

YRITYSTEMME MENESTYS VAATII SUOMALAISEN TYÖN ARVOPOHJAN MUUTOKSEN YMMÄRRYSTÄ

Suomalaisyritysten ja koko kansakunnan edellytykset kilpailukykyiselle, innovatiiviselle ja tuottavalle työlle paranisivat, jos tulevaisuuden työ ymmärrettäisiin paremmin ja työntekijöiden odotuksia tulevaisuuden työltä osattaisiin hyödyntää avoimemmin. Tähän johtopäätökseen päädytään Suomalaisen Työn Liiton käynnistämän tulevaisuuden työtä tarkastelevan tutkimushankkeen ensimmäisessä osassa, jossa keskityttiin suomalaisten oman työidentiteetin muutoksiin ja tulevaisuusodotuksiin.

Tutkimushankkeen ensimmäisen osion pääaineistona oli tuhannelle (1000) suomalaiselle tehty Työn arvojen monimuotoistuminen -tutkimus. Tutkimuksessa keskityttiin selvittämään miten suomalaiset kokevat itsensä työntekijänä nyt ja tulevaisuudessa. Tutkimuksessa kerätty aineisto tuottaa tietoa suomalaisten työminän käsitteellistämisestä ja kokemisesta. Tutkimus toteutettiin strukturoituna lomakekyselynä 15–74-vuotiaille suomalaisille keväällä 2014.

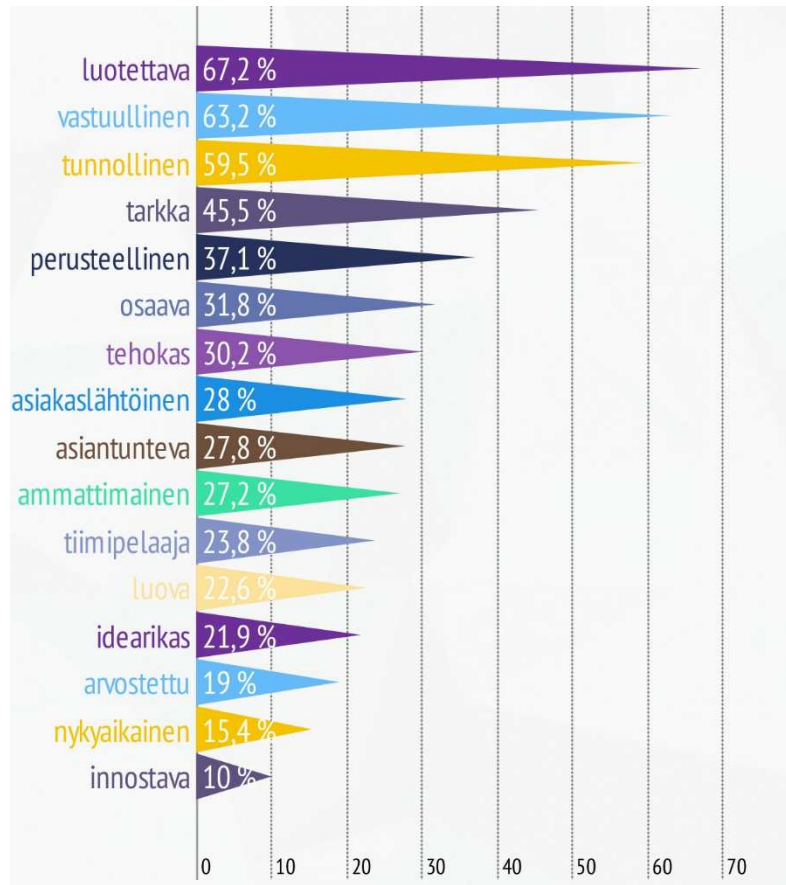
1. Suomalainen työ rakentuu perinteisistä arvoista

