aikaan jatkokoulutuksen työllistymismahdollisuuksia parantava vaikutus on heikentynyt, koska koulutustaso on noussut. Akateemisuus ei tarkoita enää aikaisemman kaltaista varmuutta työpaikasta, vaan paikkaa yhtä askelmaa ylempänä “duunijonossa”, jossa yläpään askelmat lisääntyvät kansallisen koulutustason noustessa (Laaksonen 2001, 89).

Hiukan yksinkertaistaen tilannetta voisi kuvata siten, että yliopistot ovat muuttuneet eliitin tuottajista koulutetun työväestön kasvattajiksi, mutta yliopistojen vanha eliittimaine on samalla kuitenkin säilynyt. Yhteiskunnallinen keskustelumme tarvitsee ravistelua. Nyt vaadittaisiin rohkeutta tunnustaa ääneen korkeakoulutuksen ja akateemisten työntekijöiden muuttunut asema. Akateemiset muuttuvat kovaa vauhtia eliitistä enemmistöksi.

SIVISTYSYLIOPISTOSTA TULI MASSA- YLIOPISTO

”Opi perusasiat. Niille, joiden aika on tullut, se ei koskaan ole liian myöhäistä. Opi kaikki aakkoset. Se ei riitä, mutta opi ne. Älä anna sen harmittaa, vaan ala jo! Sinun täytyy tietää kaikki. Sinun täytyy astua johtoon!”

– Bertolt Brecht: Oppimisen ylistys

Työuran ja jaksamisen kannalta ratkaisevaa on, millaiset tulevaisuuden työkalut koulutus tarjoaa. Jaksamisen kannalta on ensiarvoista, että koulutuksen sisällöt ovat yhteydessä työelämässä tarvittaviin taitoihin ja että alakohtaiset koulutusmäärät vastaavat työelämän rakennetta. Koulutuksen kysynnän ja tarjonnan pitää kohdata, jotta yhteiskunnan ja yksilöiden paras toteutuu.

Koulutuksella on perinteisesti nähty olevan kaksinainen vaikutus yksilöön. Oppiminen tuottaa sivistystä eli tietoja, taitoja ja asenteita sekä siten tukee aktiivista kansalaisuutta. Koulutus tekee yksilöstä valistuneemman ja kasvattaa kykyyn tarkastella ympäristön ilmiöitä uudesta ja tarkemmasta näkökulmasta.

Pitkälle viety oppiminen, on kyse sitten kädentaidoista tai teoreettisesta tiedosta, muokkaa yksilöstä asiantuntijan. Ihannetilanteessa koulutus luo innostuneen asenteen tietoon, kriittisyyteen ja oppimiseen sekä kannustaa päivittämään omaa osaamista myös työelämässä.

Kansainvälistä huomiotaakin saanut tietoyhteiskunta- ja projektimme nojaa kattavaan ja kestoaltaan pitkään koulutukseen. Uusissa tietoyhteiskuntapoliittisissa ohjelmissa esiintyy ulottuvuudeltaan koulutustakin laajempi *osaamisen* ajatus. Uusi maailmanlaajuisesti verkottunut osaamisyhteiskunta edellyttää rakentajiltaan laajaa katsantokantaa sekä kykyä oppia uusia asioita.

Suomalaisella yliopistolaitoksella on periaatteessa valmiudet vastata osaamisyhteiskunnan vaatimuksiin ja kasvattaa aktiiviseen kansalaisuuteen. Akateeminen ideologiamme tukeutuu saksalaisen Wilhelm von Humboldtin määrittelemälle yliopiston ideaalille eli kriittiseen, akatee-

miseen vapauteen. Yliopistoissamme opiskelijoihin suhtaudutaan kuin vastuuntuntoisiin aikuisiin, jotka tekevät itsenäisiä valintoja ja vastaavat itse opintojensa etenemisestä. Suomen yliopistolaki määrittelee yliopistoille kolme tehtävää: ylin tutkimus, siihen perustuva korkein opetus sekä nuorison kasvattaminen palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Etenkin kolmannessa tehtävässä korostuu humboldtilainen korkeasti koulutettujen vastuu.

Juuri akateemisen vapauden ajatuksella perustellaan esimerkiksi rajamatonta opiskeluoikeutta ja tutkimuksen vapautta. Yliopistot nähdään tieteen yhteisöinä, joissa vanhemmat ja oppineemmat opastavat nuorempiaan tieteen ja tutkimuksen tiellä. Kansallisfilosofimme Johan Vilhelm Snellman kirjoitti esseessään *Akateemisen vapauden todellinen luonne ja olemus*, että yliopistonopettajassa kaikkalainen auktoriteetin varjo tekee opin opiskelijalle vastenmieliseksi. Helsingin yliopiston rehtori, teoreettisen filosofian professori Ilkka Niiniluoto kuvasi yliopistokoulutuksen tavoitetta lukuvuoden avajaispuheessaan 2003 seuraavasti:

”Sivistys on inhimillisten kykyjen, taitojen, tietojen, asenteiden ja arvojen jatkuvaa uusintamista, kehittämistä ja jalostamista. Tätä tehtävää hoitaa yliopisto.”

Viime vuosikymmenien tulkinta osaamiseen perustuvasta yhteiskunnasta on ollut korkeakoulutuksen opiskelijamäärien radikaalinakin kuvailtavissa oleva kasvattaminen. Kymmenessä vuodessa yliopistojemme opiskelijamäärät ovat kasvaneet 39 %:lla (ks. taulukko 1). Samoin vuosittainen maisterintutkintojen määrä on kasvanut 39 %. 1990-luvun suurin muutos oli ammattikorkeakoulujen perustaminen, joka yli kaksinkertaisti korkeakoulutukseen osallistuvien nuorten osuuden. Voimakkaan kasvupolitiikan tuloksena Suomessa on Euroopan suurin ero koulutustasossa vanhimpien ja nuorimpien työkäluokkien välillä.

Muihin Pohjoismaihin verrattuna toisen asteen jälkeisen koulutuksen opiskelijamäärien kasvumme on ollut kaksi kertaa voimakkaampaa. Suomessa tarjotaan korkeakouluopiskelupaikka 65 %:lle ikäluokasta, kun Norjassa vastaava luku on 60 %, Tanskassa 56 % ja Ruotsissa 50 %. (Kim 2002, 42-46) Tästä 65 %:sta yliopistojen vastuulle jää vajaa puo-

Taulukko 1. Tunnuslukuja yliopistoista vuosilta 1992 ja 2002

	1992	2002	muutos
Opiskelijamäärä	122 227	169 970 (+39 %)	+ 39 %
Uusien opiskelijoiden määrä	17 662	221 013 (+19 %)	+ 19 %
Suoritetut maisteritutkinnot	8 713	12 075 (+ 39 %)	+ 39 %
Keskimääräinen tutkinnonsuoritus aika	6.5	6.0 (-8 %)	- 8 %
Opetushenkilökunta	6 738	6 713 (-1 %)	- 1 %
Opiskelijaa/opettaja	18	25	+ 39 %

(KOTA-tietokanta)

let eli noin 30 % ikäluokasta.

Parhaimmillaan jokaista yliopistotutkintoa suorittaessa oppii tiedonhankinta-, opiskelu- ja vuorovaikutustaitoja, jotka ovat tarpeen kaikissa työtehtävissä. Nykyisin kriittisyys ja omien ajatusten perustelu sekä järjestelmällinen opintojen ohjaus jäävät liian suuren opiskelijamäärän vuoksi helposti lapsipuolen asemaan. Akateeminen vapaus kääntyy heitteillejätöksi, kun opiskelijoiden ja opetushenkilökunnan määrän epäsuhta kasvaa. Suuret opetusryhmät ja opintojen ohjauksen puute huonontavat oppimistuloksia, aiheuttavat merkittävän riskin maamme osaamistasolle ja kasvattavat osaamiseroja korkeakoulutettujen välillä. Yliopistokoulutuksen inflaatio osaamisen ennusteena johtaa siihen, että työnhakutilanteessa loppututkintoa enemmän painavat taidot, jotka opitaan täysin muualla kuin luennoilla, tenteissä ja kurseilla.

Koulutusmäärän nousu ei ole kuitenkaan vaikuttanut yliopistokoulutuksen yhteiskunnallista statusta nostattavaan maineeseen. Keskustelu valtiosihteri Raimo Sailaksen johtaman työllisyystyöryhmän opintotukimalleista keväällä 2003 osoitti, kuinka myytti korkeasti palkatuista maistereista elää yhä. Etenkin yliopistoista 60- ja 70-luvulla valmistuneiden ikäluokan edustajat näkivät oikeana ja kohtuullisena, että yliopisto-opiskelija ottaa toimeentulonsa turvaksi nykyistä useammin lainaa ja näin investoi omaan tulevaisuuteensa. Todellisuuden ja vanhojen odotusten ristiriita sisältää riskin pettymyksistä, tarpeettomista syyteilyistä ja virheellisistä odotuksista.

Laajemman akateemisen sivistämisen politiikan vaikutukset näkyvät myös palkkatasossa ja työtehtävissä. Yhä useampi korkeakoulutettu päätyy muihin kuin johto- ja asiantuntijatehtäviin. Kehitys toimii myös

Taulukko 2. Eräiden akateemisten ammattien ja alojen keskipalkkoja valmistumishetkellä ja muutama vuosi sen jälkeen (euroa/kk)¹

	Valmistumis- hetkellä	5 vuotta valmistumisen jälkeen
Kasvatustieteiden maisteri (luokanopettaja)	1 800	1 900
Filosofian maisteri (aineenopettaja)	2 000	2 100
Valtiotieteiden maisteri (valtio)	1 990	2 280
Kauppätieteiden maisteri	2 400	3 384
Oikeustieteiden kandidaatti (yksit.)	2 602	4 156
Diplomi-insinööri	2 631	3 594
Terveyskeskuslääkäri	3 162	4 800
Sosiaalityöntekijä	1 850 - 2 100	1 950 - 2 200
Kirjastonhoitaja	1 546 - 1 600	1 623 - 1 680

(Lähde: Akava)

toiseen suuntaan: moniin työtehtäviin, joihin aikaisemmin hyväksyttiin opistotasaisen tutkinnon suorittanut, haetaan nyt yliopistotutkinnon suorittanutta. Vaikka yliopistokoulutettujen keskipalkka on muuta väestöä korkeampi, oheinen taulukko osoittaa huomattavan variaation korkeasti koulutettujen palkkatasossa (taulukko 2).

Tilastojen valossa on ilmiselvää, että viime vuosien muutokset ja niiden vaikutukset ovat olleet kokoluokaltaan valtaisia. Paradoksaalisuus arvojen ja tekojen välillä kasvaa vuosien myötä. Halua keskusteluun yliopistokoulutuksen muuttuneesta roolista ei kuitenkaan tunnu löytyvän sen paremmin yliopistoista, työnantajapuolelta kuin yhteiskunnallisilla päätöksentekijöiltäkään. Akateemiseen vapauteen tukeutuva valinnanvara tarvitsee tuekseen riittävät mahdollisuudet ohjaukseen. Nykytila, jossa suurempia opiskelijamääriä ei ole kompensoitu suuremmalla opettajamäärällä, asettaa uhanalaiseksi koko yliopistojärjestelmämme laadun.

Koulutuksen yhteys työuraan ja jaksamiseen on ilmeinen. Opiskeluaikana opitaan suuri osa niistä asenteista ja ajattelumalleista, joilla myös työssä ilmeneviä haasteita pyritään ratkaisemaan. Opiskelun aikana hankittu työkokemus muodostaa puhtaan akateemisen pätevyyden lisäksi sen pohjan, jolla työtä haetaan. Työministeriön tilastojen mukaan opiskelijoiden osuus työllisestä työvoimasta on noin 3 %. Jo tämäkin todis-

taa, että koulutusjärjestelmän ja työelämän yhteinen suuntaaminen tukee molempia vaiheita. Korkeakouluopiskelijoita ei siksi pidäkään tarkastella yksinkertaistetusti tulevaisuuden työvoimana.

