



VIESTEJÄ TIETEEN KENTILTÄ

Porin yliopistokeskuksesta valmistuneiden opinnäytetöiden näkökulmia koulutukseen, työelämään ja urapolkuihin

ASTe – Akateeminen asiantuntijuus Satakunnan
sosiaali- ja terveystalvelujen tueksi (ESR) -hanke
2018 - 2020

Porin yliopistokeskus/ Tampereen yliopisto
(yhteiskuntatieteet, Pori)

Koonnut: Nina Vanhatalo
ASTe - Akateeminen
asiantuntijuus Satakunnan
sosiaali- ja terveystalvelujen
tueksi (ESR)



ASTe
Akateeminen asiantuntijuus Satakunnan
sosiaali- ja terveystalvelujen tueksi (ESR)

Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteet, Pori

Porin yliopistokeskus

Sisällysluettelo

1. Johdanto	2
2. Siirtymiä koulutus- ja urapoluilla: valintoja ja mahdollisuuksia	3
2.1 Koulutus- ja urapolun suunnittelua	3
2.2 Näkymiä korkeasti koulutettujen työelämään siirtymisestä	4
3. Työnhakua ja vuokratyösuhteita	7
4. Työelämän taitekohdissa: pärjätä, jäädä vai lähteä	9
5. Asiantuntijat työelämässä	13
6. Lopuksi	15

Katsauksen sisältämät Porin yliopistokeskuksessa toimivien tutkinto-ohjelmien opinnäytetyöt:

Tampereen yliopisto, yhteiskuntatutkimus ja sosiaalityö

Lindfors, Mia (2016) Valinnoilla kohti työelämähaaveita - toisen asteen nuoriso-opiskelijoiden käsityksiä työelämästä sekä koulutus- ja urapolun suunnittelusta. Tampereen yliopisto, sosiaalitieteiden tutkinto-ohjelma (Pori), sosiaalipolitiikka

Rouhiainen, Sanna (2016) Parhaani teen - työelämässä pärjäämiseen liitetyt käsitykset työelämän muutoksen kontekstissa. Tampereen yliopisto (Pori), sosiologia

Suntila, Jenni (2008) Jäädäkö Poriin vai lähteä? Tutkimus Porin yliopistokeskuksen opiskelijoiden aikeista jäädä Porin alueelle valmistumisensa jälkeen. Tampereen yliopisto (Pori) sosiaalipolitiikka

Valtanen, Kirsi (2014) Työpaikan jättäminen: työpaikalta pois työntävät ja siellä kiinni pitävät tekijät työntekijän näkökulmasta. Tampereen yliopisto (Pori), sosiologia

Väisänen, Anna (2010) Oikea työnantaja? Tarkastelussa vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välinen työsuhte. Tampereen yliopisto (Pori), sosiologia

Turun yliopisto, Turun yliopiston kauppakorkeakoulun yksikkö

Helkama, Saara (2019) Encouraging Innovative Behaviour in White-collar Work: Idea Management Beneath the Surface. Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Porin yksikkö, johtaminen ja organisointi

Vesanto, Susanna (2019) Asiantuntijoiden motivaatio ja moderni palkitseminen: HR-päätäjien kokemukset asiantuntijoiden motivaatiota tukevan palkitsemisen kehitystrendeistä ja niiden taustalla vaikuttavista tekijöistä. Turun yliopiston kauppakorkeakoulu Porin yksikkö, johtaminen ja organisointi

Turun yliopisto, kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen koulutusohjelma

Wahl, Ann-Christine (2016) Teräsmiehen työhakemus. Sisällönanalyysi sosiaalista mediaa hyödyntävistä työhakemuksista. Turun yliopisto, kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen koulutusohjelma (Pori), digitaalinen kulttuuri

Julkaisut

Elonen, Jaana ja Saarikoski, Petri (2015) Porin yliopistokeskuksesta luovilta aloilta vuosina 2007-2013 valmistuneiden filosofian maistereiden työelämään sijoittuminen. Turun yliopisto, Kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen julkaisut 46.

Saloniemi, Antti, Lipiäinen, Liudmila ja Jokela, Juha (2018) Liikkuvuus ja laatu työmarkkinoilla: Liikkuvuuden, työelämän laadun ja hyvinvoinnin tarkastelua 2010-luvun Suomessa. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja 10

Lisäksi lähteenä on hyödynnetty: Wallenius, Tytti (2018) Hyvinkö pyyhkii? Tutkimus Porin yliopistokeskuksen opiskelijoiden hyvinvoinnista. Porin ylioppilasyhdistys Pointer ry.

Viestejä tieteen kentiltä

Porin yliopistokeskukselta valmistuneiden opinnäytetöiden näkökulmia koulutukseen, työelämään ja urapolkuihin

1. Johdanto

Porin yliopistokeskuksen muodostavat Tampereen yliopisto, Turun yliopisto ja Aalto-yliopisto. Lisäksi Porin yliopistokeskuksen yhteydessä toimii Turun yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan opetusterveyskeskus. Yliopistokeskuksessa on tutkintoon johtavaa koulutusta, täydennyskoulutusta ja avoimen yliopiston opetusta, siellä tehdään tieteellistä tutkimusta ja toteutetaan kehittämishankkeita. Opiskelijoita on noin 2000 ja henkilökunnan jäseniä 170. Tutkintokoulutusta järjestetään neljällä alalla: tekniikka, yhteiskunta, kulttuuri ja kauppatieteet. Opiskelijat valmistuvat maistereiksi tai diplomi-insinööreiksi. Lisäksi Porin yliopistokeskuksella työskentelee tohtorikoulutettavia, tutkijoita sekä tekniikan, työ- ja elinkeinoelämän ja yhteiskunnan kehittäjiä.