Tutkimuksen perusteella suomalaiset nojaavat työhön liittyvissä arvoissa edelleen suuressa määrin klassiseen protestanttiseen työetiikkaan. Protestanttisen työetiikan juuret ovat 1800-luvun lopun teollistuvissa yhteiskunnissa, joissa luotiin ajatus siitä että taloudellista vaurastumista tavoitteleva yhteiskunnan muutos vaatii myös eettisen ilmapiirin muutosta (Weber 1980). Teollistuvissa yhteiskunnissa yksi tärkeä eettinen muutos liittyi suhtautumiseen työhön; jotta voi vaurastua, tarvitaan hyviä työntekijöitä, jotka arvostavat työn tekemistä. Protestanttisen työetiikan mukaan työ itsessään on henkilön identiteettiä määrittävä tekijä ja siten työn arvostus on myös korkea. Työn tekemiseen liittyvistä arvoista nousevatkin esille perinteiset arvot, kuten ahkeruus ja tunnollisuus.

Kysyttäessä avoimesti ja ilman johdattelua¹ minkälaisena ihmiset kuvailevat itseään työntekijänä nousivat tutkimuksessa kolme perinteisen protestanttisen työetiikan arvoa ylivoimaisesti ylitse muiden: *luotettavuus, tunnollisuus ja ahkeruus*. Nämä arvot ovat edelleen korkealla suomalaisten mielissä yli sata vuotta protestanttisen työetiikan iskostumisesta

¹ Kysymys 1: "Kuvaile millainen työntekijä olet nyt?"

työtekevien ajatuksiin. Vaikka työtehtävien sisällöissä on tapahtunut merkittäviä muutoksia, niin arvomuutoksesta ei nykyisellään voi sinänsä suoranaisesti puhua – ainakaan näiden kolmen merkittävimmän arvon perusteella



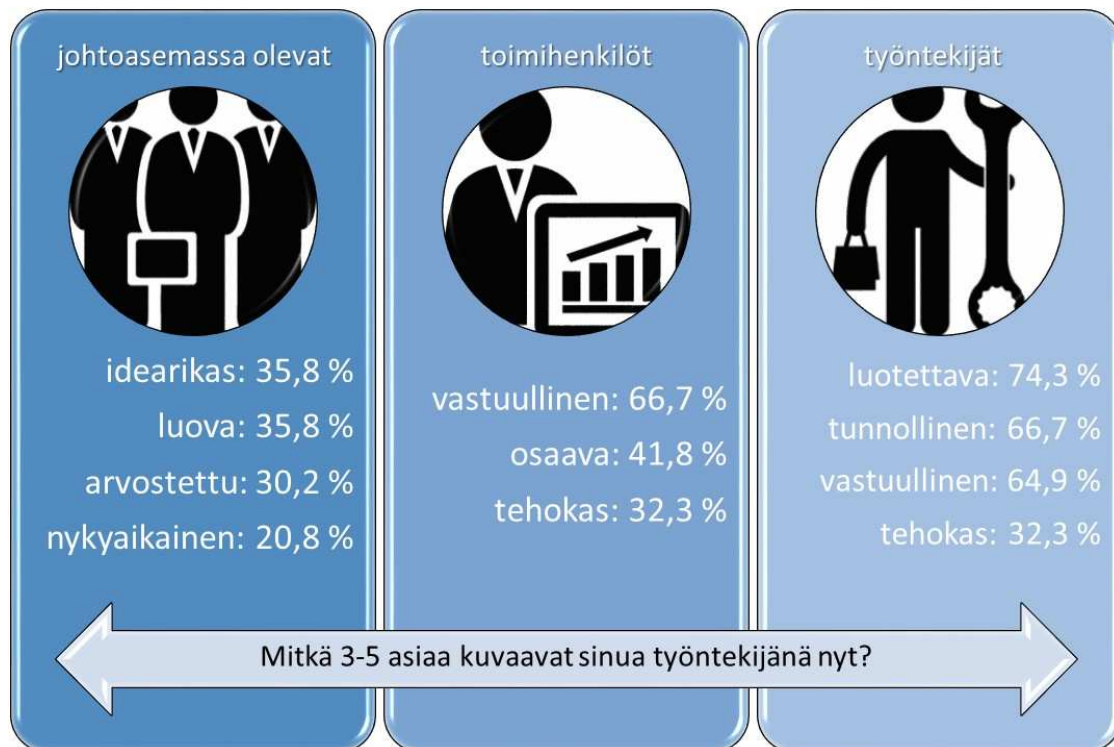
Kuva 1: Kuvaile millainen työntekijä olet nyt?

