

SINNITTELYÄ, SELVIYTYMISTÄ JA MENESTYMISTÄ
Työn määräaikaisuuden heijastumia elämään, elämäntapaan ja
tulevaisuusorientaatioon korkeasti koulutettujen kokemina

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö

Kasvatustieteiden koulutus

Kasvatustieteiden Pro gradu -tutkielma

2008

Tiina Hyttinen

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	1
1.1. Tutkimusaiheen perustelu ja tutkimusongelmat.....	2
1.2. Tutkimuksen rakenne	4
2. MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ JA KORKEASTI KOULUTETUT MUUTTUVILLA TYÖMARKKINOILLA	5
2.1. Määräaikaiset työsuhteet osana epätyypillisiä työsuhteita.....	6
2.1.1. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys Suomessa.....	8
2.1.2. Keitä määräaikaiset työntekijät ovat?	9
2.2. Korkeasti koulutetut työmarkkinoiden muutoksessa	11
3. ELÄMÄNHALLINTA JA TYÖHÖN LIITTYVÄ EPÄVARMUUS AIKUISIÄSSÄ	14
3.1. Vakiintunut aikuisikä – työ ja perhe?.....	14
3.2. Koettu työn epävarmuus	19
3.3. Elämänhallinta.....	21
3.3.1. Sisäinen ja ulkoinen elämänhallinta.....	23
3.3.2. Koherenssin tunne ja elämänhallintakyky	25
3.4. Hallintakeinot.....	27
4. MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ KOTIMAISESSA TUTKIMUKSESSA	31
4.1. Määräaikaaisuksien kokeminen aikaisemmissa tutkimuksissa.....	31
4.2. Yhteenvetoa aikaisemmista tutkimustuloksista	34
5. TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	38
5.1. Tutkimuksen lähestymistapa	38
5.2. Aineistonkeruu	39
5.2.1. Haastateltavien valinta	39
5.2.2. Aineistonhankintamenetelmä.....	41
5.2.3. Tutkimushenkilöt	43
5.3. Aineiston analyysi.....	46
5.3.1. Analyysimenetelmä.....	46
5.3.2. Analyysin toteuttaminen	48
6. MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET ELÄMÄN JÄSENTÄJÄNÄ.....	51
6.1. Epävarmuus.....	52
6.2. Ajankäytön järjestelyn hankaluus	54
6.3. Negatiiviset tuntemukset.....	55
6.4. Vapaus ja mahdollisuudet	58
7. ELÄMÄNHALLINTA JA HALLINTAKEINOT	60
7.1. Yleinen elämänhallinnan tuntu	60
7.2. Mahdollisuus vaikuttaa oman elämän tapahtumiin.....	61
7.3. Stressaavia ja elämänhallintaa heikentäviä tilanteita	63
7.4. Elämänhallinta hukassa – miten eteenpäin?.....	65

8. KOHTI TULEVAISUUTTA.....	70
8.1. Tulevaisuuden suunnitelmat ja tavoitteet.....	71
8.2. Tulevaisuuteen liittyviä pelkoja.....	73
8.3. Ajatuksia vakituisesta työsuhteesta.....	74
9. SINNITTELYÄ, SELVIITYMISTÄ JA MENESTYMISTÄ.....	77
10. YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA.....	79
11. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	84
11.1. Luotettavuus.....	84
11.2. Eettisyys.....	88
12. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	90
13. LÄHDELUETTELO	97

LIITEET

1. JOHDANTO

Määräaikainen työ ja työsuhteiden epävarmuus nousivat julkiseen keskusteluun 1990-luvulla, kun määräaikaiset työsuhteet alkoivat laman seurauksena voimakkaasti lisääntyä. Syvimmän laman aikana lähes viidennes työvoimasta oli työttömänä. Ne, jotka laman jälkeen saivat uuden työpaikan, palkattiin usein vain määräajaksi. (Happonen & Nätti, 2000, s. 67; Vänskä, Sutela & Notkola, 1999, s. 9.) Määräaikaisista työsuhteista yhtenä epätyypillisen työn muotona näyttää tulleen työelämän pysyvä piirre, eikä aiheesta käyty julkinen keskustelukaan ole osoittanut laantumisen merkkejä. Edelleen määräaikaisissa työsuhteissa työskentelee merkittävä osa työkäisestä väestöstä ja aiheesta saa lukea lehdistä lähes päivittäin.

Työ ei merkitse pelkkää toimeentuloa ja taloudellista turvallisuutta vaan sen merkitys yksilön elämässä on paljon monimuotoisempi. Työ on elämänsektori, jolla aikuinen viettää suuren osan ajastaan. Työssä oleminen merkitsee yksilölle haasteita, sitoumuksia, mahdollisuuksia käyttää kykyjään sekä roolien ja sosiaalisten suhteiden verkostoa. Työn kautta muotoutuu ihmisen sosiaalinen status ja asema yhteiskunnassa. Työ tarjoaa mielekästä tekemistä, mahdollisuuden uuden oppimiseen, sosiaalisia suhteita ja mahdollisesti tunteen siitä, että kokee olevansa osa jotain suurempaa kokonaisuutta. Lisäksi työ jäsentää arkielämää mielekkäällä tavalla. (Söderqvist & Bäckman, 1990, s. 3.) Työ muodostuukin aikuisiällä keskeiseksi psykososiaaliseksi kehitysympäristöksi, minkä vuoksi työmarkkinoiden epävakaistumisen vaikutukset näkyvät yhteiskunnan rakenteiden lisäksi vahvasti myös yksilöiden elämässä.

Korkeasti koulutettujen asema työmarkkinoilla on aina ollut parempi kuin alhaisemman koulutuksen hankkineilla. Koulutus on ollutkin yksi keskeinen keino hallita työmarkkinoihin liittyvää epävarmuutta. Työmarkkinoilla selviytymisen ehdoiksi ovat muodostuneet koulutustason nostaminen, usean tutkinnon suorittaminen sekä jatkuva itsensä kehittäminen ja uuden opiskelu. Työmarkkinat ovat muuttuneet siihen suuntaan, että korkea-asteen

koulutuskaan ei enää takaa vakaata työmarkkina-asemaa eikä normaalia työsuhdetta. Työmarkkinoilla tapahtuneiden muutosten taustalla on monia tekijöitä kuten talouden globalisoituminen, tietoyhteiskunnan kehitys, työn tekemisen tapojen muuttuminen, projektiluontoisen työn yleistyminen sekä työsuhteiden pilkkoutuminen. Lisäksi työelämän vaatimukset ovat kasvaneet ja työvoiman sisäinen kilpailu kiristynyt. (Suikkanen, Linnakangas & Martti, 2002, s. 114, 116.)

Muutokset työmarkkina-asemassa ovat yleistyneet varsinkin nuorilla ikäluokilla ja naisilla eivätkä ne ole enää pelkästään työuran alkuun liittyviä tilanteita (Suikkanen, Linnakangas & Martti, 2002, s. 116). Nykyisin hyvin tyyppillinen pätkätyöläinen on korkeasti koulutettu, keski-ikäinen, julkisella sektorilla työskentelevä nainen. Toinen yleinen pätkätyöläistyppi on koulutettu, projektityötä tekevä yli 40-vuotias mies. Ryhmien jäsenten asema työmarkkinoilla on kuitenkin hyvin erilainen, samoin kokemus määräaikaaisuudesta. (Leinikki, 2006, s. 18.) Joka tapauksessa työmarkkinoiden kasvavat vaatimukset ja työvoiman sisäisen kilpailun kiristyminen pakottavat yksilöt järjestämään arkensa ja elämänsä uudella tavalla (Suikkanen, Linnakangas & Martti, 2002, s. 116).

1.1. Tutkimusaiheen perustelu ja tutkimusongelmat

Pro gradu -tutkielmani aihe nousee edellä kuvatusta tilanteesta, jossa määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet ja myös korkeasti koulutetut ovat joutuneet kohtaamaan muuttuvat ja epävarmat työmarkkinat. Korkeasti koulutetut määräaikaiset työntekijät muodostavat oman ryhmänsä määräaikaisten keskuudessa. Heidän työsuhteensa eroavat luonteeltaan merkittävästi esimerkiksi sosiaali- ja terveystalouden määräaikaaisuuksista, jotka saattavat usein olla muutaman viikon tai päivänkin keikkoja. Yliopistokoulutuksen suorittaneilla määräaikaaisuudet ovat pääsääntöisesti kuukausissa tai vuosissa laskettavia.

Korkeasti koulutettujen määräaikaaisuudet ovat yleistymään päin, mikä tekee aiheesta erittäin ajankohtaisen. Lisäksi tutkimustietoa nimenomaan työntekijän näkökulmasta tarvitaan. Määräaikaaisia työsuhteita koskevan aiheen löysin alun perin ammattijärjestö Specia ry:n

gradupankista. Gradupankin tarkoituksena on tarjota gradun tekijöille aiheita, joille on tarvetta myös käytännön toiminnan näkökulmasta. Niinpä tämänkin gradun merkitys on pääasiassa käytännöllinen.

Näkökulma tässä tutkimuksessa on kasvatopsykologinen, vaikka käsittelen työelämän muutosta myös sosiologisesta näkökulmasta. Kasvatopsykologia tutkii ihmisen psyykkistä kehitystä ja kasvua sekä kasvun ohjauksen psykologisia ehtoja (Soini, 2004). Kasvatopsykologisesta näkökulmasta psyykkinen kasvu ja oppiminen ovat elinikäisiä prosesseja, jolloin kaikkien elämänvaiheiden voidaan nähdä tarjoavan kasvun ja oppimisen mahdollisuuksia. Aikuinen toimii työympäristössä kolme, jopa neljä vuosikymmentä, minkä vuoksi työ on perheen ohella yksi keskeisimmistä yksilön psyykkiseen kehitykseen vaikuttavista tekijöistä (ks. esim. Pulkkinen, 1996; Perho & Korhonen, 1995). Lisäksi tutkimukseni kohteena ovat ihmisten subjektiiviset kokemukset, jolloin psykologiapohjainen¹ tutkimus puolustaa paikkaansa suurelta osin yhteiskuntatieteellisten tutkimusten joukossa. Kasvatopsykologisella lähestymistavalla voidaan siis täydentää sitä kuvaa, joka pätkätyöläisten kokemuksista on saatu muiden tieteenalojen lähtökohdista käsin.

Tutkimustehtävänä on selvittää, miten korkeasti koulutetut kokevat määräaikaiset työsuhteet. Pyrin löytämään määräaikaisten työntekijöiden subjektiivisista kokemuksista vastauksia siihen, millaisia heijastumia työn määräaikaisuudella on työntekijöiden elämään, elämänhallintaan ja tulevaisuusorientaatioon. Tutkimusongelmia on kolme:

1. Miten haastateltavat kokevat työsuhteiden määräaikaisuuden heijastuvan elämäänsä?
2. Millaisena haastateltavat kokevat oman elämänhallintansa?
3. Miten haastateltavat suhtautuvat tulevaisuuteensa?

¹ Kasvatopsykologia voidaan nähdä joko kasvatustieteen tai psykologian osa-alueena (Lehtinen & Kuusinen, 2001, s. 7). Oulun yliopistossa kasvatopsykologian lähtökohta on psykologiassa. Myös tässä pro gradu -työssä ymmärrän kasvatopsykologian osana psykologiaa.

1.2. Tutkimuksen rakenne

Työni koostuu sekä teoreettisesta että empiirisestä osasta. Teoreettinen osuus alkaa luvusta kaksi, jossa luon tutkimusaiheelleni yhteiskunnallista taustaa tarkastellen työmarkkinoiden muutosta vuosituhannen vaihteen Suomessa. Paikannan määräaikaiset työsuhteet osaksi epätyypillisiä työsuhteita sekä tarkastelen määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä ja ilmenemistä suomalaisessa yhteiskunnassa. Lopuksi kuvaan korkeasti koulutettujen epävakautuvaa työmarkkina-asemaa työmarkkinoiden muutoksessa.

Luvussa kolme siirryn yhteiskunnallisesta tarkastelusta psykologiseen näkökulmaan. Koska tutkimukseni kohdejoukko sijoittuu kehitysteorioiden näkökulmasta aikuisikään, tarkastelen aluksi aikuisiän kehitystä muun muassa Eriksonin ja Levinsonin elämänteorioiden pohjalta. Tämän jälkeen määrittelen työhön liittyvää epävarmuuden kokemista, sillä epävarmuus on yksi keskeisimmistä käsitteistä puhuttaessa määräaikaisuuden yksilötason vaikutuksista (ks. mm. Miettinen & Manninen, 2006). Yksi keskeisimmistä teemoista luvussa kolme on elämäntarkastelu, joka joutuu koetukselle kamppailtaessa työstä aiheutuvan epävarmuuden kanssa. Lopuksi tarkastelen hallinnankeinoja eri teorioiden valossa.

Neljännessä luvussa esittelen kirjallisuuskatsauksen tyyliä aikaisempia, määräaikaista työsuhteita käsitteleviä kotimaisia tutkimuksia. Keskityn erityisesti niihin tutkimuksiin, jotka kohdistuvat määräaikaisuuden kokemiseen. Näiden tutkimusten tuloksista esitän lyhyen yhteenvedon taustaksi ja vertailukohdaksi oman tutkimukseni tuloksia ajatellen.

Empiirisen osan aloittaa luku viisi, jossa esittelen tutkimukseni menetelmällisiä valintoja. Kuvaan tutkimuksen toteuttamisen käytännössä aina haastateltavien tavoittamisesta tulosten raportointiin saakka. Luvuissa 6-8 raportoin varsinaiset teemoittain järjestetyt tutkimustulokset tutkimusongelmittain. Luvussa yhdeksän kuvaan analyysin pohjalta muodostuneet kolme määräaikaisten työntekijän tyyppiä: sinnittelijät, selviytyjät ja menestyjät. Tutkimustulosten yhteenvedon esitän luvussa kymmenen. Tämän jälkeen tarkastelen tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Viimeisessä luvussa kokoan yhteen koko tutkimusprosessin, keskeiset tutkimustulokset sekä johtopäätökset esittäen samalla tutkimusprosessin aikana esiin nousseita jatkotutkimusaiheita.

2. MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ JA KORKEASTI KOULUTETUT MUUTTUVILLA TYÖMARKKINOILLA

Suomalainen yhteiskunta on käynyt 1900-luvulla läpi suuria mullistuksia. Itsenäistyminen, sotavuodet, sodanjälkeinen jälleenrakentaminen, nopea elinkeinorakenteen muutos ja työnjaon modernisoituminen ovat seuranneet toisiaan nopeassa tahdissa. Etenkin 1960-luvun jälkeisen teollistumisen nopeus tekee Suomesta kansainvälisestikin verrattuna erikoisen tapauksen. Viidessätoista vuodessa Suomi muuttui maatalousyhteiskunnasta palkkatyöläisyhteiskunnaksi. 1990-luvun alussa Suomi ajautui suureen lamaan, jonka vaikutukset olivat suurempia kuin kukaan osasi odottaa. (Blom, Melin & Pyöriä, 2001, s. 13.)

Toisaalta Suomen voidaan katsoa selvinneen lama-ajasta poikkeuksellisen hyvin. Vain muutamassa vuodessa Suomi nousi tietoyhteiskuntakehityksen parhaimmiston. Kehitys on ollut suurimmaksi osaksi tietotekniikka- ja telekommunikaatiosektorin eli it-alan ansiota. 2000-luvun Suomea onkin luonnehdittu jälkiteolliseksi tietoyhteiskunnaksi. Ammattirakenteessa korkeaa osaamista, koulutusta ja uuden tekniikan hallintaa edellyttävä työ sekä siihen liittyvät palvelut ovat muodostuneet keskeisiksi. (Blom, Melin & Pyöriä, 2001, s. 13, 16-17.)

Tilanne ei ole kuitenkaan niin ruusuinen kuin it-alan kehityksestä muodostuva kuva antaa ymmärtää. Syvä lama on merkinnyt suuria sopeutumispaineita suomalaisilla työmarkkinoilla. Työttömyydestä on muodostunut yksi yhteiskunnan vaikeimmista ongelmista. (Parjanne, 1998, s. 3.) Olemme kadottaneet suomalaisen yhteiskunnan vahvuudet, joita aiemmin olivat muun muassa korkea työllisyys suhteessa työkäisiin, matalahko työttömyys ja kohtuullinen verotus. Samalla työmarkkinat ovat epävakautuneet ja työnteon muodot eriytyneet. Epätyypillisiä työnteon muotoja kuten osa-aika- ja pätkätöitä tehdään yhä enemmän. (Julkunen & Nätti, 1994, s. 12-13; Parjanne, 1998, s. 3.)

Työnteon muotojen eriytymistä ja kirjavoitumista selitetään yritysten joustopyrkimyksillä, joihin ajavat muun muassa kiristynvä kilpailu, lisääntyvä epävakaus sekä nopea teknologinen muutos. Joustoja haetaan niin määrällisesti, toiminnallisesti kuin ulkoistamallaakin. (Julkunen & Nätti, 1994, s. 25.) Toisaalta esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden tarvetta ovat lisänneet myös erilaiset työvoimapolitiittiset toimenpiteet (tukityöllistetyt) sekä erilaisien lakisääteisten vapaiden käytön lisääntyminen (mm. vuorotteluvapaa) (Miettinen, 2007, s. 17). Joka tapauksessa tilanne on johtanut siihen, että nykyinen työelämä on vaatimuksiltaan monella tavalla armottomampi ja ristiriitaisempi kuin koskaan aiemmin (Blom, Melin & Pyöriä, 2001, s. 19). Yhä useamman on pakko sopeutua joustamaan työmarkkinoiden ehdoilla. Kiristynyt työtahvi, epävarmuus, kilpailu ja työpaikkojen sosiaaliset ristiriidat ovat yhä useamman työkäisen arkipäivää (Jokinen & Saaristo, 2002, s. 105). Elinikäiset työurat ovat jo lähes historiaa ja sosiaalisen syrjäytymisen riski on entistä uhkaavampi (Blom, Melin & Pyöriä, 2001, s. 19).

Edellä olen kuvannut suomalaisten työmarkkinoiden muutosta laajasti luoden makroyhteiskunnallista taustaa omalle tutkimusaiheelleni. Seuraavissa alaluvuissa siirryn käsittelemään määräaikaista työsuhteita yhtenä epätyypillisen työn muotona. Koska tutkimukseni kohdistuu korkeasti koulutettuihin, luon katsauksen myös korkeasti koulutettujen asemaan muuttuvilla työmarkkinoilla.

2.1. Määräaikaiset työsuhteet osana epätyypillisiä työsuhteita

Työmuotojen luokittelu perustuu tutkimuskirjallisuudessa usein Córdovan luokitukseen, jonka mukaan tyypillisessä työsuhteessa työtä tehdään yhdelle työnantajalle, kokoaikaisesti, työnantajan määräämissä tiloissa, määräämättömäksi ajaksi sovitussa työsuhteessa. Epätyypilliseksi määritellään työ, joka eroaa tyypillisestä normaalityösuhteesta vähintään yhden kriteerin kohdalla. (ks. Sutela, Vänskä & Notkola, 2001, s. 10.) Tällöin epätyypillinen työsuhte on sellainen, jossa työtä tehdään määrä- ja/tai osa-aikaisesti, etätöinä tai usealle työnantajalle. Epätyypillisiä työn muotoja ovat muun muassa yrittäjäyys, osa-aikainen, määräaikainen, tilapäinen ja projektiluontoinen työ. (Julkunen & Nätti, 1998, s. 339.)

Hankaluutena lyhyiden työsuhteiden tutkimuksessa on yhtenäisen käsitteistön puuttuminen, mikä on merkittävästi vaikeuttanut muun muassa eri tutkimuksissa saatujen tulosten vertailtavuutta. Julkisuudessa puhutaan usein pätkätöistä synonyymina määräaikaisille työsuhteille, vaikka määräaikaisuus ei aina tarkoita lyhytkestoisuutta. Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela (2005, s. 8) tarkoittavat pätkätöillä sekä määräaikaisia työsuhteita että vuokratyötä työsuhteen kestosta riippumatta. Tilastokeskuksen määritelmän mukaan pätkätöiksi lasketaan lyhyet, alle vuoden kestävät määräaikaiset sopimukset, joihin liittyy epävarmuus ja tietynlainen irrallisuus työmarkkinoilla (Sutela, Vänskä & Notkola, 2001, s. 11, 16).

Tässä tutkimuksessa käytän sekä pätkätyön että määräaikaisen työn käsitteitä sen mukaan, miten niitä on lähdekirjallisuudessa käytetty. Empiirisessä osiossa puhun määräaikaisista työsuhteista tai määräaikaisuuksista, sillä haastateltavien työsuhteet vaihtelevat pituudeltaan lyhyistä muutaman viikon pätkistä pidempiin useamman vuoden mittaisiin työsuhteisiin. Haastateltavien puheessa ja näin ollen myös suorissa lainauksissa käsitteet pätkätyö ja määräaikainen työsuhte sekoittuvat ja niitä käytetään toistensa synonyymeina.

Määräaikaistyöt voidaan jakaa perinteiseen ja moderniin pätkätyöläisyyteen. Perinteisellä pätkätyöllä tarkoitetaan kausi- ja urakatöitä, jotka edellyttävät määräaikaisuutta. Perinteisiä pätkätyöläisiä ovat lähinnä vähän koulutetut miehet, jotka tekevät esimerkiksi vuodenaikaan sidottuja rakennus- tai maataloustöitä. Modernissa pätkätyöläisyydessä on kyse tehtävistä, jotka eivät laatussa puolesta edellytä määräaikaisuutta. Esimerkiksi terveydenhuoltoalan ammatit edustavat modernia pätkätyöläisyyttä, sillä työ on luonteeltaan ympärivuotista, mutta silti työsuhteita solmitaan vain määräajoiksi. (Sutela, Vänskä & Notkola, 2001, s. 110; Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005.)

Työsopimuslain 1:3.2 § mukaan työsuhte voidaan solmia määräaikaisena vain silloin kun siihen on perusteltu syy kuten sijaisuus, harjoittelu, tietyn tehtävän suorittaminen tai työn kausiluontoisuus. Päätymisajankohta pitää olla objektiivisesti määriteltävissä, eikä syyksi riitä esimerkiksi työvoiman tarpeen epävarmuus tulevaisuudessa tai epätasälliset ilmaukset kuten ”työvoiman lisätarpeen ajaksi”. (Saarinen, 2005, s. 129-141.) Vuoden 2008 alusta tuli voimaan lakimuutos (työsopimuslaki 13:11 §), jonka seurauksena määräaikaisuuden perusteen ilmoittamatta jättämisestä tuli rangaistava teko. Tavoitteena on, että määräaikaisuuden perustetta harkitaan tarkemmin ja että peruste tulee työntekijän tietoon entistä pa-

remmin. (ks. mm. Finlex, 2008; Akava, 2008). Yleisimpiä määräaikaistyyppien syitä ovat sijaisuudet, projektit, tilapäisen työvoiman tarve, työharjoittelut ja koeajat (Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela, 2005, s. 104).

2.1.1. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys Suomessa

1990-luvun taloudellisen laman myötä määräaikaisten työsuhteiden määrä Suomessa lähti nousuun ja on nykyisin kansainvälisessäkin vertailussa merkittävää (Julkunen & Nätti, 1998, s. 344). Suomi kuuluu niiden maiden joukkoon, missä määräaikaista käytetään eniten. Kun verrataan EU25-maita, ainoastaan Espanja, Puola, Portugali ja Slovenia menevät määräaikaistyyppien käytössä Suomen edelle. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, s. 3.)

Vuonna 1984 määräaikaistyyppisissä työsuhteissa työskenteli 11 % palkansaajista, mutta vuonna 1997 määräaikaistyyppien määrä oli kohonnut jo 18,4 prosenttiin (Lehto & Sutela, 1999, s. 128). Sen jälkeen osuudet ovat hieman vähentyneet, sillä vuonna 2003 määräaikaistyyppien työntekijöitä oli 14 % kaikista palkansaajista. Tätä selittää kuitenkin työttömien työllistämistöiden vähentyminen. (Lehto & Sutela, 2004, s. 23-24.) Vuoteen 2005 tultaessa määräaikaistyyppien osuus oli pysynyt lähes samana, sillä kaikista palkansaajista määräaikaistyyppisissä työsuhteissa oli tuolloin yhteensä 14,4 % (miehistä 10,4 % ja naisista 18,2 %) (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, s. 1). 1990-luvulta tähän päivään tultaessa etenkin moderni pätkätyöläisyys on lisääntynyt (Sutela, Vänskä & Notkola, 2001, s. 110).

Suomessa määräaikaistyyppiset työntekijät ovat selvästi paremmin koulutettuja kuin keskimäärin muissa Euroopan maissa (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, s. 14). Toki työllistyminen on todennäköisempää korkeasti koulutetuilla, mutta korkeakoulutuskaan ei pysty takaamaan pysyvää työpaikkaa. Määräaikaistyyppisyys on yleistä kaikille akateemisille koulutusaloille ja enemmistö akateemisesti koulutetuista joutuu tekemään määräaikaistyyppisiä töitä ennen kuin löytää vakituisen työpaikan. (Korhonen & Sainio, 2006, s. 10.) Akavan tuoreimman työmarkkinatutkimuksen mukaan kokoikätyössä olevista akavalaisista 14 % oli

määräaikaisessa työsuhteessa lokakuussa 2006 (Akavan työmarkkinatutkimus, 2006, s. 10). Aarresaari-verkoston ja Akavan ”Viisi vuotta työelämässä” -tutkimuksen mukaan viiden ensimmäisen työssäolovuoden aikana yliopistosta valmistuneilla on ollut keskimäärin neljä erillistä työ- tai virkasuhdetta. Vielä viiden vuoden jälkeen valmistumisesta joka neljäs tutkimukseen vastanneista toimi määräaikaisessa työsuhteessa, pääosin kuntasektorilla tai valtion palveluksessa. (Korhonen & Sainio, 2006, s. 10-11.)

2.1.2. Keitä määräaikaiset työntekijät ovat?

Määräaikaiset työntekijät muodostavat hyvin heterogeenisen joukon eikä heitä kaikkia tulisi rinnastaa toisiinsa. Luultavasti esimerkiksi pätkätöitä tekevillä rakennusmiehillä ja yliopiston määräaikaisilla tutkijoilla on enemmän eroavaisuuksia kuin yhtäläisyyksiä. Julkisen ja Nätin (1998, s. 344) mukaan määräaikaisuutta esiintyy kaikissa ryhmissä, kaikilla sektoreilla ja aloilla. Tilastojen valossa näyttää siltä, että pätkätöitä tekevät etenkin hyvin koulutetut naiset ja vähän koulutetut miehet (Sutela, Vänskä & Notkola, 2001, s. 99-100).

Kun tarkastellaan työmarkkinoille sijoittumista, keskeisiä tekijöitä ovat ikä ja sukupuoli. Esimerkiksi Akavan työmarkkinatutkimuksen (2006, s. 10) mukaan työelämään siirtymisen määräaikaisen työn kautta on hyvin yleistä ja alle 30-vuotiaista reilu kolmannes oli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2006. Tyypillinen pätkätyöntekijä onkin nuori työuransa vasta aloitteleva korkeasti koulutettu nainen. Tilastojen mukaan erityisen ongelmallisessa tilanteessa ovat laman loppupuolella opiskelunsa päättäneet ja työuransa aloittaneet, etenkin julkisella sektorilla työskentelevät naiset. Ennen lamaa ja laman jälkeen rekrytoidut ovat onnistuneet vakiinnuttamaan työmarkkina-asemansa helpommin. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, s. 11-15, 122.)

Määräaikaiset työsuhteet ovat siis yleisesti työuran alkuun liittyviä. Nuoret vasta etsivät paikkaansa työmarkkinoilla eivätkä sitoudu ensimmäiseen työpaikkaansa. Näin ajateltuna työuransa alussa olevien kohdalla työsuhteiden määräaikaisuus saattaa ilmentää ns. sijoitumiskitkaa. (Rinne, 1998, s. 32.) Toisaalta määräaikaisuudet ovat yleistyneet 1990-luvulla

etenkin yli 30-vuotiaiden naisten keskuudessa. Vuonna 1997 puolella määräaikaista palkansaajista oli takanaan vähintään kymmenen vuoden työura, mitä selittää se, että määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä julkisen sektorin naisvaltaisilla aloilla kuten terveydenhuollossa sekä sosiaali- ja opetustyössä. (Lehto & Sutela, 2004, s. 130-133.) Vuonna 2004 määräaikaissa työsuhteissa työskentelevistä naisista kolmannes oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Miehillä vastaava luku oli huomattavasti alhaisempi (18 %). (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, s. 14.)

Yliopistojen ja korkeakoulujen lähes vakiintunut käytäntö palkata tutkijoita ja opetushenkilökuntaa määräaikaisiin työsuhteisiin näkyy siinä, että määräaikaisuus on yleistä tutkijakoulutusasteen suorittaneilla ja valtiosektorilla sekä yliopistojen, korkeakoulujen ja ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön keskuudessa (Akavan työmarkkinatutkimus, 2006, s. 10). Tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyn (Puhakka & Rautopuro, 2004, s. 18-20) mukaan tieteentekijöiden liiton jäsenistä suurin osa (74,1 %) on määräaikaissa työsuhteessa. Tieteellinen jatkotutkintokaan ei merkittävästi paranna mahdollisuuksia pysyvän työsuhteen saamiseen sillä tutkijakoulutuksen suorittaneista miehistä 76,4 % ja naisista 78,7 % on ilmoittanut työskentelevänsä määräaikaissa työsuhteessa. Tätä selittää juuri se, että suurin osa tieteentekijöiden liiton jäsenistä työskentelee yliopistosektorilla joko tutkijoina tai opetustehtävissä.

Kun ajatellaan kaikkia palkansaajaryhmiä, kolme tyypillisintä perustetta määräaikaistalle työlle ovat sijaisuus, avoimen viran tai määräaikaiseksi perustetun viran tai työn hoito sekä projektityö. Tilastokeskuksen vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan nämä selittävät lähes 65 prosenttia naisten määräaikaistasta työstä. Miesten kohdalla perusteet ovat vaihtelevampia. Kolme tyypillisintä määräaikaistisuuden perustetta selittävät vain hieman alle puolet miesten määräaikaistuuksista. (Miettinen, 2007, s. 17.)

Kuten jo aiemmin totesin, etenkin modernit pätkätyöt ovat viime vuosina lisääntyneet. Moderneissa pätkätyösuhteissa olevat voidaan jakaa kahteen ryhmään: koulutettuihin, julkisella sektorilla työskenteleviin naisiin, joiden määräaikaistuuksudet ovat usein ketjutettuja sijaisuuksia; sekä koulutettuihin, yli 40-vuotiaisiin, ylempiin toimihenkilömiehiin, jotka toimivat projekteissa tai hoitavat määräaikaista virkaa. Jälkimmäisen ryhmän asema työyhteisössä ja kokemukset työelämästä ovat myönteisempiä kuin ensimmäisen ryhmän. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005.)

Valtaosa määräaikaississa työsuhteissa työskentelevistä tekee määräaikaista töitä vain, koska vakituista työtä ei ole tarjolla. Vuoden 2006 työvoimatutkimuksen perusteella noin neljännes yksityisen ja julkisen sektorin määräaikaista työntekijöistä ilmoittaa kuitenkin tekevänsä määräaikaissuusia, koska ei haluakaan pysyvää työtä (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2007, s. 9). Akavan tuoreimman työmarkkinatutkimuksen (2006, s. 10) mukaan 62 % määräaikaissista kokee määräaikaissuuden ongelmaksi. Omasta halustaan pätkätöitä tekevät lähinnä nuoret (Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela, 2005, s. 16).

2.2. Korkeasti koulutetut työmarkkinoiden muutoksessa

Korkeakoulutettujen määrä on kasvanut viime vuosikymmeninä nopeaan tahtiin kaikkialla jälkiteollisessa maailmassa. Lisäksi suomalainen koulutus on sekä laajuudeltaan että pituudeltaan maailman kärkiluokkaa. Nuoret ikäluokat opiskelevat yhä laajemmin ja yhä pidempään. Tärkeäksi kysymykseksi muodostuu se, löytyykö Suomesta koulutusta vastaavaa työtä yhä kasvavalle joukolle maistereita, lisensiaatteja ja tohtoreita? Mihin akateemisia taitoja ja ihmisiä tarvitaan tulevaisuuden työmarkkinoilla? (Rinne, 1998, s. 14-15, 17.)

Korkea-asteen tutkinnon on todettu suojaavan työllisyyteen liittyvältä epävarmuudelta huomattavasti paremmin kuin esimerkiksi ylemmän keskiasteen tutkinnon (Suikkanen, Linnakangas & Martti, 2002, s. 120). Perinteinen keino varmistaa työpaikan saanti ja pysyvä työmarkkina-asema on ollutkin koulutuksen hankkiminen. Aiemmin tietyn koulutuksen läpikäytyään saattoi olla melko varma siitä, että hyvä työpaikka löytyy ja taloudellinen toimeentulo on turvattu. Koulutus pystyi pitämään lupauksensa etenkin akateemisten työntekijöiden osalta melko hyvin 1990-luvun lamaan saakka. Laman jälkeen työllistyminen on monimutkaistunut ja työurat pirstaloituneet. Tämä merkitsee sitä, että nykyisin korkeasti koulutetutkin joutuvat kyseenalaistamaan koulutuksensa arvon ja asemansa työmarkkinoilla. (Rouhelo & Rautakilpi, 2005, s. 36.) Aiemmin lähes takuuvarma sijoitus korkeaan koulutukseen on muuttumassa henkilökohtaiseksi riskisijoitukseksi, sillä tietty akateeminen koulutuspääoma saattaa hetkessä menettää arvonsa (Rinne, 1998, s. 25).