Porin yliopistokeskuksen opiskelijat ovat oman alansa asiantuntijoita, sillä suurin osa opiskelijoista suorittaa osaamistaan syventäviä opintoja. He ovat myös elinikäisiä oppijoita; opiskelijoiden ikähaarukka on laaja ja usein heillä on taustallaan aikaisempi tutkinto (esim. AMK-tutkinto). Opiskelijat pitävät yllä tiiviitä suhteita työelämään ja työkokemusta heillä on keskimäärin yli 10 vuotta. Merkittävä osa opiskelijoista on kotoisin Satakunnasta. Porin yliopistokeskuksen opiskelijoista yli 80 % kokee olevansa oikealla alalla ja 85 % pitää alansa kiinnostavuutta erittäin tärkeänä kriteerinä – he ovat siis motivoituneita ja tietävät, mitä osaavat¹.

Porin yliopistokeskuksen opiskelijat ovat aidosti monitieteisiä asiantuntijoita ja heillä on paljon annettavaa hyvinvoinnin sekä sosiaali- ja terveystalouden saralla. Yksi keskeinen asiantuntijuuden kehittämisen paikka ovat opintojen loppuvaiheessa toteutettavat pro gradu- ja diplomityöt. Niitä valmistuu vuosittain lähemmäs 200 ja moni kytkeytyy Satakunnan alueen asukkaiden ja organisaatioiden toimintaan tai kokemuksiin. ASTe - Akateeminen asiantuntijuus Satakunnan sosiaali- ja terveystalouden tueksi (ESR) -hankkeeseen liittyen olemme koonneet tieteenrajat ylittäen yhteen tietoa Porin yliopistokeskuksen opiskelijoiden tuottamista tutkielmista, jotka syventävät ja laajentavat näkökulmia ASTe-hankkeen teemoihin.

¹ Hyvinkö pyyhkii? –raportti 2018.

Täyspitkät tutkielmat löytyvät annettujen linkkien takaa Tampereen yliopiston ja Turun yliopiston julkaisupalveluista. Katsauksen on toteuttanut Tampereen yliopiston (yhteiskuntatieteet, Pori) hanke ASTe – Akateeminen asiantuntijuus Satakunnan sosiaali- ja terveystieteiden tueksi (ESR).

Tiedontäytteisiä lukuhetkiä!

2. Siirtymiä koulutus- ja urapoluilla: valintoja ja mahdollisuuksia

2.1 Koulutus- ja urapolun suunnittelua

Lindfors, Mia (2016) Valinnoilla kohti työelämähaaveita - toisen asteen nuorisopiskelijoiden käsityksiä työelämästä sekä koulutus- ja urapolun suunnittelusta. Tampereen yliopisto, sosiaalitieteiden tutkinto-ohjelma (Pori), sosiaalipolitiikka

- Linkki <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201606211978>

Yhteiskunta ja työelämä sekä niiden myötä myös koulutuskenttä ovat muutoksessa. Yksilöllisyyttä korostava tasa-arvokäsitys näkyy koulutuspolitiikassa erityisesti valintojen lisääntymisenä. Koulutuspoliittisten toimien myötä koulutus on haluttu rakentaa elinikäisen oppimisen periaatteelle ja tuoda lähemmäs työelämää, jotta siirtymä työelämään sujuisi mutkattomammin.

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimusaiheena ovat nuorten työelämähaaveet sekä koulutus- ja urapolun suunnittelu. Mielenkiinnon kohteena ovat nuorten näkemykset ja tietämys uudesta työelämästä sekä omista mahdollisuuksista työllistyä tulevaisuudessa. Lisäksi selvitetään mahdollisia koulutuspolkuun vaikuttavia tekijöitä sekä resurssien käyttöä ja valintoja, joita nuoret tekevät saavuttaakseen haluamansa paikan työelämässä. Tarkastellaan myös, vaikuttaako jo tehty valinta toisen asteen oppilaitoksesta, ammatillisen koulutuksen ja lukion välillä, koulutus- ja urasuunnitelmiin tai tietämykseen ja käsityksiin työelämästä.

Tutkimusjoukkona oli Porissa toisen asteen opintoja suorittavia nuoria (n = 658). Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, johon sisältyi myös laadullinen osuus. Siten tutkimuksessa hyödynnettiin sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimusotteen analyysimenetelmiä. Määrällinen aineisto analysoitiin SPSS -ohjelman avulla. Ristiintaulukoiden tilastollinen merkitsevyys testattiin khiin neliön avulla. Muuttujia

vertailtiin myös keskiarvovertailun avulla, jolloin riippuvuuksien yleistettävyyttä testattiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Lomakkeen laadullinen aineisto analysoitiin hyödyntäen sisällönanalyysiä.