Luotettavaksi ja vastuulliseksi itseään luonnehtivat kuvasivat itseään usein myös osaaviksi, asiantunteviksi ja perusteellisiksi. Huomattavaa on myös se, että ainoastaan todella pieni osa vastaajista liitti itseensä negatiivissävytteisiä adjektiiveja. Tuhannesta vastaajasta ainoastaan yksi sanoi olevansa laiska työntekijä.

Vähiten ihmiset kuvasivat itseään adjektiiveilla innostava ja nykyaikainen. On myös huomattava, että *arvostettuna* pitää itseään vain noin joka viides vastaaja. Tämä tulos vaatii lisäselvitystä, koska perinteisten arvojen (luotettava, vastuullinen, tunnollinen) nähdään yleensä juuri liittyvän

arvostukseen. Palaamme tähän teemaan vielä myöhemmin, mutta jo nyt on selvää että suomalaisten kokemaa arvostusta omassa työssään olisi syytä tutkia lisää.

Kun tuloksia tarkastellaan taustamuuttujien, esimerkiksi sukupuolen ja aseman mukaan, ilmenee niissä melko paljon vaihtelua. Naisten keskuudessa korostuvat miehiä enemmän erityisesti vastuullisuus, tarkkuus, tunnollisuus, luotettavuus sekä asiakaslähtöisyys ja tehokkuus. Miesten keskuudessa puolestaan naiseen nähden korostuvia arvoja ovat arvostus, idearikkaus, asiantuntemus ja ammattimaisuus. Myös erilaisilla työyhteisöillä ja toimialoilla voi olla merkitystä siihen miten työn arvot määrittävät.



Ammattiasema määrittää arvoja melko paljon. Johtavassa asemassa olevien arvoissa nousevat esille niin sanotut luovat arvot: Johtajat kuvaavat itseään enemmän arvostetuksi, idearikkaaksi, nykyaikaiseksi ja luovaksi kuin muissa ammattiasemassa olevat. Sen sijaan tarkkuus, tunnollisuus ja tiimipelaaminen mainitaan harvemmin kuin muissa ammattiasemissa. Luovien arvojen korostuminen herättää kysymyksen siitä, hakeutuuko johtotasemaan henkilöitä, joilla on tällaisia arvoja kenties enemmän kuin muilla, vai mahdollistaako johtotasema esimerkiksi ideoinnin tai luovuuden muita ammattiasemia enemmän.

Toimihenkilöillä kolme eniten mainittua arvoa ovat vastuullinen, osaava ja tehokas. Sen sijaan luoviksi ja innostaviksi kuvaa itseään harva suomalainen toimihenkilöasemassa oleva ihminen. Työntekijöistä korostuvat luotettavuus ja tehokkuus. Myös perinteiset arvot tunnollisuus ja vastuullisuus nousevat vahvasti esille. Työntekijöistä noin joka neljäs kuvaa itseään tiimipelaajaksi.

Sekä työntekijöiden että toimihenkilöiden keskuudessa luovat arvot kuten innostava, luova ja idearikas jäävät selkeästi alhaisemmiksi kuin johtotason ammattiryhmässä olevilla.