2000-luvulla ylemmän keskiasteen tai korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus työlliseen työvoimaan kuuluvista on kohonnut yli puoleen. Työssäkäyvien kohonneesta koulutustasosta huolimatta määräaikaisten ja ei-pysyvien työsuhteiden osuus on alkanut kasvaa verrattuna normaalityösuhteisiin. (Suikkanen, Linnakangas & Martti, 2002, s. 117.) Työsuhteiden määräaikaisuus koskee enimmäkseen juuri työelämään siirtyneitä nuoria, mutta huomionarvoista on, että määräaikaisuus leimaa myös urallaan edenneiden korkeakoulutettujen naisten työsuhteita (Sutela, Vänskä & Notkola, 2001). Vuonna 2004 määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä naisista kolmannes oli suorittanut korkea-asteen tutkinnon. Miehillä vastaava luku oli huomattavasti alhaisempi, sillä vain vajaalla viidenneksellä määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä miehistä oli korkeakoulututkinto. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, s. 14.) Korkeasti koulutettujen erityisenä ongelmana ovat määräaikaiset palvelussuhteet yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa. Myös projektityöksi organisoitu pysyväisluonteinen työ on ongelma, joka koskettaa erityisesti korkeasti koulutettuja. (Palanko-Laaka, 2005, s. 47.)

Työmarkkinoiden epävarmuus kohdistuu akateemisesti koulutetuista voimakkaimmin generalisteihin eli niihin joiden koulutus ei tuota selkeää ammattipätevyyttä (Haapakorpi, 2000, s. 20). Tyypillisimpiä generalistialoja ovat humanistiset, yhteiskuntatieteelliset ja kasvatustieteelliset alat. Uran alussa työttömyys on yleistä etenkin niille generalisteille, jotka työllistyvät julkiselle sektorille. (Rouhesalo & Rautakilpi, 2005, s. 36, 46.) Myös Viisi vuotta työelämässä –tutkimuksen mukaan työllisyystilanne on parempi niillä aloilla, jotka tuottavat selkeän ammattipätevyyden (Korhonen & Sainio, 2006, s. 11). Selkeästi johonkin tiettyyn ammattiin tähtääviä koulutusaloja on kuitenkin nykyisessä tietoyhteiskunnassa aiempaa vähemmän. Tämä tekee myös korkeakoulutettujen työmarkkinoista aiempaa epämääräisemmän ja vaikeammin hallittavan kokonaisuuden. Työmarkkinoille on muodostunut suuri joukko työpaikkoja, joihin vaatimuksena on soveltuva korkeakoulututkinto. Tällöin samoja paikkoja voivat hakea useiden eri alojen ihmiset. (Suutari, 2003, s. 12-13.)

Koulutukset arvotetaan usein sen mukaan, minkälaista taloudellista arvoa kyseisen koulutuksen saanut yksilö voi yhteiskunnalle tuottaa. Tässä suhteessa monet generalistialojen koulutukset saavat jopa miinus-merkkisiä arvoja, sillä näiden alojen arvostus on pohjalukemissa tilanteen muuttuessa yhä epävakaammaksi. Akateemiset generalistit ovat siirty-

mässä koulutuksellisten riskien maailmaan, jossa koulutuslupaukset on pakko kyseenalais-
taa epävarmojen työmarkkinoiden vuoksi. Akateemisesti koulutetutkaan eivät voi tuudit-
tautua pysyvien työsuhteiden ihanteeseen, sillä pysyviäkin työuria varjostaa määräaikai-
suuksien aiheuttama epävarmuus ja mahdolliset työttömyysjaksot. Toisaalta työttömyys-
jaksoihin osataan asennoitua eri tavalla kuin ennen ottamalla ne osaksi omaa elämänsuun-
nitelmaa. (Rouhelo & Rautakilpi, 2005, s. 44.)

3. ELÄMÄNHALLINTA JA TYÖHÖN LIITTYVÄ EPÄVARMUUS AIKUISIÄSSÄ

Elinympäristön muuttuessa yhä monimutkaisemmaksi, epätyypillisten työsuhteiden yleistyessä ja työn koetun epävarmuuden lisääntyessä myös elämänhallinnan tuntu joutuu entistä kovemmalle koetukselle. Määräaikaiset työsuhteet ja työelämän ennakoimattomat muutokset johtavat siihen, että ihmiset joutuvat elämään jatkuvassa muutoksessa ja epävarmuudessa. Tämä vähentää mahdollisuuksia suunnitella ja hallita elämää pidemmällä tähtäimellä. (Keltikangas-Järvinen, 2000, s. 29.)

Tässä luvussa käsittelen epävarmuuden, elämänhallinnan ja hallintakeinojen teemoja oimien tutkimustulosteni taustaksi ja teoreettiseksi viitekehyyksi. Tutkimukseni kohdejoukko on 1990-luvulla valmistuneet, joten kehityspsykologisesta näkökulmasta he sijoittuvat iältään aikuisikään. Tämän vuoksi tarkastelen aluksi aikuisikää ja sen kehityksellisiä haasteita luodakseni pohjaa tutkimushenkilöideni elämänvaiheeseen ja tuodakseni esille niitä haasteita, joita he nykyisessä elämänvaiheessaan mahdollisesti kohtaavat. Tämän jälkeen siirryn tarkastelemaan työhön liittyvää epävarmuutta, elämänhallintaa sekä hallintakeinoja.

3.1. Vakiintunut aikuisikä – työ ja perhe?

Kehityspsykologinen tutkimus on painottunut pääosin lapsuuteen ja nuoruuteen, vaikka myös aikuisuuteen liittyy monia keskeisiä kehityksellisiä haasteita. Teoreettisesti aikuisiän kehitysvaiheita ovat kuvanneet Erikson, Jung ja Levinson. Tässä luvussa tarkastelen aikuisikää pääosin Dunderfeltin näkemyksen sekä Eriksonin ja Levinsonin elämänhallinta-

teorioiden pohjalta. Tuon esiin myös Perhon ja Korhosen sekä Pulkkisen suomalaisiin aineistoihin pohjautuvia näkemyksiä aikuisiän keskeisistä elämän sisällöistä ja kehitysvaiheista.

Erikson lähestyy ihmisen elämäntaakkaa psykososiaalisen kehitysteoriansa avulla keskittyen tarkastelemaan identiteetin eli yksilöllisyyden elämänmittaista kehitystä. Eriksonin mukaan ihmisen kehitys muodostuu kahdeksasta vaiheesta, joihin kuhunkin liittyy keskeinen kehitystehtävä. Kunkin vaiheen kehitys on yhteydessä sitä seuraavien vaiheiden kehitykseen ja yksilön kehityshistoria on läsnä kehitystä suuntaavana tekijänä kaikissa kehityksen vaiheissa. Eriksonin mukaan ikävaiheet eivät ole tiukasti sidottuja kronologiseen ikään mutta niiden keskinäinen järjestys on vakio. Kuhunkin vaiheeseen sisältyy mahdollisuus työstää edellisten vaiheiden epäonnistumisia. (Erikson, 1980, s. 127-131; Dunderfelt, 1999, s. 241, 243-245; Lehtinen & Kuusinen, 2001, s. 28.)

Levinson (1986, s. 3-4, 6-7) kuvaa elämäntaakkaa vaiheittaisena, vakaiden vaiheiden ja siirtymien vuorotteluna (life cycle). Vakaiden vaiheiden väliin sijoittuvat siirtymävaiheet linkittävät elämänvaiheet toisiinsa. Siirtymissä yksilö tutkii muutoksen mahdollisuuksia itsessään ja elämässään. Vaikka vakaiden vaiheiden ja siirtymien vuorottelussa on selvää ikäsidonnaista säännönmukaisuutta, siinä on myös sekä kulttuurista että yksilöllistä vaihtelua. Tärkeä käsite Levinsonin teoriassa on elämänrakenne (life structure). Se sisältää ihmisen merkittävät suhteet, jotka antavat elämäntaakalle muodon ja sisällön. Siihen sisältyvät yksilön roolit perheessä, työssä ja muissa yhteisöissä sekä yksilön minän eri puolet.

Vaikka Levinson tutki alun perin vain miehiä, on hän myöhemmin todennut, että elämänvaiheet seuraavat toisiaan samaan tapaan sekä miehillä että naisilla. Niiden sisällöt kuitenkin vaihtelevat. (Levinson, 1986, s. 3.) Perho & Korhonen (1995) ovat tutkineet suomalaisten elämäntaakkaa Levinsonin elämänvaiheteorian pohjalta. Myös heidän aineistonsa perusteella elämäntaakkan kuvaaminen vakaina vaiheina ja siirtyminä näyttää sekä mahdolliselta että järkevältä niin miehillä kuin naisillakin. Suomalaisessa aineistossa vakaiden vaiheiden ja siirtymien pituudet näyttävät kuitenkin olevan lyhyempiä kuin Levinsonin kuvaamat noin viisivuotiset siirtymät. (Perho & Korhonen, 1995, s. 332-334; Levinson, 1986, s. 7.)

Elämäntaakkatutkimusten perusteella noin 30 ikävuoden jälkeen, nuoruuden kuvitelmien karistessa maailma aletaan nähdä todenmukaisemmin ja realistisemmin kuin aiemmin. Ih-

minen alkaa kiinnostua asioista, jotka nuorempana mielsi ”kaavoihin kangistuneiksi”. Myös yksilöllisyys voimistuu ja ihminen alkaa tuntea ymmärtävänsä maailmaa ja itseään entistä paremmin. Mahdollinen perheellistyminen, vakiintunut asema työelämässä ja lisääntyvät lainat aiheuttavat sen, ettei spontaania pelivaraa jää niin paljon kuin ennen. (Dunderfelt, 1999, s. 127-128, 138, 141.)

Henkiset ja ruumiilliset ominaisuudet ovat huipussaan 20-vuotiaana ja säilyvät suhteellisen vakaina lähelle 40 vuoden ikää. Tuo ajanjakso on biologisesti hyvinvoivinta aikaa, mutta siihen liittyvät myös suurimmat ristiriidat. Tuota aikaa Levinson pitää juurtumisen ja vakiintumisen aikana, jolloin yksilö pyrkii aktiivisesti kohti omien elämäntavoitteidensa saavuttamista. 40 ikävuotta lähestyessä itsekeskeisyys vähenee ja yksilö alkaa ottaa enemmän vastuuta kanssaihmisistään. (Levinson, Darrow, Klein, Levinson & McKee, 1978, s. 22-23; Levinson, 1986, s. 5.) Tutkimukseeni osallistuneet henkilöt ovat iältään 33-44-vuotiaita, joten he sijoittuvat Levinsonin (1986, s. 7) vaiheiden mukaan varhaisen aikuisuuden viimeisiin vuosiin (ikävuodet 33-40) sekä keski-ikäsiirtymään (ikävuodet 40-45).

40-ikävuoden taite mainitaan lähes kaikissa elämänkaariteorioissa elämän tärkeimpänä virstanpylväänä (Dunderfelt, 1999, s. 159). Keski-ikäsiirtymään (40-45-vuoden ikään) ei Levinsonin tutkimusryhmän (Levinson, Darrow, Klein, Levinson & McKee, 1978, s. 24, 213-215) mukaan liity mitään yksittäistä spesifiä kriisiä (vrt. murrosikä) kuten usein oletetaan. Ikääntyminen aiheuttaa kuitenkin muutoksia niin psyykkisissä kuin fyysisissäkin toiminnoissa. Vaikka muutokset eivät välttämättä ole dramaattisia, saatetaan ne kokea katastrofaalisina. Ihminen saattaa pelätä menettävänsä viimeisetkin nuorekkaat ominaisuuksensa. Keski-ikäsiirtymässä myös kuolema todellistuu eri tavalla kuin ennen. Sitä ei enää mielletä abstraktiksi, hypoteettiseksi tapahtumaksi vaan tiedostetaan, että mahdollisesti enemmän vuosia on takana kuin edessäpäin. Myös Perhon ja Korhosen (1995, s. 338-339) tutkimusten perusteella keski-ikäsiirtymä (noin 35-40 ikävuoden tienoille) näyttää usein sijoittuvan jonkinasteinen siirtymä tai kriisi, vaikka muuten aikuisiässä koetaan elävän melko vakaata elämää.

Keskiaikuisuuden (ikävuodet 40-60) haasteiden ja kriisien läpikäymisen kautta syntyy uusia yksilöllisiä voimia ja inhimillistä elämänviisautta (Dunderfelt, 1999, s. 171). Psykologisista ja biologisista muutoksista huolimatta ihminen viettää keskiaikuisuudessa yleensä aktiivista ja täyttä elämää. Vaistonvaraisen energian vähentyessä ihminen on vapaampi

turhamaisuuksista kuin varhaisimmissa vaiheissa. (Levinson, Darrow, Klein, Levinson & McKee, 1978, s. 24.) Elämä 40 ikävuoden tienoilla on usein myös elämänsä kiireisintä aikaa. Työn, parisuhteen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen aiheuttavat ongelmia, ja mahdolliset läheisten tai oma sairastuminen lisäävät paineita. (Dunderfelt, 1999, s. 145-146.) Moni kokee sekä sisäisiä että ulkoisia muutospaineita. Keski-ikään siirtymisen yhteydessä ihminen tarkastelee elämäänsä, sitä mitä hän on saanut aikaiseksi ja mikä on hänen elämänsä arvo niin ympäristölle kuin itselleenkin. Ihminen on tehnyt useita vuosia tunnollisesti töitä ja hoitanut perhettään. Nyt hän saattaa herätä kysymään: ”Mitä minä itse haluan elämältäni?” Voi tulla tunne, että nyt tai ei koskaan! Aiemmin sitouttavat asiat kuten työ ja perhe ovat tuntuneet hyviltä, mutta nyt ne saatetaan kokea rajoittavina. Tällöin ihminen kamppailee yksilöllisyyden ja yhteisyyden, vapauden ja vastuun ristipaineessa. (Levinson, Darrow, Klein, Levinson & McKee, 1978, s. 24; Dunderfelt, 1999, s. 153, 157-158.)

Eriksonin (1980) mukaan keskiaikuisuuden keskeinen kehitystehtävä on omien elämäkokemusten ja taitojen antaminen muiden käyttöön. Tähän asti ihminen on etsinyt paikkaansa maailmassa, rakentanut elämälleen tarvittavan perustan sekä kohdannut lapsuudessa ja nuoruudessa sisäistämäänsä kokemuksia ja niistä muodostuneita psyykkisiä rakenteita. Nyt on yksilöllisen tahdon aika, millä tarkoitetaan oman voimansa ja kykynsä ilmaisemista ja oman yhteiskunnallisen panoksen antamista. Erikson kuvaa aikuisuuden kehitystehtävää käsiteparilla tuottavuus – lamaantuminen (generativity – stagnation). Ratkaistessaan kehitystehtävän myönteisesti ihmisellä vahvistuu kyky luopua omista tarpeistaan ja toimia toisten ihmisten ja yhteiskunnan hyväksi sekä halu ylittää oman olemassaolonsa rajat toisten hyväksi tehdyllä työllä. Tällöin elämän perusvoimaksi muodostuu halu ja kyky huolehtia. Toisaalta on olemassa lamaantumisen vaara. Voi olla, että epäonnistumiset ovat katkeroittaneet mielen ja ihmisestä tuntuu, ettei elämästä ole tullut mitään. Tällöin ihminen helposti kääpertyy omaan itsekeskeisyyteensä ja voi kokea elämän tyhjyyden ja tarkoituksettomuuden kokemuksia. (Erikson, 1980, s. 103-104; Dunderfelt, 1999, s. 162-163, 245; Lehtinen & Kuusinen, 2001, s. 29.)

Perhon ja Korhosen (1995, s. 340) mukaan keskeisimpiä siirtymäsisältöjä keski-ikäisen kynnysellä sekä naisilla että miehillä ovat työ ja perhe. Työn ja perheen keskeistä asemaa aikuisen ihmisen elämässä tukee myös Lea Pulkkisen johdolla tehdyn pitkäjänteisen elämäntutkimuksen tulokset, joiden perusteella keski-ikää lähestyvien, vakiintuneessa aikuisiässä olevien keskeisiä elämänsisältöjä ovat perhe ja työ. Näistä kaikkein keskeisim-

mäksi muodostuu perhe, joka luo elämälle kehyksen. Perheeseen liittyvät asiat kuten puoliso, lasten syntymä, avioero ja uudelleen avioituminen askarruttavat suurinta osaa suomalaisista. Toiseksi keskeisimmäksi elämänsisällöksi muodostuvat työtä, ammattia ja urakehitystä koskevat asiat. Työn yhteydessä tuodaan esille muun muassa työpaikan muutokseen ja menetykseen, työuralla etenemiseen sekä työn myönteisiin ja kielteisiin puoliin liittyviä asioita. Perheen ja työn jälkeen keskeisiä asioita ovat muun muassa terveys, vapaa-aika ja ihmissuhteet. (Pulkkinen & Kokko, 1996, s. 103-105.)

Työn ollessa perheen ohella merkittävin elämänsisältö muodostaa se tärkeän kentän myös aikuisen psykososiaaliselle kehitykselle. Makrotasolla yleinen yhteiskuntapolitiikka asettaa yksilön kasvulle tärkeitä reunaehtoja yksilön toimintakentästä riippumatta. Mikrotasolla työ tarjoaa ihmisen henkilökohtaisten tavoitteiden kannalta toimeentulon lisäksi kehyksiä tulevaisuuden suunnittelulle ja mahdollisuuden päästä toimimaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Ihmisenä kasvamisen ja identiteetin vahvistamisen kannalta tärkeitä tekijöitä ovat mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyviin päätöksiin, työn sisällön monipuolisuus ja mielekkyys sekä mahdollisuus oppia uutta ja löytää tilaisuuksia henkilökohtaiselle kasvulle. (Kirjonen, 1995, s. 381-382, 386.)

Vaikka edellä kuvatut Eriksonin ja Levinsonin elämänkaariteoriat ovat toimineet pitkään yleisinä kehitystä kuvaavina malleina, tulisi niihin suhtautua kriittisesti. Molemmat teoriat ovat syntyneet tietyssä ajassa ja paikassa. (Lehtinen & Kuusinen, 2001, s. 45-46.) Onkin aiheellista kysyä kuinka hyvin jo useita vuosikymmeniä sitten Amerikassa pääasiassa ylemmälle keskiluokkaiselle väestölle tehdyt tutkimukset soveltuvat nykyajan suomalaisten elämäntapaan? Nyky-yhteiskunnassa yksilön elämäntapa ei aina noudata esimerkiksi Eriksonin oletusta elämänkaaren sujumisesta. Nykyisin sinkkuus saattaa olla tietoinen valinta tai perhe perustetaan vasta myöhemmin. Ammattia saatetaan vaihtaa vielä keski-ikässä ja vanhuksetkin voivat vielä opiskella.

Toki esimerkiksi Perhon ja Korhosen (1995) verrattain tuoreet tutkimukset antavat suuntaa sille, että esimerkiksi Levinsonin kuvaamia vakaita vaiheita ja siirtymiä esiintyy myös suomalaisväestön keskuudessa. Kuitenkin suomalaiset työmarkkinat ovat olleet suurten muutosten kourissa 1990-luvun jälkeen, minkä vuoksi ei Perhon ja Korhosenkaan 1990-luvulla saatuja tuloksia voida suoraan yleistää esimerkiksi 2000-luvun, vuosia pätkätoita

tehneeseen väestönosaan. Voidaan myös kysyä kuinka vakiintunut aikuisikä nykyisin enää on?

3.2. Koettu työn epävarmuus

Työn epävarmuudesta on tullut suomalaisen työelämän pysyvä piirre, joka koskettaa eri ammatti- ja henkilöstöryhmiä asemasta riippumatta (Mauno & Kinnunen, 2005, s. 167). Työn epävarmuutta kokevien osuus kaksinkertaistui vuosien 1990 ja 1997 välillä ja työmarkkinat 2000-luvun Suomessakin tarjoavat enemmän satunnaisuutta ja suunnittelemttomuutta kuin vakautta ja pysyvyyttä. Työntekijältä odotetaan entistä enemmän sopeutumiskykyä ja joustamista. (Jokinen & Saaristo, 2002, s. 104; Happonen & Nätti, 2000, s. 67.) Tämän vuoksi voidaan olettaa, ettei aikuisikäkään enää näyttäydy ihmisten elämässä niin vakaana ja turvallisenä kuin edellisessä luvussa kuvatut elämänteoreiat kuvaavat.

Jacobsonin (ks. Happonen & Nätti, 2000, s. 69) mukaan työn koettu epävarmuus on sosiaalisesti näkymätön ilmiö, sillä siihen ei välttämättä liity mitään konkreettisia menetyksiä. Työn epävarmuudella voidaan tarkoittaa joko suppeasti työpaikan menetyksen uhkaa (globaali määritelmä) tai laajemmin työn muutosten synnyttämää epävarmuutta (monidimensiainen määritelmä). Jacobsonin mukaan monidimensioisen määritelmän lähtökohtana on oletus, jonka mukaan epävarmuutta voi ilmetä, vaikka objektiivista uhkaa työn menettämisestä ei olisikaan. Tällöin epävarmuudessa on kyse koetun ja halutun työn varmuuden välisestä erosta. Lisäksi olettamuksena on, että mikä tahansa muutos työssä voi vaikuttaa epävarmuuden kokemiseen. Se on aina subjektiivinen arvio tilanteesta ja sitä ohjaavat ympäristötekijöiden ohella myös yksilötekijät. (ks. Nätti, Kinnunen, Happonen & Mauno, 1998, s. 11-12, 15.)

Työpsykologisissa tutkimuksissa määräaikainen työsuhde on nähty pikemminkin työn epävarmuutta lisäävänä tekijänä kuin työn epävarmuutena sinänsä (ks. esim. Virtanen, 2003). Kun työn epävarmuutta määritellään psykologisesti, ovat määrittelyn pohjalla yksilön subjektiiviset havainnot ja kokemukset epävarmuudesta. Kaikki määräaikaiset työntekijät eivät koe työn epävarmuutta, mutta toisaalta vakituudessa olevat saattavat tuntea paljonkin epävarmuutta työsuhteen pysyvyydestä huolimatta. (Mauno & Kinnunen, 2005, s. 171.)

Työn epävarmuutta aiheuttavat ja ylläpitävät tekijät ilmenevät kolmella tasolla, joita ovat 1) yhteiskunnallinen taso, 2) organisaatiotaso sekä 3) yksilötaso. Kaksi ensimmäistä liittyvät makro- ja viimeinen mikrotason ilmiöihin. Todellisuudessa syyt kuitenkin kulkevat limittäin ja ovat vahvasti vuorovaikutuksessa keskenään. Yhteiskunnallista epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä ovat heikot taloudelliset suhdanteet, korkea työttömyysaste, kehittymätön työttömyyden hoito sekä työkeskeinen arvomaailma. Organisaation tasolla työn epävarmuutta aiheuttavat ja ylläpitävät toimialan taloudelliset suhdanteet, heikko muutosjohtaminen, muutosten epäoikeudenmukaisuus, työnsä säilyttäneiden ja menettäneiden kehittymätön jälkihoito sekä puutteellinen tiedotus. Yksilöön itseensä liittyviä syitä ovat heikko itsearvostus, ulkoinen kontrolliorientaatio, heikko elämänhallinta sekä puutteelliset stressinhallintakeinot. (Mauno & Kinnunen, 2005, s. 171-172.)

Työolotutkimusten mukaan epävarmuuskokemuksia lisäävät selvimmin työpaikan epävarma taloudellinen tilanne, työsuhteen määräaikaisuus sekä aiempi työttömyys. Eniten epävarmuutta kokevat määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset sekä jo aiemmin työttömänä olleet miehet. (Happonen & Nätti, 2000, s. 74.) Koettua epävarmuutta lisäävät myös työpaikan huono tiedotus sekä perheen tiukka taloudellinen tilanne. Lisäksi mitä riippuvaisempi työntekijä on työpaikastaan, sitä suurempaan epävarmuuteen koetaan. (Nätti, Kinnunen, Happonen & Mauno 1998, s. 16.)

Stressiteorioiden näkökulmasta työn epävarmuus on merkittävä työn psykososiaalinen stressitekijä ja yksilön voimavarojen uhka, joka etenkin pitkään jatkuessaan altistaa erilaisille kielteisille terveysvaikutuksille. Mikäli työttömyyden uhkaa koetaan pitkään, on sillä jopa haitallisempia terveysvaikutuksia kuin tapahtuneella irtisanomisella. Jacobsonin rooli-teorian (ks. Mauno & Kinnunen, 2005, s. 189) mukaan työstään epävarmat kokevat enemmän rooliepäselvyyttä kuin esimerkiksi työttömät. Rooliepäselvyydet vaikeuttavat käytettävissä olevien sopeutumis- ja stressinhallintakeinojen käyttöä. Riippumatta siitä, mistä näkökulmasta työn koetun epävarmuuden ja koetun hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä tarkastellaan, koettu työn epävarmuus on lähes poikkeuksetta työntekijän hyvinvoinnin kannalta negatiivinen ilmiö. (Mauno & Kinnunen, 2005, s. 187-191.)

Poikkileikkaustutkimuksissa saatujen tulosten mukaan työhön liittyvä epävarmuuden kokeminen on yhteydessä etenkin heikentyneeseen hyvinvointiin työssä. Työn epävarmuuden

vaikutukset eivät kuitenkaan jää pelkästään työpaikalle vaan voivat näkyä myös perhe-elämässä häiriten parisuhdetta ja vanhempana toimimista. Poikkileikkaustutkimusten avulla on kuitenkin vaikeaa arvioida syy-seuraussuhteita, minkä vuoksi tuloksiin tulee suhtautua varauksella. (Nätti, Kinnunen, Mauno & Happonen, 1998, s. 16.)

3.3. Elämänhallinta

Koetun epävarmuuden lisääntyessä elämänhallinta tai hallitsemattomuus nousee enenevässä määrin tarkastelun keskiöön. Elämänhallinta on käsitteenä laaja ja monitulkintainen. Sen juuret ovat yhteiskuntatieteissä ja psykologiassa, mutta siihen liittyvää tutkimusta on tehty useilla eri tieteenaloilla, useasta eri näkökulmasta. Vaikka elämänhallinta tieteellisenä käsitteenä on melko jäsentymätön, on siihen viittaavia käsitteitä esiintynyt eri tieteenaloilla jo pitkään useissa eri merkityksissä. (Riihinen, 1996, s. 16-18.)

Elämänhallinnan käsite voidaan ymmärtää laajuudeltaan eri tavoin ja elämänhallinnan tutkimisessa onkin esiintynyt kahdenlaisia tutkimussuuntauksia. Suppeammassa merkityksessä elämänhallinnalla tarkoitetaan kognitiivisia ja toiminnallisia tapoja eli coping-mekanismeja, joiden avulla yksilö pyrkii selviytymään stressaavista tilanteista tai yrittää tulla toimeen uhkaaviksi kokemiensa ulkoisten ja sisäisten tekijöiden kanssa (Savolainen, 1993, s. 75-76). Tätä suuntausta edustavat muun muassa Lazarus ja Folkman (1984), jotka ovat kartoittaneet hallintastrategioita kysymällä muun muassa miten ihmiset ajattelivat, tunsivat ja toimivat stressaavissa tilanteissa (ks. luku 3.4).

Toista suuntausta edustavat tutkijat, jotka ovat pyrkineet kartoittamaan yleisiä hallintapiirteitä, tyylejä ja taipumuksia, joita ihmiset käyttävät melko pysyvästi stressaavissa tilanteissa (Raitasalo, 1995, s. 57). Savolainen (1993, s. 75-76) on tiivistänyt elämänhallinnan laajemmassa merkityksessä viittaamaan ihmisen mahdollisuuksiin tehdä mielekkäitä valintoja ja päättää omaehtoisesti olemisestaan ja tekemisistään. Tämän suuntauksen yksi tunnetuimmista teoreetikoista on Antonovsky (1982, 1988), joka kuvaa elämänhallintaa koherenssein tunteen käsitteellä (ks. luku 3.3.2).

Toisaalta on tutkittu myös elämänhallinnan puuttumista, jota kuvaa Seligmanin (1975, s. 45-56) opitun avuttomuuden käsite. Opittu avuttomuus on yksilön kokemus siitä, että hänen toiminnallaan ei ole vaikutusta ympäristöön ja sen tapahtumiin. Siihen liittyy kokemus elämäntapahtumien hallitsemattomuudesta, motivaation puutteesta sekä avuttomuuden tunteesta. Seligman korostaa, että tämän käsityksen perustana on ympäristö, eivät yksilön ominaisuudet. Opittu avuttomuus syntyy vähitellen, kun yksilö joutuu toistuvasti kokemaan tilanteiden olevan oman hallintansa ulkopuolella.

Psykologiassa elämänhallinnasta puhui Keltikangas-Järvisen (2000, s. 41-42) mukaan ensimmäisenä Maslow, joka määritteli itseänsä toteuttavan ihmisen elämänhallinnan mestariksi. Kasvopsykologian piirissä myös monet muut tutkijat kuten Erich Fromm ja Carl Rogers ovat kehittäneet ideaa terveestä persoonallisuudesta. Vaikka eri tutkijoiden teoriat ovat poikenneet huomattavasti toisistaan, on niistä löytynyt Schultzin (ks. Riihinen, 1996, s. 22) mukaan yksi yhteinen piirre: psykologisesti terveet henkilöt hallitsevat ja kontrolloivat tietoisesti omaa elämäänsä. He tietävät keitä ja mitä he ovat sekä tuntevat omat vahvuutensa ja heikkoutensa.

Keltikangas-Järvisen (2000, s. 41) mukaan elämänhallinnalla tarkoitetaan psykologiassa sitä, että ihminen pyrkii muuttamaan niitä ulkoisia tai sisäisiä olosuhteita, jotka hän arvioi itselleen liian rasittaviksi. Ihminen siis pyrkii muuttamaan konkreettiset olosuhteet toisiksi tai muuttamaan oman tapansa tulkita tai kokea asioita itselleen suotuisammaksi. Pulkkinen (1996, s. 174) käyttää elämänhallinnasta käsitettä oman elämänhallinnan tuntu, jolla hän tarkoittaa käsitystä, että ihminen voi itsekin vaikuttaa omaan elämäänsä, kuten kehitykseensä ja terveyteensä, tekemällä niiden kannalta järkeviä valintoja. Uutela (1996, s. 50) puolestaan pitää elämänhallinnan tunnetta henkilön ja hänen sosiaalisen maailmansa vuorovaikutuksen seurauksena. Tällöin elämänhallinnan tunne merkitsee sitä, että yksilö ja ympäristö ovat sopusoinnussa keskenään. Toisin sanoen ympäristö sekä vaatii että tarjoaa mahdollisuuksia.

Elämänhallinta koostuu suhteellisen muuttumattomista osatekijöistä kuten itsetunnosta (Söderqvist & Bäckman, 1990, s. 1), minkä vuoksi useat tutkijat ovat sitä mieltä, että elämänhallinta kehittyy lapsuudessa ja nuoruudessa säilyen suhteellisen pysyvänä läpi elämän (mm. Pietilä, 1994; Keltikangas-Järvinen, 2000; Roos, 1987). Myös Antonovsky (1988, s.

107) on todennut koherenssin tunteen kehittyvän lapsuudessa ja nuoruudessa niin, että sen perustason tulisi olla valmis noin 30 ikävuoden paikkeilla. Feldtin (2000a, s. 49) väitöskirjatutkimuksen tulokset viittaisivat kuitenkin siihen, että koherenssin tunne ei ole yli 30 -vuotiailla sen pysyvämpi kuin nuoremmillakaan. Toisin sanoen Feldtin tutkimuksissa ikä ei ole yhteydessä koherenssin pysyvyyteen. Näyttäisi siis siltä, että aikuisiässäkin tilanne ja ympäristötekijät ovat merkittäviä koherenssin tunteen kannalta. Tämä tulisi ottaa huomioon esimerkiksi työoloja kehitettäessä.

Edellä olen kuvannut sitä moninaisuutta, joka elämänhallinnan käsitteeseen liittyy. Koska tutkimukseni näkökulma on kasvatopsykologinen, olen pyrkinyt määrittelemään elämänhallinnan käsitettä pääosin psykologisista lähtökohdista. Seuraavissa alaluvuissa pyrin vielä jäsentämään elämänhallinnan käsitettä oman tutkimukseni kannalta relevanttien käsitteiden kautta. Puhuttaessa elämänhallinnasta työsuhteiden määräaikaisuuden yhteydessä, korostuvat sekä ulkoiset (mm. taloudellinen toimeentulo) että sisäiset (subjektiivinen kokemus) elämänhallinnan ulottuvuudet. Tämän vuoksi tuon ensimmäisessä alaluvussa esille jaon sisäiseen ja ulkoiseen elämähallintaan pääasiassa Roosin mukaan. Toisessa alaluvussa keskityn Antonovskyn teoriaan koherenssin tunteesta, sillä useimmat suomalaiset elämähallintatutkimukset perustuvat Antonovskyn teoriaan ja lisäksi sitä voidaan pitää hyvänä lähtökohtana työelämän tutkimuksiin.

3.3.1. Sisäinen ja ulkoinen elämänhallinta

Elämänhallinta voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen hallintaan. Tämän jaon on tehnyt tunnetuksi elämäkerta-aineistojensa pohjalta sosiologi J-P Roos (1987), vaikka häntä ennen myös Rotter (1966) on jakanut elämänhallinnan sisäisiin ja ulkoisiin kontrolliodotuksiin. Myös psykologiassa on erotettu käsitteet sisäinen ja ulkoinen kontrolli, joilla on kuvattu elämähallintaa ihmisen omana ominaisuutena (Keltikangas-Järvinen, 2000, s. 42).