Tutkimustulosten mukaan 1) tuleva työura nähdään valoisana ja mahdollisuudet työllistyä halutulle alalle hyvinä. 2) Työltä odotetaan ensisijaisesti mielekkyyttä ja jatkuva kouluttautuminen, työaikojen joustavuus sekä varma työllistyminen nähdään tärkeinä. Toisaalta jouston ei haluta ulottuvan toisiin elämänalueisiin eikä uudelleen kouluttautumista tai alan vaihtoa nähdä osana tulevaa työuraa. 3) Nuoret näkevät itsensä rationaalisina toimijoina koulutusvalinnoissaan. Nuori ei ole kuitenkaan kontekstistaan riippumaton, esimerkiksi vanhempien toiveella näyttää olevan yhteys nuorten valitsemaan opiskelupaikkaan. 4) Päätös toisen asteen opinnoista jakaa nuoret eri poluille ammattikoululaiset ovat askeleen edellä ja suunnittelevat siirtyvänsä suoraan töihin ja osa jatko-opintoihin ammattikorkeakouluun, lukiolaiset pääasiassa yliopistoon ja osa ammattikorkeakouluun.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että nuoret näkevät heikosta taloudellisesta tilanteesta huolimatta tulevan työuransa valoisana. Käsitteet työelämästä ovat osittain palkkatyöyhteiskunnan ja sukupolviajattelun näkökulmiin viittaavia. Nuori ei ole täysin kontekstistaan irrallinen koulutus- ja uravalinnoissaan. Tiedonsaanti ei ole tasa-arvoista, joten nuori tarvitsisi lisää tukea yksilölliselle koulutusurapolulle koulutuksen, eli opinto-ohjauksen, kautta. Askel toiselle asteelle on suuri tehty valinta vaikuttaa pitkälle nuoren koulutus- ja urasuunnitelmiin.

2.2 Näkymiä korkeasti koulutettujen työelämään siirtymisestä

Suntila, Jenni (2008) Jäädäkö Poriin vai lähteä? Tutkimus Porin yliopistokeskuksen opiskelijoiden aikeista jäädä Poriin alueelle valmistumisensa jälkeen. Tampereen yliopisto (Pori) sosiaalipolitiikka

- Linkki <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-18941>

Tässä tutkielmassa selvitetään Porin yliopistokeskuksen opiskelijoiden aikeita jäädä Poriin alueelle valmistuttuaan sekä tekijöitä, jotka vaikuttavat heidän jäämisaikeisiinsa. Lisäksi tarkastellaan yliopistokeskuksen opiskelijoiden taustaa, syitä yliopisto-keskukseen

hakeutumiselle sekä käsityksiä yliopistokeskuksesta suhteessa emoyliopistoon. Tutkimus käsittelee myös opiskelijoiden näkemyksiä valmistumisesta ja työllistymismahdollisuuksista Porin alueelle. Näillä asioilla pyritään osaltaan kuvailemaan alueen vetovoimaisuutta ja opiskelijoiden sitoutumisen astetta Porin alueelle. Työssä sivutaan myös sitä, mitä tulisi tehdä, jotta valmistuneet opiskelijat jäisivät Poriin.

Tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen ja tutkimusaineistona on tammikuussa 2007 kerätty ”Hyvinkö pyyhkii? Tutkimus Porin yliopistokeskuksen opiskelijoiden hyvin-voinnista”. Aineiston analyysi on tehty SPSS-ohjelmalla ja analyysitapa on ristiintaulukointi. Lisäksi aineistona on Tampereen yliopiston Porin yksikössä järjestetyn ”Jäädäkö Poriin vai lähteä?”-tutkivan työpajan opiskelijaryhmän pohdinta.

Tutkimuksen mukaan noin puolet vastanneista opiskelijoista asui alueella jo ennen opintojensa aloittamista ja noin puolet on muuttanut tänne opintojen takia. Pieni osa vastaajista käy täällä vain opiskelemassa ja asuu muualla. Täällä jo aiemmin asuneet ovat hakeutuneet yliopistokeskukseen opiskelemaan paljolti juuri sen takia, että yliopistokeskus sijaitsee lähellä kotia/kotiseutua. Tänne hakeutumisen syynä on sekä paikallisilla että muualta tulleilla usein myös yliopistoyhteisön ja kaupungin sopiva koko. Taideteollisen korkeakoulun sekä Turun yliopiston vastaajien hakeutumisen syynä ovat olleet erityisesti harvinaiset koulutusohjelmat.

Tutkimuksen keskeiseksi tulokseksi saatiin se, että enemmistö opiskelijoista jäisi Poriin valmistuttuaan, jos täältä löytyisi töitä. Porissa viihdytään, mutta työllistymisusko alueelle on heikko. Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaankin pitää sitä, että valmistuvat opiskelijat tulisi saada vakuuttuneeksi työllistymismahdollisuuksistaan Porin alueelle.

Elonen, Jaana ja Saarikoski, Petri (2015) Porin yliopistokeskuksesta luovilta aloilta vuosina 2007-2013 valmistuneiden filosofian maistereiden työelämään sijoittuminen. Turun yliopisto, Kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen julkaisut 46.