2. Työhön liittyvät arvot muutoksessa

Työn arvopohjan muutoksissa on ennusmerkkejä suuresta murroksesta. Tutkimuksen perusteella jopa viidesosa tulevaisuuden työntekijöistä on hylkäämässä perinteisiä arvoja, kuten luotettavuutta, vastuullisuutta ja tunnollisuutta. Nousevia arvoja ovat arvostus, ammattimaisuus ja asiantuntemus sekä luovuus ja idearikkaus.

	Nyt		Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
NOUSUSSA				
Arvostettu	19 %	→	39 %	20
Ammattimainen	28 %	→	43 %	15
Inspiroiva	10 %	→	18 %	8
Luova	23 %	→	26 %	3

	Nyt		Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
LASKUSSA				
Tunnollinen	60 %	→	43 %	-17
Lojaali	67 %	→	55 %	-12
Vastuullinen	63 %	→	52 %	-11

Kuva 2: Keskeiset arvomuutokset tulevaisuudessa

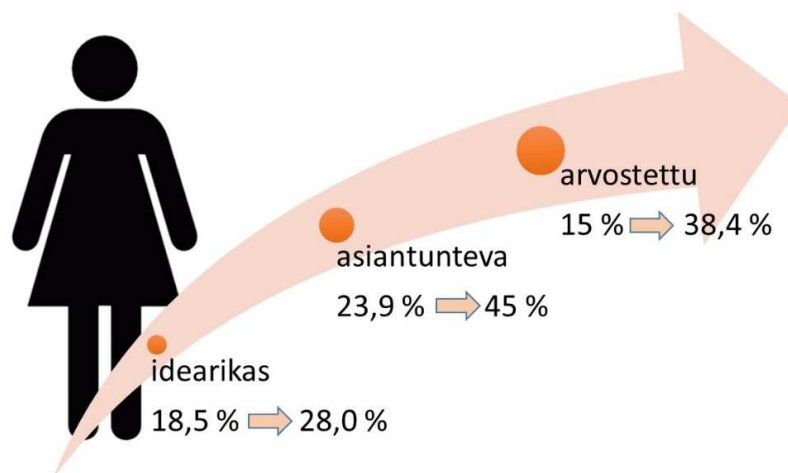
Kun vastaajilta tiedusteltiin minkälaisena työntekijänä he näkevät itsensä tulevaisuudessa, muutos nykytilanteeseen oli hyvin selvä. Vastaajista moni arvioi, että he ovat nykyistä arvostetumpia, inspiroivampia ja luovempia tulevaisuudessa. Arvostetuksi arvioi itsensä kokevan 39 prosenttia vastaajista, joka verrattuna nykyhetkeen (19 %) oli merkittävä muutos.

Nykytilanteeseen verrattuna vastaajat ajattelivat olevansa tulevaisuudessa vähemmän tunnollisia, lojaaleja ja vastuullisia. Tunnollisuus laski 17 prosenttiyksikköä nykyisen 60 prosentista tulevaisuuden 43 prosenttiin. Mahdollisesti laskevat arvot tuntuvat kaikki liittyvän työnantajan ja työntekijän rooleihin ja voidaan olettaa, että vastaajien arvoihin heijastuu tiukentuneen taloustilanteen aiheuttamat työttömyys ja julkisuudessa olleet suuret irtisanomiset.

Perinteiset arvot, kuten tunnollisuus ja ahkeruus, ovat ensi katsomalta siis tulevaisuudessa laskemassa. Asia ei kuitenkaan ole näin mustavalkoinen, sillä kun tarkastellaan esimerkiksi minkälaisiksi ”luovana” itseään nyt pitävät tai luovaksi itsensä tulevaisuudessa pitävät ihmiset luonnehtivat itseään muilla ominaisuuksilla. Näitä ovat edelleen ahkeruus ja tunnollisuus. Asetelman muuttuminen on kuitenkin mielenkiintoinen. Ahkeruus ja tunnollisuus eivät näyttäisi olevan tulevaisuuden työn päämääriä, vaan pikemminkin uusiin päämääriin, kuten arvostukseen, asiantuntemukseen ja sosiaaliseen asemaan johtavia arvoja. (mm. Moisio & Huuhtanen, 2007)