Roosin (1987, s. 206-207) jaon mukaan ulkoinen elämähallinta on yksinkertaisimmillaan sitä, että mitään odottamatonta ja mullistavaa ei ole tapahtunut ja monimutkaisimmillaan

sitä, että ihminen on kyennyt toteuttamaan elämälleen asettamansa tavoitteet jokseenkin katkeamattomina. Ulkoisessa elämönhallinnassa on siis kyse siitä, että yksilö on aineellisesti ja taloudellisesti turvatussa asemassa. Tällaiseen elämönhallintaan vaikuttavat sukupolvi, sukupuoli, koulutus ja ammatti. Roosin elämäkertatutkimusten mukaan ulkoisen elämönhallinnan tavoittelu on yksi elämän tärkeimmistä tekijöistä. Ulkoisesta elämönhallinnasta on kyse silloin, kun ihminen pyrkii käyttämään esimerkiksi sosiaaliturvaa tai muiden ihmisten tukea selviytyäkseen kokemistaan vaikeuksista (Raitasalo, 1995, s. 12).

Sisäinen elämönhallinta on Roosin (1987, s. 206-207) mukaan ulkoista elämönhallintaa monimutkaisempi käsite. Sillä tarkoitetaan sitä, että ihminen pystyy sopeutumaan elämän eteen tuomiin suuriinkin muutoksiin. Sisäistä elämönhallintaa ei tule kuitenkaan sekoittaa alistumiseen tai elämän mukana ajelehtimiseen. Enemmänkin on kyse vähitellen jo lapsuudessa opitusta taidosta ottaa vastaan elämän eteen tuomat tapahtumat ja ponnistella niiden eteen. Sisäinen elämönhallinta liittyy ihmisen omiin valmiuksiin ja taipumuksiin kohdata ja ratkoa vaikeuksia ja paineita sekä selviytyä niistä tulevaisuudessa. Se tapahtuu ensisijaisesti ihmisen sisäisenä puheena, jossa tunne-elämään ja mielensisältöjen prosessointiin liittyvät tekijät ovat keskeisesti esillä. Elämönhallinnan etenemisessä sisäiset hallintayritykset edeltävät ulkoisia hallintapyrkimyksiä. (Raitasalo, 1995, s. 12.)

Roos (1987, s. 207-208) on erottanut sisäisestä elämönhallinnasta aidon ja epäaidon elämönhallinnan. Nykyaikana on korostunut käsitys, jonka mukaan on tullut tärkeämmäksi näyttää ulospäin onnelliselta kuin olla aidosti onnellinen. Kysymys ei ole enää siitä, miten sopeutuu ympäristön asettamiin vaatimuksiin vaan pikemminkin siitä, miten onnistuu luomaan mahdollisimman eheän julkisen imagon. Tällä Roos tarkoittaa epäaitoa sisäistä hallintaa. Myös Keltikangas-Järvinen (2000, s. 44-45) on kritisoinut länsimaista kulttuuria siitä, että elämönhallintaa mitataan menestyksellä ja ulkopuolelta määritellyillä saavutuksilla. Sisäisen tasapainon ja onnen ei ajatella osoittavan elämönhallintaa, jos se ei ole johtanut ulkoiseen menestykseen.

Aidon ja epäaidon elämönhallinnan erottaminen on tärkeä myös oman tutkimukseni kannalta, sillä usein ajatellaan, että vakituinen työpaikka ja nousujohteinen ura kertovat menestyksestä ja hyvästä elämönhallinnasta. Tämän perusteella olisi helppoa tehdä johtopäätös, että pätkätyöläiset eivät hallitse elämäänsä, mikä voi kuitenkin johtaa harhaan. Joillekin määräaikainen työ voi olla jopa yksi väline hallita elämäänsä. Määräaikaiset työsuhteet

voivat vaikeuttaa elämänhallintaa, mutta loppujen lopuksi elämänhallinnassa on kuitenkin kysymys subjektiivisesta kokemuksesta, joka määräytyy yksilön itsensä asettamista päämääristä. Ei siis esimerkiksi yhteiskunnan asettamien tavoitteiden saavuttamisesta.

3.3.2. Koherenssin tunne ja elämänhallintakyky

Aaron Antonovsky on yksi merkittävimmistä terveyttä edistäviä ja suojaavia voimavaratekijöitä tutkivista uranuurtajista. Antonovskyn teoria koherenssin tunteesta edustaa niin sanottua salutogeenista tutkimussuuntausta, jonka perusajatuksena on, että huomio kiinnitetään sairauksien sijasta terveyteen ja sitä edistäviin tekijöihin. (ks. Feldt, 2000b, s. 222.) Terveiden lähtökohdista Antonovsky pyrki selittämään, miten elämän paineista voi muodostua kasvua tukeva kokemus (Antonovsky, 1988, s. 12). Tämä on tärkeä kysymys myös oman tutkimusaiheeni kannalta. Miten työmarkkinoiden aiheuttama epävarmuus voi muodostua kasvua tukevaksi kokemukseksi, vai voiko se?

Koherenssin tunteessa on kyse stressin käsittelyä edistävästä elämänorientaatiosta ja se kuvaa sitä tapaa, jolla yksilö havainnoi itseään ja ympäristöään. Koherenssin tunne on yksilön kokonaisvaltainen, pysyvä varmuuden tunne siitä, että sisäinen ja ulkoinen ympäristö ovat ennustettavissa ja että asioiden sujuminen niin hyvin kuin voidaan järkevästi olettaa, on todennäköistä. Pysyvyys ei kuitenkaan tarkoita, ettei elämässä olisi ylä- ja alamäkiä, vaan pysyvyydestään huolimatta koherenssin tunteen voimakkuus vaihtelee tietyissä rajoissa tilanteesta riippuen. Koherenssin tunne luo pohjan sille, miten yksilö hahmottaa ympäristöään. (Antonovsky, 1982, s. 123-125.)

Stressitilanteet ja vastoinkäymiset kuuluvat ajoittain jokaisen ihmisen elämään. Myös henkilöt, joilla on vahva koherenssin tunne, kokevat ajoittain surua ja ahdistusta. Olennaista on, että he uskovat tilanteen selviävän. He suhtautuvat todellisuuteen reaalisesti ja ymmärtävät, että kaikkea ei voi kontrolloida. Olennaista on usko siihen, että asiat kääntyvät parhain päin. (Antonovsky, 1988, s. 181-182.) Kun yksilöllä on vahva koherenssin tunne, hä-

nellä on taipumus tehdä sekä ympäristöstään että itsestään havaintoja ja tulkintoja, joihin liittyy ymmärrettävyyden, hallittavuuden ja mielekkyyden tunteita (Feldt, 2000a, s. 47).

Ymmärrettävyys (comprehensibility), hallittavuus (manageability) ja mielekkyys (meaningfulness) ovat Antonovskyn teorian mukaan kolme komponenttia, jotka yhdessä muodostavat koherenssin tunteen. **Ymmärrettävyydellä** Antonovsky tarkoittaa sitä, että henkilö kokee sisäisestä ja ulkoisesta ympäristöstä tulevat tekijät ymmärrettävinä, johdonmukaisina ja loogisina. Hän uskoo hallitsevansa voimavarojaan ja vuorovaikutustaan ympäristön kanssa sekä kokee, että elämän eteen tuomat tapahtumat ovat selitettävissä. Henkilö, jolla on vahva ymmärrettävyyden osa-alue, pystyy ymmärtämään myös vastoinkäymisiä ja epäonnistumisia. **Hallittavuudella** Antonovsky viittaa siihen, että yksilö kokee voimavarojensa olevan riittäviä ulkoisiin vaatimuksiin nähden. Tällöin yksilö luottaa selviytyvänsä elämän eteen tuomista vastoinkäymisistä. **Mielekkyys** puolestaan on tapahtumien ja toimintojen tunneperäinen motivaatiotekijä, joka liittyy siihen, kokeeko yksilö oman elämänsä tarkoituksellisenä ja onko hänellä valmiuksia sitoutua erilaisiin velvollisuuksiin. (Antonovsky, 1988, s. 16-18.) Mielekkyys perustuu näkemykseen, että asioilla ja tapahtumilla on merkityksensä yhteisön arvojärjestelmässä, mikä muovaa asennoitumista ympäristön tapahtumiin mielekkyyttä etsiväksi ja löytäväksi (Feldt, 2000b, s. 222).

Koherenssin tunteella on Bäckmanin ja Söderqvistin (1990, s. 6-8) mukaan voimakas yhteys yleiseen elämäntyytyväisyyteen ja osittain kyseessä onkin sama käsite. He ovat lisänneet Antonovskyn koherenssin tunteen kolmeen osatekijään vielä neljännen ulottuvuuden, elämäntyytyväisyyden. Näin he ovat päätyneet elämäntyytyväisyyden käsitteeseen, joka koostuu ymmärrettävyydestä, hallittavuudesta, mielekkyudesta ja elämäntyytyväisyydestä. Vahva elämäntyytyväisyys merkitsee sitä, että yksilöllä on tarkoituksenmukaisia voimavaroja sekä hyvä itsetunto, joita käyttämällä hän kykenee ohjaamaan elämänsä tavalla, jota hän pitää tyydyttävänä suhteessa tarpeisiinsa ja tavoitteisiinsa. Henkilö, jolla on vahva elämäntyytyväisyys, tuntee turvallisuutta ja uskoo osaavansa käsitellä ongelmia, jotka nousevat hänen sosiaalisesta todellisuudestaan. Hän välttää tehokkaasti stressiä ja tästä johtuen myös stressioireita.

Antonovsky (1988, s. 111-113) on korostanut koherenssia vahvistavina tekijöinä erityisesti työpaikan hyviä ihmissuhteita, vaikutusmahdollisuuksia sekä sopivaa työn kuormitusta. Terveystieteiden kannalta erityisen haitallisina työhön liittyvinä tekijöinä Antonovsky pitää työn

epävarmuuden ja työttömyyden kokemuksia, sillä ne heikentävät yksilön mahdollisuuksia kokea jatkuvuutta ja ennustettavuutta elämässään. Myös Feldtin (2000b, s. 225) tutkimustulokset tukevat Antonovskyn käsitystä työhön liittyvistä koherenssin tunnetta vahvistavista ja edistävistä tekijöistä. Niinpä Feldt toteaaakin, että yritysten tulee kiinnittää erityistä huomiota työhön liittyviin epävarmuustekijöihin. Keinoiksi Feldt mainitsee muun muassa määräaikaisten työsuhteiden vakinaistamisen.

Tässä tutkimuksessa ymmärrän elämäntapaamisen erityisesti Pulkkista mukaillen yksilön subjektiiviseksi käsitykseksi siitä, kuinka hän kokee voivansa omilla päätöksillään ja valinnoillaan vaikuttaa elämänsä tapahtumiin. Tähän liittyy myös oman elämänsä kokeminen mielekkäänä ja merkityksellisenä (vrt. Antonovsky, 1988) Lisäksi olennaista on ymmärtää, että elämään kuuluu myös hallitsematonta siten, että kaikki elämäntapahtumat eivät ole hallittavissa. Näen elämäntapaamisen dynaamisena, tilanne- ja ympäristötekijöistä riippuvana (vrt Feldt, 2000a ja b) käsityksenä oman elämän koetusta hallinnasta. Pulkkisen (1996, s. 173-174) käyttämä käsite oman elämäntapaamisen tuntu kuvaa hyvin elämäntapaamisen subjektiivista luonnetta sekä sitä, että kyseessä ei ole tunne vaan käsitys omasta elämäntapaamisesta. Käytän jatkossa kuitenkin molempia käsitteitä sekä elämäntapaamista että oman elämäntapaamisen tuntua kuvaamaan samaa asiaa.

3.4. Hallintakeinot

Ihminen on jatkuvasti jonkinasteisen psyykkisen kuormituksen alaisena. Työelämän aiheuttama epävarmuus lisää psyykkistä kuormitusta entisestään, minkä vuoksi myös erilaiset stressaavissa tilanteissa käytetyt hallintakeinot muodostuvat yhä keskeisemmäksi osaksi ihmisten elämää. Perinteisesti stressaavissa tilanteissa käytetyt keinot on jaettu puolustusmekanismeihin (defenses) ja hallintakeinoihin (coping). Tällöin ensin mainituilla on tarkoitettu kapea-alaisia, usein psykoanalyysiin pohjautuvia kognitiivisia toimintatapoja. Hallintakeinot puolestaan on nähty laajempina joukkona erilaisia toimintatapoja, jotka eivät pohjautu mihinkään tiettyyn teoriaan. (Houston, 1988, s. 384.) Tässä tutkimuksessa näkökulma on jälkimmäisessä. Coping-käsitteellä ei ole yleisesti hyväksyttyä määritelmää tai tar-

koin rajattua sisältöä. Yleensä sillä kuitenkin viitataan asioihin, joita ihmiset tekevät vähentääkseen stressitilanteiden kielteisiä vaikutuksia. Se on lähellä sopeutumisen käsitettä, sillä hallintakeinoilla pyritään säilyttämään sopeutumiskyky stressaavissa tilanteissa. (Suutama, 1995, s. 89.) Jotta voidaan puhua stressitilanteiden hallintakeinoista, täytyy määritellä mitä stressillä tarkoitetaan.

Lazaruksen ja Folkmanin (Folkman, 1984, s. 840) kognitiivisessa hallintateoriassa stressi määritellään yksilön ja ympäristön dynaamisena ja vuorovaikutteisena suhteena, jota yksilö arvioi sen mukaan uhkaako se hänen hyvinvointiaan ja riittävätkö hänen henkiset voimavaransa. Toisin sanoen stressiä esiintyy silloin, kun yksilöön kohdistetut vaatimukset ylittävät tämän voimavarat tai kuormittavat niitä liiaksi. Tällöin stressiä ei nähdä yksilön tai ympäristön ominaisuutena eikä ärsykkeenä tai reaktiona kuten monet tutkijat ajattelevat. Useat tutkijat (ks. esim. Houston, 1988, s. 376) ovat määritelleet psykologisen stressin yksinkertaisesti yksilön kokemiksi negatiivisiksi tuntemuksiksi. Olipa stressin määritelmä mikä tahansa, yksilö pyrkii selviytymään stressistä ja välttämään sen vahingollisia seurauksia (Houston, 1988, s. 385). Esimerkiksi Lazaruksen ja Folkmanin (Folkman, 1984, s. 840) määritelmän perusteella ihminen pyrkii muuttamaan itsensä ja ympäristön välistä suhdetta tai sen tulkintaa niin, että se muuttuu itselle suotuisammaksi tai siedettävämmäksi.

Konkreettisia hallintakeinoja on jaoteltu monin eri tavoin. Houston (1988, s. 386-395) tarkoittaa hallinnalla yksilön toimintaa, jonka tarkoituksena on vähentää tai välttää psykologista stressiä eli negatiivisia tuntemuksia. Hän on jakanut hallintakeinot yksilön sisäisiin piilossa oleviin (covert) ja ilmeisiin (overt) toimintaorientoituneisiin keinoihin. Yksilön sisäisiä keinoja ovat kognitiivinen ongelmanratkaisu, negatiivisen vaikutuksen kognitiivinen kontrolli sekä kognitiivisen tai toimintaorientoituneen hallinnan helpottaminen. Ilmeiset toimintaorientoituneet keinot Houston on jakanut aktiiviseen tilanteen käsittelyyn, negatiivisen vaikutuksen aktiiviseen muuttamiseen sekä hallintatoimintoihin vaikuttamiseen.

Lazaruksen ja Folkmanin (1984, s. 141) mukaan hallintakeinoilla tarkoitetaan kognitiivisia ja toiminnallisia tapoja tai yrityksiä vähentää, hallita tai sietää tilanteen sisäisiä tai ulkoisia vaatimuksia tai niihin liittyviä ristiriitoja. Kognitiivinen tilanteen arviointi osoittautuu vuorovaikutusteorioissa keskeiseksi kun puhutaan hallintakeinoista. Lazarus ja Folkman (Folkman, 1984, s. 840) erottavat toisistaan primaari- ja sekundaariarvion. Primaarissa arviossa arvioidaan tilanne ja sekundaarisessa arviossa hahmotetaan, mitä tilanteen voittami-

seksi voidaan tehdä. Konkreettiset hallintakeinot he jakavat ongelmasuuntautuneisiin ja tunnesuuntautuneisiin keinoihin (Lazarus & Folkman, 1984, s. 150-153).

Ongelmasuuntautuneissa selviytymiskeinoissa tavoitteena on vallitsevan tilanteen muuttaminen ja ongelmien ratkaisu. Ongelmanratkaisuun tähtääviä keinoja ovat muun muassa suunnittelu, sisäinen harjoittelu, tiedon etsiminen ja suora toiminta. Ongelmanratkaisu voi kohdistua joko oman itsensä tai ympäristön muuttamiseen. Tunnesuuntautuneissa keinoissa hallinnalla säädellään tilanteeseen liittyviä emootioita siten, että negatiiviset tunteet pidetään siedettävällä tasolla ja yksilön toimintakyky säilyy. Tunnekeskeisiä keinoja käytetään silloin, kun yksilö kokee, ettei voi aktiivisesti vaikuttaa tilanteeseen tai silloin kun stressin aiheuttaja on epäselvä ja tavoitteena on stressin aiheuttamien epämiellyttävien tunteiden lievittäminen. Keskeisimpiä tunnekeskeisiä hallintakeinoja ovat huumori, toiveajattelu, itsensä syyttäminen, tunteiden ilmaisuun liittyvä itsekontrolli sekä tilanteen myönteinen uudelleen arviointi. (Lazarus & Folkman, 1984, s. 150-153.)

Pearlin ja Schooler (ks. Perho & Korhonen, 1999, s.115-116) tarkoittavat hallinnalla sitä, miten itseä suojellaan psykologisesti arkipäivän harmeilta. Hallinnan avulla pyritään stressikokemusten estämiseen ja säätelyyn. Hallinnan ulottuvuuksina Pearlin ja Schooler erottavat sosiaaliset ja psykologiset resurssit. Sosiaalisia resursseja ovat sosiaalinen verkosto ja tuki. Psykologiset resurssit ovat suhteellisen pysyviä piirteitä tai ominaisuuksia kuten itsearvostus. Toisin sanoen kysymys on siitä, millaisia resursseja henkilöllä on käytössään hankalissa tilanteissa. Konkreettiset hallintakeinot voidaan jakaa Pearlin ja Schoolerin mukaan 1) rasiutilannetta muuttaviin keinoihin, 2) rasiutilanteen merkitystä muuttaviin keinoihin sekä 3) emotionaalista stressiä sääteleviin keinoihin.

Perho ja Korhonen (1999, s. 115, 118-119, 124) ovat tutkineet elämänhallintaa työssä ja parisuhteessa keski-ikäen kynnyksellä. Heidän lähtökohtiaan hallinnan tarkastelussa ovat edellä kuvatut Pearlinin ja Schoolerin sekä Lazaruksen ja Folkmanin hallintakuvaukset. Perho ja Korhonen ovat jakaneet työssä ja parisuhteessa käytetyt hallintakeinot Pearlinin ja Schoolerin jakoa noudattaen ongelmasuuntautuneisiin, merkitystä muuttaviin ja emootiosuunnattuihin. Perhon ja Korhosen tutkimuksissa löytyy selkeät vastineet aiemmissä tutkimuksissa esiin tulleisiin hallintakeinoihin.

Kaikissa edellä esiintyvissä hallintateorioissa on jonkin verran yhtymäkohtia toisiinsa nähden. Teoriasta riippumatta hallintakeinojen luokittelu liittyy jollain tavalla itse ongelmanratkaisuun tai oman toiminnan, ajattelun tai arvion muuttamiseen. Useat tutkijat ovat korostaneet, että hallintakeinojen käsitteellinen keino ei vielä kerro niiden tehokkuudesta. Hallintakeinojen tehokkuutta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon konteksti, ongelmien laatu, yksilön tulkinta tilanteesta ja sen hallittavuudesta sekä vaikutusten aikajännite. Se mikä näyttää lyhyellä aikavälillä toimivan, ei välttämättä toimi pitkällä tähtäimellä. (ks. Perho & Korhonen, 1999, s. 117.) Tulisi myös huomioida, että aiemmin käytettyjen keinojen tehokkuus tai tehottomuus vaikuttaa siihen mitä keinoja myöhemmin käytetään. Lisäksi yksilö saattaa käyttää useita eri keinoja samanaikaisesti. (Houston, 1988, s. 395-396.)

Tässä tutkimuksessa hallintakeinojen lähtökohdat ovat edellä esitetyissä hallintakäsityksissä. Tarkoitan hallintakeinoilla toimintoja, joita yksilöt käyttävät vähentääkseen hallitsemattomuuden ja stressin tunteita stressaavissa elämäntilanteissa. Nämä keinot voivat olla niin fyysisiä, psyykkisiä kuin sosiaalisiakin. Lisäksi ne voivat kohdistua sekä tilanteen muuttamiseen että yksilön omiin tunteisiin ja kognitiiviseen arvioon. Empiirisessä osiossa olen pyrkinyt analysoimaan ja luokittelemaan tutkittavien esiintuomia stressaavissa tilanteissa käytettyjä hallintakeinoja aineistolähtöisesti. En voi kuitenkaan kieltää, ettei tässä käsittelemilläni teorioilla olisi ollut vaikutusta omaan luokitteluuni. Parhaani mukaan olen kuitenkin pyrkinyt siihen, että luokitteluni on mahdollisimman aineistolähtöinen ja sellainen, joka parhaiten istuu omaan aineistooni.

4. MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ KOTIMAISESSA TUTKIMUKSESSA

Muuttuviin työmarkkinoihin ja yhä moninaisempiin työsuhteisiin kohdistuvia tutkimuksia on tehty runsaasti niin Suomessa kuin muuallakin. Aikaisemmat määräaikaisia työsuhteita koskevat tutkimukset ovat kuitenkin pääosin tilastollisiin menetelmiin perustuvia Tilastokeskuksen tekemiä kysely- tai haastattelututkimuksia, joissa on selvitetty määräaikaisuuden yleisyyttä, määräaikaisten työntekijöiden ammattirakennetta ja sosiodemografista rakennetta (mm. Sutela, Vänskä & Notkola, 2001; Lehto & Sutela, 1999 ja 2004). Sosiaali- ja terveysministeriön toimesta on tutkittu muun muassa määräaikaisia työsuhteita ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyyttä sekä toimeentulon riskejä (Kauhanen, 2000, 2002). Työministeriössä on puolestaan selvitetty muun muassa palvelualan palkansaajien kokemuksia määräaikaisten työntekijöiden johtamisesta ja työoloista (Laaksonen, 1999) sekä määräaikaisten työsuhteiden käytön syitä ja määräaikaisuuteen liittyviä kokemuksia (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005). Lisäksi eri tahot kuten yliopistot ja ammattiyhdistykset ovat tehneet runsaasti selvityksiä työvoimaan, työmarkkina-asemaan ja työhön sijoittumiseen liittyen.

4.1. Määräaikaisuuksien kokeminen aikaisemmissa tutkimuksissa

Työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia kuvaavia tutkimuksia on tehty verrattain vähän. Kokemuksiin keskittyvät tutkimukset kohdistuvat usein työttömyyden kokemiseen eikä varsinaisesti määräaikaisiin tai muihin epätyypillisiin työsuhteisiin. Määräaikaisten työsuhteiden kokemiseen liittyvät tutkimukset näyttäisivät kuitenkin olevan voimakkaasti lisääntymään päin, sillä viime vuosien aikana Suomessa on valmistunut useampiakin eri näkökulmista tehtyjä määräaikaisuuden kokemiseen liittyviä tutkimuksia.

Tilastokeskuksen työolotutkimusten aineistoja on käytetty aineistona monissa tutkimuksissa ja niiden avulla epätyyppillisiä työsuhteita on lähestytty useista eri näkökulmista. Työolotutkimusten tulokset perustuvat laajoihin käyntihaastatteluaineistoihin, jotka on tehty käyttäen apuna standardoitua kyselylomaketta (Tilastokeskus, 2005). Kokemuksia määräaikaista työsuhteista ovat selvittäneet muun muassa **Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela** (2005) Työministeriölle tekemässään tutkimuksessa ”Pysyvän työn toivossa”. Heidän tutkimuksensa kohdistuu työntekijöiden kokemusten lisäksi määräaikaisten töiden yleisyyteen ja syihin. **Saloniemi** (2000) on selvittänyt samojen aineistojen pohjalta määräaikaisten työntekijöiden tulevaisuusorientaatiota. Tasa-arvonäkökulmasta määräaikaista työsuhteita on tarkastellut **Sutela** (1999). Työolotutkimusten pohjalta on tehty myös useita julkaisuja, joista viimeisimpänä on julkaistu ”Kaikilla mausteilla” –artikkelikokoelma (Lehto, Sutela & Miettinen, 2006).

Kakkonen ja Parviainen (2006) ovat tutkineet nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä tekemässään Työministeriön työpoliittisessa tutkimuksessa. Kakkosen ja Parviaisen tutkimus on laadullinen, fenomenologiseen lähestymistapaan perustuva tutkimus, jossa määräaikaaisuus kokemista pyritään selvittämään syvällisemmin yksilötasolla. Tavoitteena tutkimuksessa on selvittää, mitä määräaikaisuus merkitsee nuorille, vasta työelämään siirtyneille akateemisille naisille ja kuinka määräaikaisuus vaikuttaa heidän elämänsä. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu yhdeksästä haastattelusta. Haastateltavat ovat 25-33-vuotiaita akateemisesti koulutettuja naisia, jotka toimivat määräaikaaisessa työsuhteessa julkisella sektorilla. (Kakkonen & Parviainen, 2006, s. 18-21.)

Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamaan kolmiosaiseen hankkeeseen ”Joustaako työ – joustaako perhe?” liittyen on tutkittu työelämän joustoja eri näkökulmista. Ensimmäisessä osavaiheessa **Wilska** (2005) on selvittänyt nuorten aikuisten työn ja työelämän joustoja erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Wilska on analysoinut vuoden 2003 Työolotutkimuksen ja Suomi 2004 -tutkimuksen perusteella alle 40-vuotiaiden määräaikaissa työsuhteissa olevien demografisia ja sosioekonomisia taustoja sekä analysoinut työsuhteen määräaikaisuuden kokemiseen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi hän on tarkastellut epätyyppillisen työn, perhe-elämän ja perheellistymisen välistä yhteyttä sekä työ- ja perhe-elämän joustoja. (Wilska, 2005, s. 5-7.) Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä ovat tutkineet **Miettinen ja Manninen**

(2006) kvalitatiivisten haastatteluaineistojen avulla. Tutkimuksessa haastateltiin 32 epätyypillisessä työsuhteessa olevaa. Erilaisissa määräaikaisissa työsuhteissa haastateltavista oli 22 (Miettinen & Manninen, 2006, s. 25-26). Hankkeen viimeisessä vaiheessa **Miettinen** (2007) on selvittänyt 28 asiantuntijahaastatteluun pohjautuen määräaikaisen työn nykytilaa, kehittämistarpeita sekä tulevaa kehitystä Suomessa.

Lähteenmäki (2004) on tutkinut Turun yliopiston sosiologian laitoksella pätkätyötä tekevien äitien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista, vaihtoehtoista, esteistä ja ongelmista. Tutkimus keskittyy elämäkokonaisuuteen, joka muodostuu naisten strategioista, valinnoista ja ratkaisuistaan heidän jokapäiväisessä arjessaan. Kyseessä on haastattelututkimus, jonka kohdejoukkona on seitsemän 26-39-vuotiasta, ravintolialalla työskentelevää, alle 10-vuotiaiden lasten äitiä. Analyysissä Lähteenmäki on käyttänyt äänikeskeistä vuorovaikutteista metodologiaa. (Lähteenmäki, 2004, s. 5, 45.)

Pätkätyöiden kokemisesta on tehty myös muutamia pro gradu -tutkielmia, joista mainitsen tässä yhteydessä kaksi. **Vasama** (2004) on tutkinut Jyväskylän yliopistoon tehdystä sosiologian pro-gradu -tutkielmassaan pätkätyötä elämän ja tulevaisuuden jäsentäjänä 25-28-vuotiailla terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Hän on haastatellut seitsemää terveydenhuoltoalan työntekijää, jotka ovat olleet työelämässä kahdesta kolmeen vuoteen. Tutkimus on aineistolähtöinen ja pohjautuu osittain grounded-teoriaan. **Mäkelä** (2004) on tehnyt Oulun yliopiston lääketieteellisessä tiedekunnassa Hoitotieteen ja terveystieteiden laitoksella pro gradu -tutkielman aiheesta ”Terveydenhuollon määräaikaiset työsuhteet hyvinvoinnin näkökulmasta”. Mäkelän aineistona ovat Tehy-lehden ”Sana on vapaa” -palstalla vuosina 1994-2003 julkaistut mielipidekirjoitukset, jotka koskevat määräaikaista työtä. Tutkimuksen lähestymistapa on laadullinen ja aineiston analyysiin on käytetty sisällönanalyysiä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää työn määräaikaisuuden heijastumia elämään, elämäntapaan ja tulevaisuusorientaatioon korkeasti koulutettujen kokemina. Lähimpänä tämän tutkimuksen ongelmanasettelua ovat Kakkosen ja Parviaisen (2006) tutkimus sekä Vasaman (2004) pro gradu -tutkielma, joissa molemmissa on selvitetty muun muassa työsuhteiden määräaikaisuuden heijastumista muuhun elämään. Lisäksi Vasama on selvittänyt määräaikaisten työntekijöiden tulevaisuusorientaatiota, joka on myös tämän tutkimuksen yksi kiinnostuksen kohde. Suurimpana erona aikaisempiin tutkimuksiin nähden on se, että

kohdejoukkona ovat useita vuosia määräaikaista työsuhteita tehneet henkilöt. Aiemmat tutkimukset ovat kohdistuneet suurimmaksi osaksi nuorten ja vastavalmistuneiden kokemusten selvittämiseen. Tässä tutkimuksessa tulee myös korostuneemmin esille elämänhallinnan näkökulma, joka on merkittävä tekijä kun puhutaan määräaikaista työsuhteista elämän jäsentäjänä. Tulosten esittämisessä olen käyttänyt teemoittelun lisäksi tyypittelyä, joka avaa uuden, erilaisen näkökulman kokemusten kuvaamiseen.

4.2. Yhteenvedoa aikaisemmista tutkimustuloksista

Työntekijän näkökulmasta määräaikaisten työsuhteille on vaikeampaa löytää myönteisiä kuin kielteisiä puolia (Miettinen, 2007, s. 27). Määräaikaisuuden luonne ja kesto sekä päätkäytöläisen elämäntilanne vaikuttavat siihen, miten päätkäytöiden tekeminen koetaan. Etenkin nuoret kokevat määräaikaisten työsuhteet positiivisina mahdollisuuksina, sillä työuran alkuvaiheessa päätkäytöihin yhdistyy vapauden tunnetta sekä oppimisen mahdollisuutta (Vasama, 2004; Miettinen, 2007, s. 25). Määräaikaisten työsuhteet saattavat toimia myös työhön paluun väylänä, jos työelämästä on ollut poissa pidempään esimerkiksi kotona lapsia hoitamassa (Miettinen, 2007, s. 26). Jatkuessaan päätkätyöt kuitenkin aiheuttavat epävarmuutta ja henkistä pahoinvointia. Lisäksi asema työyhteisössä koetaan vakituksia heikompana. (ks. esim. Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, s. 144.)

Nuoruuteen ja työuran alkuun liittyvien päätkäytöiden kokeminen melko positiivisina käy ilmi esimerkiksi Kakkosen ja Parviaisen (2004, s. 53-54, 83-84) tutkimuksesta, sillä akateemiset nuoret naiset näyttävät tutkimuksen perusteella muodostavan ryhmän vahvoja ja itseensä uskovia yksilöitä. Tunne elämänhallinnan menettämisestä on läsnä, mutta omaan tilanteeseen pystytään suhtautumaan positiivisesti erilaisten selviytymisstrategioiden avulla. Tutkimuksesta käy ilmi, että haastateltavat tarkastelevat omaa tilannettaan välintulevien yksilötason muuttujien (persoonallisuus, uran merkitys, osaaminen, työuran vaihe ja elämäntilanne) kautta. Nämä muuttujat pääasiassa lieventävät määräaikaisuuden kielteisiä vaikutuksia. Lähteenmäen (2004) tutkimustulokset sitä vastoin kertovat hyvin negatiivisista päätkätyökokemuksista. Tätä selittää luultavasti se, että tutkimukseen osallistuneet naiset

tekivät pääosin hyvin lyhyitä työrupeamia ekstraajina. Tällöin tilanne on usein hankalampi kuin esimerkiksi niillä, jotka ovat useamman kuukauden mittaisessa määräaikaisessa työsuhteessa.

Tutkimusten mukaan määräaikaisuuteen liittyviä haittatekijöitä ovat turvattomuuden tunne, taloudellinen epävarmuus, tulevaisuuden suunnittelun hankaluus sekä henkinen rasittavuus (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005; Wilska, 2005, Miettinen, 2007). Lisäksi etenkin lapsiperheillä korostuu ajankäytön hankaluus. Pätkätöiden ja äitiyden yhdistäminen koetaan jatkuvana joustamisena ja venymisenä. Parisuhteessa elävät saavat apua kodin pyörittämiseen puolisoltaan. Lisäksi puolison vakaampi työ lisää taloudellista turvallisuutta. Yksinhuoltajilla tilanne on vaikeampi. Lastenhankinnan näkökulmasta määräaikainen työsuhde nähdään riskinä, sillä ei ole takeita siitä, että perhevapaan jälkeen työsuhde uusittaisiin. (Lähteenmäki, 2004; Miettinen & Manninen, 2006.)

Työhön liittyviä määräaikaisuuden kokemiseen vaikuttavia tekijöitä ovat työtehtävien mielekkyys, työsuhteen pituus, määräaikaisuuden perustelut sekä mahdollisuus oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Myös organisaation ja omien tavoitteiden yhteneväisyys sekä työnantajan suhtautuminen määräaikaisiin työntekijöihin vaikuttavat siihen, miten määräaikaisuus koetaan. (Kakkonen & Parviainen, 2006.) Määräaikaiset jäävät helposti ulkopuolelle työpaikan muusta toiminnasta, kuten koulutuksista, kehittämistyöstä ja muusta suunnittelusta (Miettinen, 2007, s. 22). Lehton, Lyly-Yrjänäisen ja Sutelan (2005, s. 138) mukaan määräaikaiset kokevat, että uskaltaisivat puuttua epäkohtiin herkemmin ja heidän mielipiteensä otettaisiin paremmin huomioon, jos he olisivat vakituisessa työsuhteessa. Pätkätyöntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työpaikalla koetaan huonommiksi kuin vakituisilla ja työvuoroista on joustettava vakinaisia enemmän. Lisäksi etenkin naiset ovat kokeneet syrjintää työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi. Naiset kokevat asemansa työyhteisössä kaikilla osa-alueilla heikommaksi kuin miehet. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, s. 138.)