- Linkki <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6102-3>

Porin yliopistokeskuksen toimeksiannosta selvitettiin luovilta aloilta valmistuneiden maistereiden työelämään sijoittumista. Luovat alat määriteltiin tarkoittamaan Turun yliopiston Kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen koulutusohjelmasta vuosina 2007–2013 valmistuneita filosofian maistereita. Kyselyn keskeisimmät tulokset ovat seuraavat:

- Koulutusohjelmasta valmistui 117 henkilöä. Digitaalista kulttuuria pääaineenaan oli lukenut 29, kulttuuriperinnön tutkimusta 56 ja maisemantutkimusta 31. Kulttuurien tutkimusta oli lukenut 3 ja historiantutkimusta 3.
- Kysely pystyttiin lähettämään 108 henkilölle. Sähköiseen kyselyyn saatiin 51 vastausta (vastausprosentti 47,2 prosenttia). Vastaajista 18 oli valmistunut digitaalisen kulttuurin oppiaineesta, 19 kulttuuriperinnön tutkimuksen oppiaineesta ja 14 maisemantutkimuksen oppiaineesta.
- Luovien alojen maistereista 76 prosenttia oli työsuhteessa. Työttömänä työnhakijana tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa oli 16 prosenttia ja työvoiman ulkopuolella kahdeksan prosenttia maistereista.
- Maisterit työllistyivät asiantuntija- ja toimihenkilötehtäviin kuntasektorille, yrityksiin sekä järjestöihin ja säätiöihin.
- Kyselyhetken työ ja yliopistokoulutus vastasivat toisiaan vähintään jossain määrin peräti 93 prosentilla.
- Korkeakoulututkinto oli 56 prosentilla maistereista edellytyksenä nykyiseen työhön.
- Vakituksessa työssä oli 39 prosenttia ja määräaikaisessa työssä 25 prosenttia maistereista. Määräaikaisia työsuhteita oli suhteessa eniten järjestöjen ja säätiöiden palveluksessa olevilla.
- Suuri osa maistereista oli tyytyväinen tutkinnon antamiin työelämävalmiuksiin.
- Etenkin oman alan työssä olevat vastaajat kokivat, että työtä on liikaa ja työ on henkisesti liian kuormittavaa.
- Luovien alojen maisterit suhtautuivat kriittisesti oman alansa työllistämismahdollisuuksiin Satakunnassa. Vain 19 prosenttia maistereista piti kohtuullisina mahdollisuuksia työllistyä koulutusta vastaavaan työhön.

3. Työnhakua ja vuokratyösuhteita

Wahl, Ann-Christine (2016) Teräsmiehen työhakemus. Sisällönanalyysi sosiaalista mediaa hyödyntävistä työhakemuksista. Turun yliopisto, kulttuurituotannon ja maisemantutkimuksen koulutusohjelma (Pori), digitaalinen kulttuuri

- Linkki <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016120730446>

Pro gradu -tutkielmani aiheena ovat sosiaalista mediaa hyödyntävät työhakemukset. Tavoitteenani on ollut selvittää millaisia nämä uudentyypiset työhakemukset ovat ja miten ne suhtautuvat nk. perinteiseen työhakemukseen. Suomessa on vasta hiljattain herätty uudenlaisiin työnhaun ja rekrytoinnin mahdollisuuksiin. Tutkielmani avulla toivonkin edistäväni Suomessa työnhakua ja rekrytointia sosiaalisessa mediassa sekä hälventämään mahdollisia ennakkoluuloja aihetta kohtaan.

Toteutin tutkimukseni hyödyntämällä laadullista sisällönanalyysiä, jonka valintaa tuki sekä tutkimusaineistoni pieni koko ja tutkimuskysymyksen asettelu. Tutkimusaineistoni koostui 12 eri sosiaalisen median kanavaa hyödyntävästä tapausesimerkistä, joita vertailin TE-palveluiden työhakemusmalliin.

Vertailu vallitsevan työhakemusmallin ja sosiaalista mediaa hyödyntävien työhakemusten välillä paljasti, että vaikka molemmista työhakemustyypeistä löytyi sisällöllisesti paljon samaa, löytyi eroja lähestymistavassa. Perinteinen työhakemus tehdään tavallisesti tietty yritys mielessä, kun tapausesimerkkeinä toimineet hakemukset olivat pikemminkin avoimia rekrytointikutsuja ja tyyliltään markkinoivampia.

Ulkoisesti löytyi tapausesimerkkien välillä paljon eroavaisuuksia. Yksinkertaisimmallaan sosiaalista mediaa hyödyntävä työhakemus oli ilmoitusmainen päivitys ja laajimmallaan kokonainen blogisivusto. Perinteiseen työhakemusmuotoon nähden suurin ero ulkonäössä oli se, että tapausesimerkeissä työhakemuksen hakukirje- ja ansioluettelo-osuudet eivät olleet yhtä selkeästi erotettavissa toisistaan.

Visuaalisuutta oli käytetty tapausesimerkeissä vallitsevaa työhakemusmallia monipuolisemmin. Visuaalisuutta ja some-kanavien tarjoamia työkaluja oli käytetty korostamaan hakemuksen tärkeimpiä kohtia ja myös luomaan tietyn suuntaista mielikuvaa

työnhakijasta. Sosiaalista mediaa hyödyntävien työhakemusten runsas visuaalisuus oli eniten ristiriidassa lähdekirjallisuuden kanssa, joka suositteli yksimielisesti vahvaa visuaalista hierarkiaa ja selkeää asettelua.