Valitettavinta viime vuosien koulutusmullistus on ollut opiskelijoille itselleen, jolle maineen ja todellisuuden epäsuhta näyttäytyy työnhautilanteessa ja itse työssä. Korkeakouluopiskelijoiden terveystutkimuksen mukaan juuri elämänhallintaongelmat ovat opiskelijoilla kasvussa. Akateemiset nuoret törmäävät ongelmiin ja ahdistukseen etsiessään paikkaansa työmarkkinoilla ja määritellessään asemaansa verrattuna muihin korkeasti koulutettuihin. Nykyisen politiikan tuloksena nuori päätyy helposti syyttämään itseään, jos kenties ylimitoitetuiksikin nostetut ura- ja menestysodotukset eivät täyty.

KORKEAKOULUTUS TARVITSEE SIVISTYSYLIOPISTON ENSIAPUPAKKAUSTA

“Valmistuttuanne kukaan ei tule kysymään teiltä, valmistuitteko te neljässä vai viidessä vuodessa. Sen sijaan teiltä kysytään, mitä opitte, mitä teitte muiden hyväksi ja koitteko te iloa.”

- professori Matti Klinge puheessaan Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan vuosijuhlassa
26.11.2001

Yleisen käsityksen mukaan akateeminen koulutus valmistaa johtamis- ja asiantuntijatehtäviin, joihin sisältyy vastuuta ja itsenäisyyttä. Näin ollen nuoren maisterin tulisi olla valmis henkisesti kuluttavaan työhön. Pitkä ja vaativa opiskelu sisältää ainakin alitajuisesti pyrkimyksen miellyttävään elämänlaatuun.

Nykyisillä työmarkkinoilla tarvitaan monitieteellistä ongelmanratkaisukykyä ja aktiivista kansalaisuutta enemmän kuin mitään muuta. Koulutusinflaatiopolitiikka luo kuitenkin merkittävän riskin kriittisen, akateemisen yhteisön rakentamiselle ja opiskelijoiden mahdollisuuksille löytää tieteen maailmasta omat kiinnostuksensa.

“Ei kukaan halua valmistua mihinkään transithalliin odottelemaan työpaikkaa varsinkaan näiltä humanistis-yhteiskunnallisilta aloilta. Ei sillä tutkintotodistuksella mitään työpaikkaa saa. Pari kuukautta työttömänä ollut maisteri herättää työnhakijana enemmän epäilyksiä kuin opintojensa loppuvaiheessa oleva kunnianhimoinen nuori.”

- Opintojensa loppuvaiheessa oleva kielitieteilijä

Korkeakoulutettujen työmarkkinat muuttuvat jatkuvasti epävarmemmiksi. Akateeminen loppututkinto ei tarjoa kuin lähtökohdan oppimiselle ja asiantuntijaksi kasvamiselle. Tärkeimpänä muutoksena yliopistoissa pitäisi korostaa tieteellisyyttä, nostaa vaatimustasoa ja pienentää koulutusmääriä. Yliopiston pitäisi olla paikka, jossa vaativan opiskelun tuloksena yksilö kasvaa vahvaan koulutusala-ylpeyteen.

Jaksamisella on tärkeä yhteys itsetuntoon. Työssä jaksamista selvittäneet tutkimukset tuovat esille onnistumisen ja pärjäämisen tunteen elintärkeiden jaksamisen rakentajana. Parhaimmillaan yliopisto luo vankan pohjan asiantuntemukselle ja käsitykselle omasta kyvykkyydestä. Korkeakoulutuksen viime vuosien päätökset ovat ennemminkin tuoneet tummia pilviä laaja-alaisen asiantuntijuuden tukemisen ylle. Yhteiskunnan nykytarpeisiin vastaava korkeakoululaitos tarvitsee seuraavia uudistuksia:

1. Ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen eron teroittaminen
2. Opiskelijamäärien pienentäminen
3. Yliopistojen profiilien täsmentäminen
4. Tieteellisyyden lisääminen opetuksessa
5. Peruskoulutuksen tasa-arvo-ohjelma

Korkeakoulutusjärjestelmämme on sumentuneessa tilassa sekä määrällisesti että laadullisesti. Nykyisin, myös yliopistolaitoksen vanhemmasta iästä johtuen, yliopistoissa on useita aloja, joiden tieteellisyyttä on arvioitava kriittisesti ja harkittava alojen siirtämistä ammattikorkeakoulu-

laitoksen vastuulle. Yliopistojen tehtäväkenttään kuuluu se koulutus, jossa tutkimuspainotteisuudella on tärkeä sija. Esimerkiksi lastentarhanopettajakoulutus voitaisiin siirtää yliopistoista ammattikorkeakouluun.

Profiilien teroittaminen olisi tärkeintä opiskelijoiden näkökulmasta. Nykyinen sumennustila johtaa usein opiskelupaikan valitsemiseen väärin perustein. Yliopistolla on koulutusjärjestelmän vanhempana osana yhä vahvempi asema ja ammattikorkeakouluja ei arvioida niiden oman työn perusteella, vaan suhteessa yliopistoihin.

Yhteiskunta tarvitsee yksilöitä, jotka kykenevät jatkuvasti päivittämään tietoaan, ovat kiinnostuneita uuden oppimisesta sekä kykenevät käyttämään tietoverkkoja ja uusia ryhmätyöskentelyn muotoja hyväkseen. Nykyisillä yliopistojen koulutusmäärillä tämä tavoite ei toteudu. Yliopiston koulutusmäärät on mitoitettava tasolle, jolla valmistuvien maistereiden voidaan edellyttää kykenevän tieteelliseen jatkotyöhön. Nykyisin yliopistoista valmistuu aivan liikaa ihmisiä, joilta puuttuu kriittinen ote tietoon ja taidot analysoida uutta tietoa.

Akateemisen koulutuksen lisääminen on johtanut yliopistokoulutuksen arvostuksen inflaation lisäksi ammatillisen koulutuksen merkittäviin imago-ongelmiin. Kun 65 % ikäluokasta houkutellessaan yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin, luodaan tietoisesti tai alitajuisesti ammatillisen koulutuksen valinneista joko normin vastaisia toimijoita tai epäonnistujia. Samalla rakennetaan korkeakoulutukseen päätyneille ylimitoitettuja odotuksia valmistumisen jälkeisestä työpaikasta. Nämä odotukset johtavat helposti pettymyksen tuloksena itesyytöksiin ja uupumukseen.

Useiden työtehtävien pätevyysvaatimuksissa akateemisen tutkinnon edellyttäminen on ylimitoitettua. Vaikka Suomi teknologisoituu, jatkossakaan 65 % työvoimasta ei tee johtamis- tai asiantuntijatyötä. Nykyinen koulutuspolitiikka johtaa sekä ammatillisen koulutuksen että yliopistokoulutuksen arvostuksen laskuun.

Yliopistojen oppiainevalikoimaa on supistettava ja siten luotava paremmin profiloituneita tiedelaitoksia. Suomeen ei mahdu 20 biotekniikan tai kauppatieteen huippuyliopistoa. Hyvä tutkimus ja siihen perustuva opetus tarvitsee tuekseen riittävän suuren tiedeyhteisön. Nykykehityksellä laitosten tasoerot kasvavat ja väistämättä päädytään tilanteeseen,

jossa eri paikkakuntien yksiköitä ruvetaan avoimesti laittamaan paremmuusjärjestykseen. Tämä ei palvele yksikön eikä opiskelijan etua.

Opiskeluaikana heitteille ja epäselvyyteen jätetty opiskelija on eksyksissä myös työuransa alussa. Profiililtaan selkeämmät yliopistot kasvattavat alaylpeyttä. Erikoistuminen myös johtaa resurssien tehokkaampaan suuntaamiseen ja mahdollisuuksiin lisätä opetus- ja ohjaustarjontaa.

Yliopistojen profiilin täsmennys tarjoaa mahdollisuuksia myös rahoituksen ja opiskelun aikaisen työnteon näkökulmasta. Vaikka julkisen vallan on säilyttävä yliopistolaitoksemme merkittävimpänä rahoittajana, paremmin profiloituneet yliopistot kykenevät myös houkuttelemaan enemmän ulkopuolista rahoitusta, parantamaan julkista kuvaansa sekä tarjoamaan opiskelijoille paremmat mahdollisuudet opiskelun aikaiseen ja jälkeiseen työuraan.

Opetuksen suunnittelussa on kiinnitettävä kasvavassa määrin huomiota kriittiseen asiantuntijuuteen kasvamiseen. Ihannetilanteessa maisteri on ylpeä oppimastaan, haluaa osallistua aktiivisesti yhteiskunnan kehittämiseen ja on kiinnostunut päivittämään asiantuntemustaan. Yliopistopintojen ei pidä olla helppoja. Opiskelijan on jouduttava laittamaan itseään ja osaamistaan jatkuvasti peliin ja arvioitavaksi. Yliopistokoulutuksen julkilausutuksi tavoitteeksi on otettava, että jokainen yliopistosta valmistuva on kykenevä tieteelliseen jatkotyöhön joko yliopistoissa, muualla julkisella sektorilla tai yritys-elämän palveluksessa.

Opetussisältöjen ja -metodien on tuettava kriittistä asiantuntijuutta, jossa korostetaan tiedon päivittämistarvetta myös valmistumisen jälkeen. Moderni asiantuntijuus kasvattaa kohtaamaan epävarmuutta ja opettaa tapoja ylläpitää ja päivittää tietovarantoa.

Manuel Castells ja Pekka Himanen toteavat Suomen tietoyhteiskuntamalli -teoksessaan, että työn ja opiskelun yhteensovittaminen sekä opintotukijärjestelmä ovat olleet pohjana useille suomalaisille teknologisille innovaatioille. Nopeaa taloudellista hyötyä tavoittelemattoman, yliopistojen tiloissa tapahtuvan ideoiden jatkotyöstön merkitys globaalin verkottumisen sosiaaliselle kehitykselle on ollut ilmeinen.³ (Castells & Himanen 2001, 74-75) Akateemisen vapauden lisäksi suomalaisen opiskelukulttuuriin on aina kuulunut työn ja opiskelun yhteensovittaminen ja vuorottelu.

Viime vuosien tehostamiskeskustelussa työssäkäynti on saanut lähes yksiselitteisesti kielteisen leiman. Opiskeluaikainen työssäkäynti on vaikutuksiltaan kaksijakoinen: oman alan työkokemus tukee myös valmistumisen jälkeistä työllistymistä ja se pitäisi laskea mukaan työuran pituutta laskettaessa. Oman alan työssä opiskelijat tuovat yrityksiin ja yhteisöihin tuoretta tietoa ja näkökulmaa yliopistoista ja haluttaessa tarjoavat mahdollisuuksia ennakkoluulottomalle innovaatio- ja uudistustyölle. Opiskelun aikainen työssäkäynti myös auttaa opiskelijaa itseään kirkastamaan asiantuntijakuvaansa ja näin rakentamaan ammatti- ja alaylpeyttä. Ylpeys ja tunne onnistuneista valinnoista estää uupumista. Opiskelun ja työnteon vuorottelusta on lähivuosina hyötynyt huikeasti koko suomalainen yhteiskunta: 1990-luvun it-nousukautta olisi ollut vaikea toteuttaa ilman opiskelijoita.

Ainoastaan toimeentulonhankkimistarkoituksessa tehty työ on pois tehokkaasta opiskelusta ja aiheuttaa uupumusta. Tätä työntekoa voitaisiin vähentää riittävällä opintotuella. Näin voitaisiin myös vapauttaa etenkin palvelualalta monia työpaikkoja muun väestön tarpeisiin.

Sekä yliopistojen, opiskelijoiden/työntekijöiden että työnantajien etuna on, että tutkinnot suoritetaan loppuun. Yhden mittavan projektin loppuunsaattaminen on merkittävä hyvinvointia ja jaksamista tukeva onnistumisen kokemus. Joustavalla työajalla ja opintovapailta kannustetaan työelämään imaistuja opiskelijoita viimeistelemään kesken jääneet tutkinnot.