Lisäksi on myös hyvä muistaa, että julkilausutut arvot ja käyttäytyminen eivät välttämättä aina kohtaa. Ihmisten käytökseen kuuluu, että arvot ja tavoitteet sopeutetaan vallitseviin olosuhteisiin, tai muutetaan käsityksiä omista arvoista muiden näyttämään suuntaan.

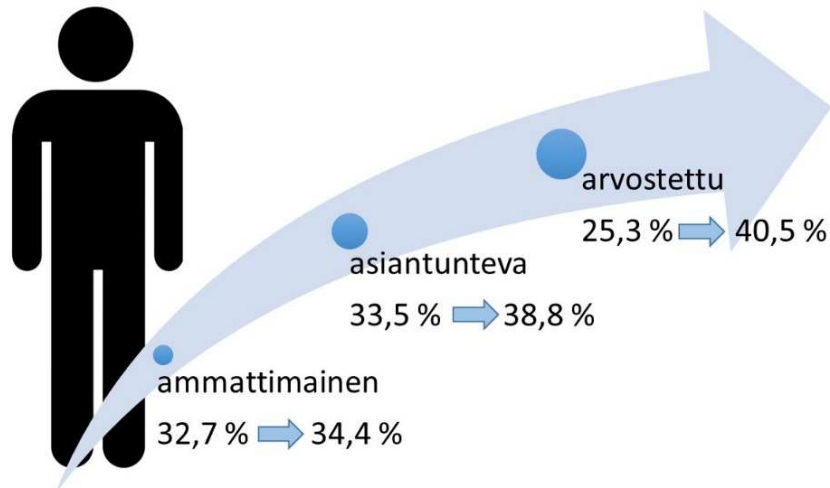
Kuten edellisessä kappaleessa havaittiin, naisilla korostuvat perinteiset protestanttisen työetiikan mukaiset arvot, kuten vastuullisuus, tarkkuus ja tunnollisuus.



Kuva 3: Millainen työntekijä olet nyt ja tulevaisuudessa - naiset.

Tutkimukseen osallistuneiden vastauksista päätellen arvomuutos tulevaisuudessa on kuitenkin suurta. Tulevaisuudessa naiset näkevät työhön liittyvien arvojen muuttuvan. Perinteiset arvot, kuten vastuullinen, tarkka, luotettava ja tunnollinen vähenevät tulevaisuudessa ja tilalle tulevat

omaa asemaan ja luovuutta korostavia arvoja, kuten arvostettu, asiantunteva, idearikas, ammattimainen ja innostava. Kun tarkastelee alle 40- vuotiaita naisia, erot nykyisyyden ja tulevaisuuden välillä ovat entistä selvempiä.



Kuva 4: Millainen työntekijä olet nyt ja tulevaisuudessa - miehet.

Miehillä on havaittavissa samansuuntaista muutosta arvoissa kuin naisilla. Perinteiset ja asemaan liittyvät arvot ovat vähenemässä ja luovuuteen liittyvät arvot lisääntyvät. Arvomuutos on miehillä kuitenkin lievempää kuin naisilla.

Ammatti-aseman perusteella tarkasteltuna, kaikilla on yhteistä perinteisten arvojen, kuten luotettavuuden ja tunnollisuuden väheneminen tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa *arvostus* nousee kaikissa ammattiryhmissä, mutta etenkin työntekijöiden ryhmässä, jossa se nykyhetkellä oli melko alhaisella tasolla (19 %). Työntekijöillä korostuu arvoissa myös idearikkaus, asiantuntijuus ja innostavuus nykyhetkeen verrattuna.