Tutkimusaineistoni pienuuden takia ei tämän tutkimuksen pohjalta voi vielä tehdä varsinaisia yleistyksiä. Sosiaalista mediaa hyödyntävät työhakemukset vaativat aiheena ehdottomasti jatkotutkimusta erityisesti sosiaalista mediaa hyödyntävien työhakemusten visuaalisuuden osalta.

Väisänen, Anna (2010) Oikea työnantaja? Tarkastelussa vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välinen työsuhde. Tampereen yliopisto (Pori), sosiologia

- Linkki <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-20428>

Tutkielmassa tarkastellaan vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan (vuokrausyritys) välistä työsuhdetta. Tarkastelussa käytän apuna psykologisen sopimuksen käsitettä, jolla karkeasti ottaen tarkoitetaan työsuhteessa vallitsevia, usein ääneen lausumattomia odotuksia.

Tarkemman psykologisen sopimuksen määritelmän lainaan tutkielmaani Tuomo Alasoinilta.

Tutkielman aineistona ovat seitsemän vuokratyötä tehneen henkilön teemahaastattelut. Analysoin aineistoa laadullisen sisällönanalyysin avulla. Analyysissa järjestän aineiston kolmeksi vuokratyöntekijän ja vuokratyönantajan välisen psykologisen sopimuksen tyyppiä.

Osalla työntekijöistä toiveena on vakituinen tai parempi työ. Samalla vuokratyönantajan kanssa pyritään kuitenkin aktiivisesti tulemaan toimeen ja tässä myös onnistutaan. Osa työntekijöistä taas on pettyneitä vuokratyönantajan toimintaan ja luotaa samalla työllistymismahdollisuuksiin tulevaisuudessa myös ilman vuokratyönantajaa.

Vuokratyönantaja koetaan tällöin työsuhteen ylimääräisenä osana tai perinteisen työsuhteen rikkojana. Osa työntekijöistä puolestaan on vuokratyömarkkinoilla mukana sen omilla vapautta korostavilla säännöillä ja suhtautuu vuokratyönantajaan melko neutraalisti.

Hieman eri lähtökohdista vuokratyöntekijät eivät siis koe mielekkääksi viime kädessä sitoutua vuokratyönantajaan, siten että tämän työntekijöinä haluttaisiin pysyä.

Vuokratyönantajaa ei myöskään koeta oikeaksi työnantajaksi. Omalta osaltaan työntekijöiden näkemykset tuovat näkyviin, että myös vuokrausyritykset joutuvat elämään vuokratyöhön liittyvän epävarmuuden kanssa.

4. Työelämän taitekohdissa: pärjätä, jäädä vai lähteä

Rouhiainen, Sanna (2016) Parhaani teen - työelämässä pärjäämiseen liitetyt käsitykset työelämän muutoksen kontekstissa. Tampereen yliopisto (Pori), sosiologia

- Linkki <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201606221982>

Tämän tutkimuksen aiheena on suomalaisten jakamat käsitykset työelämässä pärjäämisestä. Näitä käsityksiä tarkastellaan työelämän muutoksen näkökulmasta. Tarkastelun kohteena on se, minkälaisia nämä pärjäämiseen liittyvät käsitykset sisällöllisesti ovat. Toiseksi tavoitteena on hahmottaa sitä, onko näissä käsityksissä havaittavissa sellaisia piirteitä, jotka usein liitetään työelämän muutokseen ja sen mukanaan tuomiin työtä tekeviin kohdistuneisiin uusiin toiveisiin ja vaatimuksiin.

Pärjäämiskäsitysten teoreettisena ja myös metodologisena viitekehyksenä toimii sosiaalisten representaatioiden teoria (SRT). Sosiaaliset representaatiot ovat arkiteorioita, joiden avulla yksilöt ja ryhmät voivat tehdä ympäröivän maailman ilmiöt itselleen ymmärrettäviksi ja jotka mahdollistavat myös ihmisten välisen kommunikaation. Tämän lisäksi representaatiot auttavat hahmottamaan sitä, minkälainen toiminta eri tilanteissa saattaisi olla toivottavaa, oletettavaa tai jopa velvoitettua; tietyssä määrin sosiaalisilla representaatioilla on siten myös toimintaa ohjaava luonne. Hyödynnän erityisesti Jean-Claude Abricin näkemystä sosiaalisen representaation rakenteesta, joka hänen mukaansa koostuu representaatiolle sen merkityksen antavasta ytimestä sekä perifeerisestä alueesta. Toisena teoreettisena työkaluna representaation rakennetta hahmottaessa käytän kantateeman ideaa, jonka mukaan representaatioiden voidaan ajatella rakentuvan toisilleen vastakkaisten teemojen varaan.

Tutkimuksen aineisto koostuu 417 avoimesta vastauksesta, joissa suomalaiset työikäiset perustelevat arvioitaan siitä, kuinka he ajattelevat henkilökohtaisesti pärjänneensä työelämässä. Aineisto on osa postikyselyaineistoa, joka kerättiin kesällä 2012 Työelämän

muutoksessa pärjääminen näkökulmana sukupolvi ja sukupuoli -tutkimushankkeen puitteissa. Aineiston analyysi on toteutettu laadullisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen.