Samalla kun yliopistoja kehitetään kohti tieteellisyyttä, on huolehdittava korkeakoulutusta edeltävien asteiden koulutuksen laadusta. Suomessa on viimeinkin uskallettava tunnustaa, että koululaitoksemme polarisoi sekä sukupuolten, alueiden, sosioekonomisen taustan että etnisen taustan perusteella. Opettajankoulutuksessa on määrätietoisesti lisättävä tasa-arvokasvatusta sekä monikulttuurisuuskoulutusta. Nykyiseen eriarvoistumiseen löydetään innovatiivisia ratkaisuja vain rehellisyydellä ja ongelmien perusteellisella analyysillä. Suomen on pyrittävä koulutuksellisen tasa-arvon mallimaaksi ja varmistettava, että peruskoulu sekä toisen asteen koulutus tarjoavat kaikille tasaveriset ja sukupuolinormittamattomat mahdollisuudet hakeutua jatkokoulutukseen ja pärjätä siellä. Laadukas peruskoulutus tukee myös yhteiskuntarauhaa tilanteessa, jossa korkeakoulutuksen opiskelijamäärää pudotetaan.

TYÖELÄMÄ TARVITSEE SUKUPOLVI- JOHTAMISTA

Akateemisesti koulutetuilla on yhteiskunnassa oma roolinsa. Akateemisesti koulutettujen jaksamisesta huolehtimista ei pidä tulkita eliitin edunvalvonnaksi, koska yhteiskunnan asiantuntijapaikoille päätyvät luovat usein omalla työllään hyvän työkuulttuurin edellytyksiä muillekin. Suomalainen yhteiskunta tarvitsee niin ammatillisesti kuin akateemisesti koulutettuja osajia. Akateemisten työmarkkinat ovat kuitenkin kehittymässä suuntaan, jossa työn vaatimustaso edellyttäisi radikaalejaakin työmarkkinoiden muutoksia.

Suomalaisille tyypillinen ahkeruuden, nöyryyden ja kunniallisuuden työkuulttuuri ei ole häviämässä, mikä nostaa nuorten akateemisten työnteon haasteellisuutta uusilla, epävarmemmilla työmarkkinoilla. Työ on harvalle vain keino rahoittaa vapaa-aikaa ja perhe-elämää. Työllisyyden ja kunniallisen kansalaisuuden henkinen yhteys on yhä olemassa. Uusi, yksilöllisyyttä korostava työ- ja kulutuskulttuuri kuitenkin sotkee ja uhkaa perinteistä suomalaisuutta. Nuorten työ- ja uraodotuksissa sekoittuvat Suomessa perinteinen protestanttinen työetiikka sekä uusi, elämyksellisyyteen ja aistimuksellisuuteen painottunut kulutuskulttuuri. Yhdistämisyritys ajaa paradoksaaliseen tilanteeseen.

Epävarmuus, kilpailu, vertailu ja valitseminen ovat aikaisempaa voimakkaammin läsnä työkuulttuurissamme. Epävarmuus nakertaa jaksamista eikä kannusta rohkeiden ja uusien ideoiden esittämiseen. Oman työtehtävän tärkeys on todistettava päivittäin. Sukupolvien tasa-arvon pohjalta ponnistavat toimenpiteet tukevat työuran molemmissa päässä olevien jaksamista. Uudet työmarkkinat tarkoittavat nuorille tilannetta, jossa pysyvien työsuhteiden mahdollisuus pienenee ja työskentely projektiluonteisesti samanaikaisesti jopa useammalle työnantajalle lisääntyy. Tämä tarkoittaa kasvavasti sekoittuvaa työtä ja vapaa-aikaa sekä uudenlaista asiantuntijuutta. Työmarkkinoiden muutos on onnistuttava kääntämään hyödyksi, mutta se vaatii sekä nuorilta että vanhemmilta sukupolvilta joustohalua.

Sitran syyskuussa 2003 julkaisemassa Tulevaisuuden tekijät – Suomi 2015 -raportissa 20-30-vuotiaat, yhteiskunnallisesti aktiiviset nuoret

hahmottelivat yhteistä käsitystä periaatteista, joille maattamme tulisi jatkossa rakentaa. Raportin toimittajat Anna-Liina Kauhanen ja Jaakko Lyytinen haastattelivat kaikki 22 kurssilaista ja luotasivat ko. sukupolven suuria kokemuksia sekä yhteistä arvopohjaa. Esiin nousivat seuraavat arvot:

- yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden jännite (solidaarinen individualismi)
- vastuuntunto, moniarvoisuus, suvaitsevaisuus ja vapauden tavoittelu
- poliittisten leimojen vierastaminen
- henkilökohtaisen poliittisuus

(Sitra 2003, 84-91)

Solidaarisuus, eli nuorten mukaan onnen tasaisempi jakaminen hyvinvointipalveluiden avulla, korostuu Sitran kurssin raportissa. Kurssilaiset päätyvätkin ehdottamaan muun muassa sosiaaliturvan täydellistä uudistamista sekä selkeästi suurempaa maahanmuuttoa. Kurssilaisten mielipiteet kuvastavat monille akateemisille nuorille tyypillistä ajatusta perusturvallisuuden takaamisesta niin sanottujen hyvinvointivaltiorakenteiden avulla. Kurssilaisten hyvinvointivaltioajattelussa julkisia palveluja uskalletaan kuitenkin kyseenalaistaa ja laittaa tärkeysjärjestykseen.

Nuorten tulevaisuusretoriikka eroaa selkeästi hyvinvointivaltiokeskustelun valtavirrasta. Nuorten ajattelussa korostuvat aikaisempaa voimakkaammin minimipalkkatason takaaminen sekä yhteiskunnan tukiverkkojen yksinkertaistaminen. Nuoret ovat myös havainneet omakohtaisesti työmarkkinoiden logiikan muutoksen.

Työmarkkinoiden onkin reagoitava myös nuorten käsityksiin. Epävarmuuden tunteeseen ja pätkittäisyyteen on vastattava soveltuvilla työmarkkinarakenteilla. Suomi tarvitsee työmarkkinoiden sukupolviohjelman, jonka valmistelussa korostetaan ikäluokkien välistä kunnioitusta ja dialogia. Ohjelman on perustuttava erilaisten työntekijöiden kunnioitukseen. Sukupolviohjelman myötä työvoimapolitiikassa voitaisiin siirtyä sopeutumisesta valintapolitiikkaan. Suomen ja suomalaiset pelastaa ainoastaan näkemyksellisyys ja rohkeus. Akateemisten nuorten omaa itseä ja lähipiiriä laajemmalle ulottuva vastuuajattelu tarjoaisi otollisen pohjan uudistustyölle.

Nuorten näkökulmasta sukupolviohjelmassa on käsiteltävä ainakin seu-

raavia kysymyksiä, jotta työkykyisyys, onnellisuus ja hyvinvointi voidaan turvata.

SUKUPOLVIOHJELMAN KOLME TEESIÄ

1. Kansalaispalkkاپohjainen toimeentulotukijärjestelmä
2. Systemaattisempi henkilöstöpolitiikka
3. Työmarkkinoiden tasa-arvo-ohjelma

Kansalaispalkkاپohjainen toimeentulotukijärjestelmä

Harva työntekijä toivoo taloudellista epävarmuutta, vaikka olisikin valmis projekteihin ja työnantajan vaihtumiseen useita kertoja työuransa aikana. Keskustelussa työntöön tulevaisuudesta on kyettävä erottamaan nykyistä selkeämmin työn projektiluonteinen sisältö ja työsuhteen luonne. Juuri taloudellinen epävarmuus syö jaksamista.

Epävarmuus vaikuttaa kulutuskäyttäytymiseen, korottaa perheenperustamisen kynnyistä sekä hidastaa työmarkkinoiden kehittymistä työntekijää arvostavaan suuntaan. Merkittäviä ja pitkäkestoisia taloudellisia investointeja varotaan, koska epävarmaan tulevaisuuteen ei haluta luoda suuria taloudellisia rasitteita. Tämä näkyy jo opiskeluaikana opintolainan nostajien määrässä: vain kolmasosa korkeakouluopiskelijoista nostaa lainaa. Yleisemmiksi syiksi nuoret sanovat tulevaisuuden epävarmuuden ja vanhempien lietsoman pelon lainanottamista kohtaan⁴.

Suomessa tulisi rohkeasti tutkia mahdollisuutta siirtyä kansalaispalkkاپohjaiseen sosiaaliturvaan. Suomen on todistettava, että hyvinvointivaltiota voidaan myös uudistaa. Parhaimmillaan muutostyö lähtisi liikkeelle keskinäisen kunnioituksen ja kansalaisten oikeuksien näkökulmasta: hyvinvointivaltiossa jokaisella on oikeus taloudelliseen perusturvallisuuteen. Protestanttista työetiikkaa olisi rohkaistuttava purkamaan lieventämällä nykyisin hyvin kiinteää yhteyttä työn ja yhteiskunnan jäsenyyden välillä.

Suomen pitäisi kyetä osoittamaan, että yhteiskuntakelpoisuuden ja työ-

paikan yhteyttä voidaan lieventää. Modernimpi sosiaaliturvajärjestelmä myös alentaisi riskinottokynnystä, koska silloin akateemisillakin olisi tunne, että epäonnistuminen ei johda täydelliseen taloudelliseen ahdistukseen. Nykyiset tukimallit ylläpitävät tiukkaa luokittelua auttajien (työssä olevat) ja uhrien (työttömät, sairaat, opiskelijat, eläkeläiset) välillä. Tulevaisuudessa myös akateemiset nuoret tulevat mitä suurimmalla todennäköisyydellä kokemaan työttömyysjaksoja. Ansiosidonnainen järjestelmä ei pelasta tällaisissa tilanteissa, kuten voidaan nähdä esimerkiksi nuorten vanhempien taloudellisesta tilanteesta.

Poliittisessa retoriikassa usein lausuttu tavoite täystyöllisyydestä on utopistinen. Kansalaispalkka loisi uudenlaisen, modernimman ajattelun täystyöllisyydestä. Tietyn toimeentulon vähimmäistason takaavalla kansalaispalkalla luotaisiin aktiivisempaa, solidaarisempaa ja yritteliäämpää yhteiskuntaa sekä yhteiskuntarauhaa. Aktiivisempi sosiaalipolitiikka kannustaisi yrittäjyyteen sekä etsimään sopivia ratkaisuja toimeentulon ja elintason nostamiseen. Nykyinen, etenkin nuorien tuntema taloudellinen epävarmuus myös ehkäisee aktiivista kansalaisyhteiskuntaa. Kansalaispalkalla tunnustettaisiin työttömyysjaksojen aikana ja vapaa-ajalla tehdyn vapaaehtoistyön arvo yhteiskuntakehitykselle. Perusturvallisuuden takaavalla järjestelmällä ihmisiä kannustettaisiin tekemään rohkeita ratkaisuja niin uransa kuin kansalaistoiminnan kannalta.

Kansalaispalkkajärjestelmälle on olemassa useita malleja, ja niiden radikaalius verrattuna nykyjärjestelmään vaihtelee huomattavasti. Taattuun minimitoimeentuloon perustuva järjestelmä, jossa jokainen saa tililleen tietyn summan kuukausittain, lähtee täysin eri lähtökohdista kuin negatiivinen veroastejärjestelmä, jossa tasaukset tehdään seuraavana vuonna. Koko sosiaaliturvajärjestelmän muutos ei tapahdu vuodessa, vaan asteittain. Siksi nykyinenkin sosiaaliturvajärjestelmä tarvitsee vielä seuraavissa kappaleissa esitetyn mukaisia korjausliikkeitä. Kansalaispalkkaa ei myöskään pidä kritiikittä nähdä autuaana ratkaisuna kaikkeen, vaan sille on tehtävä perusteellinen riskianalyysi.