Myös Wilskan (2005, s. 44.) tutkimustulokset osoittavat, että määräaikaiset työntekijät kokevat taloudellisen tilanteensa, yleisen hyvinvointinsa sekä ammatillisen ja sosiaalisen asemansa jonkin verran heikommaksi kuin vakituisessa työsuhteessa olevat tai yrittäjät. Lisäksi jatkuva sopeutuminen uusiin työyhteisöihin koetaan raskaaksi ja se vaatii huomattavia ponnistuksia (Mäkelä, 2004). Määräaikaisessa työsuhteessa olevat saattavat jäädä

myös vapaiden tai vuosilomien suhteen huonompaan asemaan kuin vakituiset työntekijät (Miettinen, 2007, s. 23).

Epävarmuutta toimeentulosta ja tulevaisuudesta pidetään määräaikaisen työn merkittävimpänä haittana työntekijälle (Miettinen, 2007, s. 21). Miettisen ja Mannisen (2006, s. 102) mukaan työn epävarmuuden kokeminen liittyy siihen löytyykö jatkossa sopivaa työtä ja varmistuuko työnjatkuminen riittävän varhaisessa vaiheessa. Lyhyiden työsuhteiden aiheuttama epävarmuutta pyritään hallitsemaan erilaisilla selviytymisstrategioilla. Lähtemäen (2004, s. 65-69) tutkimuksessa selviytymisstrategiat voidaan jakaa sopeutumiseen ja vastarintaan, jotka jakautuvat edelleen toiminnallisiin (mm. avun hakeminen, suora toiminta), tiedollisiin (mm. ongelman uudelleen määrittely, parhain päin selittäminen) ja tunnekeskeisiin (nöyryys, hyväksyminen, kyseenalaistaminen, vihan näyttäminen jne.) strategioihin. Sekä sopeutumisessa että vastarinnassa päämääränä on pärjääminen ja jatkuvuuden hakeminen, mutta myös elämänhallinnan ja itsenäisyyden säilyttäminen.

Tulevaisuuden suhteen määräaikaiset työntekijät ovat suhteellisen optimistisia. Määräaikaisten työntekijöiden oman kokemuksen perusteella määräaikaisuus ei tarkoita umpikujaa työmarkkinoilla, mutta ei myöskään siltaa vakituisen työsuhteeseen. Vain harvat uskovat vakituisen työpaikan löytymiseen, mutta selkeä enemmistö arvelee töiden jatkuvan tavalla tai toisella jatkossakin. (Saloniemi, 2000, s. 101.) Vuoden 2003 työolotutkimuksessa vakinaistamiseen ja uuden työpaikan löytämiseen uskoo hieman useampi kuin vuonna 1997. Myös aiempaa harvempi uskoo jäävänsä työttömäksi, mihin tosin vaikuttaa se, että työllistymisvaroin palkattuja on uudemmassa tutkimuksessa vähemmän. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005, s. 17-18.) Vasaman (2004) pro gradu -tutkimuksessa haastatelluilla näyttää olevan kaksi tulevaisuusstrategiaa, joiden varassa tulevaisuutta hahmotetaan. Ensinnäkin tulevaisuutta jäsentää vakituisen työn eli normaalityön tavoittelu. Toiseksi tulevaisuutta hahmotetaan perhekeskeisyyden kautta, jolloin työelämä ja työsuhteen muoto jäävät toisarvoisiksi.

Pääsääntöisesti määräaikaiset työsuhteet nähdään epätoivottavana työn muotona ja kaikissa tutkimuksissa käy ilmi, että pätkätoita tehdään pääasiassa siksi, että vakituista työtä ei ole tarjolla. Määräaikaisten työsuhteiden tarjoama vapaus näyttää liittyvän elämäntilanteeseen, jossa perheen perustaminen ei ole vielä ajankohtaista. Tutkimuksista näkyy vahvasti myös se, että vakituisen työn saavuttamista tulevaisuudessa pidetään erittäin toivottavana. Pätkä-

töiden kokemiseen vaikuttavat merkittävästi työuran vaihe sekä määräaikaisten kestot. Positiivisimmat pätkätyökokemukset liittyvät työuran alkuun ja negatiivisimmat pitkään jatkuneisiin keikkaluontoisiin pätkiin.

5. TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa käsittelen tutkimukseni menetelmällisiä ratkaisuja. Aloitan kuvaamalla laadullista tutkimusta lähestymistapana, jonka jälkeen kerron käyttämästäni aineistonhankinta- ja analyysimenetelmistä. Kuvaan yksityiskohtaisesti tutkimusprosessin kulun aina informanttien tavoittamisesta tulosten kirjoittamiseen sekä perustelen tutkimuksen eri vaiheissa tekemiäni ratkaisuja.

5.1. Tutkimuksen lähestymistapa

Tutkimukseni lähestymistapa on laadullinen. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005, s. 152). Tutkimuskohteenä on yleensä ihminen ja se maailma, jossa ihminen elää. Varto (1992, s. 23-24) kutsuu näiden muodostamaa kokonaisuutta elämismaailmaksi. Laadullisessa tutkimuksessa yksittäiset tutkimuskohteet saavat merkityksensä ja lähtökohtansa ihmisten henkilökohtaisesta elämismaailmasta eli kokemustodellisuudesta. Elämismaailma muodostuu ihmisen elämänsä tapahtumille antamista merkityksistä, jotka ilmenevät ihmisten ja yhteisöjen toimintana ja päämäärinä.

Soinisen (1995, s. 34-35) mukaan laadullinen tutkimus on taustafilosofialtaan hermeneuttista tutkimusta, jossa tulkinta ja ymmärtäminen ovat keskeisellä sijalla. Laadullisen tutkimuksen päämääränä on lisätä tietoa tutkittavasta ilmiöstä pyrkimällä ymmärtämään paremmin yksilön käyttäytymistä ja kokemuksia. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston tiedellisyyden kriteeri ei ole sen määrä vaan laatu. Tutkija pyrkii saamaan pienestä määrästä

tapauksia mahdollisimman tarkan ja perusteellisen kuvan. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 13-14, 18.)

Oma tutkimukseni on siis laadullista tutkimusta, sillä tutkimuskohteena on ihminen, hänen kokemuksensa sekä se todellisuus, jossa hän elää. En pyri tutkimuksellani tilastollisiin yleistyksiin vaan tutkittavan ilmiön mahdollisimman tarkkaan kuvailuun ja ymmärtämiseen. Tarkoitukseni ei ole tavoittaa kokemuksen syvärakennetta (vrt. fenomenologinen psykologia) vaan kuvata sitä kokemusten moninaisuutta, joka määräaikaan työsuhteisiin liittyy.

5.2. Aineistonkeruu

Seuraavissa alaluvuissa kuvaan sitä prosessia ja niitä menetelmiä, joilla keräsin tutkimukseni aineiston. Aluksi kerron haastateltavien tavoittamisprosessista ja siitä miten haastateltavat loppujen lopuksi päätyivät graduni aineistoksi. Tämän jälkeen kuvailen haastattelua aineistonhankintamenetelmänä ja kerron haastattelujen toteuttamisesta käytännössä. Lopuksi kuvaan lyhyiden henkilöprofiilien avulla haastattelemani tutkimushenkilöitä, jotta lukija saisi käsityksen siitä, millaisissa yhteyksissä tutkittavien kokemukset ovat syntyneet.

5.2.1. Haastateltavien valinta

Tammikuussa 2007 kirjoitin viestin, jossa pyysin vapaaehtoisia haastateltavaksi tutkimukseeni (Liite 1). Viestini lähetettiin Oulun yliopiston Ohjaus- ja työelämäpalvelujen avustuksella Oulun yliopiston alumniverkoston sähköpostilistalle, joka tavoittaa kaikki verkostoon ilmoittautuneet Oulun yliopistosta valmistuneet. Alun perin kriteerinä haastateltavien valintaan oli se, että haastateltavat ovat 1990-luvulla valmistuneita generalisteja, joilla on

useamman vuoden pätkätyöura takanaan. Nykyiselle työsuhteelle en asettanut rajoituksia. Pidin tärkeänä ainoastaan sitä, että heillä on useamman vuoden kokemus määräaikaista työsuhteista.

Generalistialojen määrittäminen osoittautui kuitenkin käytännössä vaikeaksi. Esimerkkinä voidaan ajatella kielten opiskelua. Jos opiskelija suorittaa opettajan pedagogiset opinnot, hän saa pätevyyden opiskelemiensa kielten opettamiseen ja valmistuu näin ollen opettajaksi. Jos opiskelija ei suorita opettajan pedagogisia opintoja, häntä voidaan pitää generalistina. Esimerkiksi useat filosofian maisterit suorittavat opettajan pedagogiset opinnot vasta myöhemmin työelämässä ollessaan, jolloin he muuttuvat kesken työuraansa generalisteista päteviksi opettajiksi. Tämän määrittelyn epäselvyyden vuoksi päätin hylätä generalistikriteerin haastateltavien valinnassa.

Viestini Oulun yliopiston alumniverkoston sähköpostilistalla sai aikaan yhteydenottojen tulvan, mikä kertoo varmasti osaltaan aiheeni ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä. Sain kaikkiaan 65 yhteydenottoa. Näistä 47:llä oli kokemusta määräaikaista työsuhteista ja loput kertoivat pitävänsä aihetta tärkeänä ja toivottivat onnea graduntekoon. Osalle vapaaehtoisista lähetin vielä sähköpostitse muutaman lisäkysymyksen koskien heidän työhistoriaansa, sillä halusin varmistua siitä, että kaikilla on kokemusta määräaikaista työsuhteista useamman vuoden ajalta. Näistä henkilöistä osa jätti vastaamatta. Jotkut yhteyttä ottaneista asuivat ja työskentelivät Oulun seudun ulkopuolella, joten käytännön syistä jätin heidät valitsematta, vaikka varmasti myös heidän kokemuksensa olisivat olleet arvokkaita tutkimukseni kannalta. Muutamia henkilöitä karsin pois sen takia, että heidän kokemuksensa määräaikaista työsuhteista oli vähäistä tai peräisin yli viiden vuoden takaa. Loppujen lopuksi jäljelle jäi kaikkiaan yhteensä 23 vapaaehtoista, mielestäni soveltuvaa haastateltavaa, joista valitsin haastateltavaksi kymmenen henkilöä satunnaisesti valitsemalla.

Tutkimukseni kohdejoukkoa ei voi kuitenkaan pitää satunnaisotoksena vaan pikemminkin harkinnanvaraisena näytteenä. Harkinnanvarainen näyte on tyypillinen laadullisessa tutkimuksessa. Siinä tutkimukseen valitaan henkilöt, joiden kautta tarkasteltavaan ilmiöön voidaan mielekkäästi ja syvällisesti paneutua. (Kiviniemi, 2001, s. 68.)

5.2.2. Aineistonhankintamenetelmä

Aineistonhankintamenetelmänä olen käyttänyt yksilöhaastattelua. Haastattelu on menetelmänä joustava ja sopii moniin eri tarkoituksiin. Haastattelussa haastattelija ja haastateltava ovat suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa keskenään, minkä vuoksi haastattelijalla on mahdollisuus suunnata tiedonhankintaa joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla. (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 34.)

Tutkimukseni tavoitteena on täydentää aiemmin tehtyjä määräaikaista työsuhteita koskevia tutkimuksia selvittämällä määräaikaaisuuden kokemista syvällisemmin yksilötasolla. Tämän vuoksi valitsin aineistonhankintamenetelmäksi laadullisen haastattelun. Sen avulla yksilöiden subjektiiviset kokemukset voidaan tavoittaa aidompina kuin esimerkiksi kyselylomakkeella. Kuten Eskola ja Vastamäki (2001, s. 24) ovat todenneet: ”Kun halutaan tietää mitä joku ajattelee jostakin asiasta, kaikkein yksinkertaisinta ja usein tehokkaintakin on tietenkin kysyä sitä häneltä.”

Toteuttamani haastattelut ovat luonteeltaan teemahaastatteluja. Teemahaastattelu rakentuu etukäteen määriteltujen teema-alueiden varaan. Kysymysten tarkka muoto ja järjestys eivät ole olennaisia. Haastattelijan tehtävänä on varmistaa, että kaikki etukäteen määritellyt teema-alueet käydään jokaisen haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus saattavat vaihdella haastattelusta toiseen. Tämä mahdollistaa sen, että tutkimusongelmien kannalta olennaiset asiat tulee käytyä läpi, mutta tutkittavien ääni saadaan kuuluviin. Teemahaastattelu huomioi sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamat merkitykset ovat keskeisiä. (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 47-48.)

Haastattelun onnistumiseksi tulisi haastattelurunko testata ennen varsinaisia haastatteluja esihaastattelujen avulla. Esihaastatteluja pidetään teemahaastattelun välttämättömänä sekä tärkeänä osana, sillä tuskin yksikään tutkija pystyy suoralta kädeltä kysymään haastateltavalta ”oikeita” kysymyksiä. Esihaastattelujen tarkoituksena on testata haastattelurunkoa, aihepiirien järjestystä sekä hypoteettisten kysymysten muotoilua. Esihaastatteluissa selviää myös haastattelun keskimääräinen pituus. (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 72-73.) Tein ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja yhden esihaastattelun, jonka myös nauhoitin ja litteroin.

Lisäksi pohdin sitä, kuinka hyvin esittämilläni kysymyksillä voi saada vastauksia tutkimusongelmiini. Esihaastattelun jälkeen tein vielä joitain tarkennuksia ja muutoksia haastattelurunkoon.

Haastattelurunkoa muokatessani muodostin teema-alueet pääosin tutkimusongelmieni ohjaamina (ks. liite 2). Näin pyrin varmistamaan sen, että haastatteluissa käsitellään tutkimusongelmieni kannalta olennaisia asioita. Eskolan ja Vastamäen (2001, s. 27) mukaan haastattelijalla tulisi teemahaastattelussa olla jonkinlainen tukilista käsiteltävistä aiheista, mutta ei valmiita kysymyksiä. Omassa tutkimuksessani muodostin kuitenkin myös valmiita apukysymyksiä jokaisen teema-alueen alle. Valmiiden kysymysten muotoilu oli mielestäni perusteltua, koska ne toivat kokemattomalle haastattelijalle varmuutta ja auttoivat haastattelun eteenpäin viemisessä. Pyrin kuitenkin muotoilemaan kysymykset mahdollisimman avoimiksi, jotta en johdattelisi haastateltavia tiettyihin kokemussisältöihin. Valmiiden apukysymysten muotoilusta huolimatta luokittelen tekemäni haastattelut teemahaastatteluiksi, koska haastatteluja tehdessäni en orjallisesti seurannut laatimiani kysymyksiä vaan pyrin ohjaamaan haastattelua parhaan kykyni mukaan haastateltavan vastausten pohjalta. Näin ollen kysymykset, niiden järjestys sekä sanamuodot vaihtelivat suurestikin haastattelusta toiseen.

Varsinaiset tutkimushaastattelut toteutin helmikuun 2007 aikana. Kolme haastattelua tein haastateltavien työpaikoilla ja loput seitsemän Oulun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan tiloissa. Nauhoitin kaikki haastattelut. Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin, keskimäärin noin 45 minuuttia. Pääosin haastattelut onnistuivat hyvin, vaikka jälkeensä huomasi, että jotkut esittämäni kysymykset olivat tutkimusongelmieni kannalta ”turhia” ja toisaalta joissain kohdissa en osannut tarttua olennaisiin asioihin esittämällä lisäkysymyksiä. Tämä johtuu varmasti siitä, että minulla ei ole juurikaan aikaisempaa kokemusta haastattelujen tekemisestä.

Haastatteluissa edettiin haastattelurungon mukaisesti, mutta haastatteluissa eri asiat painotettiin eri tavalla riippuen haastateltavien elämäntilanteesta ja työhistoriasta. Kaikki haastateltavat suostuivat vapaaehtoisesti haastateltaviksi, mikä auttoi siinä, että he olivat valmiita jakamaan kokemuksiaan ja kertomaan ajatuksistaan avoimesti haastattelutilanteessa. Vapaaehtoisuudesta huolimatta yksi haastateltavista suhtautui haastatteluun välinpitämättömästi eikä ollut halukas pohtimaan omia kokemuksiaan ja työhistoriaansa määrääkseen

työntekijänä. Hänen kohdallaan haastattelu jäi hyvin lyhyeksi ja vastaukset niin niukoiksi, ettei niistä ollut apua tutkimusongelmieni kannalta. Tämän vuoksi jätin kyseisen haastattelun kokonaan pois analyysivaiheessa, jolloin lopullinen aineistoni koostuu yhdeksästä haastattelusta.

5.2.3. Tutkimushenkilöt

Tutkimukseni kohdejoukko muodostuu siis yhdeksästä henkilöstä, jotka ovat suorittaneet yliopistotutkinnon ja joilla on kokemusta määräaikaisista työsuhteista usean vuoden ajalta. Tein jokaisesta tutkimushenkilöstä henkilöprofiilin, jossa kuvaan lyhyesti henkilön taustatietoja sekä työhistoriaa. Profiilien tarkoituksena on tuoda jokainen haastateltava esiin selkeästi omana persoonanaan. Määräaikaisuuden kokeminen on aina yhteydessä siihen kontekstiin, jossa ihminen elää eli toisin sanoen elämäntilanteeseen sekä siihen työelämäpolkuun, jonka hän on kulkenut. Henkilöprofiilien avulla pyrin antamaan lukijalle kuvan siitä, minkälaisista lähtökohdista tutkimustuloksina esitetyt kokemukset ovat syntyneet. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyyden suojaamiseksi en puhu heistä heidän omilla nimillään. Olen nimennyt tutkimushenkilöt sukupuolen mukaan ”M” tai ”N” kirjaimella sekä juoksevilla numeroinnilla.

N1 on 39-vuotias avoliitossa elävä nainen, jolla ei ole lapsia. Hän on valmistunut vuonna 1998 kasvatustieteen maisteriksi, jonka jälkeen hän on suorittanut jatko-opintoja. Hän on tehnyt valmistumisensa jälkeen ainoastaan määräaikaisia työsuhteita, jotka ovat vaihdelleet kestoltaan muutamasta viikosta vuoteen. Välissä hänellä on ollut useita lyhyitä, muutamasta kuukaudesta puoleen vuoteen kestäviä työttömyysjaksoja. Koko työuransa aikana hän on päivittänyt osaamistaan muun muassa erilaisilla kursseilla. Tällä hetkellä hän toimii kouluttajana puolitoista kuukautta kestävässä työsuhteessa. Jatkosta ei ole varmuutta, mutta nykyisellä työnantajalla on mahdollisesti jatkossakin projekteja, joiden parista löytyy työtä.

N2 on 33-vuotias naimisissa oleva nainen. Perheessä on kolme lasta. Hän on valmistunut vuonna 1999 filosofian maisteriksi luonnontieteiden tiedekunnasta, jonka jälkeen hän on

jäänyt suoraan äitiyslomalle. Äitiysloman jälkeen hän on aloittanut jatko-opinnot. Hän on tehnyt määräaikaista työsuhteita noin seitsemän vuoden ajan kuukaudesta vuoteen kestävässä pätkissä. Osa pätkistä on ollut apurahakausia. Lisäksi hän on tehnyt esimerkiksi sivutoimisia tuntiopetuksia. Väliin ei ole mahtunut työttömyysjaksoja. Hänen tämän hetkinen työsuhteensa on koko hänen työuransa pisin eli kolmevuotinen, jonka jälkeen jatkosta ei ole tietoa. Väitöskirjan on tarkoitus valmistua parin vuoden sisällä.

N3 on 40-vuotias nainen. Hän on kouluikäisen lapsen yksinhuoltajaäiti. Hän on valmistunut vuonna 1994 filosofian maisteriksi humanistisesta tiedekunnasta, minkä jälkeen hän on tehnyt noin kahdeksan vuotta määräaikaista töitä. Kestoltaan työsuhteet ovat vaihdelleet muutamasta viikosta puoleentoista vuoteen. Pääosin hänellä on ollut aina töitä, mutta väliin on mahtunut kuitenkin hyvin lyhyitä, alle kahden kuukauden mittaisia työttömyysjaksoja. Vuonna 2002 hän sai vakituisen lehtorin viran, jossa toimii edelleen. Lisäksi hän työstää parhaillaan väitöskirjaansa.

N4 on 39-vuotias naimisissa oleva nainen. Perheessä on kaksi lasta. Hän on valmistunut vuonna 1994 humanistisesta tiedekunnasta opettajaksi. Hän on tehnyt valmistumisestaan asti määräaikaista työsuhteita eri työnantajilla, mutta ollut välillä reilun viisi vuotta kotona lasten kanssa. Työsuhteiden pituudet ovat vaihdelleet vajaasta puolesta vuodesta kahteen vuoteen. Yleensä hän on ollut kesät työttömänä. Tällä hetkellä hän on yhden lukukauden mittaisessa työsuhteessa sivutoimisena tuntiopettajana. Työsuhde jatkuu todennäköisesti seuraavalla lukukaudella.

M1 on 42-vuotias naimaton mies. Hän on lähtenyt yliopistoon opiskelemaan vasta aikuisiällä ja valmistunut vuonna 1994 filosofian maisteriksi humanistisesta tiedekunnasta. Valmistumisen jälkeen hän on tehnyt noin kymmenen vuotta pääasiassa puolen vuoden tai vuoden mittaisia työsuhteita sekä lisäksi lyhyempiä keikkahommia. Välillä hän on ollut lyhyitä muutaman kuukauden jaksoja, lähinnä kesiä, työttömänä. Vuonna 2004, useamman vuoden työsuhteiden ketjutuksen jälkeen hän sai vakituisen viran lehtorina, jossa toimii edelleen.

M2 on 42-vuotias naimisissa oleva mies. Perheessä on kolme kouluikäistä lasta. Hän on valmistunut vuonna 1991 filosofian maisteriksi luonnontieteiden tiedekunnasta. Työura on koostunut projektiluonteisista määräaikaista pätkistä, joiden kesto on vaihdellut parista

kuukaudesta noin vuoteen. Työuran alku oli hieman epävarmaa, mutta jo reilun kymmenen vuotta hän on työskennellyt samalle työnantajalle ja työura ollut vakaa määräaikaissuhteista huolimatta. Vuonna 2006 hänen työsuhteensa vakinaistettiin ja tällä hetkellä hän toimii projektipäällikkönä.

M3 on 41-vuotias naimaton mies. Hän on valmistunut vuonna 1993 filosofian maisteriksi luonnontieteiden tiedekunnasta. Valmistumisen jälkeen hän on jatkanut jatko-opiskelijana ja väitellyt pari vuotta sitten. Hänellä on takanaan reilun kymmenen vuoden pätkätyöura. Työsuhteet ovat vaihdelleet kestoaltaan kuukaudesta vuoden mittaiseen pätkään. Työuralle on mahtunut myös apurahakausia ja työttömyysjaksoja. Työttömyysjaksot ovat kestäneet muutamasta kuukaudesta reiluun kahteen vuoteen. Tällä hetkellä hän toimii noin neljän kuukauden työsuhteessa opettajan sijaisena, minkä jälkeen jatkosta ei ole tietoa.

M4 on 41-vuotias naimaton mies. Hän on valmistunut filosofian maisteriksi vuonna 1990 luonnontieteellisestä tiedekunnasta, minkä jälkeen hän on jatkanut jatko-opiskelijana. Hän on suorittanut vuonna 1997 ulkomailla sikäläisen maisterin tutkinnon ja väitellyt Suomessa 2000-luvun alkupuolella. Hänellä on takanaan reilun viidentoista vuoden työura, joka on koostunut eripituisista työsuhteista niin Suomessa kuin ulkomaillakin. Merkittäviä työttömyysjaksoja hänellä ei ole koskaan ollut. Työsuhteet ovat olleet pääosin puolen vuoden tai vuoden mittaisia, mutta väliin on mahtunut myös muutaman kuukauden pätkiä. Tällä hetkellä hän toimii koordinaattorina viisivuotisessa työsuhteessa.

M5 on 44-vuotias naimisissa oleva mies. Perheessä on kolme lasta. Hän on valmistunut vuonna 1992 diplomi-insinööriksi. Työuralla ovat vuorotelleet lyhyet työsuhteet, työttömyyspätkät sekä opintojaksot. Työsuhteet ovat olleet pituudeltaan parista viikosta yhdeksään kuukauteen ja väliin on mahtunut muutamia, pisimmillään noin vuoden kestäviä työttömyysjaksoja. Lisäksi hän on osallistunut useille työllisyys- ja täydennyskoulutuskursseille sekä suorittanut ammattikorkeakoulussa insinöörin tutkinnon, jonka hän on saanut päätökseen vuonna 2005. Haastatteluhetkellä hän on ollut kaksi kuukautta työttömänä, mutta mahdollisesti saa jatkaa vielä edellisen työnantajansa palveluksessa.

5.3. Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysitapoja on useita, mutta kaikilla on yhteinen päämäärä eli tutkittavan ilmiön parempi ymmärtäminen. Seuraavissa alaluvuissa kuvaan laadullista aineiston analyysiä yleisesti sekä keskityn tarkemmin valitsemaani laadulliseen sisällönanalyysiin. Kuvaan myös vaihe vaiheelta sitä, miten aineiston analysointi on edennyt käytännössä tässä tutkimuksissa.

5.3.1. Analyysimenetelmä

Laadullisessa analyysissä aineistoa ei käsitellä numeerisesti vaan pyritään ymmärtämään tutkittavien merkityksenantoja. Tarkoituksena on aineistoa tiivistämällä ja selkiyttämällä luoda tutkittavasta ilmiöstä uutta tietoa (Eskola & Suoranta, 1998, s. 138). Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto ensin hajotetaan osiin, sitten käsitteellistetään ja lopuksi kootaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 110). Aineiston käsittelyssä pyritään kokonaisvaltaisuuteen siten, että tutkittava ilmiö pyritään ymmärtämään suhteessa siihen kontekstiin, jossa se esiintyy (Kiviniemi, 2001, s. 68).

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä voidaan puhua aineistolähtöisestä, teoriasidonnaisesta (myös teoriaohjaava ks. Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 98) tai teorialähtöisestä aineiston analyysistä (Eskola, 2001, s. 136-137). Tässä tutkimuksessa pyrin aineistolähtöisyyteen. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt² valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun mukaisesti. Tällöin merkitykselliset ilmaukset eivät ole ennalta sovittuja tai harkittuja. Kaikki, mitä aiheesta etukäteen tiedetään, pyritään sulkeistamaan analyysin ulkopuolelle. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 97.) Tutkija ei kuitenkaan edes aineistolähtöisyyteen pyrkiessään lähde tyhjästä vaan tutkijan teoreettiset näkökulmat sekä

² Käytän jatkossa merkityksellisen ilmauksen käsitettä (ks. Lincoln & Cuba, 1985), koska se on mielestäni tässä yhteydessä kuvaavampi kuin analyysiyksikkö.

aikaisempi tietämys aiheesta ovat osaltaan suuntamassa tutkimuksen kulkua (Kiviniemi, 2001, s. 72). Etenkin aloittelevalle tutkijalle täysi irtautuminen ennakkokäsityksistä ja aikaisemmasta tutkimustiedosta on erittäin haastavaa, jos ei mahdotontakin. Pyrin kuitenkin koko tutkimusprosessin ajan tiedostamaan omat ennakkokäsitykseni ja parhaan kykyni mukaan sulkeistamaan ne tutkimuksen ulkopuolelle. Vasta aineiston analysoinnin jälkeen liitän omat tutkimustulokseni keskusteluun aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa.

Varsinaisen aineiston käsittelyn ja analyysin olen suorittanut laadullista sisällönanalyysii soveltaen, käyttäen apuna aineiston teemoittelua ja tyypittelyä. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, joka sopii kaikkeen laadulliseen tutkimukseen. Sitä voidaan pitää paitsi yksittäisenä metodina myös väljänä teoreettisena viitekehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään tekstimuotoisen aineiston merkitykset selkeään ja tiiviiseen muotoon kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 93, 110.)

Teemoittelun avulla hajanaisesta aineistosta pyritään löytämään tutkimusongelmien kannalta olennaiset aiheet eli teemat ja järjestämään ne mielekkäiksi kokonaisuuksiksi. Se mahdollistaa tiettyjen teemojen ilmenemisen ja esiintymisen vertailun aineistossa. Teemoittelun jälkeen jatkoin analyysii tyypittelyn avulla. Siinä on kyse aineiston ryhmittelystä tyypeiksi etsimällä samankaltaisuuksia, jolloin aineisto esitetään niin sanottujen yhdistettyjen tyyppien avulla. Tyyppeihin liitetään kaikkea sellaista, jota yksittäisissä vastauksissa ei ole, jolloin ne tiivistät ja tyypillistävät aineistoa. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 175–176, 182; Roos, 1987, s. 202.)

Laadullisen sisällönanalyysin tekemiseen ei ole yhtä vakiintunutta tapaa. Tuomen ja Sarajärven (2002, s. 110-114) mukaan se voidaan jakaa karkeasti kolmeen vaiheeseen, joita ovat 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Eskola (2001, s. 141-153) on jaotellut laadullisen aineiston analyysin kuuteen eri vaiheeseen: 1) aineiston litterointi, 2) järjestely teemoittain, 3) varsinainen analyysi eli tulkinta, 4) tärkeimpien kohtien poimiminen aineistosta, 5) kytkennät teorioihin ja aikaisempiin tutkimuksiin ja 6) editointi. Toteutettiinpa laadullinen sisällönanalyysi millä tavalla tahansa, aineisto hajotetaan osiin ja kootaan uudella tavalla tutkimuksen kannalta mielekkääksi kokonaisuudeksi (Tuomi & Sarajärvi,

2002, s. 110). Seuraavassa luvussa kuvaan laadullisen sisällönanalyysin toteuttamisen ja etenemisen tässä tutkimuksessa vaihe vaiheelta.

5.3.2. Analyysin toteuttaminen

Aineiston analyysi eteni selkeästi vaiheittain. Haastattelujen toteuttamisen jälkeen purin kaikki haastattelut kirjalliseen muotoon. Tämä haastattelujen litterointi toimi myös alustavana tutustumisena aineistoon. Litterointien jälkeen luin haastattelut useaan kertaan läpi saadakseni kokonaiskuvan keräämästäni aineistosta. Ennen varsinaisen analyysin aloittamista koodasin aineiston niin, että analyysin myöhemmissä vaiheissa pystyin helposti löytämään merkityksellisten ilmausten alkuperäisen yhteyden. Aluksi kävin haastattelut läpi yksitellen etsien niistä tutkimusongelmieni kannalta merkityksellisiä ilmaisuja sekä muita kiinnostavia ilmauksia. Merkityksellinen ilmaus voi olla sana, lause tai pidempi tekstin pätkä. Oleellista on, että se on ajatuskokonaisuus, joka on ymmärrettävissä ilman lisäinformaatiota (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 112; Lincoln & Cuba, 1985). Pelkistin aineistoa tiivistämällä alkuperäisiä ilmaisuja tiiviimpään muotoon (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 111). Tämä nopeutti analyysin tekoa myöhemmissä vaiheissa. Tein tässä vaiheessa myös alustavaa teemoittelua haastattelukohtaisesti siten, että ryhmittelin ilmaukset tutkimusongelmittain. Näin pystyin paremmin hahmottamaan, mitkä asiat painoutuivat kunkin haastateltavan kohdalla.

Seuraavassa vaiheessa siirryin tarkastelemaan aineistoa kokonaisuutena. Käytin apunani Exceliä, johon tein oman taulukon jokaista teemaa varten. Jaoin merkitykselliset ilmaukset tutkimusongelmien mukaisesti pienempiin kokonaisuuksiin, mikä helpotti huomattavasti aineiston käsittelyä. Tutkimusongelmat toimivat myös alustavina teemoina. Toisin sanoen tässä vaiheessa siirryin kokonaisista henkilöistä teemoittaiseen analyysiin. Yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia etsimällä jäsentäsin aineistoa teemojen sisällä yhä tarkempiin luokkiin. Pikku hiljaa merkitykselliset ilmaukset löysivät paikkansa ja aineisto alkoi hahmottua uudella tavalla. Tässä vaiheessa rajasin pois sellaisia ilmauksia, jotka olivat merkityksettömiä tutkimusongelmieni kannalta. Haastateltavien puheessa erottuvat omat kokemukset sekä

muiden kokemusten tai esimerkiksi median kautta muodostuneet käsitykset siitä, millaisia kokemuksia määräaikaisiin työsuhteisiin mahdollisesti liittyy. Tässä tutkimuksessa näkökulma on nimenomaan haastateltavien omakohtaisissa kokemuksissa. Tämän vuoksi jätin myös pois kaikki yleisiä käsityksiä koskevat ilmaukset.

Kun teemojen alle sisältyvät luokat olivat muotoutuneet, kirjoitin tulokset tekstimuotoon. Yleistäminen on näin pienen aineiston perusteella mahdotonta, minkä vuoksi pyrin tuomaan esille niitä merkityksiä, joita haastateltavat toivat esiin, ottamatta kantaa siihen, kuinka moni oli maininnut jonkin tietyn asian. Tässä vaiheessa muokkasin luokkia vielä jonkin verran huomattessani tekemässäni analyysissä joitain epäjohdonmukaisuuksia. Kirjoittaessani tuloksia auki valitsin aineistostani suoria lainauksia, jotka elävöittävät tekstiä ja antavat lukijalle mahdollisuuden arvioida analyysin luotettavuutta.