Keskeisimmän tutkimustuloksen mukaan suomalaiset jakavat yhden työelämässä pärjäämisen sosiaalisen representaation, joka on kuitenkin hyvin moniulotteinen, dynaaminen ja mukautuva. Tämän pärjäämisrepresentaation ytimessä on idea siitä, että työelämässä pärjääminen tarkoittaa pohjimmiltaan sitä, että työ on tehty tai pyritty tekemään aina mahdollisimman hyvin ja parhaansa mukaan. Toisena ydinelementtinä toimii pyrkimys kaiken toiminnan kunniallisuuteen ja rehtiyyteen työelämässä. Sosiaalisten representaatioiden teorian näkökulmasta pärjäämisrepresentaatiota voi kuvailla naturalisoituneeksi eli suhteellisen vakiintuneeksi representaatioksi, joka kuitenkin hiljalleen ajan myötä pystyy myös muokkautumaan ja mukautumaan. Tämän vuoksi on oletettavaa, että pärjäämisrepresentaatio ja sen ydinmerkitykset säilyvät elinvoimaisena lähitulevaisuudessakin työelämän muutoksista huolimatta.

Valtanen, Kirsi (2014) Työpaikan jättäminen: työpaikalta pois työntävät ja siellä kiinni pitävät tekijät työntekijän näkökulmasta. Tampereen yliopisto (Pori), sosiologia

- Linkki <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201406251890>

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mikä saa työntekijän oma-aloitteisesti jättämään työpaikkansa. Kun pohditaan työpaikan vaihtamista, punnitaan usein lähtemisen ja jäämisen etuja ja haittoja. Tutkimuksessa työpaikan jättämistä tarkastellaan työpaikalla kiinni pitävien ja työpaikalta pois työntävien tekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuksen aineistona on Empower Oy:stä vuosina 2010–2012 omasta pyynnöstään lähteneiltä kerätty kyselytutkimus. Kysely toteutettiin syksyllä 2013. Koska tutkimus on luonteeltaan tapaustutkimus, jossa tapauksesta pyritään saamaan mahdollisimman kattava kuvaus, on aineistona käytetty myös yrityksen vuosikertomuksia, www-sivuja, organisaatiokaavioita, työskentelyilmapiiritutkimuksia sekä henkilöstön vaihtuvuutta kuvaavia tilastoja ja tunnuslukuja.

Kyselylomakkeella selvitettiin vastaajien yleisesti työtä ja työelämää koskevia asenteita ja

mielipiteitä sekä irtisanoutumiseen johtaneita syitä ja irtisanoutumisen prosessia. Mittaamisessa käytettiin työelämän tutkimuksessa hyväksi havaittuja kysymyksiä ja kysymyssarjoja. Varsinaisia tutkimuskysymyksiä silmällä pitäen laadittiin niin lähtemistä kuin jäämistä puoltavia tekijöitä kartoittavia kysymyspattereita. Vastaukset on tallennettu SPSS-ohjelmistolle, jossa ne on analysoitu tilastollisesti pääasiassa frekvenssijakaumia käyttäen. Vapaamuotoiset vastaukset on analysoitu luokittelemalla ne vastauksissa esiintyneiden teemojen mukaan.

Tulosten mukaan merkittävimpiä työpaikan jättämisen syitä tapausorganisaatioissa olivat epätyytyttäväksi koettu johtamistapa ja yrityksen epävarmana pidetty taloustilanne. Nämä lisäsivät myös työsuhteeseen liittyvää epävarmuuden tunnetta. Epätyytyttävä palkka ja jatkuvat organisaatiomuutokset olivat myös keskeisiä työpaikasta lähtemisen syitä. Työpaikalla kiinni pitäviä tekijöitä puolestaan olivat työtoverit ja työpaikalla luodut sosiaaliset verkostot sekä työtehtävät ja työn sisältö.

Tulosten perusteella yrityksen johtamistavalla ja taloudellisella tilanteella on merkittävä vaikutus työntekijöiden haluun pysyä työpaikassaan. Työpaikkaan kiinnittyäkseen työntekijöiden on voitava luottaa johdon ammattitaitoon ja haluun toimia yrityksen ja työntekijöiden parhaaksi. Jatkuvasti muuttuva organisaatio ja epävarmaksi mielletty taloustilanne syövä työntekijöiden luottamusta ja turvallisuudentunnetta, mikä lisää työpaikan vaihtoaikkeitä.

Saloniemi, Antti, Lipiäinen, Liudmila ja Jokela, Juha (2018) Liikkuvuus ja laatu työmarkkinoilla: Liikkuvuuden, työelämän laadun ja hyvinvoinnin tarkastelua 2010-luvun Suomessa. Tampereen yliopiston Porin yksikön julkaisuja 10

- Linkki <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0708-0>

Tutkimuksessa tarkastellaan suomalaista työelämää 2010-luvun ensipuoliskolla. Tutkimus perustuu vuosina 2011 ja 2016 kerättyihin survey-aineistoihin. Seurannan alussa kaikki osallistujat olivat työllisiä palkansaajia. Aineisto käsittää kahden mittauksen tiedot 1545 osallistujalta.