Kansalaispalkkapohjainen toimeentuloturva kuitenkin tarjoaisi yksilölle mahdollisuuden erilaisiin autuusstrategioihin. Järjestelmä takaa jokaiselle tietyn minimitoimeentulon tason, mutta sallii nykyistä järjestelmää selvemmin oman työn avulla vaurastumisen. Ihannetilanteessa kansalaispalkkapohjainen järjestelmä luo kulttuurin, jossa kaikki työnte-

ko kannattaa. Ideologialtaan se myös perustuu moderniin hyvinvointi-yhteiskunnan malliin, jossa valvonnasta siirrytään luottamukseen. Tärkeintä nyt olisi työmarkkinoiden muutoksen tunnustaminen ja erilais-ten toimeentulojärjestelmien pohjalta käyty avoin ja kaikkia kunnioit-tava keskustelu. Suomessa jo sana 'kansalaispalkka' saa monet sulkemaan korvansa. Analyyttinen kansalaispalkkakeskustelu kuitenkin tunnustaisi sen työmarkkinoiden muutoksen, jonka pätkätyömaailmassa kamppai-levat nuoret kohtaavat vuosittain.

Systemaattisempi henkilöstöpolitiikka

Akateemisten työntekijöiden työtehtävät ovat törmäyskurssilla perin-teisen työaikakäsityksen, koulutuksen tuottaman pätevyyden ajatuksen tai työnteon tavan kanssa. Suurin osa akateemisista tekee niin sanottua tietotyötä, jossa tietotekniikka kuuluu olennaisesti arkipäivään ja työ si-sältää runsaasti ideointia ja suunnittelua. Ylemmät toimihenkilöt myös vievät töitä kotiin ja ovat tavoitettavissa matkapuhelimella varsinaisen työajan ulkopuolella. Vapaa-ajan ja työn raja hämärtyy juuri akateemisil-la, luovaa työtä tekevillä ihmisillä. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 130-135)⁵ Monissa, inhimillistä pääomaa vaativissa työtehtävissä tiukka työ-ajan seuranta tai liian pitkän työpäivän tulkitseminen ahkeruudeksi an-taa virheellisen kuvan tietotyön sisällöstä. Tehokkain asiantuntija ei ole se, joka on pisimpään työpaikalla.

Puolella korkeakoulutetuista tietotyön tekijöistä on vaikeuksia pitää työaikansa normaaleissa mitoissa. Viime vuosien työaikatutkimuksissa on uutena trendinä tunnistettu, että ylityöt kasaantuvat niin sanottuja suorittavia töitä tekevien sijasta juuri johdolle ja korkeasti koulutetuil-le. Kolmasosa tietotyötä tehneistä vastaajista koki Jouko Nätin ja Timo Anttilan työaikatutkimuksessa vaikeuksia määritellä työaikaansa. Vastaa-jista 42 % ilmoitti, ettei työpaikan kulttuuriin kuulu ylitöiden kirjaami-nen. Vastaajista 62 % ilmoitti työskennelleensä edellisellä viikolla koto-na. Kotona työskentely kasaantui etenkin johtotehtävissä oleville. (Nät-ti & Anttila 2002, 68-74)

Perheen ja puolison kanssa vietetystä ajasta sekä kotitöistä karsitaan työn vuoksi (Nätti & Anttila 2002, 76). Suuri osa nuorista, etenkin nai-

sista, kokee työnantajan vaativan valintaa perheen ja uran välillä. Akavan työmarkkinatutkimuksessa alle 30-vuotiaista 13 prosenttia ja alle 39-vuotiaista 34 prosenttia näki työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen uupumisen ensisijaiseksi syyksi (Akava 2002).

Työuraansa aloitteleva pitää kiirettä ja uupumusta tilapäisenä tilanteena ja rakentaa suunnitelmia ajalle, jolloin kiire helpottaa. Useimmille helpotusta ei kuitenkaan tule ja toteuttamattomien suunnitelmien listat pitenevät. Tekemättömien asioiden lista aiheuttaa ahdistusta ja tunnetta riittämättömyydestä. Sotkuinen koti ja huonosti hoidetut ihmissuhteet aiheuttavat syyllisyyttä ja lisäävät väsymyksen tunnetta. Pahimmassa tilanteessa kesä- ja talvilomista tulee suorituksia, jotka ohjelmoidaan täyteen. Joutenolo ja rauhoittuminen unohtuvat ja töihin palataan uupuneena.

Työministeriön tapaustutkimukset joustavista työaikatarkoituksista korostavat työnantajan ja työntekijän yhteisen suunnittelun merkitystä. Toimivat joustot ovat molempien hyväksymiä. Henkilöstön kokemus vaikutusmahdollisuuksista joustojärjestelyihin luo halua ymmärtää työnantajan joustotoiveiden lähtökohtia (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 7). Työajan joustojärjestelyistä voidaan tunnistaa työntekijälähtöiset (liukuva työaika) ja selvästi työnantajälhtöiset mekanismit (työmäärän säännöstely kausittaisen kysynnän mukaan, viikonlopputyöt). Työtä kannattaa tehdä silloin, kun sitä on. Työntekijöiltä on löydettävä kiiretilanteessa valmiutta tehdä pidempää päivää. Työnantajan on tarjottava mahdollisuus pitää kertyneitä ylityötunteja myös kokonaisina päivinä eikä ainoastaan lyhyempinä työpäivinä.

Pienten lasten vanhemmat ovat ikääntyneiden työntekijöiden rinnalla työvoimamme toinen ryhmä, joka tarvitsee akuutisti joustoja työajoissa

“Yhtäkkiä työtehtäviä alkoi tulvia. Teimme töitä illat ja viikonloput ja se oli todella mahtavaa. Asuinkumppanini mielestä olin aivan liian paljon poissa. Hänestä tuli loukkaantunut ja kateellinen. Mutta suhtauduin häneen ja asiasta huomauttaviin ystäviini olankohautuksella ja pidin heitä häiritsevänä tekijänä työnteolleni. Kaikki meni todella hyvin lukuun ottamatta tympeää poikaystävä, jonka mielestä en ollut kotona tarpeeksi.”

- mainosalalla työskentelevä Sandra (Ernsjö Rappe & Sjögren)

sekä mahdollisuuksia osa-aikaisuuteen. Suomalaisilla työmarkkinoilla ei ole osa-aikaisten asiantuntijoiden kulttuuria. Akateemisten ihmisten työtehtävistä on vaikea irrottautua tai vähentää työaika. Osa-aikaisuuden kulttuuria yrityksiin tuovat jatkossa yleistyvät osa-aikaeläkkeet. Työministeriön työssä jaksamisen ohjelman projektijohtajan Tuulikki Petäjäniemen arvion mukaan nämä voivat kasvattaa myös pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia työpäivän lyhentämiseen: “Kenties osa-aikaeläkkeiden myötä totutaan siihen, että asiantuntijakin voi tehdä lyhyempää päivää.” (Petäjäniemi 2003)

Itsenäisissä vastuutehtävissä työskentelevät nuoret kestävät painetta ja kiirettä. Viimeaikaiset työolotutkimukset osoittavat, että tällaisissa työtehtävissä johtamisen merkitys korostuu. Vastuun delegoiminen ei poista johtamisen tarvetta. Johtajilta ei kaivata käskytystä, vaan avoimuutta, kannustusta, selkeitä toimeksiantoja ja rehellistä palautetta. (Ylöstalo 2002, 41-42) Johtajan roolia ei voi ylikorostaa. Työuransa alussa olevien nuorten työnteon ideaaleille on ratkaisevaa, millaista hyvän työntekijän mallia esimies tietoisesti tai alitajuisesti suosii. Opintojen loppuvaiheen ja valmistumisen jälkeisen ajan työpaikoissa opitaan tapa suunnitella työntekoa ja tarkkailla työmäärää. Esimiehen on oltava oppimisprosessissa työntekijän tukena.

Akavan työmarkkinatutkimuksessa johtamisen ja esimiestyön kehittäminen oli yleisin vastaus pyydettyä listaamaan toimenpiteitä jaksamisen parantamiseen (Akava 2002, 86). Etenkin määräaikaisten työsuhteiden viidakossa julkisella sektorilla esimiehillä on merkittävä vastuu nuorien työntekijöiden jaksamisen tarkkailusta. Hyvä esimies näkee, että tasa-arvoinen ja hyvinvoiva työyhteisö on myös tuottava ja tehokas työyhteisö. Muutaman vuoden kuluttua olemme niin sanotun kahden kyttyrän työmarkkinoilla, jolloin työpaikalla on kaksi suurta ikäryhmää, keski-ikä ylittäneet ja nuoret. Yhteentörmäyksiä sukupolvien välillä ehkäistään tehokkaimmin onnistuneella johtamisella.

Yksi tärkeimmistä esimiestaidoista on työntekijöiden motivaation ra-

“ Oli ihanaa valmistua. Sai mennä ihmisten aikaan töihin eikä enää tarvinnut uurastaa iltaisin ja viikonloppuisin.”

- OTK, nainen (EVA 2003b)

kennuspalikoiden ja osaamisen tunnistaminen. Työnantajien ymmärrystä yliopisto-opistojen nykytodellisuudesta on lisättävä. Yliopistoissa on moni asia muuttunut sitten 70- ja 80-luvun, sekä myönteiseen että kielteiseen suuntaan. Nuorten tietotekniset valmiudet ja medialukutaito ovat huomattavasti korkeammalla tasolla kuin vanhemmilla työntekijöillä. Kokemus ja asiantuntemus eivät aina kulje käsi kädessä. Suomalaiset yliopistot ovat myös kansainvälistyneet, yhä useampi opiskelija käy ulkomailla vuoden tai puolen vuoden vaihdossa ja Suomeen tulevien opiskelijoiden määrä kasvaa jatkuvasti. Työnantajalla on mahdollisuus halutessaan hyötyä merkittävästikin nuorten työyhteisöön tuomasta kulttuurituntemuksesta ja internet-ajan toimintakyvystä.

Työministeriön työssä jaksamisen projektissa on tullut esille, että jaksamisen avaimet ovat työntekijän asenteissa. Luottamus omaan pärjäämiseen ja optimistinen suhtautuminen tulevaisuuteen ovat jaksamisen tärkeimpiä rakennusaineita sekä miehillä että naisilla. Optimismia tuetaan auttamalla työntekijöitä tunnistamaan saavutetut tavoitteet sekä luomalla organisaatioon aktiivinen, rakentavan palautteen antamisen kulttuuri. Tutkimusten mukaan työn suuri merkitys työntekijälle suojaa loppuun palamiselta. Suurimmiksi riskiryhmiksi tunnistetaan ne, joille työllä on vähän merkitystä (Ek ym 2003, 9-10).

Terveen työyhteisön kannalta oleellisinta on, että ihmisillä on tunne kuulumisesta työyhteisöön ja omien mielipiteiden arvostamisesta. Suurin osa ongelmista voidaan ratkaista tasapuolisella johtamisella, ihmisten vahvuuksien tunnistamisella, selkeillä tehtävänannoilla, riittävällä palautteella ja työajan joustoilla. Uuden työntekijän perehdytyksellä on ratkaiseva merkitys. Jo työhönottovaiheessa työnantajan on annettava realistinen kuvaus työn sisällöstä ja sen sisältämistä vastuista. Nuorilla työntekijöillä on alusta lähtien oltava omia vastuualueita työssä. Vastuutehtävät kasvattavat työn merkitystä yksilölle ja näin edistävät jaksamista.

Vastuuta ei kuitenkaan täysin voida kaataa yhteiskunnan ja työnantajan

“Sen uupumiskokemuksen jälkeen ilmoitin seuraavassa työhaastattelussa, että olen kyllä asennoitunut tähän sillä tavalla, että teen vain 37 tuntia viikossa töitä. Kyllä sen pitäisi riittää.”

- FM, nainen (EVAn nuorten akateemisten ryhmähaastattelu)

harteille. Merkittävän suuri osa akateemisista nuorista asettaa itselleen valtavat suorituspainee, joka lisää stressin kokemusta. ”Instant happiness” –ajattelu leviää myös työmaailmaan. Menestyksestä ja pärjäämisestä halutaan pian ja säännöllisesti merkkejä jopa kärsimättömyyteen asti. Harva haluaa olla tavallinen puurtaja. Akateemisille nuorille on hyvin vaikeaa hyväksyä tavallisuutta tai puutteellisuutta. Jatkuva vertailu muihin saa nuoren asettamaan hyvän työntekijän ideaalinsa irrealistiselle tasolle.