Teemoittaista aineiston analyysiä tehdessäni minulle hahmottui käsitys kolmesta tyypestä, joita aineistostani löytyy. Palasin alkuperäiseen aineistooni ja otin alustavat tyypit systemaattisemman tarkastelun alle. Aloitin miettimällä, mitkä tekijät yhdistävät tyyppisiä ja mitkä tekijät erottavat ne toisistaan. Kävin jokaisen tutkimushenkilön litteroidun haastattelun yksitellen läpi etsien erottavia ja yhdistäviä tekijöitä. Havaittiin tyyppien muodostuvan sen perusteella, millainen yleinen kokemus heillä on omasta työurastaan sekä millainen on heidän työelämäorientaationsa. Samaan tyyppikategoriaan kuuluvia yhdistävät siis edellä mainitut kaksi tekijää, muiden tekijöiden osalta esiintyy yksilökohtaista vaihtelua. Tulee myös huomata, että rajat tyyppien välillä ovat liukuvia siten, että samaan tyyppiin kuuluvienkin kohdalla on selviä eroja siinä, miten eri tekijät painottuvat. Myöskään tyyppien kohdalla en ole katsonut tarpeelliseksi tuoda julki sitä, kuinka monta tutkimushenkilöä olen sijoittanut kuhunkin tyyppiin, sillä tarkoitukseni on tuoda esiin erilaisia tapoja kokea työsuhteiden määräaikaisuus. Tällöin olennaista eivät ole lukumäärät, etenkin kun kyseessä on näinkin suppea kohdejoukko.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusongelmat täsmentyvät koko tutkimuksen ajan. Alkuperäisiä tutkimusongelmia voidaan pitää eräänlaisina johtoajatuksina, jotka elävät koko tutkimusprosessin ajan ja mahdollisesti muuttuvatkin. (Kiviniemi, 2001, s. 69-70.) Omat tutkimusongelmanikin täsmentyivät vasta teemoittaisen analyysin loppuvaiheessa lopulliseen muotoonsa. Pyrkimyksenäni oli aineistolähtöisyys, minkä vuoksi omien ennakkokäsitysten tiedostaminen ja sulkeistaminen korostuivat erityisesti analyysivaiheessa. Tämän

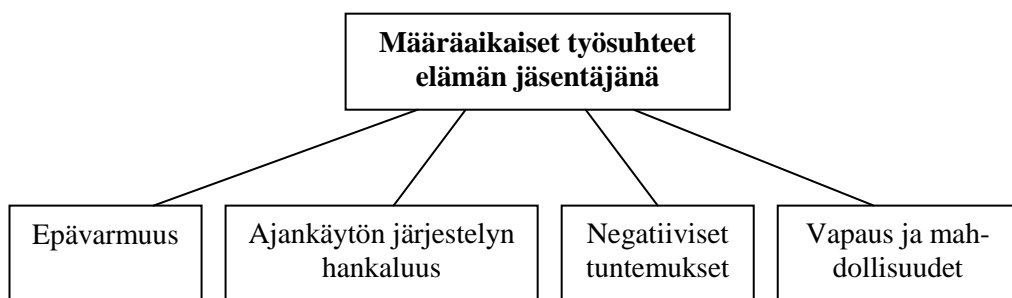
vuoksi en myöskään lukenut aiheeseen liittyvää kirjallisuutta tai aikaisempia tutkimuksia analyysiä tehdessäni. Liitin tutkimuksen tulokset keskusteluun aikaisempien tutkimustulosten kanssa vasta kun analyysi oli kokonaan suoritettu (ks. luku 10).

Välillä tein analyysiä tiiviisti ja välillä otin olosuhteiden pakosta etäisyyttä koko graduprojektiin. Jatkaessani analyysiä pidemmän tauon jälkeen näin sen uusin silmin ja kiinnitin huomioni eri asioihin kuin aiemmin. Aineiston järjestämistä uudelleenlaiseksi kokonaisuudeksi kuvaakin hyvin hermeneuttisen kehän idea. Hermeneuttisella kehällä tarkoitetaan laajasti ajatellen tutkimuksellista dialogia tutkijan ja aineiston välillä. Tässä dialogissa tutkijan ymmärryksen tulisi koko ajan korjautua ja syventyä. Tarkoituksena on, että tutkija pystyisi irtautumaan omista käsityksistään ja tarkastelemaan aineistoa mahdollisimman objektiivisesti. (Laine, 2001, s. 34.)

6. MÄÄRÄAIKAISET TYÖSUHTEET ELÄMÄN JÄSENTÄJÄNÄ

Haastattelemiini henkilöt olivat haastatteluhetkellä hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Vaikka kaikilla haastateltavilla on takanaan useiden vuosien kokemus määräaikaisista työsuhteista, ovat heidän työuransa ja kokemuksensa määräaikaisuuksista hyvin paljon toisistaan poikkeavia. Toisten elämässä työsuhteiden määräaikaisuus ei näy juuri millään tavalla. Toiset kokevat työsuhteiden määräaikaisuuden heijastuvan voimakkaasti niin perhe-elämään kuin vapaa-aikaankin. Määräaikaisuuden kokemiseen yhteydessä olevia tekijöitä ovat muun muassa ikä ja työuran vaihe, erilaiset työhön liittyvät tekijät, yksilön persoonallisuus sekä elämäntilanne. Näihin en kuitenkaan paneudu tarkemmin tässä tutkimuksessa.

Tässä luvussa keskityn haastatteluissa esiin tulleisiin määräaikaisuuden heijastumiin haastateltavien elämässä. Työsuhteiden määräaikaisuus näkyy erityisesti epävarmuutena, ajankäytön järjestelyn hankaluutena sekä negatiivisina tuntemuksina, mutta toisaalta myös vapautta ja mahdollisuuksia antavana (Kuvio 1).



Kuvio 1. Määräaikaiset työsuhteet elämän jäsentäjänä.

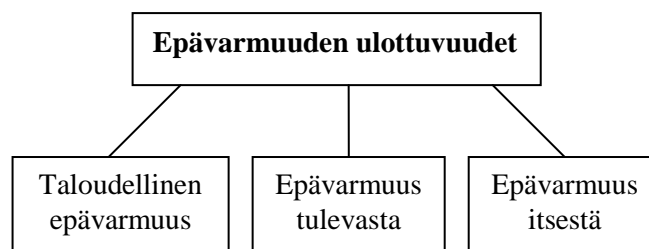
6.1. Epävarmuus

Epävarmuus tulee voimakkaasti esille haastateltavien kertoessa työurastaan ja se näyttää olevan suurin määrääikaisten työsuhteiden heijastuma haastateltavien elämään. Kaikki haastateltavat ovat jossain työuransa vaiheessa kokeneet epävarmuutta työsuhteiden vuoksi ja useat heistä kokevat, että epävarmuus on nykyäänkin voimakkaasti läsnä heidän elämässään. Vaikka määrääikaiset työsuhteet pitkään jatkuessaan lisäävät uskoa asioiden järjestyseen, ikääntymisen myötä myös määrääikaisuuksien haittavaikutukset ja epävarmuus lisääntyvät.

”Kyllähän se [määrääikaisuus]³ tietenkin vähän semmosena epävarmuutena näkyy [omassa elämässä] että ku ei oikeen tiä.” (N4)

”Välillä käy mielessä kun on näin paljon ikkää jo, että tuleeko jossain vaiheessa sellainen tilanne, että työnantajat sanoo, että sä oot liian vanha ei me enää, nuoria on tuolta tulossa, ne ehtii oppia ja ne on innokkaita.” (M5)

Epävarmuutta esiintyy monissa eri muodoissa. Eniten haastateltavien puheessa korostuu taloudellinen epävarmuus sekä epävarmuus tulevasta. Lisäksi epävarmuus omasta itsestä tulee esille erityisesti niiden puheessa, joiden työura on koostunut lyhyistä ja irrallisista pätkistä. (Kuvio 2.) Koettua epävarmuutta lisäävät työttömyysjaksot.



Kuvio 2. Epävarmuuden ulottuvuudet.

Taloudellinen epävarmuus ilmenee haastateltavien elämässä vaikeutena tehdä suuria hankintoja kuten asunnon ja auton ostoa sekä suunnitella taloutta pidemmällä tähtäimellä. Suurten hankintojen tekeminen ei ole mahdotonta, mutta tarkoittaa riskinottoa ja elämistä

³ [– –] Hakasuluissa oleva teksti on tutkijan lisäystä asiayhteyden selventämiseksi.

entistä niukemmin. Suurten hankintojen tekemistä rajoittaa myös se, että pankit eivät yleensä anna lainaa määräaikaissa työsuhteissa oleville. Työttömyysturva karttuu myös määräaikaista työsuhteista, mutta tutkijat ovat siitä ongelmallisessa tilanteessa, että apurahakausien ajalta kertyvästä työttömyysturvasta ei ole varmuutta. Työttömäksi joutuvat apurahatutkijat käsitellään tilannekohtaisesti. Tämä lisää taloudellista epävarmuutta entisestään.

”Se [määräaikaisuus] on näkynyt esimerkiksi siinä, että asuntolainan oon ottanu vasta muutama vuosi sitte, että ei voinu ottaa, ei saanu lainaa eikä uskaltanukaan tavaltaan ottaa semmosta riskiä.” (M1)

Koska näkymä tulevaisuuteen on lyhyt, esimerkiksi harrastuksiin liittyvä systemaattinen hankintojen suunnittelu tai pitkäaikaissäästäminen esimerkiksi lomamatkaa varten on mahdotonta. Mitä lyhyempiä työsuhteet ovat, sitä enemmän haastateltavat kokevat elävänsä niin sanotusti kädestä suuhun.

”Eihän sitä pysty hirveän pitkälle suunnittelemaan sitä elämäänsä ku ei tiiä, että onko rahaa ens kuussa tai puolen vuoden päästä, että kyllähän se ehottomasti vaikuttaa siihen, miten sitä elämäänsä suunnittelee.” (N3)

Taloudellista epävarmuutta vähentää hieman puolison vakituinen työpaikka ja säännölliset tulot, mutta etenkin lapsiperheissä molempien vanhempien tulot ovat tarpeen eikä puolison säännöllisiä tuloja pidetä riittävänä. Epävarmuus hirvittää erityisesti lapsiperheissä, koska silloin ei ole vastuussa pelkästään omasta, vaan myös lasten hyvinvoinnista. Taloudellinen epävarmuus heijastuu tällöin helposti myös perheen sisäisiin suhteisiin ristiriitoja aiheuttavana tekijänä. Oma taloudellinen tilanne mietityttää myös siitä näkökulmasta, jos puolisolle sattuisi jotain. Jos työsuhteiden välissä joutuu olemaan pitkään työttömänä, taloudellinen tilanne vaikeutuu entisestään ja yksilö ajautuu helposti jopa taloudellisiin vaikeuksiin.

”Sitten ku tuli lapsiki niin vielä enemmän rupes se epävarmuus vähän niinku hirvittämäänki, että mitenkä tässä nyt sitten pärjätään ja mistä niitä töitä oikeesti löytyy.” (N3)

Epävarmuus tulevasta heijastuu talouden lisäksi myös muille elämänalueille. Näkyvyys tulevaisuuteen on pahimmassa tapauksessa vain muutamia viikkoja, jolloin pitkälle kantavien suunnitelmien tekeminen on mahdotonta. Tämä näkyy niin harrastuksissa kuin perhe-elämässäkin. Jos työsuhteet ovat lyhyitä, on harrastuksiin vaikea sitoutua, koska ei tiedä

milloin joutuu vaihtamaan paikkakuntaa. Omille lähimmäisilleen ei myöskään voi antaa lupauksia tulevasta, koska ei ole tietoa lomista, työajoista eikä taloudellisesta tilanteesta. Mitä epävarmempia työsuhteet ovat, sitä hyödyttömämmältä tulevaisuuden suunnittelu tuntuu.

”Nythän se elämä on vähän semmosta kädestä suuhun, että omassa kalenterissaki näkyvyys on muutaman viikon. Sen jälkeen kaikille muille ihmisille esimerkiksi omille lähimmäisille ei voi antaa lupauksia, voi vaan sanoa, että ehkä.” (N1)

Määräaikaisuudet näkyvät joidenkin haastateltavien kohdalla myös **epävarmuutena itses-
tä**. Epävarmuus itsestä ilmenee sekä itsetunnon että ammatti-identiteetin heikkenemisenä. Etenkin työttömyysjaksot työsuhteiden välillä ja epäonnistunut työnhaku aiheuttavat huononmuuden tunnetta.

”Kyllä se tietenkin liittyy se epävarmuus siihen, että on itensä suhteen jotenki epävarma tai tuntuu, että ei oo niin hyvä ku muut ku ei oo sitä vakituista paikkaa.” (N4)

6.2. Ajankäytön järjestelyn hankaluus

Lyhyetkin työsuhteet voivat olla antoisia silloin, kun työnantaja ja työtehtävät pysyvät samoina. Pahimmillaan määräaikaisena työntekijänä olo tarkoittaa kuitenkin sitä, että uuden työsuhteen alkaessa myös työnantaja ja työtehtävät vaihtuvat. Uuteen työpaikkaan tai uuteen tehtävään mennessä joutuu aina aloittamaan ikään kuin tyhjältä pöydältä. Tällöin myös työtehtävien opettelu vie enemmän aikaa. Etenkin opetus- ja koulutustyössä töitä pitää valmistella omalla ajalla, jolloin tulee helposti tunne, että työt valtaavat myös vapaaajan. Tämä koetaan ongelmallisena erityisesti lapsiperheissä. Lisäksi koetaan, että iän lisääntyessä palautuminen tiiviistä työtahdista hidastuu.

”Nyt ne [koti- ja työasiat] pakkaa vähän sekottuun sillä tavalla, et ne työasiat kiipee sinne kotiinki. Sit ku lapset menee nukkumaan niin se työpäivä alkaa yheksän jälkeen illalla.” (N2)

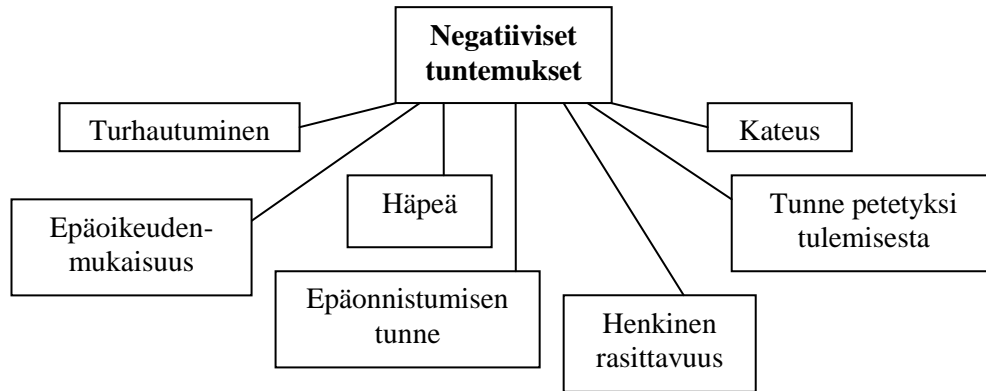
”Jos on semmonen projekti mihin joutuu tekemään vaikka sitä omaa opiskelua ennen ku se alkaa, niin jos se alkaa vaikka tietty maanantai ja edelliselle viikonlopulle olis ollu jotaki niin sen joutuu perumaan, koska täytyy valmistautua siihen työhön elikkä se työ haukkaa silloin siitä omasta vapaa-ajasta ja muusta elämästä ison palan.” (N1)

Painetta ajankäytön järjestelystä ja ajan riittämättömyydestä aiheuttaa myös se, että työsuhteet ovat lyhyitä eikä jatkosta ole varmuutta. Täytyy jatkuvasti olla hakemassa uutta työtä. Jos lyhyitä keikkahommia tarjotaan, niistä on vaikea kieltäytyä, koska ei tiedä, milloin on tiedossa jotain muuta. Pahimmassa tapauksessa yksilö löytää itsensä tekemästä useaa työtä yhtä aikaa yrittäen saada ajan riittämään kaikkeen.

”Sitä oli ihan hirveesti sitä työntekoa ja kotona ehti olla vähän, ja sit oli totta kai hirveen väsyny ja koko ajan vielä se henkinen paine siihen päälle, et ku tää loppuu niin mitäs sitte, et ku se ei riitä se, et sä teet niitä töitä mitä sä oot saanu vaan sun pitää koko ajan samaan aikaan mieltä, et mistä mä saan lisää et ois kuitenkin jatkuvuutta siinä hommassa.” (N2)

6.3. Negatiiviset tunteet

Useita vuosia kestänyt määräaikaisista työsuhteista koostunut työura on muuttanut suhtautumista määräaikaisuuksiin pääosin negatiiviseen suuntaan. Valtaosa haastateltavista puhuu määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvistä negatiivisista tunteista. Negatiiviset tunteet korostuvat etenkin niillä, jotka kaipaavat elämäänsä pysyvyyttä, jatkuvuutta ja mahdollisuutta pitää langat mahdollisimman pitkälle omissa käsissään. Määräaikaiset työsuhteet koetaan henkisesti rasittavina ja turhauttavina. Niihin liittyy häpeän, kateuden, petetyksi tulemisen ja epäonnistumisen tunteita. Määräaikaisista työsuhteista koostuvaa työuraa pidetään myös epäoikeudenmukaisena. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Määräaikaisuuden aiheuttamia negatiivisia tunteita.

Määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat **henkistä rasittavuutta** monestakin syystä. Työsuhteiden jatkuva katkeaminen koetaan henkisesti raskaana, koska se aiheuttaa epävarmuutta tulevasta eikä elämää voi suunnitella pitemmällä tähtäimellä. Mitä lyhyempiä ja epävarmempia työsuhteet ovat, sitä enemmän myös taloudellinen epävarmuus korostuu. Jos työnantaja vaihtuu, koetaan myös jatkuva uusiin työyhteisöihin sopeutuminen henkisesti raskaana. Lisäksi työtehtävien kasaantuminen useiden päällekkäisten työsuhteiden vuoksi aiheuttaa stressiä ja henkistä painetta. Pahimmassa tapauksessa määräaikaisella työntekijällä ei ole minkäänlaisia lomaoikeuksia, sillä lyhyissä työsuhteissa lomat maksetaan usein lomarahoina.

”Se on hirveen rasittavaa aina mennä uuteen paikkaan, et mä oon nyt vaan tässä vähän aikaa ja koittaa luoda se sosiaalinen verkosto vähäks aikaa.” (M1)

”Pätkätöissä palaa tosiaan kaikki lomaoikeudet, että pahimmillaan on niin, että sulla on koko vuojen pätkiä ja sulla ei oo yhtään ainuttakaan lomaa, koska kaikki lomat tulee lomarahana, jolloin se on huomattavasti raskaampaa ku olla normaalityössä.” (N1)

Jatkuva epäonnistuminen työnhaussa ja vakituisten työpaikkojen meneminen sivusuun aiheuttavat **epäonnistumisen tunnetta**. Epäonnistumisen tunnetta koetaan myös kun verrataan itseä niihin opiskelukavereihin, joilla on jo vakituiset työpaikat. Heitä ja muita vakituksessa työssä olevia koetaan **kateutta**, koska he ovat päässeet vakituisiin töihin.

”Jossain vaiheessa oli semmonen luuserifilis, ku tietää, että suurimmalla osalla omista opiskelukavereista on jo vakituiset paikat ja muuta, tuntuu että ite on niinku epäonnistunu.” (N4)

Määräaikaisena työntekijänä koetaan ajoittain myös **häpeää** siitä, että ei ole saanut vakituista työpaikkaa. Omassa päässä kuvitellaan helposti, että ihmiset ajattelevat vakituisen työn olevan korkeasti kouluttautuneelle itsestäänselvyys, vaikka näin ei todellisuudessa ole.

”Jossain vaiheessa mua hävetti se [ettei ole vakituista työtä] tietenki, mutta tällä hetkellä en ehkä niinkään osaa ajatella.” (N4)

Etenkin vanhemman sukupolven keskuudessa tuntuu elävän edelleen myytti siitä, että hyvä koulutus takaa työpaikan. Osa haastateltavista kertoo kuvitelleensa opiskelemaan lähtiesään, että korkeakoulutus takaa pysyvän työmarkkina-aseman. Todellisuus on kuitenkin osoittautunut toiseksi, jopa täysin päinvastaiseksi, minkä vuoksi jotkut haastateltavista **tuntevat tullessa petetyiksi**.

”Sillon ku on alottanu opiskelut ja toisaalta vielä siinä vaiheessa ku valmistu niin odotukset oli ihan erilaiset. –⁴ Tunne on ollu semmonen sen jälkeen, että on tullu petetyksi, että ikään kun on luvattu jollakilailla, että kun on hyvä koulutus niin on työpaikkakin jos ei taattu niin ainakin hyvät mahdollisuudet saaha töitä ja nyt se on viime vuosina kääntyny toisinpäin eli että koulutuksesta sen sijaan että siitä ois hyötyä niin tuntuu, että se on haittana.” (M3)

Pitkään jatkuessaan lyhyet ja irralliset työsuhteet aiheuttavat **turhautumista** epäonnistuneeseen työnhakuun sekä siihen, että ei tunne kuuluvansa kunnolla työyhteisöön.

”Välillä alko raivostuttaa, turhauttaa ja esimerkiks vuosi sitte keväällä niin kyllä mulla oli kova haku päällä mä yritin kovasti saaha jotaki vakituista paikkaa jostaki.” (N4)

Määräaikaiset työsuhteet koetaan monella tapaa **epäoikeudenmukaisina**. Epäoikeudenmukaisuuden kokemiseen vaikuttavat perustelut työn pätkimiselle. Projektiluonteinen työ ymmärretään hyvin määräaikaiseksi, mutta vakituisluonteisen työn teettämistä pätkissä pidetään kohtuuttomana. Osa haastateltavista kokee tekevänsä samaa työtä kuin vakituiset, mutta silti työsuhde solmitaan vain lyhyeksi ajaksi kerrallaan, mitä ei voida ymmärtää. Epäoikeudenmukaisena koetaan myös se, että vielä aikuisiälläkään ei pysty suunnittelemaan elämäänsä pidemmällä tähtäimellä.

⁴ ”–” tarkoittaa, että lainaus on samalta henkilöltä, mutta haastattelun eri kohdista.

”Niitä vaan päätettiin koko ajan niitä minun [työsuhteita], ja olin vielä sivutoimisena, en ees päätoimisena niin ku siellä kuitenkin ne hommat ei vähentyny koskaan, että niitä oli ihan yhtä paljon ja silti päätettiin niin kyllä se korpes aikalalla ja oon kyllä edelleen samaa mieltä, että se on semmosta pompottelua oikeestaan se, että niitä päätöksissä annetaan niitä määräyksiä vaikka töitä on.” (N3)

”Ainut selitys tuntu olevan miksi he halus päätkiä sen [kolmevuotisen projektin], että heillä on tapana ollu, että pitkäaikasessaki, monivuotisessaki rahoituksessa se päätettiin puolen vuojen pätkiin, et se oli ainut perustelu minkä mä kuulin siihen.” (M3)

6.4. Vapaus ja mahdollisuudet

Epävarmuudesta huolimatta määräaikaisiin työsuhteisiin liitetään myös positiivisia ominaisuuksia kuten vapaus ja mahdollisuus nähdä monenlaista. Määräaikaisten työsuhteiden nähdään kuuluvan luonnollisena osana nuoruuteen ja työuran alkuun, jolloin niiden koetaan antavan vapautta ja mahdollisuuden hankkia kokemusta monesta eri paikasta ennen kuin sitoutuu pidemmäksi aikaa yhteen työpaikkaan.

”Alkuaikana oli vaan kauheen onnellinen, että oli työtä ja suurimmalla osalla muistaki oli sama tilanne tai ei nyt oikeestaan kukaan varmaan ihan heti mitään virkaa saanu.” (N4)

Positiivisena koetaan määräaikaisten työsuhteiden mukanaan tuoma vaihtelu, joka mahdollistaa jatkuvan uuden oppimisen ja omien rajojen kokeilun. Kokemus monesta eri paikasta avartaa näkemyksiä ja parhaimmillaan yksilö voi kokea olevansa ikään kuin tutkimusmatkailijana työelämässä.

”[Positiivista] on vaihtelevuus ja se, että siinä vahvasti saa oppia uusia asioita ja kokkeilla omia rajoja, ja ei todellakaan se vuosi oo samanlainen, että melkeen vois verrata niinkö ois joku tämmönen tutkimusmatkailija tuolla työelämässä.” (N1)

Vaikka haastateltavat löytävät omasta työurastaan ja työsuhteistaan positiivisia seikkoja, positiiviset vaikutukset omaan elämään nähdään huomattavasti pienempinä kuin negatiiviset. Myöhempään työuran vaiheisiin liittyvät positiiviset seikat tulevat haastateltavien pu-

heessa esille pääosin käsityksinä siitä, kuinka jotkut ihmiset saattavat kokea määräaikaiset työsuhteet positiivisina.

Kuitenkin on myös niitä, joille määräaikainen työ sopii, eivätkä he haluakaan jämähtää samaan työpaikkaan loppuelämäkseen. He kokevat haasteena sen, että jatko on itse ansaittava.

”Vielä ei oo itte valmis siihen, että olen tässä eläkeikään.” (M4)

”Muistan ku alottelin tän tyyppistä työtä niin tietysti yks positiivinen seikka mikä meille ainaki yritettiin kertoa on se, että tavallaan sulla pitää olla motiivi hankkia jatkoa itsellesi, että tavallaan tienata se jatko, että tietysti joku voi kokea sen negatiivisena mutta kyllä mä ainaki iteki koin sen tavallaan positiivisena seikkana, että jos ei hommaansa tee niin sitte ei tuu jatkokaan.” (M2)

Positiivisille vaikutuksille asetetaan kuitenkin tiettyjä ehtoja. Jotta määräaikaiset työsuhteet voidaan kokea positiivisesti, on niitä oltava tasaisesti. Kaikkein positiivisimmin määräaikaiset työsuhteet koetaan silloin, kun jatkosta on jonkinlainen varmuus määräaikaisuudesta huolimatta. Työnantajan ja työntekijän välillä saattaa olla ikään kuin sanaton sopimus siitä, että työsuhdetta jatketaan. Jos työtä saa tehdä projektiluontoisena samalle työnantajalle, saattaa tulla tunne vakituisuudesta määräaikaisuudesta huolimatta. Ihanteellisempaa on myös tehdä määräaikaisia työsuhteita silloin, kun on yksinelävä eikä ole perhettä huolehdittavana.

”Jos olis yksinelävä niin sehän on aivan ihanteellista, voi tavallaan tulla tunne, että voi tehdä ihan mitä vaan, jos niitä on tasaisesti.” (N1)

”Ainaki tämä pesti mä oon ollu siellä tosiaan reilu kymmenen vuotta niin vaikka ne on ollu tosiaan näitä pätkiä, muutaman kuukauden pätkiäki, niin käytännössä kuitenkin tuntunu, että on jatkuva työsuhde, että ei oo silleen ainakaan pelottanu eikä tuntunu että tässä nyt kohta loppuu hommat.” (M2)

7. ELÄMÄNHALLINTA JA HALLINTAKEINOT

Haastatteluhetkellä kaikki haastateltavat kokivat olevansa suhteellisen tyytyväisiä omaan elämäntilanteeseensa. Työsuhteen määräaikaisuuden ja sen mukanaan tuoman epävarmuuden koetaan jossain määrin heikentävän elämönhallinnan tunnetta ja oman elämän kokemista mielekkäänä, mutta elämässä nähdään kuitenkin olevan paljon positiivisia asioita. Elämäntilanteen mielekkyyteen vaikuttavat positiivisesti esimerkiksi hyvä taloudellinen tilanne, terveys, perhe, tuttu ympäristö sekä mielekkäät työtehtävät.

Seuraavissa alaluvuissa tarkastelen tarkemmin sitä, kuinka haastateltavat ovat kokeneet oman elämönhallintansa työuransa aikana sekä sitä kuinka paljon he kokevat voivansa vaikuttaa oman elämänsä kulkuun. Viimeisessä alaluvussa kuvaan niitä hallintakeinoja, joita haastateltavat kertovat käyttäneensä erilaisissa elämönhallintaa heikentävissä ja stressaavissa tilanteissa.

7.1. Yleinen elämönhallinnan tuntu

Suurin osa haastateltavista kokee hallitsevansa elämäänsä riittävästi. Kaikkein vahvin elämönhallinnan tuntu on niillä, jotka ovat tällä hetkellä vakituksessa työsuhteessa, mutta myös määräaikaisissa työsuhteissa olevista suurin osa kokee hallitsevansa elämäänsä ainakin siinä määrin, että on kohtuullisen tyytyväinen.

”Eihän koskaan elämä oo omissa käsissä. – – Mutta kyllä varmaan ne asiat, mihin mä voin vaikuttaa niin kyllä mä koen, että ne on ihan kondiksessa.” (M1)

”En oo ajopuu.” (N1)

Kaikkein heikoimmaksi elämänhallintansa kokevat ne haastateltavat, jotka ovat joutuneet olemaan pitempiä jaksoja työttömänä ja joiden työuralla epävarmuus on ollut hallitseva piirre.

”Tällä hetkellä ja oikeestaan tähän hetkeen asti nyt etenki viime vuosien aikana se semmonen [elämänhallinnan] tunne on kyllä menny hyvin heikoksi.” (M3)

7.2. Mahdollisuus vaikuttaa oman elämän tapahtumiin

Elämänhallinnan tuntuun liittyy vahvasti se, kuinka paljon kokee voivansa vaikuttaa oman elämänsä kulkuun. Sitä, kuinka paljon haastateltavat kokevat voivansa vaikuttaa oman elämänsä tapahtumiin, olen tarkastellut yleisellä tasolla sekä työuran ja tulevaisuuden näkökulmista.

Haastateltavat suhtautuvat realistisesti siihen, kuinka paljon **elämään ylipäätänsä** voi itse vaikuttaa. He tiedostavat sen, että koko elämä ei ole hallittavissa, mutta kokevat hallitsevansa omaa elämäänsä sen verran kuin on tarpeen tai ylipäänsä mahdollista. Toisaalta mainitaan myös, että ajoittain koetaan toteuttavan enemmän muiden kuin omia toiveitaan.

”Tietenki kyllähän mä ite niihin [oman elämän asioihin] vaikutan aivan ehtottomasti. Kaikkeen ei tietenkään voi vaikuttaa mutta kyllä se, miten se elämä menee niin kyllä siihen aika tavalla ite pystyy vaikuttamaan.” (N3)

Omaan **työuraan** koetaan voivan vaikuttaa omalla aktiivisuudella, suunnittelulla sekä valintoja tekemällä. Määräaikaisista työsuhteista koostuva työura on harvoin oma valinta, mutta hakemalla aktiivisesti töitä, koetaan voivan vaikuttaa siihen, että yleensäkin on töitä ja aktiivisuus voi poikia myös pidempiä työsuhteita.

”Toinen vaihtoehtohan olis vaikka kotona maata sohvalle ja syleksiä kattoon ja ootella, että millon niitä tulee mitä haluaa, et sillä tavalla on tietysti pystynyt vaikuttamaan.” (N1)

Toinen merkittävä tekijä, joka on suunnannut oman työuran kulkua, ovat omat valinnat. Siihen ei koeta voivan kovin paljoa vaikuttaa, ovatko työsuhteet määräaikaista vai saako toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen. Suuntaamalla työnhakua sekä ottamalla vastaan tai hylkäämällä tarjottuja työtehtäviä, voi kuitenkin vaikuttaa siihen, minkälaiseksi oma työura muodostuu.

”Ei se minun oma valinta oo, että mä haluan pätkätöitä, siinä mielessä en ole voinut vaikuttaa, mutta sitte tietenki se, että aina niitä uusia vaihtoehtoja ja mistä suunnasta lähtee hakemaan niin siihen tietenki voi vaikuttaa.” (N1)

Työsuhteista on uskallettu myös kieltäytyä, silloin kun työpaikka ei ole tuntunut hyvältä ratkaisulta. Syinä kieltäytymisiin ovat olleet kaukainen sijainti, huono työilmapiiri tai epämiellyttävät työtehtävät. Usein lyhyet työsuhteet kuitenkin otetaan vastaan, koska tulevaisuuden töistä ei ole mitään tietoa.

”Olen valinnut tavallaan pois semmosia epämiellyttäviä työtehtäviä ihan niin kun jättänyt pois tiettyjä työpaikkoja sen takia, että mä en kokenu viihtyvänä siellä, että kyllähän siihen pystyy, eihän sitä nyt mikään heittopussi sinänsä oo.” (M1)

Oman työuran kulkuun koetaan voivan vaikuttaa myös pitkäjänteisen suunnittelun avulla.

”Kyllä mä kuitenkin oon melkein koko työurani ajan harrastanu jonkin verran semmosta harkintaa, ei nyt liian laskelmoiden mut kuitenkin silleen, et mieltii et mitä hyötyä tästä on ja tuohon kannattaa mennä mukaan. – Et ei sitä voi sanoa, et olis kauheen laskelmallisesti pyrkyroiny tai yrittäny angätä johonki, mut sitä on vaan mielessään mieltiny valmiiks ja ajatellu.” (M4)

Perhe koetaan tekijäksi, joka jossain määrin rajoittaa mahdollisuuksia oman työuran suhteen. Perheellinen ei voi samalla tavalla vaihtaa paikkakuntaa lennosta kuin yksineläjä. Tällöin perheen vuoksi on tehty kompromisseja työuran suhteen.

Kaikki haastattelemani henkilöt kokevat voivansa vaikuttaa omaan **tulevaisuuteensa** siinä määrin kuin se yleensäkin on mahdollista. Tulevaisuuden koetaan tarjoavan tiettyjä mahdollisuuksia ja yksilö voi itse päättää käyttääkö niitä hyväkseen vai ei.