Tavoitteena oli tarkastella liikkuvuuden syitä ja seurauksia erityisesti työelämän laadun ja koetun terveyden näkökulmista. Seurannan aikana neljännes palkansaajista siirtyi työelämän ulkopuolelle. Niistä, jota säilyivät työllisinä, puolet oli viiden vuoden kuluttua samassa työpaikassa ja samassa tehtävässä (48%), vajaa kolmannes (29%) oli vaihtanut työpaikkaa ja runsas viidennes (23%) oli vaihtanut tehtäviä samassa työpaikassa.

Työelämän laadun ulottuvuuksista vaihtoa edisti kokemus epäreilusta kohtelusta, toisaalta heikot kehittymismahdollisuudet toimivat päinvastaiseen suuntaan. Koetulla terveydellä ei sen sijaan ollut yhteyttä liikkuvuuteen. Epävarmuuden arvioita lukuun ottamatta työelämän laatu kehittyi seurannan aikana pikemminkin positiiviseen kuin negatiiviseen suuntaan. Liikkuvuus, erityisesti työpaikan vaihto, paransi arvioita työelämän laadusta ja ainakin joiltakin osin myös terveydestä.

Epävarmuuden kokemusten lisääntymisestä huolimatta työttömyysjaksot ja määräaikaisten työsuhteet vähenivät seurannan aikana. Tämä johtunee ennen muuta kohortin ikääntymisestä. Vaikka työmarkkinat ovat sukupuolen mukaan voimakkaasti segmentoituneet, miesten ja naisten liikkuvuuden dynamiikka oli hyvin saman tyyppistä.

Yleiskuva liikkuvuuden vaikutuksista on siis positiivinen. Asetelma antoi mahdollisuuden myös tarkastella sitä neljänneestä, joka seurannan aikana vetäytyi työelämästä. Tämä joukko on huomattavan heterogeeninen. Tästä huolimatta löytyi runsaasti viitteitä siitä, että jo seurannan alussa työelämän huono-osaisuus niin tulojen kuin työelämän laadunkin näkökulmasta ainakin jossain määrin luonnehtii tätä ryhmää.

Liikkuvuuden syitä ja seurauksia tulkittaessa on siis otettava huomioon työllisenä pysymisen voimakkaasti homogenisoiva vaikutus. Työn polarisaation merkkejä ei juurikaan ole tunnistettavissa joukossa, joka oli työllinen seurannan alussa ja lopussa. Sen sijaa rajapinta työn ja ei-työn välillä näytti olevan tärkeä jakolinja.

5. Asiantuntijat työelämässä

Vesanto, Susanna (2019) Asiantuntijoiden motivaatio ja moderni palkitseminen: HR-päätäjien kokemukset asiantuntijoiden motivaatiota tukevan palkitsemisen kehitystrendeistä ja niiden taustalla vaikuttavista tekijöistä. Turun yliopiston kauppakorkeakoulu Porin yksikkö, johtaminen ja organisointi

- Linkki <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019041612623>

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan asiantuntijoiden motivaatiota, palkitsemista ja palkitsemisen kehitystrendejä, sekä organisaatioiden henkilöstöasioista vastaavien HR-päätäjien näkemyksiä ja kokemuksia niistä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten moderni asiantuntijoiden motivaatiota paremmin tukeva palkitseminen koetaan satakuntalaisissa asiantuntijaorganisaatioissa. Lisäksi tarkastellaan, miten HR-päätäjät kokevat asiantuntijoiden motivaation, millaisia palkitsemisratkaisuja organisaatioissa on käytössä ja koetaanko niille kehitystarpeita. Tutkimuksen tutkimusote on laadullinen. Aineisto kerättiin kymmenellä teemahaastattelulla ja analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Yhä useamman organisaation kilpailuetu rakentuu asiantuntijoiden tiedon varaan, mikä heijastuu kiinnostuksena asiantuntijuuteen. Kirjallisuuden mukaan asiantuntijoiden motivaatiossa korostuvat sisäiset motivaatiotekijät, mutta moderni motivaatiotutkimus tunnistaa motivaation olevan vahvasti yksilöllinen ilmiö, joten jokainen yksilö motivoituu eri tavoin. Motivaatiotutkimuksen edistyminen yhdessä organisaatioiden liiketoimintaympäristön muutosten ja asiantuntijuuden merkityksen korostumisen kanssa on johtanut palkitsemisen kehittämisen muutospaineesiin organisaatioissa.

Empiirinen aineisto tukee laajasti aiemman kirjallisuuden havaintoja asiantuntijoiden motivaatiosta, palkitsemisesta ja palkitsemisen kehitystrendeistä. Moderni palkitseminen koetaan aikaisempaa yksilöllisemmäksi, yksilön suoriutumista painottavammaksi, joustavammaksi, spontaanimmaksi, oikea-aikaisemmaksi ja avoimemmaksi. Lisäksi siinä korostuvat oikeudenmukaisuus ja aineettomat palkitsemismuodot. Modernin palkitsemisen tavoitteena on tukea asiantuntijoiden motivaatiota, mutta myös luoda palkitsemisjärjestelmästä joustavampi, jolloin se palvelee paremmin organisaatioiden tarpeita

muuttuvissa liiketoimintaympäristöissä. Organisaatioissa tunnustetaan kuitenkin haasteita palkitsemisen kehittämiseksi, mitkä voivat toimia palkitsemisen kehittämistä hidastavina tai estävinä tekijöinä. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että organisaatioissa ollaan matkalla kohti modernimpaa ymmärrystä asiantuntijan motivaatiosta ja palkitsemisesta. Modernin palkitsemisen elementit tunnustetaan laajasti organisaatioissa, mutta ne on omaksuttu vaihtelevassa mittakaavassa organisaation palkitsemisratkaisuun. Muutos kohti modernia palkitsemista on vielä kesken, mutta tapahtumassa.