Myös akateemisten nuorten omassa kyvyssä tunnistaa ja markkinoida osaamistaan olisi parantamisen varaa. Tieteellinen ajattelu ei riitä, jos tuore maisteri ei kykene perustelemaan, miten tietoja ja taitoja voidaan hyödyntää työyhteisössä. Osa tiedotusvastuusta kuuluu yliopistoille. Aktiivisella alumni-toiminnalla voidaan säilyttää valmistuneiden yliopistoyhteys ja luoda työnantajille luontevat ja helpot väylät saada tietoa yliopiston nykypäivästä. Alumni-toiminnassa on painotettava ”yliopiston hengen vaalimisen” lisäksi myös tutkimuksen ja opetuksen todellisuuden esittelyä.

Työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa kurssitusta huomattavasti tärkeämpää on työssä oppiminen. Työpaikalla on oltava mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa työyhteisön muilta jäseniltä oppimiseen ja uuden laitteen käytön opetteluun. Oppimisen on oltava organisoitua ja työntekijöiden henkilökohtaiset vahvuudet on tunnistettava. Työpaikalla oppiminen on tärkeämpää ja tehokkaampaa kuin erillinen kurssitus.

Työmarkkinoiden tasa-arvo-ohjelma

Suomessa tukahdutetaan liian usein keskustelu työelämän epätasa-arvosta. Työmarkkinamme perustuvat yhä maskuliiniselle toimintalogialle ja sortavat erityisesti naisvaltaista julkista sektoria. Suomalainen työvoimapolitiikka tarvitsee sukupolviohjelman lisäksi ytimekkäämpää ja rohkeampaa tasa-arvopolitiikkaa.

Sukupuolten tasa-arvoon työelämässä on edelleen matkaa. Nuorten naisten ja miesten työllistymiserot näyttäytyvät tarkasteltaessa valmistuneiden työsuhteiden luonnetta sekä kehitystä valmistumisen jälkeisinä vuosina. Akavan LAASER-projektissa tutkittiin yliopistoista 1997

Taulukko 3. Määräaikaisten työsuhteiden määrän kehitys 1997 valmistuneilla, %

	1997	1999	2001
Kaikki vastaajat	41	33	24
Naiset	47	40	30
Miehet	33	22	17

(Suutari 2003)

valmistuneita. Miehillä määräaikaisten työsuhteiden määrä vähenee huomattavasti nopeammin kuin naisilla (ks. taulukko 3). Neljä vuotta valmistumisen jälkeen 30 % naispuolisista vastaajista työskenteli määräaikaissa työsuhteessa, kun miehillä määräaikaisten työsuhteiden osuus oli pudonnut 17 %:iin. Määräaikaisuudet sekä perheenlisäyksen tuoma rasite naisille sekä työnantajille vaikeuttavat naisten etenemistä johtamistehtäviin.

Nuoriin naisiin on kohdistettava erityistä huolta. Heillä sairastelu ja uupumuksen kokemukset ovat selvästi miehiä yleisempiä (Ek ym 2003, 54). Tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveysongelmien osuus on jo nykyään korkeampi työuran alussa olevilla naisilla kuin työuran loppuvaiheessa olevilla naisilla. Ruotsalainen sosiologi Gunnar Andersson löytää syitä nuorten naisten loppuun palamiseen ihannetyötahdin käsityksistämme. Anderssonin mukaan ihannekuva rakentuu yhä teollisessa yhteiskunnassa syntyneelle mallille, jossa oletuksena on, että pariskunnassa toinen kantaa vastuun kodista ja lasten kasvatuksesta (Ernsjöo Rappe & Sjögren 2002, 25). Perinteinen työkuulttuuri ajaa tasa-arvoiseen kotitöiden jakoon pyrkivät pariskunnat hankalaan neuvottelutilanteeseen, jossa toinen on pakotettu joustamaan kodin hyväksi. Monissa pariskunnissa nainen päätyy joustamaan ympäristön paineiden ja mahdollisesti alemman palkkatason vuoksi.

Ruotsalaisen Kvinnokompetensen -johtamiskoulutusyrityksen toimitusjohtaja Anna Eliasson Lundqvist peräänkuuluttaa naispuolisten johtajien esimerkin merkitystä (Ernsjöo Rappe & Sjögren 2002, 65-69). Eliasson Lundqvistin mukaan työkuulttuurin muutos edellyttää esimerkkejä johtajista, jotka ovat onnistuneesti ja itseään loppuun polttamatta kyenneet yhdistämään perheen ja uran. Samaa sanoo sosiaalipsy-

kologi Carin Holmberg (Ernsjöo Rappe & Sjögren 2002, 32). Holmbergin mukaan naiset hakevat uralleen ja työnteolleen malleja sekä miehistä että naisista. Miehet kuitenkin rakentavat työnkuvansa usein perustuen vain organisaation miesten työntekomalliin. Vanhemmilta miehiltä opitut työskentelymallit korostuvat ja työnteon muuttuminen tasa-arvoisempaan suuntaan hidastuu. Menestynyt naisjohtaja, joka on onnistunut yhdistämään perheen ja uran, viestittää myös miespuolisille työntekijöille, että suurempi vastuunkanto perheestä on mahdollista ilman urahaaveiden romuttamista.

Naisten saaminen johtaviin tehtäviin edistää sekä nuorten naisten että miesten hyvinvointia työelämässä. Suomalainen hyvän esimiehen ideaali on yhä liiaksi sidoksissa maskuliiniseen malliin. Muutoksen luominen edellyttää tietoista panostusta naisten urakehitykseen.

Yliopistoissa naispuolisten opiskelijoiden määrä on kasvanut viime vuosina merkittävästi. Kehityksen vaikutukset näkyvät varmasti myös työmarkkinoilla pienellä viiveellä. Ensimmäiset vaikutukset näkyvät jo siinä, että työoloista käydyssä keskustelussa yhä useammin nostetaan esille perheen roolia. Naisten osuuden kasvaminen asiantuntijatehtävissä ei kuitenkaan automaattisesti johda tasa-arvoiseen tilanteeseen työmarkkinoilla. Vastenmielisimmässä skenaariossa kunnianhimoiset naiset joutuvat jopa aikaisempaa voimakkaammin valintatilanteeseen perheen ja uran välillä. Monet ovat myös väläyttäneet naisvaltaistumisen johtavan palkkatason laskuun. Ilman tietoista tasa-arvopolitiikkaa mikään ei muutu ja nuoret naiset joutuvat yhä kilpailemaan työmarkkinoilla miehisen asiantuntijamallin ehdoilla.

Selkeä ja konkreettinen toimenpide, jolla nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla parannettaisiin, olisi vanhempainvapaan kustannusten jakaminen tasan kaikkien työnantajien kesken. Kysymyksessä on merkittävä tasa-arvoasia. Kysymys ei ole lisäkuluista, vaan kustannusten tasa-arvoisemmasta jakamisesta. Uudistuksella vähennettäisiin naisvaltaisten ja pienten yritysten kuormitusta sekä luotaisiin edellytyksiä nuorelle vanhemmuudelle. Vanhempainvapaan kustannusten jakaminen kaikkien työnantajien kesken olisi yhteiskunnalta selkeä viesti siitä, että haaste huoltosuhteesta on yhteinen.

Työpaikan lisäksi tulisi kiinnittää huomiota myös vapaa-aikaan. Kotityöt jakautuvat yhä epätasaisesti. Monen akateemisen elämää helpottai-

si mahdollisuus ja oikeus ostaa kotipalveluita. Voimakasta kehitystä tähän suuntaan ehkäisee Suomessa voimakas piikayhteiskunnan pelko. Aloitteet kotityön ostamisen helpottamisesta torpataan usein pelottelemalla luokkaerojen kasvulla. Kotitöiden kasautuminen naisille myöskin luo epätasa-arvoa sukupuolten välille ja hidastaa naisten etenemistä uralla. Kasvattamalla kotona tehtävän työn verovähennysoikeutta sekä alentamalla työnantajamaksuja palvelualoilta tuetaan ammattimaista palvelusektoria, luodaan työpaikkoja sekä vähennetään harmaata taloutta. Lisääntyvä vapaa-aika olisi myös eduksi pienten lasten vanhemmille, jotka saisivat aikaa keskittyä lapsiinsa silittämisen tai ikkunoiden pesun sijaan.

TULOSENA PAREMPI SUOMI

Nuorten työnteossa korostuu yhä voimakkaammin projektimaisuus ja sen mukanaan tuoma tuoteajattelu. Nuori pyrkii rakentamaan itsestään konseptin, jossa yhdistyvät monipuolisuus, haasteellinen työ, viriili vapaa-aika, aktiivinen kansalaisuus sekä sosiaalinen vastuu. Tämä muuttaa koko perusajattelua työstä vain toimeentulon lähteenä. Työn ja vapaa-ajan arvojen sekoittuminen on väistämätön kehitys. Työssä korostuvat ne ominaisuudet, jotka aikaisemmin kuuluivat vapaa-aikana arvostettuihin luonteenpiirteisiin ja uusi mobiiliteknologia kasvattaa kytköstä työhön myös vapaa-aikana.

Haasteellisuutta ratkaisuehdotusten keksimiseen tuo korostettu subjektiivisuus jaksamisen kokemuksissa. Jo pelkästään akateemisten ihmisten joukossa on niitä nuoria, joille työ määrittää lähes koko identiteetin, jolloin vapaa-ajan ja työn sekoittuminen saattaa jopa olla tavoitteena. Näiden lisäksi, kenties aivan saman kokoisena ryhmänä, akateemisista löytyy niitä, joille jo nykyinen epävarmuus ja kilpailuyhteiskunta on liian raskas tai vastenmielinen. Työmarkkinoiden sääntelyn onkin oltava sellaista, joka tekee mahdolliseksi sekä kunnianhimoisen uraohjuksen

“Miksi aina puhutaan työssä uupumisesta eikä uupumisesta? Kokonaiselämänhallintaan pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Isoimpia ongelmia on, että nuoret nukkuvat liian vähän.”

- LL, mies (EVA 2003b)

onnellisuuden että perheeseen ja vapaa-aikaan keskittyvän tunnollisen puurtamisen.

Tavoitteeni tässä kommenttipuheenvuorossa on ollut kenties kärkekkäästikin pyrkiä kuvaamaan sitä ajattelua ja niitä yhteiskunnallisen kehityksen tulkintoja, joita alan tutkimus sekä sukupolveni kirjoittajat viestivät. Tavoitteenani myös oli ottaa seuraavan askel ongelman tunnistamisesta eteenpäin eli siirtyä muutosehdotusten esittelyyn.

Yhteiskuntaa on kehitettävä suuntaan, jossa myös sosiaaliturvajärjestelmä ja palkkauskäytännöt tukevat uutta työkulttuuria. Vakaiden työmarkkinoiden kaihoisan muistelun sijasta on siirryttävä innovoimaan sellaisia ratkaisuja ja asenteellista kehitystä, jossa suomalainen asiantuntijakin uskaltaa silloin tällöin ottaa työtilanteen salliessa iltapäivän tai jopa viikon vapaaksi ilman, että protestanttinen syyllisyyden tunne tulee kylkiäiskauppana. Tietoyhteiskunnan seuraava vaihe on parhaimmassa tilanteessa moderni hyvinvointiyhteiskunta, joka perustuu osaamiseen ja onnellisuuteen. Lissabonin julistuksessa EU lausuu tavoitteekseen, että tulevaisuudessa EU:ssa on enemmän ja parempia työpaikkoja. Suomen on uskallettava mennä askel pidemmälle toteamalla, että työpaikat ovat vain kulkuväline siihen, että kansalaisten onnellisuus kasvaa.

Kaikkien ikäryhmien kannalta suotuisan yhteiskuntakehityksen suurimpana esteenä on sukupolvien välisen keskustelun ja kunnioituksen puute. Nuorten sekä suurten ikäluokkien ajatusmaailmat eivät kohtaa ja halu ymmärtää toisten arvolähtökohtia puuttuu. Suomi tarvitseekin selkeää sukupolvikeskustelun politiikkaohjelmaa, jotta tasapainoinen yhteiskuntakehitys voidaan taata.

KIRJALLISUUTTA

Akava (2002): Akavan työmarkkinatutkimus.