Johtotason asemassa olevilla lisääntyvät arvoissa nykyaikaisuus ja tiimipelaaminen. Innostavuuden ajatellaan lisääntyvän ammattiryhmistä eniten, 11 prosentista 27 prosenttiin.

Kaiken kaikkiaan tulevaisuuden arvomuutokset ammattiryhmittäin kertovat pitkälle siitä, minkälaisena itse työn muutosta ajatellaan. Työn ajatellaan muuttuvan entistä enemmän sellaiseksi, joka sallii innovatiivisuuden ideoiden ja innostavuuden kautta. Myös oman aseman nähdään vahvistuvan lisääntyneen arvostuksen, ammattimaisuuden ja asiantuntijuuden kautta jokaisessa ammattiryhmässä.

	Nyt	Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
NOUSSUSSA			
Arvostettu	30,2 %	44,9 %	14,7
Innostava	11,3 %	26,5 %	15,2
Tiimipelaaja	17,0 %	24,5 %	7,5

	Nyt	Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
LASKUSSA			
Tarkka	37,7 %	26,5 %	-11,2
Luotettava	52,8 %	40,8 %	-12
Tunnollinen	43,4 %	28,6 %	-14,8



	Nyt	Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
NOUSSUSSA			
Arvostettu	20,6 %	37,6 %	17
Asiantunteva	43,4 %	51,6 %	8,2
Innostava	10,1 %	17,7 %	7,6

	Nyt	Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
LASKUSSA			
Tarkka	45,5 %	30,1 %	-15,4
Luotettava	65,6 %	54,3 %	-11,3
Tunnollinen	60,3 %	41,9 %	-18,4



	Nyt	Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
NOUSSUSSA			
Arvostettu	18,4 %	44,0 %	25,6
Asiantunteva	21,2 %	38,3 %	17,1
Innostava	8,7 %	15,6 %	6,9

	Nyt	Tulevaisuudessa	Muutos prosenttiyksikköä
LASKUSSA			
Perusteellinen	35,4 %	25,5 %	-9,9
Luotettava	74,3 %	57,4 %	-16,9
Tunnollinen	66,7 %	49,6 %	-17,1