Helkama, Saara (2019) Encouraging Innovative Behaviour in White-collar Work : Idea Management Beneath the Surface. Turun yliopiston kauppakorkeakoulun Porin yksikkö, johtaminen ja organisointi

- Linkki <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019102134107>

Academics and management practitioners agree that a capacity to innovate and to accommodate to change is the key for successful performance in today's complex and turbulent environment. At the individual level, such desired innovativeness is demonstrated by employees who — without any obligation — generate, promote or implement development ideas. This study strives to uncover the drivers and barriers of innovative behaviour (Janssen 2000) in white-collar work, where it is often informal and embedded in daily work and hence, difficult to acknowledge and to enhance.

The study was designed to examine white-collar employees' innovative behaviour through their personal experiences and perceptions. The qualitative data included field observations, informal discussions, background interviews, 16 in-depth interviews and several company documents. This triangulation of multiple sources was applied in order to gain diverse perspectives and to improve the credibility of the findings. The conclusions and practical recommendations are based on a synthesis of self-determination theory (Ryan & Deci 2008), previous research on human resource management and innovation performance and the real-life experience of white-collar employees.

The results of the study are divided into the kind of abilities, motivation, opportunities and organisational climate that enhance innovative behaviour. Problem solving, leadership and general social skills were considered the most important abilities in idea generation and

promotion. On the other hand, these processes can be hampered by lack of knowledge exchange between people, disciplines and locations. Secondly, white-collar innovative behaviour tends to be driven by autonomous motivation, while extrinsic motivators, such as monetary incentives or pressure, are relatively ineffective in encouraging innovativeness. If employees' basic needs for autonomy, competence and relatedness are satisfied with feedback, recognition and supervisor support, they are likely to relish challenges and learning opportunities, which leads into more and better ideas. In addition to supervisor support, opportunities for innovative behaviour are created by job design that increases influence, choice and task variety. What's more, an organisational climate that supports innovative behaviour is characterised by openness, trust and constructive debate. As a consequence, employees find it easier to express unrefined ideas and to present and to receive constructive criticism about them.

6. Lopuksi

Työelämä ja työmarkkinat ovat jatkuvan muutoksen tilassa. Muutokset koskevat sekä tämän päivän opiskelijoita että jo työelämässä olevia. Työelämä monimuotoistuu, erityisesti korkeasti koulutettujen ja asiantuntijatyötä tekevien urapolut yksilöllistyvät ja pirstaloituvat. Korkeasti koulutetut eivät välttämättä työskentele koko työuraansa saman työnantajan palveluksessa, vaan urapolku muodostuu erilaisten horisontaalisten elämän- ja työvaiheiden ketjusta, jossa voivat vuorotella eripituiset työsuhteet, opiskelu- tai työttömyysjaksot. Koulutukseen ja työelämään liittyviä ilmiöitä on käsitelty monista näkökulmista myös opinnäytetoissa Porin yliopistokeskuksella. Valmistuneiden opiskelijoiden pro gradu- ja diplomitoista sekä väitöskirjoista on 2000-luvun aikana kertynyt kattava tietovaranto myös alueen julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoiden hyödynnettäväksi. Pro gradu- ja diplomityöt sekä väitöskirjat ovat myös konkreettinen esimerkki Porin yliopistokeskuksen opiskelijoiden asiantuntijuudesta ja sen laaja-alaisuudesta. Kirjaseen kootut tutkielmat voivat antaa uusia näkökulmia koulutuksen, työllistymisen ja työelämän ilmiöiden tarkasteluun ja niiden ymmärtämiseen. Mielekkään urapolun löytäminen erilaisten koulutusvalintojen ja työelämän muutosten keskellä ei ole aina mutkatonta. Työelämän monimuotoistuminen sekä työurien yksilöllistyminen edellyttävätkin tulevaisuuden työntekijöiltä entistä enemmän itseohjautuvuutta, jatkuvaa oppimista ja muutoskykyä.

KATSAUKSEN ON TUOTTANUT:

**ASTE – AKATEEMINEN ASiantuntijuus
SATAKUNNAN SOSIAALI- JA
TERVEYSPALVELUJEN TUEKSI (ESR) -HANKE**

TAMPEREEN YLIOPISTO

YHTEISKUNTATIETEET, PORI

Vilma Wiro

Eveliina Kaukkila

Nina Vanhatalo

ASTe
Akateeminen asiantuntijuus Satakunnan
sosiaali- ja terveystalvelujen tueksi (ESR)

Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteet, Pori

Porin yliopistokeskus