Andersson, Jan Otto (1988): Ajatus toisenlaisesta elämästä. Julkaisussa: Kansalaispalkka. Ken elää sen syömänkin pitää (toim. Lahtinen, Ilpo). Ylioppilaspalvelu ry:n julkaisusarja 2/88. Kirjapaino Jaarli, Turenki.

*Castells, Manuel & Himanen, Pekka (2001): Suomen tietoyhteiskuntamalli. Sitra ja WSOY. Tumma-
vuoren kirjapaino, Helsinki.*

Ehrnrooth, Georg (2001): EVA-päivän seminaarin avaustasanat 27.11.2001. EVA-kirje 3/2001.

Ek, Ellen, Laitinen, Jaana, Tammelin, Tuija, Remes, Jouko, Raatikka, Veli-Pekka & Kujala, Veikko (2003): Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. Työministeriön työssä jaksamisen ohjelma. Kirjapaino Snellman Oy, Helsinki.

Ernsjö Rappe, Tinni & Sjögren, Jennie (2002): Diagnos: Duktig. Handbok för överambitiösa tjejer

och alla andra som borde bry sig. Bokförlaget DN. WS Bookwell Ab, Finland.

EVA (2001): Mestareita vai maistereita? Raportti Suomen koulutusjärjestelmästä. Taloustieto Oy. Yliopistopaino, Helsinki.

EVA (2003a): Vaateliias vaalikansa. Raportti suomalaisten asenteista 2003. Taloustieto Oy. Yliopistopaino, Helsinki.

EVA (2003b): Akateemisesti koulutettujen nuorten keskustelutilaisuus työelämän paineista 27.5.2003.

Helsingin yliopisto (2003): Strategia 2004-2006. Konsistorin hyväksymä 15.1.2003. Yliopistopaino, Helsinki.

Hakala, Johanna, Kaukonen, Erkki, Nieminen, Mika & Ylijoki, Oili-Helena (2003): Yliopisto – Tieteen kehdestä projektimyllyksi. Yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla. Gaudeamus. Yliopistopaino, Helsinki.

Hoikkala, Tommi (2003): Kuka onkaan pullamössöä? Suomen Kuvalehti 40/2003.

Ilmarinen, Juhani (2003): Esitelmä Nuoret ja työ –toimintaohjelman tuki- ja seurantaryhmän kokouksessa 25.3.2003.

Karisto, Ilkka (2001): Miksi emme opiskele? Ylioppilaslehti 18/2001.

Karjalainen, Keijo (2003): Toimeentulon palapeliä kasaamassa. Selvitys Helsingin yliopiston opiskelijoiden taloudellisesta tilanteesta 2002-2003. Helsingin yliopiston ylioppilaskunta. Tampereen yliopistopaino, Tampere.

Kim, Lillemor (2002): Lika olika. En jämförande studie av högre utbildning och forskning i de nordiska länderna. Högskoleverket. Alfredssons offset AB, Bollebygd.

Kivimäki, Riikka (2003): Perheystävälliset käytännöt työelämässä. Esitelmä 5. työkyöpäivässä Finlandia-talossa 28.4.2003.

Komonen, Katja (2001): Työn moraalista koulutuksen moraliin. Teoksessa: Aikuistumisen pullonkaulat (toim. Kuure, Tapio). Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 16. Kirjapaino Raamattutalo Oy, Pieksämäki.

KOTA-tietokanta. Opetusministeriö.

Laaksonen, Helena (2001): Nuorten siirtyminen työmarkkinoille. Teoksessa: Aikuistumisen pullonkaulat (toim. Kuure, Tapio). Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 16. Kirjapaino Raamattutalo Oy, Pieksämäki.

Lahtinen, Ilpo (1988): Kadonnutta kansalaista etsimässä. Julkaisussa: Kansalaispalkka. Ken elää sen syömänkin pitää (toim. Lahtinen, Ilpo). Ylioppilaspalvelu ry:n julkaisusarja 2/88. Kirjapaino Jaarli, Tuusula.

Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2002): Tietotyön työajat, perhe ja työkuulttuurit. Teoksessa: Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. (toim. Härmä, Mikko & Nupponen, Tarja) Sitran raportteja 22. Sitra. Edita Prima Oy, Helsinki.

Opetusministeriö (2002): Yliopistojen kaksipuolisen tutkintorakenteen toimeenpano. Opetusministeriön työryhmien muistioita 39:2002

Pekonen, Kyösti (1988): Kansalainen ja yhteiskunta. Julkaisussa: Kansalaispalkka. Ken elää sen syömänkin pitää (toim. Lahtinen, Ilpo). Ylioppilaspalvelu ry:n julkaisusarja 2/88. Kirjapaino Jaarli, Tuusula.

Pyöriä, Pasi (2002): Tietotyö, työelämän muutos ja hyvinvointi. Teoksessa: Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. (toim. Härmä, Mikko & Nupponen, Tarja) Sitran raportteja 22. Sitra. Edita Prima Oy, Helsinki.

Saarela, Pekka (2002): Nuorisobarometri 2002. Nuorisosaian neuvottelukunta, julkaisuja 24. Gummerus, Jyväskylä.

Sitra (2003): Parasta ennen 01 01 2015. Tulevaisuuden tekijät – Suomi 2015 (toim. Kauhanen, Anna-Liina & Lyytinen, Jaakko). DMP Eriksen Oy, Helsinki.

Uhmavaara, Heikki & Jokivuori, Pertti (2003): Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma, Kirjapaino Keili, Vantaa.

Ylöstalo, Pekka (2002): Yritysten strategiat ja hyvinvointi. Teoksessa: Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. (toim. Härmä, Mikko & Nupponen, Tarja) Sitran raportteja 22. Sitra. Edita Prima Oy. Helsinki.

Suutari, Minna (2003): Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Akava ry. Painomerkki, Helsinki.

Talouselämä (2003): Talouselämän naisjohtajat 2003. Talouselämä 13/2003.

Valtioneuvoston kanslia (2003). Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen hallitusohjelma 24.6.2003.

Verohallitus (2003): Kotitalousvähennys verotuksessa. <http://www.vero.fi/nc/doc/download.asp?id=2383;276637>

Wilka, Terhi-Anna (2001): Nuorten toimeentulo ja kulutus. Teoksessa: Aikuumisen pullonkaulat (toim. Kuure, Tapio). Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 16. Kirjapaino Raamattutalo Oy, Pieksämäki.

HAASTATTELUT

Hoikkala, Tommi (VTT, Nuorisotutkimusseuran tutkimusjohtaja. Haastattelu 23.8.2003.)

Kivimäki, Riikka (YTL, Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen Perheystävälliset käytännöt työelämässä –tutkimusprojekti. Haastattelu 22.8.2003.)

Petäjämäki, Tuulikki (projektijohtaja, työministeriön työssä jaksamisen ohjelma. Haastattelu 28.7.2003)

Rajakangas, Ulla-Maija (Lakimiesliiton tiedotuspäällikkö. Haastattelu 28.10.2003)

VIITTEET

¹ Valtiotieteilijöiden palkka 4 vuoden jälkeen. Kirjastonhoitajilla ja sosiaalityöntekijöillä kyseessä ohjeellinen peruspalkka. Lääkäreillä jälkimmäisenä keskimääräiset kokonaisansiot.

² Onnistuneena esimerkkinä profiloitumisesta voidaan mainita Kuopion yliopisto, joka on uskaltanut suunnata opetustaan terveys- ja ympäristötieteisiin erinomaisella menestyksellä.

³ Tietoyhteiskuntatutkijat Castells ja Himanen Suomen tietoyhteiskuntamallissa, että suomalaiset hakkerit ovat olleet kiinnostuneita internetin käyttömahdollisuuksista ja suomalainen yliopistojen Funet-verkko on tehnyt kokeilut mahdollisiksi. Tutkijat nostavat esimerkkeinä internetin reaaliaikaisen keskusteluympäristön IRC:n kehittäneen Jarkko Oikarisen, SSH-salausohjelman kehittäneen Tatu Ylösen ja Linux-käyttäjärjestelmän kehittäneen Linus Torvaldsin, jotka kaikki julkaisivat innovaationsa avoimesti verkossa ja tarjosivat ne kaikkien käyttöön aluksi lainkaan rahaa tavoittelematta.

⁴ Useissa viime aikojen toimeentulotutkimuksissa on noussut selvästi ilmi, että monilla opiskelijoilla lainan ottamisen esteenä ovat juuri vanhempien asenteet. Ei ole harvinaista, että vanhemmat tarjoutuvat tukemaan merkittäväällä taloudellisella panostuksella, jotta lapsi välttää lainanvankeuden. Helsingin yliopiston opiskelijoista tehdyn toimeentulotutkimuksen mukaan keskimääräinen vanhemmilta saatu kuukausituki on 180 euroa.

⁵ Uhmavaara ja Jokivuori suosittelivat tutkimuksessaan, että myös ylemmillä toimihenkilöillä pyritään työajan seurantaan ja työtuntien pysymiseen sovituihin rajoissa. He nostavat esille myös työntekijän omaa vastuuta: jos työaika ylittyy jatkuvasti, onko kyse puutteellisista taidoista, liiallisesta työmäärästä vai huonosta töiden organisoinnista?

UUVUTTAAKO VAUHTI - VAI PYSÄHTYNEISYYS?

Christoffer Taxell

“Kun se on parasta ollut, työtä ja vaivaa se on ollut”. Tämä luterilainen suhtautuminen työhön ja työntekoon on ollut leimaa antavaa meille suomalaisille näihin päiviin asti - ja on varmasti monelle edelleenkin.

Kuitenkin suomalaiset siirtyvät eläkkeelle keskimäärin jo ennen kuudenkymmenen ikää. Ehkä työ ei enää olekaan “parasta” elämässä. Onko se peräti niin rasittavaa etteivät ihmiset enää yksinkertaisesti jaksa?

Jo nelikymppisinä monet alkavat haaveilla eläkeiän ihanuudesta. Viisikymppisiä ei enää juuri huolita töihin, koska “hehän lähtevät joka tapauksessa eläkkeelle jo hetken päästä”. Lainsäädäntökään ei ole suosinut varttuneiden työntekijöiden palkkaamista, päinvastoin.

On ilmeistä, että monet todella väsyvät jo paljon ennen eläkeiän saavuttamista. Väsymisessä on myös subjektiivisia piirteitä. Suomalainen yhteiskunta - mitä sillä tarkoitammekaan - ei ole pystynyt, ei aina ehkä halunnutkaan, kannustaa ihmisiä jäämään töihin eläkeikään asti. Viisi- ja kuusikymmenvuotiaat saavat harvemmin kuulla työpaikallaan tai lukea tiedotusvälineistä, että heitä vielä tarvitaan pitkään, että he tekevät hyödyllistä ja tulevaisuuden kannalta arvokasta työtä. Ellei ole motivaatiota, ei jaksa.

Mutta tässäkin asiassa ei sovi suomalaiskansalliseen tapaan moittia pelkästään ns. yhteiskuntaa. Yrityksillä, yhtä hyvin kuin julkisen sektorin työnantajilla, on aihetta katsoa itseään peiliin ja kysyä: teemmekö voittavamme työntekijöittemme kannustamiseksi? Vallitseeko meillä avoin ja kannustava ilmapiiri? Puhutaanko sekä hyvistä että ikävistä asioista? Kannustetaanko esittämään parannusehdotuksia? Löytyykö organisaatiosta ja sen johdosta muutosvalmiutta, vai onko vallitseva periaate “näin on aina tehty”? Onko työpaikalla kivaa?

Ei tilanne kuitenkaan aivan huono ole. Työministeriön julkaiseman *Vuoden 2003 työolobarometrin* mukaan palkansaajat antavat työpai-koilleen todistuksen keskiarvoksi 7,9. Ministeriö pitää tulosta “yllättävän hyvänä” ja toteaa että “huonojen arvosanojen osuus on pieni”. Barometri kertoo edelleen että ns. Tyky-toiminta ja työpaikkakoulutus ovat lisääntyneet, mutta muu työpaikkojen kehittäminen on puolestaan vähentynyt. Barometri toteaa myös, että “moni tuntuu epäilevän työn-teon mielekkyyttä aikaisempien vuosien tapaan”.