”Se on semmoinen niin ku summa siitä kaikesta, et mitä ympäristö tarjoaa ja miten ihminen käyttää hyväkseen ne mahdollisuutensa. Mahollisuuksiahan täytyy kuitenkin olla, mahdollisuuksia ei voi käyttää hyväkseen, jos ei niitä oo ensinkään.” (M3)

Tulevaisuuteen koetaan voivan vaikuttaa parhaiten pitämällä itsensä ja tämänhetkisen elämänsä kunnossa sekä kehittämällä itseään työssä ja tekemällä asioita, joista itse pitää. Tulevaisuuteen vaikuttaminen lähtee ihmisestä itsestään ja omista valinnoista.

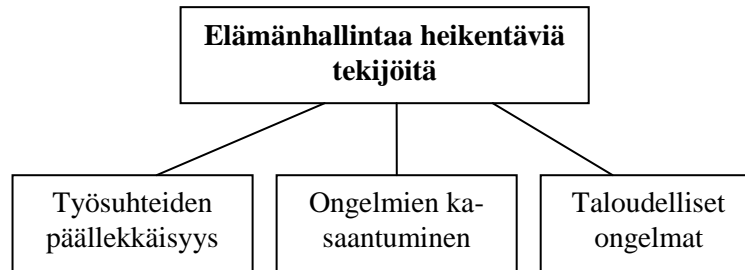
”Kyllä kai mä siihen [omaan tulevaisuuteen] tietysti voin vaikuttaa, että nyt mä oon tehny sen valinnan, että mä nyt tässä oon niin kauan ku näyttää, että sitä työtä löytyy mutta että tietenki voisin tehdä niinki, että mä yrittäsin aktiivisesti hakeutua johonki muualle, mutta että mä nyt en aio kuitenkaan sitte hakeutua, tai sitte että mä voin alkaa esimerkiks täydentää opintojani.” (N4)

7.3. Stressaavia ja elämänhallintaa heikentäviä tilanteita

Vaikka suurin osa haastateltavista kokee elämänhallintansa hyväksi, jokaisen työuralle on mahtunut tilanteita, jotka on koettu stressaavina tai elämänhallinnan tuntua heikentävinä.

”Välillä on tullu ihan semmoinen olo, että ei hallitte elämänsä ollenkaan, joka on sitte aiheuttanu semmoset tietynlaiset hälytysmekanismit itessä, että ollaan menossa väärään suuntaan tai siis semmoseen vähän niinku ajopuuhommaan, että antaa mennä.” (M3)

Haastateltavien puheessa erottuu kolme määräaikaaisuuteen liittyvää tekijää, jotka koetaan elämänhallintaa heikentäviksi. Näitä ovat taloudelliset ongelmat, ongelmien kasaantuminen useilla elämäntilanteilla sekä useiden työsuhteiden päällekkäisyys (Kuvio 6).



Kuvio 6. Työn määräaikaisuuden aiheuttamia elämänhallintaa heikentäviä tekijöitä.

Kun työsuhteet ovat lyhyitä eikä jatkosta ole tietoa, on vaikea kieltäytyä tarjotuista lyhyistä pätkistä. Tämä voi johtaa helposti tilanteeseen, jossa työntekijälle **kasaantuu monta työtä päällekkäin**. Tällaiset tilanteet koetaan elämänhallinnan tunnetta heikentävinä, mutta työtarjouksista ei uskalleta kieltäytyä, koska jatkosta ei ole varmuutta.

”Sillon ku mulla oli parhaillaan kolme työtä päällekkäin ja sit kasaantu niitä töitä niin sillon koki, et viedään niinku yks-nolla, et vähän katos semmonen, että päätätkö määhän nyt tästä vai kuka tästä päättää.” (N2)

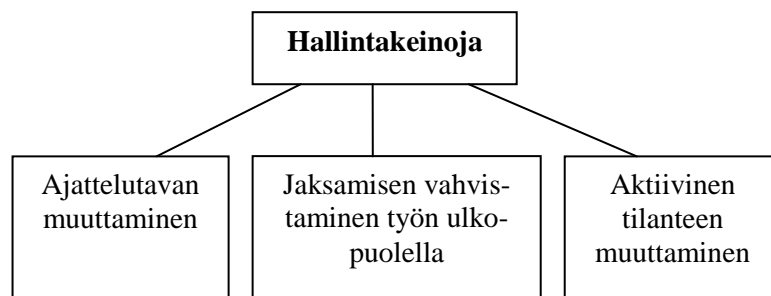
Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvää epävarmuutta ei vielä itsessään koettu elämänhallintaa heikentäväksi, mutta kun **ongelmat kasaantuvat monelle elämänalueelle** samaan aikaan, voi tilanne olla hyvinkin stressaava. Osa haastateltavista kertoo kokeneensa jopa masennusta. Tilanteina, joissa elämänhallinnan on koettu merkittävästi heikentyvän, mainittiin muun muassa seurustelusuhteen tai avioliiton päättyminen yhdistettynä epävarmaan työtilanteeseen, työttömyyteen tai epäonnistuneeseen työnhakuun.

”Viime syksynä oli aika semmonen vaikee jakso, ku mulla vielä semmonen seurustelusuhde päätty samanaikaisesti ku oli tätä epäonnistunutta työnhakua ynnä muuta niin oikeen masensi ja kaikki näytti mustalta.” (M3)

Raha ja **taloudelliset ongelmat** koetaan myös elämänhallintaa heikentäviksi. Taloudellisia vaikeuksia aiheuttavat etenkin hyvin lyhyet työsuhteet ja pitkittyvät työttömyysjaksot.

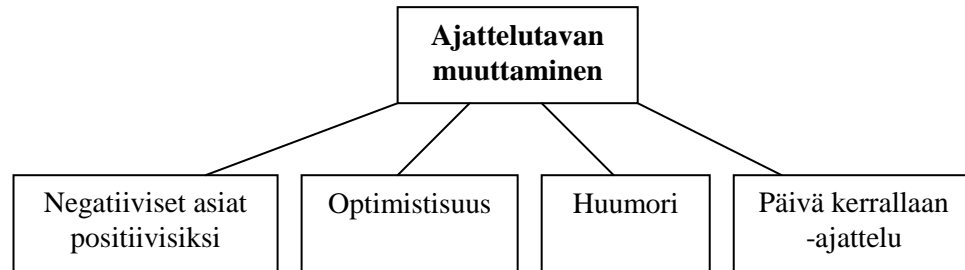
7.4. Elämänhallinta hukassa – miten eteenpäin?

Joskus stressaavat tai elämänhallintaa heikentävät tilanteet ratkeavat itsestään tilanteen muuttuessa. Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa henkilö saa pidemmän työsopimuksen nykyisen työnantajansa palveluksessa. Usein stressaava tilanne kuitenkin pitkittyy ja tarvitaan erilaisia hallintakeinoja, joiden avulla pystytään ylläpitämään minän eheyden kokemusta ja vahvistamaan koettua elämänhallintaa. Haastateltavien kuvaamat hallintakeinot voidaan jakaa kolmeen luokkaan, joita ovat ajattelutavan muuttaminen, jaksamisen vahvistaminen työn ulkopuolella sekä aktiivinen tilanteen muuttaminen (Kuvio 7).



Kuvio 7. Elämänhallintaa heikentävissä tilanteissa käytettyjä hallintakeinoja.

Ajattelutavan muuttamisella tarkoitetaan sitä, että yksilö muuttaa tilanteeseen liittyvää ajattelutapaansa ja mahdollisesti tilanteelle antamia merkityksiä. Haastateltavien puheessa voidaan erottaa neljä luokkaa, joissa tilanteeseen liittyvää ajattelutapaa muutetaan. Kolmessa näistä tilanteelle annettua merkitystä pyritään muuttamaan positiivisempaan suuntaan. Ajattelun muuttamisen keinoja ovat negatiivisten asioiden kääntäminen positiiviseksi, optimistisuus, huumori sekä päivä kerrallaan -ajattelu (Kuvio 8).



Kuvio 8. Ajattelutavan muuttamisen keinot.

Negatiivisten asioiden kääntäminen positiiviseksi ilmenee haastateltavien puheessa siten, että vaikeissakin elämäntilanteissa osataan nähdä positiivisia puolia. Esimerkiksi työsuhteen päättymisen aiheuttaa paljon epävarmuutta, mutta toisaalta se antaa myös uusia mahdollisuuksia. Huonoilla ajoilla nähdään olevan myös kasvattava merkitys. Pitkään jatkunut taloudellinen epävarmuus on opettanut tarkkuutta rahankäytössä niin itselle kuin lapsillekin. Epävarmuuden koetaan kasvattaneen myös sisua ja uskoa asioiden järjestymiseen.

”Elämässähän tulee hyviä ja huonoja vaiheita ja myös niistä täytyy katkoa se kasvattava puoli eli jos ei ois niitä huonoja kausia niin miten meistä tulis koskaan parempia, että sen on huomannu, että aina kun selviää jostaki kriisistä niin tuntee ittensä aina vahvemaksi ja tietää, että seuraavasta kriisistä minä selviän vielä paremmin.” (M3)

Optimistinen suhtautuminen tulevaan koetaan myös elämänhallintaa vahvistavana tekijänä ja eteenpäin vievänä voimana. Optimistisen asenteen koetaan jossain määrin lisääntyneen, kun on huomannut, että asioilla on tapana järjestyä ja uutta työtä löytyy tavalla tai toisella entisen työsuhteen loppuessa.

”Mä oon kauheen positiivinen, että kyllä tämä tästä parempaan suuntaan mennee että jos ei mee, niin sitte menee johonki eri suuntaan mutta ainakaan mihinkään epätoivoon ei tarvi vaipua, että kyllä elämässä on monenlaisia asioita tulossa, oli ne sitte töissä tai jossain muualla.” (M5)

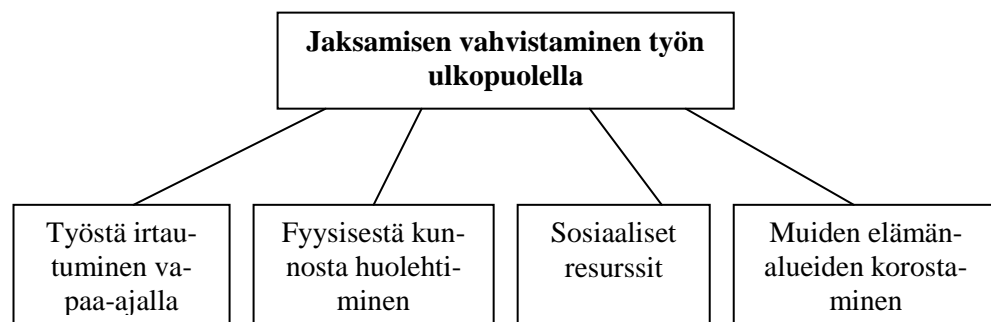
Huumorin avulla tilanteen merkitystä pyritään keventämään ja siten pitämään yllä hallinnan tunnetta.

”Huumorilla mennään jos ei muulla, että ei sillä tavalla kauheen tosissaan kuitenkaan suhtaudu siihen, että mitään syntyjä syviä nyt rupeis miettiin, et kauheeta kuttää on ihan hirveetä ja ei tästä selviä.” (N2)

Etenkin kun työsuhteet ovat hyvin lyhyitä ja näkyvyys tulevaisuuteen lyhimmillään parin viikon mittainen, päivä kerrallaan -ajattelun koetaan olevan ainoa tapa selviytyä epävarmasta tilanteesta ja jollain tavalla hallita omaa elämäänsä.

”Lähinnä se on se päivä kerrallaan, sitähan se oli et silloin niinku vaan aatteli, et ei tässä jaksa pitemmälle suunnitella, että mennään päivä kerrallaan ja katotaan miten näistä hommista selvitään ja kokoajan vaan ootti, että ehkä se jossain vaiheessa sitten on paremmin ja helpompaa.” (N2)

Oman jaksamisen vahvistaminen työn ulkopuolella näyttää muodostuvan yhdeksi keskeiseksi keinoksi selviytyä raskaista tilanteista ja vahvistaa omaa hallinnan tunnetta. Omaa jaksamista vahvistavia tekijöitä ovat työstä irtautuminen, fyysisestä kunnosta huolehtiminen, sosiaaliset resurssit sekä muiden elämän alueiden korostaminen (Kuvio 9).



Kuvio 9. Keinoja, joilla omaa jaksamista vahvistetaan työn ulkopuolisilla elämänalueilla.

Haastateltavat kuvaavat erilaisia harrastuksia ja vapaa-ajan viettotapoja, jotka he kokevat tärkeiksi elämänhallintaa vahvistaviksi tekijöiksi. Näiden harrasteiden avulla he pyrkivät konkreettisesti irtautumaan työn aiheuttamasta epävarmuudesta ja stressistä sekä saamaan ajatukset hetkeksi pois määräaikaisuuden aiheuttamista ongelmista. Parhaiten työstä irrottautuminen onnistuu sellaisten harrastusten avulla, jotka vaativat täydellistä keskittymistä ja läsnäoloa.

”Silloin ku oli se pahin vaihe niin mä päätin, et vaikka tulis puukkoja taivaalta niin mä käyn kerran viikossa ratsastamassa ja se on semmonen tilanne, et siinä sä et voi mieltää mitään muuta kun sitä, et sä istut siellä elävän eläimen selässä, jolla on ihan omat ajatukset ja joka saattaa tehdä ihan mitä haluaa, niin se oli tavallaan semmonen resetointi, silloin unohtu kaikki muu mielestä.” (N2)

Hyvän fyysisen kunnon koetaan auttavan jaksamaan ja toisaalta myös ennaltaehkäisemään psyykkistä pahoinvointia ja elämäntilanteen heikkenemistä. Fyysistä kuntoa pidetään yllä muun muassa lenkkeilemällä.

”Fyysinen liikkuminen ja hyvä fyysinen kunto toisaalta ennaltaehkäisee sitä pahempaa masentumista ja toisaalta auttaa siihen henkiseenkin pahoinvointiin.” (M3)

Sosiaaliset resurssit eli sosiaaliset suhteet ja tuki koetaan tärkeiksi etenkin vaikeina aikoina. Omien vanhempien ja ystävien kanssa keskustelu auttaa selviytymään ja ystävien koetaan olevan myös yksi tärkeä syy siihen, että ylipäätään jaksaa määräaikaaisuutta ja työelämään liittyvää epävarmuutta.

”Mulla on hirveen paljo hyviä ystäviä, jotka on aivan ihania ja jaksavat kuunnella tätä minun ruikutusta niin se on aivan ehton ollu mulle, en mä tiiä mitä mulle ois tapahtunu, jos mulla ei ois niitä hyviä ystäviä ollu kuuntelemassa ja auttamassa, ei rahallisesti mutta muuten.” (N3)

Sosiaalisia resursseja ovat myös harrastukset, joissa saa olla vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa sekä vertaistuki. Vertaistuki, koetaan omaa tilannetta helpottavana, koska tietää, ettei ole tilanteessa yksin ja samassa tilanteessa olevien on helpompi ymmärtää myös omaa tilannetta.

”Tavallaan mukava, että siinä on joku toinenki vähän samassa venneessä.” (M5)

Myös omassa elämässä olevien muiden asioiden korostaminen nähdään yhtenä tärkeimmistä hallintakeinoista. Vaikka työ koetaan tärkeäksi elämäntilanteeksi, ei sen koeta kuitenkaan merkitsevän koko elämää. Etenkin perheen myötä elämään nähdään tulevan työn ohella muitakin tärkeitä arvoja.

”Tietenki se, että niitä muita arvoja on tullu elämään enemmän, että elämää kuitenkin vähän niinku mittaa erillä tavalla, että kyllä mä oikeestaan voin sanoa, että mä oon aika onnellinen kuitenkin ollu, että se tulee ihan muista asioista sitte se onnellisuus.” (N3)

Aktiivinen tilanteen muuttaminen on selvästi muita hallintakeinoja vähemmän käytetty. Tilanteen muuttaminen koetaan tehokkaaksi keinoksi hallita epävarmuutta ja saada oma elämä hallintaan, mutta usein tilanteen konkreettinen muuttaminen ei ole mahdollista.

Haastateltavat kuvaavat kuitenkin tilanteita, joissa tilannetta on muutettu konkreettisesti vaihtamalla työpaikkaa. Tällöin muutos tapahtuu kerralla. Toinen tapa muuttaa tilannetta, on tehdä pitemmän tähtäimen suunnitelma ja alkaa toteuttaa sitä pikku hiljaa askel askeleelta.

”Yleensä ratkoo asioita silleen rauhallisesti pala kerrallaan, et isoja asioita ei kannata ottaa klönttinä, et niissä voi niin kun panikoida, et ettii jotaki semmosta mistä pikkusen pääsee eteenpäin. – – Et on ollu joku sellanen selkee päätös ja rupee pikku hiljaa tekemään sen hyväksi töitä. – – Just silleen, että kun alkaa jotakin tehdä pikkuhiljaa ja pääsee eteenpäin niin oikeestaan silleenhän tilanteesta selviää.” (M4)

8. KOHTI TULEVAISUUTTA

Haastateltavien suhtautuminen tulevaisuuteen on pääosin positiivista. Pitkä määräaikaista työsuhteista koostuva työura on osoittanut asioiden järjestyvän tavalla tai toisella. Pitkään jatkuessaan määräaikaisten työsuhteiden koetaankin jossain määrin lisäävän uskoa tulevaan. Suurin osa haastateltavista luottaa siihen, että työtä löytyy jatkossa ja että asiat järjestyvät tavalla tai toisella. Tulevaisuuteen suhtautumisen optimistisuuteen vaikuttavat tämänhetkinen elämäntilanne, suunnitelmat tulevaisuuden varalle, tiedossa olevat uudet projektit sekä luottamus siihen, että on hyvän työntekijän maineessa.

”Tällä hetkellä mä suhtaudun [tulevaisuuteen] aika optimistisesti ja tietysti siihen vaikuttaa seki, että tuossa nykysessä työpaikassa mitä on vähän tehty suunnitelmia tulevaisuuden osalta niin siellä voi olla tulossa minulleki semmosia kiinnostavia projekteja, että nehän tietenki motivoi ja sitte ihan omassaki elämässä niin kyllä mä aika positiivisesti suhtaudun.” (N1)

Optimistisen suhtautumisen taustalla on kuitenkin epävarmuutta. Epävarmuus liittyy siihen, mitä tapahtuu kun nykyinen työsuhde loppuu sekä siihen minkälaisia valintoja oman tulevaisuuden suhteen tulisi tehdä. Lyhyiden työsuhteiden koetaan jossain määrin heikentävät työnsaantimahdollisuuksia, sillä joissain työpaikoissa alle kolmen kuukauden työsuhteita ei lasketa työkokemukseksi ollenkaan. Tällöin pitkäkin työkokemus voi kutistua työnhakutilanteessa muutamaaan kuukauteen tai vuoteen. Lisäksi ikääntymisen koetaan lisäävän epävarmuuden tunnetta työnsaantiin liittyen. Vaikka tällä hetkellä luotetaan työnsaantiin, niin kymmenen vuoden kuluttua tilanne voi olla toinen, kun ikää on enemmän.

”Vähän on sillain epävarma olo, että on tässä vähän mietiskelly, että jäänkö mä nyt tähän roikkumaan ja oottamaan, että jos siellä tulee virka tai ku semmonen paikka aukeaa niin sitte oon aina miettiny, että pääsenkö mä siihen kuitenkaan, että tuleeko joku muu ja nappaa sen siitä.” (N4)

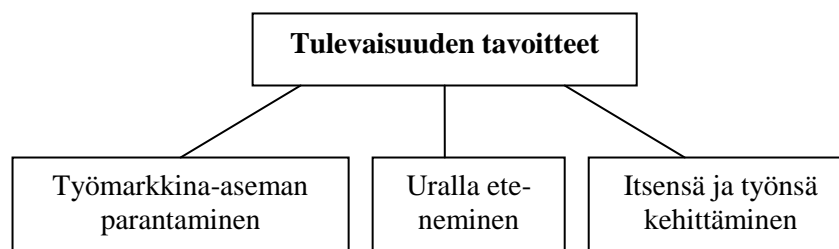
”Välillä käy mielessä, että kun on näin paljo ikkää jo, että tuleeko jossain vaiheessa semmonen tilanne, että työnantajat sanoo, että sä oot liian vanha.” (M5)

Tällä hetkellä vakituudessa työsuhhteessa olevat kokevat epävarmuutta tulevaisuuden suhteen vähemmän kuin määräaikaisena tai työttömänä olevat. Heikään eivät silti luota sokeasti tulevaan vaan tiedostavat sen, että muutokset ovat mahdollisia eikä vakituinen työpaikkakaan välttämättä tarkoita eläkevirkaa.

”Tavallaan se on se mihin pitää olla varautunut, että voi tulla muutoksiakin ja onhan tässä tullukin paljon, mutta toivon tietenki, että saisin olla niin kauan ku nyt jaksan tätä hommaa tehdä niin töissä. – Pääasiassa oon positiivisella mielellä.” (M1)

8.1. Tulevaisuuden suunnitelmat ja tavoitteet

Kaikilla haastateltavilla työmarkkina-asemasta riippumatta on tavoitteita ja suunnitelmia tulevaisuutensa suhteen. Toisaalta tuodaan esille se, että tulevaisuutta haluttaisiin suunnitella enemmänkin ja että kovin pitkántähtäimen suunnitelmia on turha tehdä. Tulevaisuuden tavoitteet liittyvät työmarkkina-aseman parantamiseen, uralla etenemiseen sekä itsensä ja työnsä kehittämiseen (Kuvio 10).



Kuvio 10. Tulevaisuuden tavoitteet.

Määräaikaisena tai työttömänä tällä hetkellä olevien tavoitteet ja suunnitelmat liittyvät vahvimmin työmarkkina-aseman parantamiseen sekä omien henkilökohtaisten uratavoitteiden saavuttamiseen. Erilaisia painotuksia haastateltavien välillä esiintyy siinä, kuinka nämä eri tavoitteet korostuvat. Ne, joiden tulevaisuuden tavoitteissa korostuu työmarkkina-aseman parantaminen pyrkivät saavuttamaan mahdollisimman vakituoluonteisen työn ja

välttämään työttömyyttä. Heillä ei ole selkeää punaista lankaa, joka olisi ohjannut heidän uravalintojaan. Heidän tulevaisuuden suunnitelmissaan tulevat esiin muun muassa alan vaihto, yksityisyrittäjäksi ryhtyminen, omien työ- ja työnhakutaitojen kehittäminen sekä työpaikan vaihtaminen.

”Välillä mä mietin, että pitäskö mun kouluttautua johonki hoitoalalle, mutta ku en mä oo yhtään oikeestaan kiinnostunu siitä, mutta et mä tiän, että siellä varmaan ois töitä.” (N4)

Ne, joiden tulevaisuuden tavoitteissa painottuvat uralla etenemisen tavoitteet eivät ole niin kiinnostuneita siitä, onko työ määräaikainen vai vakituinen. Heidän uravalintojaan ja tulevaisuuden suunnitelmiaan ohjaavat henkilökohtaiset tavoitteet työn luonteen ja sisältöjen suhteen. Määräaikaisia työsuhteita he eivät ole välttämättä itse valinneet, mutta ovat koko uransa ajan suunnitelmallisesti edenneet kohti tavoitteitaan. Heidän tulevaisuuden suunnitelmissaan korostuvat työn sisältöön ja haasteellisuuteen liittyvät tavoitteet. He suuntaavat työnhakuaan sen mukaan, mikä on järkevää omien tavoitteiden kannalta. Uraorientoituneisuutta kuvastaa seuraava lainaus:

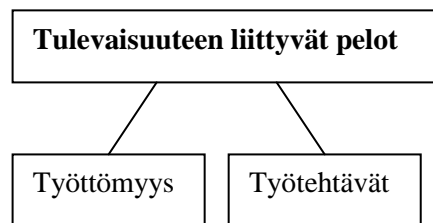
”Kyllä mää jollaki tavalla itselleni asetan tavoitteita, että yleensä mulla ei ole vaan yksi tavoite vaan on usiampi rinnakkainen, jotka mää priorisoin, että mikä on se kiinnostavin tai mieluisin ja ylleensä se kaikista kiinnostavin on semmonen, mitä mää piän koko ajan työn alla ja sitte mulla on sitä tukevia, muutama tavote, joita kuletan rinnalla, että vähän mikä aina lähtee vetämään etteenpäin, mutta että se oma tämän päätavote kulkee siinä aina ykkösenä.” (N1)

Vakituisessa työsuhteessa olevilla tulevaisuuden tavoitteet ja suunnitelmat liittyvät enemmänkin itsensä ja oman työnsä kehittämiseen. Yksittäisinä mainintoina tuodaan esille jatko-opintojen suorittaminen, väitöskirjan valmiiksi saattaminen sekä se, että jatkossa voi keskittyä enemmän pieniin omaa elämää rikastuttaviin asioihin.

”Tietenki on uusiaki tavoitteita, että vois sitte ehkä vielä korostuneemmin tehdä tosiaan näitä erilaisia asioita, aivan toisen tyyppistä, ku mitä on tähän asti tehny, ei mitään ihmeellisiä elämyksiä, mutta semmosia, jotka tuo just elämään rikkautta.” (M2)

8.2. Tulevaisuuteen liittyviä pelkoja

Kuten jo aiemmin totesin, haastateltavat suhtautuvat tulevaisuuteen positiivisesti, mistä johtuen kenelläkään tulevaisuuden pelot eivät hallitse elämää. Epävarma työelämä aiheuttaa kuitenkin tulevaisuuteen liittyviä pelkoja, jotka kulloisestakin elämäntilanteesta riippuen käyvät enemmän tai vähemmän mielessä. Tulevaisuuteen liittyvät, työelämään yhteydessä olevat pelot voidaan jakaa kahteen luokkaan: työttömyyteen ja työtehtäviin liittyviin pelkoihin (Kuvio 11).



Kuvio 11. Työelämään liittyvät tulevaisuuden pelot.

Pitkäaikainen työttömyys ja siihen liittyvät tekijät koetaan suurimmaksi tulevaisuuden uhkaksi työelämän näkökulmasta etenkin niiden keskuudessa, jotka edelleen ovat määräaikaissa työsuhteessa tai työttömänä. Pitkäaikaisen työttömyyden mukanaan tuomista ongelmista etenkin taloudelliset ongelmat, tunne ulkopuolisuudesta sekä tunne siitä, että on hyödytön yhteiskunnassa mietityttävät haastateltavia. Ikääntyminen lisää pelkoa siitä, että työtä ei ehkä tulevaisuudessa olekaan niin helppo löytää.

”Pahin pelko on varmaan se, että jos mulla ei olis mitään käyttöä, että mä oisin täysin hyödytön ja se varmaan monella pätkätyöläisellä voi ehkä olla jossaki siellä takaraivossa.” (N1)

Työttömyyden lisäksi pelot liittyvät tulevaisuuden työtehtäviin. Pelkona koetaan se, ettei löydä jatkossa oman alan töitä sekä se, että joutuu tekemään päätoimisesti tehtäviä, jotka tuntuvat itsestä epämiellyttäviltä. Myös se mietityttää, että jos nykyiset työtehtävät annettaisiin jollekin toiselle, että ei enää kelpaisikaan nykyiseen työpaikkaan.

”Pahin pelkohan on tietty se, että ei löydä niitä oman alan hommia, mut tuota yhtälailla pahin pelko on se, että sä joudut johonki semmoseen työtehtävään, mistä sä et

tykkää – – että se on kans toinen semmonen et sä joudut epämiellyttäviin tehtäviin.”
(N2)

Pelot liittyvät samoihin asioihin ovatpa haastateltavat sitten vakituisessa työsuhteessa, määräaikaisessa työsuhteessa tai työttömänä. Vakituisessa työsuhteessa olevat kokevat kuitenkin asemansa turvatummaksiksi kuin määräaikaisena tai työttömänä olevat, vaikka hekin tiedostavat, ettei vakituinenkaan työsuhte poista esimerkiksi työttömyyden mahdollisuutta.

8.3. Ajatuksia vakituisesta työsuhteesta

Suurin osa edelleen määräaikaisessa työsuhteessa olevista haastateltavista uskoo, että **vakituisen työpaikan** saannilla olisi suuri **merkitys** heidän elämässään. Kaikki haastateltavat tiedostavat, että nykyisin vakituisuuskaan ei tuo täyttä varmuutta jatkosta. Sen uskotaan kuitenkin lisäävän varmuuden tunnetta niin omasta itsestään kuin tulevaisuudestaankin. Vakituisen työsuhteen uskotaan poistavan ne ongelmat, joita määräaikaiset työsuhteet aiheuttavat. Eniten vakituisen työn uskotaan näkyvän taloudellisen tilanteen kohentumisena sekä mahdollisuutena suunnitella elämää pidemmällä tähtäimellä. Vakituisen työn uskotaan tuovan myös jatkuvuutta työhön ja tunnustuksen omalle osaamiselleen.

*”Se [vakituinen työ] tois sitä turvaa sekä taloudelliselta kannalta että sitten jonkin-
näköstä henkistä rauhaa ku vois asettua aloilleen.”* (N4)

Ne haastateltavat, jotka ovat usean vuoden määräaikaisista työsuhteista koostuvan työuran jälkeen saaneet vakituisen työpaikan, eroavat kokemuksiltaan hyvin paljon toisistaan. Tämä johtuu paljon siitä, minkä luontoista määräaikaista työtä on tehnyt. Projektiluonteisten, lähes vakituisilta tuntuvien määräaikaisten työsuhteiden jälkeen työsuhteen vakinaistaminen ei juurikaan näy tai tunnu omassa elämässä.

”Merksaahan se [vakituinen työsuhde] tavallaan tiettyä jatkuvuutta kuitenkin vielä jos meillä nyt on ollu 95 prosenttinen jatkuvuus tai varmuus siitä jatkuvuudesta niin ehkä nyt on tavallaan se 99,5 prosenttinen, että pieni lisä tietysti siihen tulee, varmaan tästäki työhistoriastaki johtuen niin mikään mullistava tekijä se ei ole.” (M2)

Toisille vakituisen työsuhteen solmimisella on ollut suurempi merkitys. Vakituinen työ on tuonut taloudellista varmuutta ja mahdollisuuden suunnitella elämää enemmän. Tärkeimpänä pidetään kuitenkin vakinaistamisen henkistä merkitystä sekä sitä, että tuntee kuuluvansa porukkaan.

”Kyl mä ihan yllätyin, että kuinka iso merkitys sillä [työsuhteen vakinaistamisella] oli henkisesti nimenomaan, että ei voi ruveta laakereilla lepäileen mutta et tuntee kuuluvansa johonki porukkaan, se on hirveen tärkeä.” (M1)

Usko vakituisen työsuhteen löytymiseen vaihtelee haastateltavien välillä. Osa tällä hetkellä määräaikaisessa työsuhhteessa olevista haastateltavista uskoo löytävänsä tulevaisuudessa vakituisen työpaikan. Yhtenä mahdollisuutena saavuttaa vakituinen työmarkkina-asema, pidetään yksityisyrittäjäksi ryhtymistä, jolloin voisi itse työllistää itsensä.

”Uskon [vakituisen työpaikan löytymiseen], jos ei muuten niin yksityisyrittäjänä. – – Mähän käyn tämmösiä ylimääräisiä kursseja niin ne kaikki pohjaa siihen, että jos ei ihan tämmösenä tavallisena työntekijänä tuota sitä työtä, mistä mä haaveilen niin sitte mä oon valmis lähtemään yrittäjäksi, että näinhän sen ainaki saa tehtyä.” (N1)

Osa haastateltavista on menettänyt uskonsa siihen, että vakituista työpaikkaa koskaan löytyy. Yhtenä syynä siihen, ettei vakituisen työn löytymiseen uskota, on ikääntyminen, joka lisää epävarmuutta työsaannissa. Vaikka usko vakituisen työn löytymiseen on heikentynyt, pidetään silti mahdollisena sitä, että päästäisiin tilanteeseen, jossa työsuhteen jatkuminen tai uuden työsuhteen löytäminen on varmempaa kuin nykyisessä tilanteessa.

”Siihen mä en usko, että mä mittään vakivirkaa saan ikinä mutta näitä määräaikasiakin vois olla sillä tavalla, että mä voin päästä johonki tämmöseen uraputkeen, että kun saan kerran jalkani väliin johonki parivuotiseenkaan juttuun niin sitte on taas parempi päästä seuraavaan.” (M3)

Toiset eivät juuri pohdi tulevaisuuden työsuhhteita vakituisuuden ja määräaikaisuuden kautta, vaan enemmänkin kiinnittävät huomionsa siihen, minkä luonteista työtä tulevat tulevaisuudessa tekemään.

”En mä oo koskaan sitä [vakituisen työpaikan saamista] oikeestaan ajatellu. – – Kylä se käy mielessä, et joskus lähinnä miettii, että mitähän jos joskus muutaman vuoden sisällä olis työ, jossa suurin piirtein kaheksasta neljään riittäis. – – Mulla se ei välttämättä liity siihen työn pysyvyyteen.” (M4)

9. SINNITTELYÄ, SELVIYTYMISTÄ JA MENESTYMISTÄ

Tutkimushenkilöt näyttävät muodostavan kokemustensa ja työuransa perusteella kolme erilaista tyyppiä. Tyyppejä määrittävät yksilöiden yleinen kokemus omasta työurastaan sekä työelämäorientaatio. Yleisellä kokemuksella työurasta tarkoitan sitä onko oma, määrääikäisistä työsuhteista koostuva työura koettu pääsääntöisesti positiivisena vai negatiivisena, ollaanko siihen tyytyväisiä vai tyytymättömiä. Työelämäorientaatio on vahvasti yhteydessä niihin tavoitteisiin, joita haastateltavilla on oman tulevaisuutensa suhteen työelämässä. Se kuvaa sitä, suuntautuvatko tavoitteet korostuneesti uralla etenemiseen vai työmarkkina-aseman parantamiseen.