Kuva 5: Millainen työntekijä olet nyt ja tulevaisuudessa - ammattiaseman mukaan

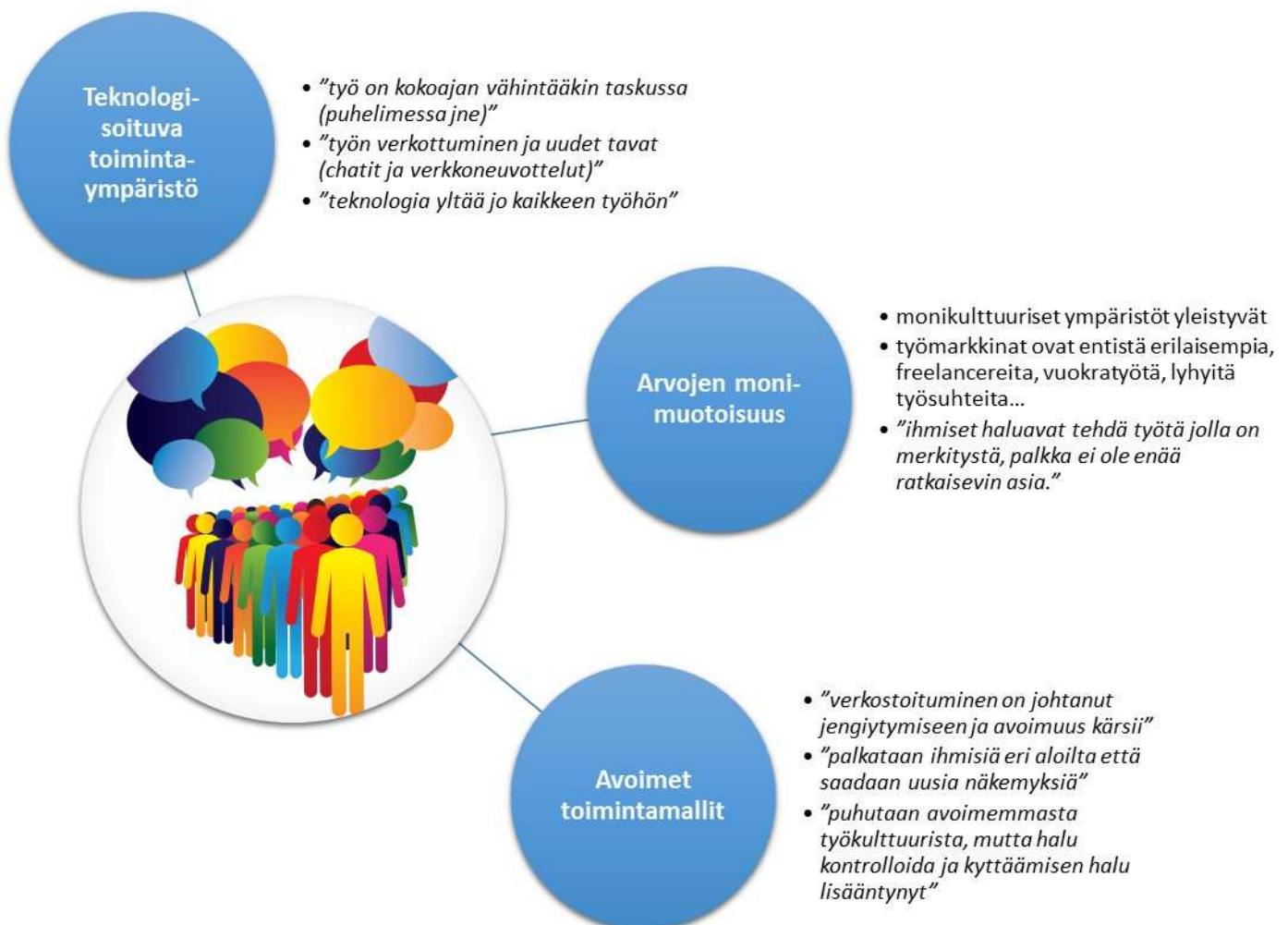
Heikkoja signaaleja muutoksesta on jo olemassa. Avopalautteessa paistaa tyytymättömyys nykytilanteeseen ja palautteen sävy on valtaosin negatiivista. Palautteessa nousee esille esimerkiksi töiden loppuminen, huono johtamiskulttuuri, vähäiset palkitsemisjärjestelmät sekä johdon suuret palkat. Tutkimuksen aineisto onkin tässä kohtaa suurelta osin yhteneväinen Juha Siltalan (2004) teoksen "Työelämän huonontumisen lyhyt historia" kanssa. Siinä Siltala nostaa esille, että työelämässä mukana olevat joutuvat elämään entistä epävarmemmassa ympäristössä niin sanotun kvartaalitalouden seurauksena. Hyperkilpailussa Siltala ei näe voittajia, sillä määräaikaista ja yhä ankarampia työsuhteita tarjoavat yritykset näivettävät

itsensä. Pätkätyöllistetyt ihmiset oppivat antamaan samalla mitalla: kun työnantajaan sitoutumalla ei voita mitään, he lähtevät heti kun parempaa on tarjolla.

Toisaalta osa kommentteista edustaa toista laitaa, jossa korostetaan Suomen työelämän erityispiirteitä, kuten korkeaa osaamista ja asiantuntijuutta. Osassa jopa todetaan, että ihmisten pitäisi "lopettaa valitus".