Pian me sodan jälkeisiin suuriin ikäluokkiin kuuluvat olemme kaikki eläkkeellä -moni meistä jo on. Yhä harvempi suomalainen on töissä, yhä useampi hyödyntää yhteiskunnan tarjoamia, niiden käyttäjille usein il-maisia, palveluja. Harveneva joukko töissä käyviä vastaa jatkuvasti kas-vavista kustannuksista palvelujen ylläpitämiseksi.

Lohtua tuskin antaa, että tilanne on muuttumassa yhä vaikeammaksi. Ns. työllisyysaste on tänään noin 67 %, kun se laman alkaessa oli 75 %. Vuonna 2004 on enemmän työelämästä poistuvia kuin sen aloittavia. Työttömyys on laman synkimpiä aikoja selvästi alemmalla tasolla, mut-ta edelleen korkea. Ikäluokasta yli kymmenen prosenttia jää, syystä tai toisesta, ilman peruskoulunjalkeista koulutusta. On suuri vaara että huomattava osa näistä nuorista ei pääse koskaan kunnolla työelämään kiinni. Heidän syrjäytymisensä on yhteiskunnallisesti ja inhimillisesti vakava asia ja kansantalouden kannalta erittäin kallista. On myös otetta-va huomioon, että vuonna 2002 syntyi vähemmän lapsia kuin 150 vuoteen. (Rolf Maury, Tilastokeskus: Väestötilastot ja ETLA:n tietokan-ta) Huoltosuhde heikkenee siis entisestään.

Tällä vauhdilla hyvinvoinnin eväät ovat käymässä vähiin. Ei löydy maksajia.

Jos ja kun resurssit pienenevät: mistä palveluista on mahdollista tinkiä, ja millä tavoin? Vastauksen esittäminen tähän hyvinvointiyhteiskunnan kannalta ratkaisevaan kysymykseen ei ole tämän raportin, eikä myös-kään oman puheenvuoroni teemana. Tyydyn toteamaan, että eläkeläis-ten alati (niin absoluuttisesti kuin suhteellisestikin) kasvava joukko an-taa aiheen odottaa että taistelu yhteiskunnan resursseista kiristyy. On täysin mahdollista, että jo lähivuosina sukupolvien välistä solidaarisuut-ta esiintyy enää vain perheen sisällä.

Ikäjakama on kaikilla mittareilla mitattuna suomalaisen - ja eurooppalaisen -yhteiskunnan tulevaisuuden suuri ongelma. Sen vaikutusten laajuus ja syvyys on pitkälti riippuvainen kansantalouden kehityksestä.

Tässä raportissa on kyse nuorten jaksamisesta, nuorten uupumuksesta. Pohjimmiltaan lienee kuitenkin kyse samasta perusongelmasta kuin aikaisessa eläkkeellelähdössäkin. Ihmiset väsyvät, työssä ja työhön. Mistä se johtuu, mihin se johtaa? Vastauksen löytäminen on tärkeää sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Vielä tärkeämpää on keksiä toimivia ratkaisuja. Työikää tulee selkeästi pidentää, ei lyhentää. Se ei onnistu, jos ihmiset uupuvat jo nuorena.

Kirsi Piha ja Tommi Laitio ovat tarkastelleet tätä varsin laajaa aihepiiriä monelta kantilta- varsin erilaisista näkökulmista. Puolestani esitän joitakin yleisiä ajatuksia uupumisilmiön taustatekijöistä. Sen lisäksi osoitan muutamia tulevaisuuden keskeisiä haasteita. Hetken päästä ratkaisut niihin ovat juuri näiden nuorten käsissä, joista nyt kysymme: Jaksavatko he? Kestääkö pää? Uskon että kestää.

Nuorten uupumus koskettaa tämän päivän osaamiseen perustuvassa yhteiskunnassa ehkä aivan erityisesti koulutettuja urbaaneja nuoria. Voidaan kysyä, ovatko he tässäkin suhteessa erilaisessa asemassa kuin alhaisemman koulutuksen saaneet, vailla koulutusta olevat, maaseudun nuoret, nuoret yrittäjät tai muut ryhmät? Selkeää rajaa tuskin voi vetää. Vaikeaa on välttää tunteelta, että nuorten uupumus on hyvinvoinnin mukanaan tuoma ongelma. Se ei kuitenkaan merkitse, että sitä olisi syytä vähätellä.

Uupumisen keskeisenä syynä mainitaan usein että ihmisillä “on liian paljon työtä”. Historiallisessa perspektiivissä työaika on lyhentynyt, työ fyysisesti vähemmän vaativaa. Erilaiset koneet ja laitteet vähentävät myös kotitöiden rasittavuutta. Toisaalta jokapäiväiset työmatkat ovat yleisesti ottaen pidentyneet.

Työmäärää tärkeämpi selitys on ilmeisesti kuitenkin Pihan mainitsema työn nopearytmyisyys ja siihen tavallaan liittyvä suorituspainne. Jos nuoren (joskus selvästi ylisuuret) urakehitykseen liittyvät odotukset eivät toteudu työelämässä, tai eivät toteudu asianomaisen mielestä riittävän nopeasti, tämä saattaa johtaa epäonnistumisen tunteeseen.

Oma sukupolveni korostaa usein nykypäivän nuorille tarjoamia suuria

mahdollisuuksia, kotimaassa ja ulkomailla. Kuitenkaan emme yleensä muista kertoa että hyvän onnen ja sattuman tarjoamien mahdollisuuksien hyväksikäyttämisen lisäksi menestys edellyttää sekä kollektiivisesti että yksilötasolla kovaa, usein pitkäaikaista työtä. Sekä liika kärsivällisyys että liika kärsimättömyys on pahasta.

Viime kädessä on kysymys muutoksen hallinnasta. Jokainen sukupolvi uskoo, että juuri sen aikana tapahtuu suurempia muutoksia kuin koskaan aikaisemmin. Muutoksen välttämättömyyden korostaminen ei sinänsä merkitse, että ihmiset olisivat nimenomaan omalta kohdaltaan kovin kiinnostuneita muutoksesta. Muutos merkitsee usein epävarmuutta.

1980-luvun vahvan kasvun hyvinvointiyhteiskunta oli sen kansalaisille taloudellisessa mielessä monella tavoin turvallinen yhteiskunta. Viime vuosikymmenen alun lama muutti kaiken. Monen yksilön, myös monen perheen talouden perusta romahti, kun työttömyys nousi ennen näkemättömälle tasolle. Jopa valtio ja kunnat irtisanoivat henkilökuntaa. Epävarmuuden lisääntyessä turvallisuuden arvostus nousi.

Ehkä tässä on osasy siihen, että tämän päivän nopeiden muutosten maailmassa myös monet nuoret näyttävät asettavan turvallisuuden tärkeälle sijalle. Turvallisuushakuisuus on kuitenkin huonosti yhdistettävissä muutokseen ja muutosvalmiuteen. Tilanne näkyy mm. siinä, että innostus työllistää itse itsensä ei noussut laman aikana - eikä se ole noussut sen jälkeenkään. Suomi on aivan loppupäässä mitattaessa eri EU-maiden kansalaisten valmiutta työllistää itsensä yrittäjinä. (Euroopan Komission Eurobarometri 2001)

Yrittäminen on riskin ottamista, epävarmuuden hyväksymistä. Onko uupuminen merkki myös siitä, että kulttuurissamme ei ole totuttu otamaan riskejä, ei ole totuttu elämään epävarmuudessa? Kilpailutalous edellyttää kuitenkin sekä kansantaloudelta että kansalaisilta riskinotto-kykyä - sanan laajassa mielessä.

Rajaton maailma tarjoaa rajatonta kilpailua, mutta myös rajattomia mahdollisuuksia.

Rajaton kilpailu tuli Suomeen EU-jäsenyyden myötä. Usein tuntuu siltä, että Suomen asemaa Euroopan yhteisillä markkinoilla ei ole maassamme vieläkään riittävästi tiedostettu. Tämä näkyy yhtä hyvin verojen

rakennetta ja tasoa koskevassa keskustelussa kuin puhuttaessa esimerkiksi Suomessa toimivien yritysten työllistämispolitiikasta, palkkatasosta ja niiden “ulosliputuksesta”. Keskustelu on varsin Suomi-keskeinen. Avoimessa kilpailussa Suomessa ei voi pitkän päällä vallita aivan toisenlaisia sääntöjä kuin muissa maissa.

Enää tämä ei koske vain yrityksiä vaan myös ihmisiä. Koulutetun työvoiman, erityisesti nuorten, maastamuutto on edelleen varsin vähäistä. Eikä ilmiötä voi pitää kielteisenä, päinvastoin. Maastamuutto sekä maahan- tai paluumuutto, on tärkeä osa uuden osaamisen etsimistä ja ajatus-tenvaihtoa, mikä on dynaamisen yhteiskuntakehityksen perusta. Huolestuttavaksi tilanne muodostuu, jos muutoksen tuomista haasteista kiinnostuvat nuoret lähtevät maasta ja turvallisuutta etsivät jäävät.

EU:n laajeneminen kuluvaan vuoteen avaa Suomelle, suomalaisille yrityksille ja kansalaisille uusia mahdollisuuksia. Olemme taas aivan uudessa kilpailutilanteessa. Uusissa jäsenmaissa on selkeästi EU:n keskitasoa alempi palkkataso. Osaamisen taso ei ole sielläkään heikko.

On hyvin todennäköistä, että suomalaista tuotantoa ja työtä siirtyy halvemman kustannustason maihin sekä EU:ssa että sen ulkopuolella. Kiristyvää kilpailua markkinoillemme tuovat Suomessakin kotimaansa palkkatasoa noudattavat palvelualan yritykset Baltian maista. Jo nyt kansainvälinen kilpailu on kiristynyt perinteisillä kotimarkkinoilla. Syyjäkylän kauppa kilpailee lähitaajaman kansainväliseen ketjuun kuuluvan, pääasiassa “private label” tuontitavaroita myyvän liikkeen kanssa.

EU:n uusilla jäsenmailla on toinenkin merkittävä kilpailuvaltti. Monen uuden jäsenmaan hallinnosta ja yrityksistä löytyy johtavista asemista pohjoismaisia kollegoitaan selkeästi nuorempia ihmisiä. Useat heistä kuuluvat nimenomaan siihen ikäryhmään joka on tämän raportin mielenkiinnon kohteena. En usko, että he kovin paljon pohtivat uupumista yhteiskunnallisena ongelmana...

Nämä uudet nuoret johtajat ovat hyvin koulutettuja, he haluavat menestyä ja vaurastua. He ovat nälkäisiä. He haluavat nopeasti kehittää maitaan taloudellisesti menestyksekkäiksi EU:n jäsenvaltioiksi. He eivät suostu ottopojan asemaan.

Globalisaatio lisää kilpailua, mutta se myös kasvattaa markkinoita. Kiina on jo nyt taloudellinen suurvalta. Sen rooli vahvistuu edelleen seuraavi-

en vuosikymmenten aikana. Naiivi kuva Kiinasta, Intiasta, tai muista nopeasti kehittyvistä Aasian ihmeistä maina, jotka myös tulevaisuudessa pystyisivät kilpailemaan ainoastaan alhaisen jalostusasteen tuotteilla tai palveluilla, on meillä -syystäkin- pikkuhiljaa väistymässä.

Suomessa vallitsee mielestäni verrattain ylioptimistinen käsitys osaamiseen perustuvan tuotantomme ylivoimaisesta kilpailukyvystä. Ei kannata antaa maamme hyvän menestymisen erilaisissa kilpailukykyarvioinneissa hämätä. Ainoastaan kilpailukyky *markkinoilla* tuo kasvua ja hyvinvointia. Sitä testataan joka päivä. Jos haluaa pärjätä kiristyvässä kilpailussa ja hyödyntää rajattomuuden tuomia mahdollisuuksia ei riitä, että sopeutuu ympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Pitää pystyä itse olemaan mukana luomassa muutosta, pitää pystyä kulkemaan kehityksen kärjessä.

Onko Suomella tulevaisuudessa edellytyksiä kulkea kehityksen kärjessä ?