Muodostuneet tyypit ovat siis 1) tyytymättömät, epävarmassa työmarkkina-asemassa sinnittelijät, 2) tyytymättömät, päämäärätietoisesti eteenpäin pyrkivät selviytyjät sekä 3) tyytyväiset, urallaan etenevät menestyjät. Kuten jo aiemmin (ks. luku 5.3.2.) totesin, rajat tyyppien välillä ovat liukuvat ja myös tyyppien sisällä esiintyy yksilökohtaista vaihtelua.

1) Tyytymättömät, epävarmassa työmarkkina-asemassa sinnittelijät

He ovat tyytymättömiä työuraansa ja työsuhteiden määrääikäisyyteen. He ovat suunnanneet omaa uraansa haluamaansa suuntaan jonkin verran omilla valinnoillaan. Punaista lankaa urasuunnittelusta on kuitenkin vaikeaa löytää. He ovat ajautuneet työpaikasta toiseen ja tarttuneet siihen mitä on ollut tarjolla. Heidän työurallaan epävarmuus on ollut suuressa roolissa. He ovat tehneet irrallisia työsuhteita useille eri työnantajille pääasiassa alle vuoden pätkissä. Osa heistä on joutunut olemaan välillä työttömänä pitempiäkin jaksoja. Määrääikäisyyksien aiheuttama epävarmuus näkyy heidän elämässään epävarmuutena taloudesta, tulevaisuudesta sekä omasta itsestä. Etenkin työttömyysjaksot vaikuttavat itsetuntoon heikentävästi. Heidän tavoitteensa työelämässä liittyvät enemmänkin työmarkkina-aseman vakiinnuttamiseen kuin omalla uralla etenemiseen. He suhtautuvat kuitenkin luottavaisin mielin tulevaan.

2) Tyytymättömät, päämäärätietoisesti eteenpäin pyrkivät selviytyjät

He ovat tehneet työuransa aikana päämäärätietoista suunnittelua ja valintoja ohjaten näin omaa työuraansa haluamaansa suuntaan. Määräaikaisuus ei ole heidän oma valintansa ja he kokevat olevansa tyytymättömiä omaan määräaikaisuuksista koostuvaan työuraansa. Tekemällä omaa suunnittelua ja valintoja he pyrkivät kuitenkin päämäärätietoisesti kohti tavoitettaan työelämässä. Heidän työurallaan on ollut hetkiä, jolloin elämänhallinta on tuntunut heikolta, mutta tällä hetkellä he ovat suhteellisen tyytyväisiä tilanteeseensa. Heille määräaikaisuus aiheuttaa epävarmuutta, joka näkyy arkielämässä taloudellisena epävarmuutena, ajankäytön järjestelyn hankaluutena sekä vaikeutena suunnitella elämää pitämällä tähtäimellä. Heidän työelämäorientaationsa liittyy sekä työmarkkina-aseman parantamiseen että omalla uralla etenemiseen.

3) Tyytyväiset, urallaan etenevät menestyjät

He eivät näe määräaikaisessa työssä varsinaisesti mitään positiivisia puolia, mutta eivät ole henkilökohtaisesti kokeneet töiden määräaikaista luonnetta negatiivisenakaan. Määräaikaisuus ei ole näkynyt juurikaan heidän arkielämässään, valinnoissaan tai suhtautumisessaan tulevaisuuteen. He ovat uskaltaneet tehdä suuriakin päätöksiä huolimatta siitä, että täyttä varmuutta jatkosta ei ole ollut. Työurallaan he ovat edenneet suunnitelmallisesti ja omia valintojaan pohtien. Heidän työnsä on määräaikaisluonteista tutkimus- tai projektityötä. He ovat suhteellisen tyytyväisiä omaan uraansa, vaikka siihen on ajoittain sisältynytkin stressiä ja jossain määrin myös epävarmuutta. Heille työn vakituisuus ei ole itseisarvo vaan he pitävät tärkeämpänä sitä, millaista työ on luonteeltaan. Heidän työelämäorientaatioissaan korostuu vahvasti uralla eteneminen.

10. YHTEENVETO TUTKIMUSTULOKSISTA

Tutkimukseni tulokset ovat pääosin samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Määräaikaisuuden kokemista määrittelevät muun muassa ikä ja työuran vaihe, työhön liittyvät tekijät, persoonallisuus sekä elämäntilanne. Kuten aikaisemmat tutkimuksetkin (ks. esim. Miettinen, 2007, s. 25; Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela, 2005) ovat osoittaneet, määräaikaisten työsuhteiden nähdään kuuluvan luonnollisena osana nuoruuteen ja työuran alkuun. Pitkittyessään ne koetaan pääosin epäoikeudenmukaisina ja turhauttavina. Useiden vuosien määräaikaisista koostuva työura lisää jossain määrin uskoa asioiden järjestymiseen, mutta iän myötä myös epävarmuus lisääntyy, palautuminen tiiviistä työtahdistista hidastuu ja luottamus työnsaantiin heikkenee.

Työsuhteiden määräaikaisuus näkyy haastateltavien elämässä erityisesti epävarmuutena, ajankäytön järjestelyn hankaluutena sekä negatiivisina tuntemuksina, mutta toisaalta myös vapautta ja mahdollisuuksia antavana. Samansuuntaisia tuloksia ovat saaneet myös esimerkiksi Kakkonen ja Parviainen (2006) sekä Miettinen (2007). Epävarmuus näyttää olevan suurin määräaikaisten työsuhteiden heijastuma haastateltavien elämään. Epävarmuutta esiintyy monissa eri muodoissa. Eniten korostuu taloudellinen epävarmuus, joka ilmenee vaikeutena tehdä suuria hankintoja sekä suunnitella taloutta pidemmällä tähtäimellä. Taloudellista epävarmuutta vähentää hieman puolison vakituinen työpaikka ja säännölliset tulot, mutta etenkin lapsiperheissä molempien vanhempien tulot ovat tarpeen. Epävarmuus tulevasta on toinen epävarmuuden ulottuvuus, joka korostuu haastateltavien elämässä. Näkyvyys tulevaisuuteen on pahimmassa tapauksessa vain muutamia viikkoja, jolloin pitkälle kantavien suunnitelmien tekeminen on mahdotonta. Lisäksi epävarmuus omasta itsestä tulee esille erityisesti niiden puheessa, joiden työura on koostunut lyhyistä ja irrallisista pätkistä.

Aikaisemmista tutkimuksista (ks. esim. Miettinen & Manninen, 2006, s. 106) poiketen tässä tutkimuksessa ei ilmennyt määräaikaisuuden viivyttävää vaikutusta lastenhankintaan,

vaikka määräaikaaisuuden mukanaan tuoman epävarmuuden nähdään korostuvan etenkin lapsiperheissä. Epävarmuuden lisäksi lapsiperheissä korostuu ajankäytön hankaluus. Tämä näkyy selvästi etenkin opetuksen- ja koulutuksen parissa työskentelevillä, joiden pitää valmistella töitä omalla ajallaan. Pahimmassa tapauksessa määräaikaisella työntekijällä saattaa olla useita työsuhhteita päällekkäin, koska epävarman jatkon takia työtarjouksista ei uskalla kieltäytyä. Myös jatkuva työnhaku vie aikaa kaikelta muulta. Määräaikaiset työsuhteet koetaan henkisesti rasittavina ja turhauttavina. Niihin liittyy häpeän, kateuden, petetyksi tulemisen sekä epäonnistumisen tunteita. Määräaikaisista työsuhhteista koostuvaa työuraa saatetaan pitää myös epäoikeudenmukaisena erityisesti silloin, kun työn määräaikaaisuudelle ei ole annettu ymmärrettäviä perusteluja.

Epävarmuudesta huolimatta määräaikaisiin työsuhteisiin liitetään myös positiivisia ominaisuuksia kuten vapaus ja mahdollisuus nähdä monenlaista. Positiiviset vaikutukset omaan elämään nähdään huomattavasti pienempinä kuin negatiiviset ja niille asetetaan tiettyjä ehtoja, kuten jonkinasteinen varmuus jatkosta. Toisaalta joillekin ihmisille työn määräaikaisuus sopii, eivätkä he haluaisikaan koko loppuelämän kestävää eläkevirkaa saman työnantajan palveluksessa. Aikaisemmissa tutkimuksissa määräaikaiset työsuhteet nähdään hyvin negatiivisina. Toisaalta esimerkiksi Kakkosen ja Parviaisen (2006) aineistossa muodostuu kuva itseensä uskovista akateemisista naisista, jotka näkevät määräaikaisten työsuhteiden antavan myös monenlaisia mahdollisuuksia muun muassa oman osaamisen kehittämiseen. Tätä selittää mahdollisesti se, että Kakkosen ja Parviaisen tutkimushenkilöt ovat nuoria ja työurallaan vasta alussa.

Tämän tutkimuksen tutkimushenkilöt eivät näytä muodostavan elämönhallinnaltaan ja itseluottamukseltaan yhtä vahvaa ryhmää kuin Kakkosen ja Parviaisen (2006) tutkimuksessa. Toisaalta omaa elämäntilannetta ja määräaikaisia työsuhhteita ei nähdä myöskään yhtä negatiivisena kuin Lähteenmäen (2004) aineistossa. Työsuhteen määräaikaaisuuden ja sen mukanaan tuoman epävarmuuden koetaan jossain määrin heikentävän elämönhallinnan tunnetta ja oman elämän kokemista mielekkäänä, mutta elämässä nähdään kuitenkin olevan paljon positiivisia asioita. Elämäntilanteen mielekkyyteen vaikuttavat positiivisesti esimerkiksi hyvä taloudellinen tilanne, terveys, perhe, tuttu ympäristö sekä mielekkäät työtehtävät. Kaikkein vahvin elämönhallinnan tuntu on niillä, jotka ovat tällä hetkellä vakituisessa työsuhhteessa, mutta myös määräaikaisissa työsuhhteissa olevista suurin osa kokee hallitsevansa elämänsä ainakin siinä määrin, että on kohtuullisen tyytyväinen. Kaikkein

heikoimmaksi elämänhallintansa kokevat ne haastateltavat, jotka ovat joutuneet olemaan pitempiä jaksoja työttömänä ja joiden työuralla epävarmuus on ollut hallitsevassa roolissa.

Elämänhallinnan tuntuun liittyy vahvasti se, kuinka paljon kokee voivansa vaikuttaa oman elämänsä kulkuun. Omaan työhönsä koetaan voivan vaikuttaa omalla aktiivisuudella ja suunnittelulla sekä valintoja tekemällä. Tulevaisuuteen vaikuttamisen koetaan onnistuvan parhaiten pitämällä itsensä ja tämänhetkisen elämänsä kunnossa sekä kehittämällä itseään työssä ja tekemällä asioita, joista itse pitää. Haastateltavat kuitenkin tiedostavat oman vaikuttamisen rajallisuuden ja sen, että kaikki ei ole omilla käsillä. Tämä kertoo osaltaan realistisesta suhtautumisesta elämän hallittavuuteen (vrt. Antonovsky, 1988).

Vaikka suurin osa haastateltavista kokee elämänhallintansa hyväksi, jokaisen työuralla on kuitenkin mahtunut tilanteita, jotka on koettu stressaavina tai omaa elämänhallinnan tuntua heikentävinä. Määräaikaisten työsuhteiden aiheuttama epävarmuutta ei yksistään koeta elämänhallintaa heikentäväksi, mutta siitä seuraavat taloudelliset ongelmat, ongelmien kasaantuminen useilla elämän aloilla sekä useiden työsuhteiden päällekkäisyys aiheuttavat tilanteita, jolloin elämänhallinnan tuntuun koetaan heikkenevän. Elämänhallinta tai sen puuttuminen näyttäytyy haastateltavien kokemuksissa dynaamisena, tilanne- ja ympäristötekijöistä riippuvaisena tekijänä (vrt. Feldt, 2000a ja b).

Haastateltavien stressaavissa tai elämänhallintaa heikentävissä tilanteissa käyttämät hallintakeinot voidaan jakaa kolmeen luokkaan. Näitä ovat ajattelutavan muuttaminen, jaksamisen vahvistaminen työn ulkopuolella sekä aktiivinen tilanteen muuttaminen. Ajattelutavan muuttaminen näyttää olevan keskeisin hallintakeino. Se ilmenee negatiivisten asioiden kääntämisenä positiiviseksi, optimistisuutena, huumorina sekä ”päivä kerrallaan” -ajatteluna. Paljon käytetty hallintakeino on myös oman jaksamisen vahvistaminen työn ulkopuolella. Oma jaksamista vahvistavia tekijöitä ovat työstä irtautuminen, fyysisestä kunnosta huolehtiminen, sosiaaliset resurssit sekä muiden elämän alueiden korostaminen. Selvästi vähemmän käytetty edellisiin verrattuna on aktiivinen tilanteen muuttaminen, mitä voi selittää se, että työsuhteen määräaikaaisuuteen liittyvien olosuhteiden muuttaminen on vaikeaa. Tätä tukee myös Pearlinin ja Schoolerin (ks. Perho & Korhonen, 1999, s. 116) havainto siitä, että ongelmasuuntautuneet keinot toimivat paremmin parisuhteessa kuin työelämässä. Aikaisemmissa määräaikaaisia työsuhteita koskevissa tutkimuksissa hallintakeinoja on selvittänyt Lähteenmäki (2004, s. 65-69), joka on jakanut ne sopeutumiseen ja

vastarintaan. Lähteenmäen jaottelua ovat käyttäneet lähtökohtana myös Miettinen ja Manninen (2006). Luokittelujen erilaisuudesta johtuen tässä tutkimuksessa ja Lähteenmäen tutkimuksessa esiintyviä hallintakeinoja on vaikea verrata keskenään.

Suhtautuminen tulevaisuuteen on pääosin positiivista, mihin vaikuttavat tämänhetkinen elämäntilanne, suunnitelmat tulevaisuuden varalla, tiedossa olevat uudet projektit sekä luottamus siihen, että on hyvän työntekijän maineessa. Kaikilla haastateltavilla työmarkkina-asemasta riippumatta on tavoitteita ja suunnitelmia tulevaisuutensa suhteen. Toisaalta tuodaan esille se, että tulevaisuutta haluttaisiin suunnitella enemmänkin ja että kovin pitkääntähtäimen suunnitelmia on turha tehdä. Tulevaisuuden tavoitteet liittyvät työmarkkina-aseman parantamiseen, uralla etenemiseen sekä itsensä ja työnsä kehittämiseen. Määräaikaisena tai työttömänä tällä hetkellä olevien tavoitteissa korostuu työmarkkina-aseman parantaminen sekä omien henkilökohtaisten uratavoitteiden saavuttaminen. Työmarkkina-aseman parantaminen tulevaisuusstrategiana nousi esiin myös Vasaman (2004) pro gradu – tutkimuksessa. Lisäksi tulevaisuutta hahmotettiin Vasaman tutkimuksessa perheen kautta, mikä ei ilmene tässä tutkimuksessa. Vakituudessa työsuhteessa olevilla tulevaisuuden tavoitteet ja suunnitelmat liittyvät enemmänkin itsensä ja oman työnsä kehittämiseen.

Optimistisen tulevaisuuteen suhtautumisen taustalla on epävarmuutta. Vaikka tällä hetkellä luotetaan työnsaantiin, kymmenen vuoden päästä tilanne voi olla toinen, kun ikää on enemmän. Vakituudessa työsuhteessa olevat kokevat epävarmuutta muita vähemmän, mutta heidän eivät luota sokeasti tulevaan vaan tiedostavat sen, että muutokset ovat mahdollisia eikä vakituinenkaan työpaikka tarkoita välttämättä eläkevirkaa. Pitkäaikainen työttömyys ja siihen liittyvät tekijät koetaan suurimmaksi tulevaisuuden uhkaksi työelämän näkökulmasta etenkin niiden keskuudessa, jotka edelleen ovat määräaikaisessa työsuhteessa tai työttömänä. Työttömyyden lisäksi pelot liittyvät tulevaisuuden työtehtäviin. Pelkona koetaan se, että ei löydä jatkossa oman alan töitä sekä se, että joutuu tekemään päätoimisesti tehtäviä, jotka tuntuvat itsestä epämiellyttäviltä. Myös se mietityttää, että jos nykyiset työtehtävät annettaisiin jollekin toiselle, että ei enää kelpaisikaan nykyiseen työhönsä. Pelkojen liittyminen työtehtäviin, kertonee osaltaan työn mielekkyyden tärkeydestä ja vahvasta halusta tehdä itseä kiinnostavaa työtä.

Suurin osa edelleen määräaikaisessa työsuhteessa olevista haastateltavista uskoo, että vakituiseen työpaikan saannilla olisi suuri merkitys heidän elämässään. Eniten vakituiseen työn

uskotaan näkyvän taloudellisen tilanteen kohentumisena sekä mahdollisuutena suunnitella elämää pidemmällä tähtäimellä. Sen uskotaan tuovan myös jatkuvuutta työhön ja tunnustuksen omalle osaamiselleen. Ne haastateltavat, jotka ovat usean vuoden määräaikaista työsuhteista koostuvan työuran jälkeen saaneet vakituisen työpaikan, eroavat kokemuksiltaan toisistaan hyvin paljon. Toisille vakituisella työllä on ollut suuri henkinen ja taloudellinen merkitys. Toisille työn vakinaistaminen ei ole tuonut juurikaan eroa entiseen. Saloniemen (2000, s. 101) tuloksia tukien määräaikaisten työntekijät eivät koe määräaikaisten työsuhteiden aiheuttavan umpikujaa työmarkkinoilla. Suurin osa uskoo työn jatkuvan tavalla tai toisella. Tosin toiveita työn vakinaistamisesta eivät monet elättele.

Pitkään jatkuneen määräaikaista työsuhteista koostuvan työuran kokemista ja työelämäorientaatiota voidaan tarkastella kolmen tyyppikuvauksen kautta. Tyyppejä ovat tyytymättömät, epävarmassa työmarkkina-asemassa sinnittelijät; tyytymättömät, päämäärätietoisesti eteenpäin pyrkivät selviytyjät sekä tyytyväiset, urallaan etenevät menestyjät. Sinnittelijät ovat tyytymättömiä työuraansa ja työsuhteiden määräaikaaisuuteen. He ovat ajautuneet työpaikasta toiseen ja tarttuneet siihen mitä on ollut tarjolla. He ovat tehneet irrallisia työsuhteita useille eri työnantajille pääasiassa alle vuoden pätkissä, jolloin epävarmuus on näytellyt suurta roolia heidän elämässään. Heidän tavoitteensa työelämässä liittyvät enemmänkin työmarkkina-aseman vakiinnuttamiseen kuin omalla uralla etenemiseen.

Selviytyjät kokevat olevansa tyytymättömiä omaan määräaikaista koostuvaan työuraansa, mutta tekemällä omaa suunnittelua ja valintoja he pyrkivät päämäärätietoisesti kohti tavoitettaan työelämässä. Määräaikaisuus hankaloittaa heidän elämäänsä aiheuttaen muun muassa taloudellista epävarmuutta sekä vaikeutta suunnitella elämää pidemmällä tähtäimellä. Heidän työelämäorientaationsa liittyy sekä työmarkkina-aseman parantamiseen että omalla uralla etenemiseen. Menestyjät ovat edenneet urallaan määräaikaaisuudesta huolimatta. Määräaikaisuus ei ole näkynyt juurikaan heidän arkielämässään ja he ovat uskaltaneet tehdä suuriakin päätöksiä huolimatta siitä, että täyttä varmuutta jatkosta ei ole ollut. Heille työn vakituisuus ei ole itseisarvo vaan he pitävät tärkeämpänä sitä, millaista työ on luonteeltaan. Heidän työelämäorientaatioissaan korostuu vahvasti omalla uralla eteneminen.

11. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi ei ole erotettavissa aineiston analysointivaiheesta yhtä selvästi kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen tekijä joutuu koko tutkimusprosessinsa ajan pohtimaan tekemiään ratkaisujaan ja näin arvioimaan myös tekemänsä työn luotettavuutta. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 209.) Samoin tutkijan on koko tutkimusprosessinsa ajan huomioitava tutkimuksen teon eettiset seikat. Eettisten kysymysten huomioiminen korostuu etenkin kasvatustieteellistä ja psykologista tutkimusta tehtäessä, jolloin tutkimuksen kohteena on useimmiten ihminen tai ihmisryhmä. (Soininen, 1995, s. 129). Tässä luvussa arvioin tutkimukseni luotettavuutta laadulliselle tutkimukselle tyypillisten kriteerien (ks. mm. Lincoln & Cuba, 1985) pohjalta sekä tarkastelen tutkimusprosessiani eettisyyden näkökulmasta.

11.1. Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa vapautta satunnaisista ja epäolennaisista tekijöistä (Varto, 1992, s. 103-104). Laadullista tutkimusta tulee arvioida kokonaisuutena tarkastellen sen sisäistä johdonmukaisuutta (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 135). Luotettavuutta arvioidessaan tutkijan on vastattava kysymyksiin tutkimuksen totuusarvosta, sovellettavuudesta, pysyvyydestä ja neutraalisuudesta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa edellä lueteltuihin kysymyksiin vastaavat sisäinen validiteetti, ulkoinen validiteetti, reliabiliteetti ja objektiivisuus. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kriteereinä voidaan pitää uskottavuutta (credibility), siirrettävyyttä (transferability), varmuutta (dependability) ja vahvistuvuutta (confirmability). (Lincoln & Cuba, 1985, s. 290, 294-301.)

Uskottavuus kuvaa sitä, miten hyvin tutkimuksen aikana tehdyt havainnot vastaavat tutkittavaa todellisuutta. Varmistaakseen tutkimuksen uskottavuuden tutkijan on osoitettava, miten tutkimuksessa tehdyt havainnot ja tulkinnat muodostavat uskottavan kuvauksen alkuperäisestä todellisuudesta. (Lincoln & Cuba, 1985, s. 296.) Tulos voi näyttää teoriassa hyvältä, mutta jos se ei vastaa todellisuutta, ei sitä voida pitää luotettavana (Kyngäs & Vanhanen, 1999, s. 10). Uskottavuuteen olen pyrkinyt noudattamalla huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa. Lisäksi olen palannut analyysin eri vaiheissa alkuperäiseen aineistoon tarkistaakseni merkityksellisten ilmausten kontekstin. Tutkimuksen uskottavuutta olisi kuitenkin voinut parantaa esimerkiksi hyväksyttämällä tehdyt havainnot ja tulkinnat tutkimukseen osallistuneilla (face-validiteetti; ks. Kyngäs & Vanhanen, 1999, s. 10). Toisaalta tutkittavat eivät välttämättä pysty hahmottamaan tuloksia samalla tavoin kuin tutkija tai he voivat olla sokeita omalle kokemukselleen (Eskola & Suoranta, 1998, s. 212).

Siirrettävyys viittaa laadullisessa tutkimuksessa yleistettävyyteen. Kvantitatiiviselle tutkimukselle asetettu vaatimus yleistämisestä tutkimusjoukon ulkopuolelle, ei ole laadullisessa tutkimuksessa mahdollista. Tulosten siirrettävyys toiseen kontekstiin on aika- ja paikkasidonnaista eli se riippuu siitä kuinka samankaltaisia tutkimusympäristö ja sovellysympäristö ovat. Tutkijan velvollisuus on kuvata tutkimuksen konteksti sekä tutkimusprosessin kulku niin tarkasti, että ulkopuoliset pystyvät arvioimaan tulosten siirrettävyyttä muihin konteksteihin. (Lincoln & Cuba, 1985, s. 296-297, 316.) Raportoidessani tätä tutkimusta, olen pyrkinyt ajan, paikan ja tutkimushenkilöiden mahdollisimman seikkaperäiseen kuvaukseen muun muassa henkilöprofiilien avulla kuitenkin niin, ettei yhtäkään tutkimushenkilöä voida raportin perusteella tunnistaa. Lisäksi olen kuvannut vaihe vaiheelta aineistonkeruun ja aineistonkäsittelyn vaiheet, jotta lukija pystyisi seuraamaan tutkimusprosessini etenemistä.

Varmuus on laadullisen tutkimuksen vastine tulosten reliabiliteetille ja se vastaa kysymykseen tulosten pysyvyydestä. Varmuus tarkoittaa koko tutkimusprosessin arviointia siten, että tutkijan tulee huomioida paitsi erilaiset ulkoiset vaihtelua aiheuttavat tekijät myös tutkimuksesta ja ilmiöstä itsestään johtuvat tekijät. (Lincoln & Cuba, 1985, s. 299; ks. myös Tynjälä, 1991, s. 391.) Tässä tutkimuksessa erilaisia vaihtelua ja varmuutta heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi ajan, paikan ja elämäntilanteen vaikutus haastateltavien vastauksiin. Jos olisin kysynyt samat kysymykset samoilta henkilöiltä vuosikin takaperin,

vastaukset olisivat voineet olla aivan toiset. Toisaalta voi miettiä myös sitä, millaiset henkilöt ovat valikoituneet tutkimukseeni. Ne, jotka elävät parhaillaan hyvin stressaavaa, hallitsematonta ja kiireistä aikaa, eivät todennäköisesti ole ehtineet edes ajatella tutkimukseen osallistumista.

Myös haastatteluun aineistonkeruumenetelmänä sisältyy useita tekijöitä, jotka voivat heikentää tutkimustulosten varmuutta, sillä menetelmänä haastattelu on erittäin herkkä. Haastateltava voi kokea haastattelutilanteen pelottavana tai antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastateltavat eivät myöskään välttämättä ole halukkaita jakamaan kaikkea sitä tietoa, jota tutkija tarvitsisi. Haastattelijalta vaaditaan kokemusta ja taitoa, jotta hän osaa säädellä haastattelun kulkua joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla. Haastattelijan kokemattomuus saattaa vaikuttaa esimerkiksi siihen, että hän ei osaa kysyä tarkoituksenmukaisia kysymyksiä. Haastattelutilanteeseen liittyy aina myös väärinymmärryksen mahdollisuus. (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 35; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005, s. 195; Soininen, 1995, s. 113.) Oma kokemattomuuteni haastattelijana varmasti toimii jossain määrin varmuutta heikentävänä tekijänä. Haastattelujen luotettavuutta pyrin kuitenkin parantamaan esihaastattelun avulla. Lisäksi toteutin kaikki haastattelut saman rungon mukaisesti kuitenkin niin, että puolin ja toisin oli mahdollista esittää tarkentavia ja selventäviä kysymyksiä silloin, kun ne olivat tarpeen. Haastattelujen alussa korostin luottamuksellisuutta. Haastateltavat vaikuttivat aidosti kiinnostuneilta aiheesta ja kokivat tärkeäksi voivansa olla avuksi. Nämä tekijät osaltaan vahvistavat tutkimukseni ja sen tulosten varmuutta.

Haastattelulla on myös monia etuja. Haastattelussa haastateltava nähdään subjektina, jolloin hänelle annetaan mahdollisuus tuoda esille kokemuksiaan ja ajatuksiaan käsiteltävistä teemoista mahdollisimman vapaasti. Lisäksi haastattelun avulla haastateltavan puhe voidaan sijoittaa laajempaan kontekstiin. (Hirsjärvi & Hurme, 2001, s. 35.) Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa sitä, että haastattelun avulla sain todellisemman kuvan haastateltavien elämäntilanteesta ja työhistoriasta kuin esimerkiksi kyselylomakkeen avulla. Kunkin haastateltavan työhistorian ja elämäntilanteen tiedostaminen auttaa ymmärtämään paremmin kuvattuja kokemuksia ja niitä tilanteita, joissa kokemukset ovat syntyneet.

Vahvistettavuus on neljäs laadullisessa tutkimuksessa käytettävistä luotettavuuden kriteereistä. Sen avulla pyritään tutkimuksen neutraalisuuteen. Vahvistettavuus tarkoittaa sitä, että erilaisin tekniikoin varmistutaan tutkimuksen totuusarvosta ja sovellettavuudesta.

Vahvistettavuus neutraalisuuden kriteerinä painottaa enemmän tuloksia kuin tutkijaa. (Lincoln & Cuba, 1985, s. 299-300.) Perinteiseen kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytettyyn objektiivisuus-käsitteeseen liittyy oletus yhden ainoan totuuden olemassaolosta. Laadullisella tutkimuksella tavoitellaan pikemminkin erilaisia näkökulmia kuin yhtä ainoaa totuutta, minkä vuoksi laadullisessa tutkimuksessa korostuu enemmän subjektiivisuus kuin objektiivisuus. Pyrittäessä vahvistettavuuteen tulee olla tietoinen siitä, miten tutkijan oma viitekehys vaikuttaa aineiston hankintaan ja käsittelyyn. Lisäksi tulee dokumentoida tutkimusmenettelyt mahdollisimman tarkasti, jotta ulkopuolisen on mahdollista arvioida tutkimuksen luotettavuutta. (Tynjälä, 1991, s. 391-392.)

Vahvistettavuuteen olen pyrkinyt sulkeistamalla omat ennakkokäsitykseni haastatteluja tehdessäni ja aineistoa käsitellessäni. Aihe on minulle läheinen, sillä itse opiskelen yliopistossa ja olen juuri siirtymässä epävakaiseen ja määräaikaisuuksien leimaamaan työelämään. Suurella todennäköisyydellä ainakin työurani alku tulee koostumaan määräaikaisista työsuhteista. Tämän vuoksi omien ennakkokäsitysten sulkeistaminen on erityisen tärkeää. Lisäksi olen raportoinut tutkimusprosessini mahdollisimman seikkaperäisesti ja näin antanut ulkopuoliselle tarkastajalle mahdollisuuden arvioida tutkimuksen ja tutkimustulosten luotettavuutta.

Sisällönanalyysiä menetelmänä on kritisoitu sen vuoksi, että tutkija ei pysty tarkastelemaan analyysiprosessia objektiivisesti, jolloin tulos perustuu tutkijan subjektiiviseen näkemykseen. Tämä ei ole niin suuri ongelma silloin, kun analysoidaan vain ilmisisältö ja jätetään piilossa olevat viestit analyysin ulkopuolelle. (Kyngäs & Vanhanen, 1999, s. 10.) Toisaalta jo pelkästään merkityksellisten ilmausten rajaaminen ja niiden pelkistäminen ovat tutkijan omaa tulkintaa. Tämä ei ole pelkästään sisällönanalyysin ongelma, vaan koskee kaikkea laadullista tutkimusta. Kuten jo aiemmin tässä luvussa totesin, laadullisessa tutkimuksessa tavoitellaan yhtä näkökulmaa tutkittavaan ilmiöön, ei yhtä ainoaa totuutta (Tynjälä, 1991, s. 391-392). Tulosten mahdollisimman tarkkaan oikeellisuuteen pyrin jättämällä pois sellaiset ilmaukset, joiden merkitys oli epäselvä sekä palaamalla alkuperäiseen aineistoon analyysin eri vaiheissa.

Sisällönanalyysiin on kohdistettu kritiikkiä myös sen vuoksi, että sen avulla kerätty aineisto saadaan vain järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten ja tutkimus jää helposti keskenräiseksi (Tuomi & Sarajarvi, 2002, s. 105). Tässä tutkimuksessa muodostin teemoittaisen

analyysin jälkeen tyyppejä sen mukaan miten määräaikaishuoneksista koostuva työura on koettu ja millainen on työelämäorientaatio. Tyypittely toimii aineiston pelkistäjänä sekä yhtenä mahdollisena työkaluna tarkastella aineistoa tiivistetysti. Tyypittelyn yhteydessä on huomattava, että sen tehtävänä on tyypillistää ja selkeyttää aineistoa. Kun puhutaan ihmisistä ja inhimillisistä ominaisuuksista, on mahdotonta muodostaa selkeitä ja tarkkarajaisia tyyppejä. Tyypittely on kuitenkin perusteltua, sillä se tuo selkeästi esiin erilaisia tapoja kokea työsuhteiden määräaikaishuus. Tyypittelyn lisäksi pyrin aineiston järjestämisen jälkeen tekemään johtopäätöksiä suhteessa aiempiin tutkimuksiin ja teorioihin ja näin välttämään aineiston analyysin keskeneräisyyttä.

11.2. Eettisyys

Eettiset ratkaisut ovat läsnä koko tutkimusprosessin ajan ja tutkijan tulisi jokaisessa tutkimuksen vaiheessa huomioida se, mitä seurauksia tutkimuksella mahdollisesti on tutkittaviin ihmisiin, tutkittavaan tilanteeseen tai ilmiöön (Kvale, 1996, s. 111). Ensinnäkin tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista. Kaikilla tutkimukseen osallistuvilla on oikeus pysyä nimettömänä, eikä tutkimusraportissa saa esiintyä mitään sellaista, josta tutkimushenkilöiden identiteetti saatettaisiin tunnistaa. Tutkittavilla on oikeus odottaa tutkijalta vastuuntuntoisuutta ja luottamuksellisuutta. Tutkijan ei tule julkaista mitään sellaista, mitä tutkittava ei halua julkaistavan. Lisäksi tutkijan on muistettava jokaisessa tutkimuksen vaiheessa kunnioittaa tutkittavien ihmisarvoa ja loukkaamattomuutta. (Soininen, 1995, s. 129-130.)

Ottaessani yhteyttä tutkittaviin, kerroin tutkimukseni aiheen ja tarkoituksen. Kaikki tutkimushenkilöt ilmoittautuivat tutkimukseeni omasta halustaan. Jo ensimmäisessä yhteydenotossani korostin luottamuksellisuutta kaikissa tutkimusprosessin vaiheissa. Haastatteluissa pyrin olemaan mahdollisimman hienotunteinen, kuitenkin niin, että tutkimustehtäväni kannalta olennaiset asiat tuli käytyä läpi. Haastateltavat saivat vapaasti kertoa vaikeistakin aiheista, mutta haastattelijana en sitä vaatinut. Tutkimusraportissani on lyhyt esittely jokaisesta haastateltavasta sekä suoria sitaatteja haastatteluista. Tutkimushenkilöiden anonymi-

teetin säilyttämiseksi tutkimusraportissa ei mainita heidän koulutusohjelmiaan, työnantajaan tai nimeään. Tutkimukseni vaikutusta haastateltavien elämään en voi tarkkaan tietää. Vaikutus on käsitykseni mukaan kuitenkin enemmän positiivinen kuin negatiivinen, sillä haastattelu antoi heille mahdollisuuden jäsentää ja selkiyttää omaa työuraansa sekä nykyistä elämäntilannettaan.