Viime syksynä Nokian pääjohtaja Jorma Ollila totesi huomiota herättäneessä puheessa teknologiateollisuuden 100-vuotisjuhlassa, että "Suomea vaivaa pysähtyneisyys, jota voisi kauniimmin kuvata suuren lama-kuilun pohjalta nousemisen jälkeiseksi huokaamiseksi. Me selvisimme!" Ollila esitti lääkkeeksi mm. seuraavaa: "Innovatiivisuudessa on parantamisen varaa. Uusia kaupallisesti onnistuneita tuotteita saisi olla paljon enemmän"

SYL:n puheenjohtajana vuonna 2003 toiminut Tommi Laitio käy tämän raportin osuudessaan keskustelua mm. yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen rooleista ja työnjaosta. Omasta puolestani en pelkäisi ainkaan tässä vaiheessa "ylikouluttamista", mitä joillakin tahoilla pidetään vaarana, jos kaksi kolmasosaa ikäluokasta saa korkeakoulutasoista opetusta. Tärkeämpänä pitäisin yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen selkeään työnjakoon perustuvaa yhteistyötä. Yliopistojen tulee olla yliopistoja, ammattikorkeakoulujen ammattikorkeakouluja.

Yhdyn Ollilan arviointiin innovatiivisuuden parantamisen tarpeesta. Vaikka suomalainen tutkimuspanos, laskettuna osuutena BKT:stä, nousi kiihtävästi viime vuosikymmenellä, sitä kannattaa edelleenkin nostaa sekä absoluuttisesti että suhteellisesti. Rajojen kaatuessa osaaminen on entistä selkeämmin ainoa todellinen kilpailuvalttimme.

Huippuosaamisen ja vahvan tutkimuspanoksen lisäksi korostaisin ylei-

sen koulutustason jatkuvan nostamisen tarvetta. Jos Suomi aikoo kulkea osaamisen kehityksen kärjessä meillä ei ole varaa siihen, että merkittävä osa ikäluokasta jää ilman peruskoulun jälkeistä koulutusta tai saa hyvin vaatimattoman jatkokoulutuksen. Tässä suhteessa tarvittaisiin vahvempaa, yksilöllistä ja myös kannustavaa otetta.

Vaikka työllistyminen on valitettavan usein ongelma myös hyvän koulutuksen saaneelle – ja tämä on uupumisilmiön kannalta merkittävä asia – hyvä koulutus parantaa silti edelleenkin mahdollisuuksia työhön.

Kun valtiosihteeri Raimo Sailaksen johtama työryhmä jätti raporttinsa viime vuoden maaliskuussa, Sailas kutsui sitä hyvinvointiyhteiskunnan pelastusohjelmaksi. Raportin ydinsanoma sisältyy seuraavaan lainaukseen: “Viime vuosina on käynyt yhä selvemmäksi, että suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan kestävä rahoitus edellyttää mahdollisimman monen työkäisen osallistumista työelämään ja työllisyysasteen nostamista nykyistä selvästi korkeammalle tasolle. Tämä korostuu ikääntymisen kiihtyessä, työkäisen väestön määrän kääntyessä laskuun ja kansainvälisen verokilpailun koventuessa.”

Ryhmä esitti tavoitteeksi työllisyysasteen nostamista 75 prosenttiin kuluvan vuosikymmenen loppuun mennessä. Raportti korosti tämän vuoksi talouskasvun välttämättömyyttä nimenomaan hyvinvoinnin kannalta. Lääkkeeksi tarjottiin muun muassa erilaisia toimia yrittäjyyden ja yritystoiminnan vahvistamiseksi.

Raportti sai osakseen voimakasta kritiikkiä. Hyvin vähän kommentoitiin raportin perusanalyysiä. Joitakin ehdotuksia vastustettiin rajusti. Lähes kaikille niistä oli yhteistä, että ne eivät edes sisältyneet raporttiin!

Vaikka tämän kirjoittaja olikin työryhmän jäsen, rohkenen todeta, että raportin vastaanotto ei ainoastaan anna synkkää kuvaa suomalaisen yhteiskuntakeskustelun analyttisestä tasosta, se kertoo taas kerran että Suomessa ollaan kiinnostuneempia meno- kuin tulopuolesta. Jälleen kävi ilmi, että suomalaisten on vaikeaa nähdä menestyvän yritystoiminnan ja talouskasvun ja hyvinvoinnin välisiä suhteita.

Ehkä johtuen raportin opintotukea koskevasta ehdotuksesta – jota sitäkin ei ole keskustelussa syvällisemmin analysoitu – raportti sai erityisen nihkeän vastaanoton nuorten piirissä. Se on siinä mielessä irvokasta, että raportin osoittamat ongelmat koskettavat nimenomaan nuoria.

Heidän hyvinvointiaanhan alhainen työllisyys syö, heidän työpaikkansa ovat uhattuina ellei synny uusia yrityksiä, juuri heidän tulevaisuutensa on riippuvainen kilpailukyvyn kehityksestä.

Suuret ikäluokat sen sijaan pääsevät kuin koira veräjältä.

Edellytys yhteiskunnan palvelujen pitämiseksi nykytasolla on työllisyysasteen palauttaminen 75 %:n tasolle. Palveluihin kohdistettavien resurssien uusjako saattaa kuitenkin olla edessä, mm. ikärakenteessa tapahtuvista muutoksista johtuen.

Silloinkin on epätodennäköistä, että suomalainen yhteiskunta voisi olla (karrikoiden ilmaistuna) samanlainen palveluautomaatti kuin tänä päivänä. Tämä on hyvä pitää mielessä, sillä ratkaisuksi mitä erilaisimmille ongelmille, myös nuorten uupumiselle, tarjotaan edelleen ensisijaisesti yhteiskunnan uusia tai kasvavia panostuksia.

Onko muita keinoja tukea ihmisten hyvinvointia? Palvelutarjonnan turvaamiseksi on jatkuvasti etsittävä uusia keinoja. Yhteiskunnan tarjoamia palveluja kannattaa nykyistä enemmän tarkastella asiakkaan näkökulmasta. Asiakkaiden, eli kansalaisten, näkökulmasta hyvinvointipalvelujen saatavuus on keskeisin kysymys, ei niiden tuottaja. Sen vuoksi tarjontaa on syytä korostaa tuotannon sijasta.

Tehokkaampien järjestelmien luominen on välttämätöntä, jos palvelu halutaan pitää edes lähellä nykyistä tasoa. Lähivuosina näemme kansalaisten omavastuun, ehkä myös oman vastuun, merkityksen kasvavan mm. terveydenhuollon alalla.

Jos talouskasvu on tärkeä hyvinvointipalvelujen kannalta, se on vähintään yhtä tärkeä tarjolla olevien työpaikkojen kannalta. Ihmisten, erityisesti nuorten ihmisten, epävarmuus oman työllistymisensä suhteen on sitä suurempi mitä heikompi on talouskasvu.

Nykykehityksen valossa näyttää ilmeiseltä, että projektinluonteiset työsuhteet, kutsuttakoon niitä vaikka pätkätöiksi, tulevat yleistymään monella alalla. Vahvan talouskasvun aikana löytyy jatkuvasti uusia projekteja. Yleistyvä työnvuokraus on yksilön kannalta tapa tehdä vakinaisesti projekti- tai pätkätöitä. Uskon myös pätkätöläisten itse organisoituvan yrityksen muotoon, turvaten täten oman työllisyytensä sekä tarjoten ratkaisua sellaisille työnantajille jotka tilapäisesti tarvitsevat lisää työvoimaa. Tällaisesta yrittäjyydestä on jo esimerkkejä.

Koulutusta vailla olevien, erityisesti nuorten, työllistyminen muuttuu yhä vaikeammaksi tilanteessa jossa yleinen trendi kulkee kohti vaativampia ja hyvää koulutusta edellyttäviä tehtäviä. Samalla kuitenkin erityisesti kotitalouksilla ja osalla yritystoiminnasta on jatkuva tarve koh- tuuhintaisista palveluista.

Tämän yhtälön ratkaiseminen on tärkeätä nimenomaan 75 prosentin työllistämistavoitteen valossa. Suomessa esiintyy asenteellista suhtautu- mista ns. “matalan tuottavuuden työpaikkoihin”. Sekä työllisyyden että yksilön kannalta on aina parempaa että ihminen on töissä kuin pit- kään työttömänä. On löydettävä - ja löydettävissä - toinen ratkaisu ti- lanteeseen, jossa matalan tuottavuuden työpaikka takaa huonomman toimeentulon kuin työttömäksi jättäytyminen.

Suomessa luottamus yhteiskuntaan ja perinteisiin työnantajiin työn tar- joajina on vahva. Se ei välttämättä johda kovin dynaamiseen kehityk- seen. Nuorten luottamuksen vahvistaminen omiin kykyihinsä ja itseensä on muutoksen ja yrittämisen edellytys.

Yrittäjyyttä ei saada aikaiseksi ylätasen päätöksillä. Viime kädessä on kysymys asenteista - ja kulttuurista. Niihin vaikuttaminen on pitkä prosessi. Mutta jostakin on aloitettava. Yhtä ja toista onkin jo tehty ja lisää toimenpiteitä on tehtävä lähivuosina: kehitystä voi edesauttaa mm. koulutuksen, riskinjoon ja verotuksen keinoin. Yrittäjyyden on kuiten- kin lähdettävä ihmisistä itsestään. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda toi- mivat, joustavat ja kannustavat puitteet. Tähän sisältyy, että kannuste- taan riskinottamista. Menestyjän pitää myös saada nauttia menestyksen hedelmistä. Yrittämisen luonteeseen kuuluu, että kaikki eivät menesty. Ymmärrämmekö siis kannustaa epäonnistuneitakin yrittämään uudes- taan?

Sillä hyvinvointi kaipaa yrittäjiä. Ja hyvinvointi kaipaa omistajia.

Usein mojitetaan suomalaista koululaitosta. Itse opetusprosessi on kui- tenkin merkittävästi kehittynyt jo yhden sukupolven aikana. Eivät työ- paikatkaan ole niin hierarkkisia ja autoritäärisiä kuin joskus sotien jäl- keen.

Tämän raportin aihevalinta osoittaa omalta osaltaan, että suomalaisten työpaikkojen työolosuhteista on alettu kiinnostua. Tätä kirjoitettaessa osuu käteeni lehti, josta löydän otsikon “hyvä johtaja kannustaa, rohkai-

see ja antaa palautetta.” Oikein. Sellaista johtamista tarvitaan kaiken-
tyyppisissä yrityksissä yhtä hyvin kuin julkisella sektorilla.

Mistä löytyvät tämän päivän nuoret haastajat? Missä ovat ne nuoret
jotka ymmärtävät että valtaa - tai vaikutusvaltaa - harvemmin saa, sitä
tulee ottaa? Kysymykseni on helppo sivuuttaa kuusikymmentälukulai-
sen kirjoittajan epärealistisena romanttisena haihatteluna.

Mutta kysymyksen voi myös osoittaa ns. valtaapitäviin: Onko heillä
valmiutta luottaa nuoriin, luopua määräysvallasta, siirtyä operatiivisesta
roolista “viisaaksi vanhemmaksi neuvonantajaksi”? Onko riittävästi it-
seluottamusta ymmärtää, että arvostus lähtee ihmisestä ja osaamisesta,
eikä hierarkkisesta asemasta?

Miten pystymme luomaan työyhteisöjä joissa ymmärretään että vain
ne jotka ajattelevat toisin vievät kehitystä eteenpäin? Mikä ei suinkaan
merkitse että kaikki toisinajattelijat kulkisivat kehityksen kärjessä.

Muutos kaipaa aina jännitteitä, uuden ja vanhan, riskinoton ja nykyisen
puolustamisen, kansallisen ja globaalin näkökulman välillä. Muuten jou-
dumme nimenomaan pysähtyneisyyden tilaan. Muuttumattomuus hel-
posti väsyttää, uuvuttaa, sekä kansakuntaa että sen kansalaisia, vähän
vanhempia yhtä hyvin kuin nuoria.

Dynaamisuus antaa lisävoimaa kansakunnalle, yritykselle, ihmisille. Sitä
kaivataan Suomessa lisää, huomattavan paljon lisää.