Raportoidessaan tutkimusta, tutkijan on oltava rehellinen niin itselleen kuin tekstinsä lukijoillekin. Toisen tekstiä ei saa esittää omina ajatuksinaan eikä tuloksia saa kaunistella tai muuttaa haluamaansa suuntaan. (Soininen, 1995, s. 130-131.) Tähän olen pyrkinyt myös tässä tutkimuksessa. Lisäksi tutkijan on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä tarkoittaa tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattamista, pyrkimystä huolellisuuteen ja tarkkuuteen tutkimustyössä sekä tieteen avoimuuden ja kontrolloitavuuden periaatteen kunnioittamista. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 130.)

12. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää korkeasti koulutettujen kokemuksia määräaikaista työsuhteista. Vastausta hain kolmeen kysymykseen: 1) Miten haastateltavat kokevat työsuhteiden määräaikaisuuden heijastuvan elämäänsä? 2) Millaisena haastateltavat kokevat oman elämänhallintansa? ja 3) Miten haastateltavat suhtautuvat tulevaisuuteensa?

Akateemisen koulutuksen suorittaneet määräaikaiset työntekijät näyttävät tämän tutkimuksen perusteella muodostavan heterogeenisen joukon niin kokemuksiltaan kuin työhistorialtaan. Parhaimmassa tapauksessa työntekijä toimii määräaikaisena työntekijänä saman työnantajan palveluksessa niin, että jatkosta on sanaton sopimus työntekijän ja työnantajan välillä. Tällöin määräaikainen työsuhte saattaa tuntua työntekijästä lähes vakituiselta ja sen aiheuttama epävarmuus on hyvin pientä. Pahimmassa tapauksessa korkeasti koulutetukin tekee useita vuosia lyhyitä muutaman kuukauden pituisia työsuhteita eri työnantajille. Välissä saattaa olla lyhyempiä tai pidempiä työttömyysjaksoja. Tällaiset työntekijät kokevat epävarmuuden haittaavan merkittävästi jokapäiväistä elämäänsä ja tulevaisuuden suunnitteluaan.

Tämä tutkimus vahvistaa osittain sitä kuvaa, joka määräaikaista työsuhteista on syntynyt julkisessa keskustelussa sekä aikaisemmissa tutkimuksissa. Määräaikaiset työsuhteet koetaan pääsääntöisesti negatiivisina. Toisaalta tulokset osoittavat, ettei määräaikaista työtä voi nähdä kauttaaltaan negatiivisena työn muotona, ei edes työuran myöhemmissä vaiheissa. On myös niitä, joille määräaikaiset työsuhteet sopivat, ja jotka eivät näe vakituisella työsuhteella olevan itseisarvoa sinänsä. Heille tärkeämpää on työn sisältö ja luonne. Tällaisia henkilöitä luonnehtii hyvin tässä aineistosta löytynyt tyyppi, jota kutsun tyytyväiseksi, urallaan eteneväksi menestyjäksi. Muita aineistostani löytyneitä tyyppisiä ovat tyytymättömät päämäärätietoisesti eteenpäin pyrkivät selviytyjät sekä tyytymättömät, epävarmassa työmarkkina-asemassa sinnittelijät. Heidän kohdallaan määräaikaisuuden haittavaikutukset korostuvat ja määräaikaisuus heijastuu selvästi myös muille elämän alueille.

Aikaisempien tutkimusten (esim. Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela, 2005) mukaan etenkin naiset ja perheelliset kokevat määräaikaisen työn negatiivisena. Myös tässä tutkimuksessa myönteisimpänä määräaikaiset työt kokevat projekteissa työskentelevät miehet. Toisaalta tässä tutkimuksessa negatiivisia kokemuksia määräaikaisesta työstä esiintyy yhtäläillä sekä naisilla että miehillä, sekä yksinelävillä että perheellisillä. Sukupuolta enemmän määräaikaisuuksien kokemiseen vaikuttavat ikä ja työuran vaihe, työhön liittyvät tekijät sekä persoonallisuus.

Kuten aiemmin (ks. luku 3.2) totesin, työssä koettu epävarmuus on muodostunut osaksi arkipäivää hyvin monille suomalaisille. Tätä tukevat myös tämän tutkimuksen tulokset, sillä epävarmuus muodostuu keskeiseksi elämää jäsentäväksi tekijäksi määräaikaisilla työntekijöillä. Määräaikainen työ ei kuitenkaan automaattisesti johda epävarmuuden kokemuksiin. Se nähdään nimenomaan epävarmuutta lisäävänä tekijänä, ei epävarmuutena sinänsä (ks. myös Virtanen, 2003).

Epävarmuus liittyy talouteen, tulevaisuuteen sekä itsensä kokemiseen. Lisäksi määräaikaisuus näkyy haastateltavien elämässä ajankäytön järjestelyn hankaluutena sekä negatiivisina tuntemuksina, mutta toisaalta myös vapautta ja mahdollisuuksia antavana. Ajankäytön hankaluus korostuu etenkin lapsiperheissä sekä opetus- ja koulutustyötä tekeville, jolloin töitä pitää valmistella omalla ajalla. Pahimmassa tapauksessa määräaikaisella työntekijällä saattaa olla useita työsuhteita päällekkäin, koska epävarman jatkon takia työtarjouksista ei uskalla kieltäytyä. Määräaikaisuuden positiiviset vaikutukset nähdään huomattavasti pienempinä kuin negatiiviset vaikutukset ja usein niille asetetaan myös erilaisia ehtoja kuten jonkinlainen varmuus jatkosta. Määräaikaisten töiden negatiivisilla heijastumilla voi kuitenkin parhaimmalla tapauksella olla kasvattava merkitys ja niistä voi muodostua kasvua tukeva kokemus (vrt. Antonovsky, 1988, s. 12). Tämän ovat myös jotkut haastateltavista oivaltaneet.

Dunderfeltin (1999, s. 145-146) mukaan elämä 40 ikävuoden tienoilla on elämänkulun kiireisintä aikaa, jolloin työn, parisuhteen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen aiheuttaa ongelmia. Tämä näyttäisi korostuvan etenkin silloin kun elämä jäsentyy määräaikaisuuksien kautta. Määräaikaisuuden koetaan hankaloittavan entisestään työn ja muun elämän yhteensovittamista. Levinson (1986, s. 5) kuvaa aikuisuutta 40 ikävuoden paikkeilla juurtumisen

ja vakiintumisen aikana. Vakiintumista tapahtuu useimmilla perhe-elämässä, mutta miten on työelämän laita? Määräaikaisuus jatkuen vielä keski-ikänsäkään ei voida puhua juurtumisesta ja vakiintumisesta työelämässä. Kuten eräs haastateltava totesi: ”*Joutuu koko ikänsä elämään ikään kun opiskelijaelämää eli ei voi pitkälle kantavia suunnitelmia tehdä.*”

Työsuhteen määräaikaisuuden ja sen mukanaan tuoman epävarmuuden koetaan jossain määrin heikentävän elämänhallintaa ja oman elämän kokemista mielekkäänä, mutta elämässä nähdään kuitenkin olevan paljon positiivisia asioita. Suurin osa määräaikaisessa työsuhteessa olevista kokee hallitsevansa elämänsä ainakin siinä määrin, että on kohtuullisen tyytyväinen. Tästä huolimatta jokaisen työuralle on mahtunut tilanteita, jotka on koettu stressaavina tai elämänhallinnan tuntua heikentävinä. Tällaisia tilanteita aiheuttavat haastateltavien kokemina taloudelliset ongelmat, ongelmien kasaantuminen useilla elämäntilanteilla sekä useiden työsuhteiden päällekkäisyys. Stressaavissa tai elämänhallintaa heikentävissä tilanteissa käytetyt hallintakeinot liittyvät ajattelutavan muuttamiseen, jakamisen vahvistamiseen työn ulkopuolella sekä aktiiviseen tilanteen muuttamiseen, jota haastateltavat tuntevat käyttävän selvästi muita keinoja vähemmän. Tässä tutkimuksessa esiintyvä hallintakeinojen luokittelu on hyvin pitkälle samansuuntainen kuin esimerkiksi Perhon ja Korhosen (1999, s. 118) tutkimuksessa. Nimityksissä on kuitenkin jonkin verran eroa. Tarkkaa yksittäisten keinojen vertailua ei ole mielestäni näin pienen aineiston perusteella järkevää tehdä.

Pitkään jatkuneet määräaikaisuudet ovat opettaneet sopeutumaan siihen, että elämässä ei ole jatkuvuutta, mikä tukee Roosin (1987, s. 207-208) määrittelemän sisäinen elämänhallinnan vahvistumista. Toisaalta haastateltavat tavoittelevat elämän ulkoista hallintaa kuten taloudellista turvallisuutta ja mahdollisuutta tehdä suurempia hankintoja. Joidenkin haastateltavien kohdalla käy ilmi, että he kokevat ulkoisia paineita vakituisen työpaikan löytymisestä. Ikään kuin yhteiskunnassa eläisi edelleen myytti, jonka mukaan korkeakoulutus takaa vakituisen työpaikan. Tämä osaltaan yllyttää tavoittelemaan Roosin kuvaamaa epäaitoa sisäistä hallintaa, jossa julkisivu näyttää mahdollisimman säröttömältä.

Suhtautuminen tulevaisuuteen on pääosin positiivista, mihin vaikuttavat tämänhetkinen elämäntilanne, suunnitelmat tulevaisuuden varalla, tiedossa olevat uudet projektit sekä luottamus siihen, että on hyvän työntekijän maineessa. Optimistisen suhtautumisen taustalla on kuitenkin epävarmuutta, jota ikääntyminen lisää entisestään. Pitkäaikainen työttö-

myys ja siihen liittyvät tekijät koetaan suurimmaksi tulevaisuuden uhkaksi työelämän näkökulmasta etenkin niiden keskuudessa, jotka edelleen ovat määräaikaissa työsuhteissa tai työttömänä. Työttömyyden lisäksi pelot liittyvät epämiellyttäviin työtehtäviin. Tulevaisuuden suhteen on suunnitelmia, mutta tulevaisuutta haluttaisiin suunnitella enemmänkin. Määräaikaisena tai työttömänä tällä hetkellä olevien tavoitteet liittyvät työmarkkina-aseman parantamiseen sekä omalla uralla etenemiseen. Vakituudessa työsuhteessa olevilla tulevaisuuden tavoitteet ja suunnitelmat liittyvät enemmänkin itsensä ja oman työnsä kehittämiseen. Suurin osa edelleen määräaikaissa työsuhteessa olevista haastateltavista uskoo, että vakituinen työ toisi taloudellista turvaa, antaisi mahdollisuuden suunnitella elämää pidemmällä tähtäimellä sekä toisi työntekoon jatkuvuutta ja tunnustuksen omalle osaamiselleen. Vakituksen työsaantiin ei välttämättä uskota, mutta suurin osa uskoo työn jatkuvan tavalla tai toisella. Tämä tukee työolotutkimusten tuloksia, mutta toisaalta on ristiriidassa rekisteriaineistoihin ja työvoimatutkimusten tulosten kanssa, joissa määräaikaiset arvioivat asemansa työmarkkinoilla heikommaksi (ks. Saloniemi, 2000).

Tämän tutkimuksen kohdejoukko voidaan sijoittaa moderniinkin patkätyöläisyyteen, jolloin työn luonteesta ei ole löydettävissä perusteluita määräaikaaisuudelle (Sutela, Vänskä & Notkola, 2001). Silloin kun perustelut määräaikaaisuudelle ovat heikkoja, myös määräaikaaisuuksien kokeminen negatiivisena korostuu. Jos määräaikaaisuudelle pystytään antamaan selkeät ja ymmärrettävät perustelut, voi myös työntekijä ymmärtää miksi töitä patkitään. Tämä tulee selkeästi esille tässä tutkimuksessa. Vuoden 2008 alussa voimaan tullut lakimuutos työsopimuslakiin (ks. luku 2.1.) toivottavasti parantaa määräaikaisten työntekijöiden asemaa tässä suhteessa.

Kokemuksia tutkittaessa tulee huomioida se, että kokemuksia määrittävät sekä konteksti että aikaisempi kokemushistoria. Määräaikaaisuuden kokeminen positiiviseksi tai negatiiviseksi riippuu pitkälti siitä, mihin määräaikaaisuuksia verrataan. Kun vertailukohtana on pysyvä työsuhte, korostuvat määräaikaaisuuksien negatiiviset piirteet. Jos määräaikaisten työsuhteiden tekemistä verrataan työttömyyteen, alkavat hyödyt korostua. Lyhyetkin työsuhteet kartuttavat työkokemusta ja auttavat ylläpitämään ammattitaitoa. Tällöin on huomiotava myös se, että elämäntilanne haastatteluhetkellä määrittelee paljolti sitä, minkälaisia tuloksia saadaan. Eri aikana kysyttäessä samoiltakin ihmisiltä saadut vastaukset voisivat olla aivan toisenlaisia.

Nämä tulokset valottavat kuitenkin työn määräaikaaisuuden kokemista ja heijastumia työntekijöiden elämään juuri tässä kyseisessä ajassa ja paikassa. Siitähän laadullisessa tutkimuksessa juuri on kyse. Sen avulla raotetaan erilaisia näkökulmia todellisuuteen, ei niinkään tavoitella yhtä ainoaa totuutta (Tynjälä, 1991, s. 392). Tutkimukseni tuloksilla voidaan nähdä olevan merkitystä käytännön työelämän kannalta. Määräaikaiset työntekijät voivat peilata tuloksia omiin kokemuksiinsa ja ehkä niiden avulla prosessoida omia kokemuksiaan määräaikaaisuudesta. Toisaalta tulokseni voivat toimia vertaistukena niille, jotka kokevat kamppailevansa yksin määräaikaaisuuksien mukanaan tuomien ongelmien kanssa. Tämän gradun ja muidenkin aikaisempien tutkimustulosten tulisi herätellä työntajia katsomaan määräaikaisia työsuhteita myös työntekijän näkökulmasta. Pahimmillaan jatkuvalta epävarmuudella voi olla hyvinkin kokonaisvaltaisia negatiivisia heijastumia työntekijöiden elämään ja hyvinvointiin. Tutkimukseni tulokset antavat myös erilaisille työelämän järjestöille kuten ammattiliitoille käytännön työelämä tietoa työntekijän näkökulmasta. Lisäksi tulokseni voivat toimia virikkeinä löytää uusia näkökulmia määräaikaisten työsuhteiden tutkimiseen.

Tutkimusprosessin aikana on noussutkin esiin joitain jatkotutkimusaiheita. Aikaisemmat tutkimukset kuten myös tämä käsillä oleva tutkimus tukevat sitä väitettä, että määräaikaiset työsuhteet kuuluvat luonnollisena osana nuoruuteen ja työuran alkuun. Työuran alussa määräaikaaisuus koetaan positiivisemmin kuin myöhemmin. Tästä johtuen tutkimusta tulisikin entistä vahvemmin kohdistaa niihin, joiden määräaikaisista koostuva työura ei ota vakiintuakseen ja jotka vielä työuran myöhemmissä vaiheissa ovat määräaikaaisessa työssä.

Lisäksi kaivattaisiin työurien kokonaisvaltaisempaa tutkimusta. Tähänastisissa tutkimuksissa määräaikaisia työsuhteita ja niiden kokemista on selvitetty mittaamalla tai selvittämällä asiaa tiettyinä ajankohtana. Hedelmällistä olisi tehdä pitkittäistutkimusta, jossa voitaisiin selvittää miten nykyiseen tilanteeseen on tultu. Koko työura nousuineen ja laskuineen on olennainen kun tarkastellaan nykyistä elämäntilannetta. (vrt. Elder & Rockwell, 1979.) Koska korkeasti koulutetut määräaikaiset työntekijät näyttävät muodostavan sekä työsuhteiden luonteeltaan, määräaikaaisuuden perusteeltaan että kokemuksiltaan hyvin heterogeenisen joukon, olisi mielenkiintoista ja tärkeääkin fokusoida tutkimusta tarkemmin tiettyihin ammattiryhmiin, kuten tutkijoihin, projektityöntekijöihin ja sijaisiin sekä verrata heidän kokemuksiaan määräaikaaisesta työstä. Tutkimusta voisi suunnata tarkemmin myös työsuhteiden pituuden mukaan.

Yksi tutkimusprosessi ja kasvattava oppimiskokemus on saatu päätökseen. Omalta osaltani voin sanoa Eskolan (2001, s. 133-135) osuneen harvinaisen oikeaan todetessaan, että aloittelevalta tutkijasta laadullinen tutkimusprosessi tuntuu siltä, kuin edessä näkyisi vain monta ylämäkeä. Ensimmäiset mäet ovat tutkimusongelman hahmottaminen, aineistonkeruu sekä tylsä ja työläs litterointi. Tämän jälkeen koittaa kaikkein jyrkin mäki, aineiston analyysi. Itse tarvoin pitkin näitä mäkiä lähes puolitoista vuotta kunnes koitti Eskolan kuvaama pitkä loiva alamäki. Vasta tuo hiomisesta, täydentämisestä ja muokkaamisesta koostuva alamäki sai minut uskomaan graduni valmistumiseen. Loppu sujuikin päämäärätietoisesti ja innostuneena liu'utellen kohti valmista gradua.

Näin jälkikäteen huomaa monia asioita, joita olisi voinut tehdä toisin. Ensinnäkin aihe on laaja. Tarkemmalla rajauksella olisin voinut syventää aiheen tarkastelua, jollain spesifimmällä aihealueella. Toisaalta tutkimusongelmani muodostavat tiiviin kokonaisuuden, jonka osa-alueet täydentävät toisiaan ja sitä kuvaa, joka määräaikaaisuuden kokemisesta muodostuu. Luontevaa olisi ollut täydentää tätä kuvaa vielä määräaikaaisuuden heijastumilla työntekoon ja työyhteisöön. Työelämänäkökulma olisi kuitenkin jo yksistään niin laaja, että päätin jättää sen suosiolla tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Toisaalta rajausta olisi voinut tehdä tutkimusjoukon osalta, keskittyen tarkemmin jonkin suppeamman kohderyhmän tutkimiseen. Tämän tutkimuksen pohjalta on kuitenkin helppo kohdentaa ja tarkentaa kohdejoukkoa mahdollisissa myöhemmissä tutkimuksissa. Tutkimushenkilöiden määrä sen sijaan oli mielestäni gradututkimukseen täysin sopiva. Heidän lisääminen olisi tehnyt työmäärän suhteettoman suureksi, sillä nytkin litteroitua tekstiä kertyi lähes sata sivua. Toisaalta pienemmällä määrällä aineisto olisi jäänyt kovin suppeaksi.

Teemahaastattelu ja sisällönanalyysi toimivat mielestäni hyvin tutkimukseni työkaluina. Teemahaastattelu mahdollisti yksilöllisen haastattelun kulun, mutta kuitenkin niin, että tarvittavat asiat tuli käytyä läpi. Haastattelurunkoa tosin olisi voinut miettiä tarkemmin ja itse haastattelutilanteessa herkkyyttä tarttua haastateltavien esille tuomiin asioihin olisi voinut olla enemmän. Sisällönanalyysi sopi mielestäni hyvin tutkimusaineistoni analysointiin. Sen avulla sain tiivistettyä aineistosta olennaisimman. Toki siinä on omat puutteensa, kuten se, että analyysissä katoaa kokemusten syntymisen konteksti. Kontekstin olen kuitenkin pyrkinyt huomioimaan palaten useita kertoja analyysin teon aikana alkuperäiseen aineistoon. Lisäksi lyhyet kuvaukset jokaisesta haastateltavasta tuovat alkuperäiset kon-

tekstit myös lukijan ulottuville. Kirjallisuutta aiheeseen liittyen löytyi erittäin runsaasti, minkä vuoksi päädyin luomaan tutkimuksen taustaa pelkästään kotimaisiin työelämä tutkimuksiin pohjautuen. Teoreettisen viitekehyksen osalta ulkomaisten lähteiden saatavuus osoittautui ongelmalliseksi, minkä vuoksi olen joutunut turvautumaan jonkin verran toisen käden lähteisiin.

Sinänsä aiheen taustoitus kotimaisiin lähteisiin perustuen on perusteltua. Vaikka työelämän pirstaloituminen on globaali, kaikkia teollistuneita länsimaita koskeva ilmiö, on sillä Suomessa omat kansalliset erityispiirteensä. Juuri korkeasti koulutettujen määräaikaisten jatkuva kasvu on leimallista Suomelle. Muualla maailmassa määräaikaiset työsuhteet ovat erityisesti alempien ammattiryhmien ongelma. Vaikka määräaikaiset työsuhteet ovat hie man vähentyneet 1990-luvun lopusta, ennustaa Väestöliiton tutkimus, että työurat koostuvat tulevaisuudessakin yhä useammin pätkistä (Miettinen, 2007). Tämän vuoksi tulevatkin sukupolvet joutuvat suurella todennäköisyydellä kohtaamaan työmarkkinoiden epävarmuuden ja luultavasti julkinen keskustelu aiheesta tulee jatkumaan hamaan tulevaisuuteen saakka.

13. LÄHDELUETTELO

- Akava [online] [viitattu 29.1.2008] Saatavilla html-muodossa: <URL: <http://www.akava.fi>>.
- Akavan työmarkkinatutkimus. (2006). [online viitattu 17.1.2008], Saatavilla pdf-muodossa: <URL: <http://www.akava.fi/>>.
- Antonovsky, A. (1982). *Health, Stress, and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1988). *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Blom, R., Melin, H., & Pyöriä, P. (2001). *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Dunderfelt, T. (1999). *Elämänkaaripsykologia. Lapsen kasvusta yksilön henkiseen kehitykseen*. Porvoo: WSOY.
- Elder, G. H., & Rockwell, R. C. (1979). The Life-Course and Human Development: An Ecological Perspective. *International Journal of Behavioral Development* 2 (1), 1-21.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (2007). [online viitattu 17.1.2008], Saatavilla pdf-muodossa: URL:http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2007/Osa-jamaeaeraeaiktyoe11_2007.pdf>.
- Erikson, E. H. (1980). *Identity and the Life Cycle*. New York: W. W. Norton & Company.
- Eskola, J. (2001). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J., & Valli, R. (Toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 133-157). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J., & Vastamäki, J. (2001). Teemahaastattelu: Opit ja koetukset. Teoksessa Aaltola, J., & Valli, R. (Toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 24-42). Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Feldt, T. (2000a). Sense of Coherence. Structure, Stability and Health Promoting Role in Working Life. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 158. University of Jyväskylä.
- Feldt, T. (2000b). Koherenssin rakenne, pysyvyys ja terveyttä edistävä merkitys työelämässä. *Psykologia* 35 (3), 222-226.
- Finlex [online] [viitattu 8.2.2008] Saatavilla html-muodossa: <URL: <http://www.finlex.fi>>.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology* 46 (4), 839-852.
- Haapakorpi, A. (2000). Nörtti, pomo ja yleismiesjantunen. Akateemisten urat ja toimenkuvat. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen raportteja ja selvityksiä 33.
- Happonen, M., & Nätti, J. (2000). Palkansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä. Teoksessa Lehto, A.M., & Järnefelt, N. (Toim.) *Jaksaen ja joustaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta* (s. 67-86). Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2001). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2005). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Houston, B. K. (1988). Stress and coping. Teoksessa C. R. Snyder & C. E. Ford (Toim.) *Coping with Negative Life Events. Clinical and Social Psychological Perspectives* (s. 373-399). New York: Plenum.
- Jokinen, K., & Saaristo, K. (2002). *Suomalainen yhteiskunta*. Juva: WSOY.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (1998). Murenee, ei murene, murenee... *Janus* 3, 337-347.
- Julkunen, R., & Nätti, J. (1994). *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon?* Tampere: Vastapaino
- Kakkonen, A., & Parviainen, L. (2006). Urapolkuna pätkätyöt. Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä. Työministeriön työpoliittinen tutkimus. [online viitattu 22.10.2006], Saatavilla pdf-muodossa: <URL: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/patkatyotutkimus.pdf#search=%22p%C3%A4tk%C3%A4ty%C3%B6t%22>.
- Kauhanen, M. (2000). Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2000:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

- Kauhanen, M. (2002). Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. Helsinki: KELA.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2000). Tunne itsesi, suomalainen. Helsinki: WSOY.
- Kirjonen, J. (1995). Työelämä aikuisen kehitysympäristönä. Teoksessa Lyytinen, P., Korkiakangas, M., & Lyytinen, H. (Toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan (s. 381-398). Helsinki: WSOY
- Kiviniemi, K. (2001). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J., & Valli, R. (Toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (s. 68-84). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Korhonen, P., & Sainio, J. (2006). Viisi vuotta työelämässä. Monialayliopistoista vuonna 2000 valmistuneiden sijoittuminen työmarkkinoille. [online viitattu 20.11.2006], Saatavilla pdf-muodossa: <URL: <http://www.aarresaari.net/pdf/UraraporttiNetti.pdf>>.
- Kvale, S. (1996). *InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: Sage.
- Kyngäs, H., & Vanhanen, L. (1999). Sisällönanalyysi. *Hoitotiede*, 11 (1), 3-12.
- Laaksonen, J. Y. J. (1999). Palvelualan palkansaajien kokemukset määräaikaisten työntekijöiden johtamisesta ja työoloista. Tutkimus määräaikaisten palkansaajien suhtautumisesta epätyypillisiin työsuhteisiin ja 1.2.1999 tapahtuneeseen lainmuutokseen. Työpoliittinen tutkimus 210. Helsinki: Työministeriö.
- Laine, T. (2001). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J., & Valli, R. (Toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (s. 26-43). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lehtinen, E., & Kuusinen, J. (2001). *Kasvatuspsykologia*. Helsinki: WSOY.
- Lehto, A-M., & Sutela, H. (1999). Tasa-arvo työoloissa. Työmarkkinatutkimuksia 1999:9. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A-M., & Sutela, H. (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen, M., & Sutela, H. (2005). Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Työministeriö.

- Lehto, A-M., Sutela, H., & Miettinen, A.(Toim.). (2006). Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leinikki, S. (2006). Pätkätyö syö itsetuntoa. Akavalainen. Tiedotuslehti akavalaisille vaikuttajille 4, 18-19. [online viitattu 14.11.2006], Saatavilla pdf-muodossa <URL: http://www.akava.fi/upload/2006%20Akavalainen/Akavalainen406_kirjanmerkit.pdf>.
- Levinson, D. J. (1986). A Conception of Adult Development. *American Psychologist* 41 (1), 3-13.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. H., & McKee, B. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Ballantine Books.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park (CA): Sage.
- Lähtenmäki, L. (2004). Onks tää nyt ihan reiluu? Pätkätyötä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta. *Sosiologista keskustelua B43*. Turku: Turun yliopisto.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2005). Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (Toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 167-228). Keuruu: PS-Kustannus.
- Miettinen, A. (2007). Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. *Katsauksia E 27 Väestöntutkimuslaitos*. Helsinki: Väestöliitto.
- Miettinen, A., & Manninen, A. (2006). Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä. *Katsauksia E 23 Väestöntutkimuslaitos*. Helsinki: Väestöliitto.
- Mäkelä, M. (2004). *Terveydenhuollon määräaikaiset työsuhteet hyvinvoinnin näkökulmasta*. Hoitotieteen ja terveyshallinnon pro-gradu -tutkielma. Oulun yliopisto.
- Nätti, J., Kinnunen, U., Happonen, M., & Mauno, S. (1998). Työn epävarmuuden kokeminen Suomessa. *Työvoimapolitiittinen aikakauskirja* 2/1998, 11-20.
- Palanko-Laaka, K. (2005). Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. *Työhallinnon julkaisu* 359. [online viitattu 15.2.2008] Saatavilla pdf-muodossa: <URL: <http://www.specia.fi/images//palankolaakapatkatyo.pdf>>.
- Parjanne, M-L. (1998). Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri. *Työpolitiittinen aikakauskirja* 41 (2), 3-10.

- Perho, H., & Korhonen, M. (1995). Siirtymien sijoittuminen ja sisältö varhaisaikuisuudessa. Teoksessa Lyytinen, P., Korkiakangas, M., & Lyytinen, H. (Toim.) Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan (s. 323-342). Helsinki: WSOY.
- Perho, H., & Korhonen, M. (1999). Hallinta työssä ja parisuhteessa keski-ikäen kynnyksellä. *Psykologia* 34 (2), 115-127.
- Pietilä, A-M. (1994). Elämäntilanne ja terveys. Pitkittäistutkimus pohjoissuomalaisilla nuorilla miehillä. *Acta Universitatis Ouluensis. D Medica* 313. Oulu: Oulun yliopisto.
- Puhakka, A., & Rautopuro, J. (2004). Tuhannen ja yhden yön tarinoita. Tieteentekijöiden liiton jäsenkysely 2004. [online viitattu 23.1.2008], Saatavilla pdf-muodossa: <URL: <http://www.ulapland.fi/home/lati/J%E4senkysely2004.pdf>>.
- Pulkkinen, L. (1996). Oman elämäntilanteen tunne ja terveys. Teoksessa Pulkkinen, L. (Toim.) Lapsesta aikuiseksi (s. 171-190). Jyväskylä: Atena.
- Pulkkinen, L., & Kokko, K. (1996). Keskeiset elämäntilanteet aikuisiässä. Teoksessa Pulkkinen, L. (Toim.) Lapsesta aikuiseksi (s. 103-120). Jyväskylä: Atena.
- Raitasalo, R. (1995). Elämäntilanne sosiaalipolitiikan tavoitteena. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 1. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Riihinen, O. (1996). Elämäntilanne-käsitteen erittelyä ja ongelmia. Teoksessa Raitasalo, R. (Toim.) Elämäntilannetta etsimässä (s. 16-34). Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Rinne, R. (1998). Akateemiset tutkinnot muuttuvana työmarkkinavaruutena. Teoksessa Järvinen, M-R., Rinne, R. & Lehtinen, E. (Toim.) Yliopistot ja muuttuva työelämä (s. 13-42). Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Roos, J. P. (1987). Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäntilanteista. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied* Whole No 609, 80, 1-28.
- Rouhelo, A., & Rautakilpi, S. (2005). Suuret odotukset vai turhat toiveet? Akateemiset generalistit vuosittuuden vaihteen työmarkkinoilla. *Aikuiskasvatus* 25 (1), 36-46.
- Saarinen, M. (2005). Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita.

- Saloniemi, A. (2000). Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa Lehto, A-M., & Järnefelt, N. (Toim.) Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksista (s. 87-106). Helsinki: Tilastokeskus.
- Savolainen, R. (1993). Elämäntapa, elämänhallinta ja tiedonhankinta. Arkielämän ei-ammattillisen tiedon hankinnan tutkimuksen viitekehyksen hahmottelua. Tampereen yliopiston kirjastotieteen ja informatiikan laitoksen tutkimuksia 39. Tampereen yliopisto.
- Seligman, M. E. P. (1975). Helplessness. On Depression, Development, and Death. New York: Freeman.
- Soini, H. (2004). Kasvatuspsykologian tieteenfilosofia ja metodologia. Opintomoniste. Oulun yliopisto.
- Soininen, M. (1995). Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A:43. Turku: Täydennyskoulutuskeskus.
- Suikkanen, A., Linnakangas, R., & Martti, S. (2002). Työllisyyden muutos ja koulutuksen merkitys. *Aikuiskasvatus* 22 (2), 114-123.
- Sutela, H. (1999). Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta. Teoksessa Lehto, A-M. & Sutela, H. (Toim.) Tasa-arvo työoloissa (s. 127–141). Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H., Vänskä, J., & Notkola, V. (2001). Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 2001:1. Helsinki: Tilastokeskus.
- Suutama, T. (1995). Coping with Life Events in Old Age. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 117.
- Suutari, M. (2003). Korkeakoulutettujen työelämäurien alkuvuodet. LAASER-projektin loppuraportti. Helsinki: AKAVA.
- Söderqvist, S., & Bäckman, G. (1990). Elämänhallintakyvyn määreet. Teoksessa Bäckman, G. (Toim.) Terveys ja elämänhallinta. V. 1987 pilottitutkimuksen keskeisimpiä tuloksia. Meddelanden från ekonomisk-statsvetenskapliga fakulteten vid Åbo Akademi. Socialpolitiska Institutionen. Ser. A:317.
- Tilastokeskus [online][viitattu 14.11.2006] Saatavilla html-muodossa: <URL: <http://www.stat.fi/til/tym.html>>.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2002). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, P. (1991). Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuudesta. *Kasvatus* 22 (5-6), 387-389.

- Uutela, A. (1996). Ulkoinen ja sisäinen elämänhallinta ja sairauskäyttäytyminen. Teoksessa Raitasalo, R. (Toim.) Elämänhallintaa etsimässä (s. 49-56). Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Varto, J. (1992). Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Vasama, S. (2004). ”Tätäkö tää tulee olemaan vielä vuosikausia eteenpäin?” Pätkätyö elämän ja tulevaisuuden jäsentäjänä 25-28-vuotiailla terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. [online] Jyväskylä: Vasama, S. [viitattu 1.11.2006] Saatavilla pdf-muodossa: <URL: http://thesis.jyu.fi/05/URN_NBN_fi_jyu-2005111.pdf>.
- Wilska, T-A. (2005). Joustaako työ – joustaako perhe? Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. [online viitattu 1.12.2006] Saatavilla pdf-muodossa: <URL: http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/39623/file/Joustaakotyo-joustaakoperhe.pdf>.
- Virtanen, M. (2003). Temporary employment and health. People and Work Research Reports 61. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Vänskä, J., Sutela, H., & Notkola, V. (1999). Lyhyet työsuhteet 1990-luvun suhdanteissa. Hyvinvointikatsaus (3), 6-9.