Avoimista kommentteista ja arvomuutoksesta henkii kriittisyyden kasvu. Ihmiset ovat tyytymättömiä nykytilanteeseen ja toivovat muutosta. Työ itsessään, sekä myös asenne työhön ja työntekemiseen ovat murroksessa. Arvomuutosta tutkimalla voimme kasvattaa ymmärrystä siitä, miten työn murrokseen pitäisi varautua myös yritysten strategian tasolla.

POHDITTAVAKSI YRITYKSILLE (poimintoja avokommenteista):



3. Työn toimintatapamuutokset

Tutkimuksen perusteella työn murros ulottuu arvomuutoksista myös erilaisiin toimintatapamuutoksiin. Työssä tapahtuvat toimintatapamuutokset vaikuttavat suurilta. Työn nähdään muuttuvan entistä kansainvälisemmäksi ja erilaisten verkostojen ja yhteistyömallien roolia pidetään hyvin tärkeänä.

Tutkimukseen vastanneilta tiedusteltiin, minkälaisia muutoksia he näkevät tulevaisuuden työn toimintatavoissa. Suurimpana tekijänä vastaajien mielestä muutos koskee monikulttuurisuuden lisääntymistä työpaikoilla. Entistä suurempien kansainvälisten organisaatioiden lisääntynyt näkyvyys Suomessa, sekä jo muutaman vuosikymmenen jatkuneen työn globalisoitumisen myötä tulokselle löytyy selvät syyt. Työn toimintatavat muuttuvat vastaajien mielestä kansainvälisemmäksi ja sitä kautta myös monikulttuurisuus työpaikalla kasvaa.



Kuva 6: Kuinka todennäköisenä pidät seuraavia työn toimintatapamuutoksia? TOP 3 vastatut vaihtoehdot. (asteikko 1 = erittäin epätodennäköinen...5 = erittäin todennäköinen)

Muita esille nousseita asioita olivat työpaineen lisääntyminen, asiantuntija- ja organisaatorajat ylittävän toiminnan lisääntyminen, sekä työn paikkasidonnaisuuden väheneminen. Työn toimintatavat muuttuvat entisestä kansallisesta verkostoitumisesta kansainväliseen verkostoitumiseen, ja sitä kautta työpaikan sijainnin merkitys vähenee. Vähiten todennäköisenä pidetään lisääntynyttä tyytyväisyyttä työhön, yritysten toiminnan kehittymisestä avoimemmaksi ja sosiaalisen kanssakäynnin lisääntymistä. On tosin mielenkiintoista huomata, että toisaalta ihmiset ajattelevat verkostoinnin lisääntyvän, mutta sosiaalisen kanssakäynnin vähenevän. Yhtäältä tätä voidaan selittää uudistuneiden työkalujen, kuten pikaviestimien ja sähköpostin käytön lisääntymisellä. Vaikka verkostot kasvavat, aito ihmisten välinen kanssakäyminen ei välttämättä lisääny.



Kuva 7: Kuinka todennäköisenä pidät seuraavia työn toimintatapamuutoksia, ikäluokan mukaan.

län mukaan ei kovin suuria eroja ole, paitsi vanhimmassa 55 vuotta ja yli – ikäluokassa. He ovat muita ikäryhmiä enemmän sitä mieltä, että työn toimintatapojen muutoksessa verkostomainen asiantuntijuus- ja organisaatorajat ylittävä toiminta lisääntyy, työnpaikkasidonnaisuus vähenee ja työt muuttuvat lyhytaikaisemmiksi niiden projektiluontoisuuden takia. Kaikkein nuorimmassa ikäluokassa, 15–25-vuotiaissa nousee esille enemmän positiivisia ajatuksia verrattuna muihin ikäryhmiin. Nuoret vastaajat ajattelevat että työn toimintatapojen muutokseen liittyy työntekijöiden oppiminen toisilta yli työpaikkarajojen, työn entistä kiinnostavampi sisältö ja työn mielekkyys. Nuorten kohdalta on hyvä muistaa, että suurin osa heistä ei vielä ole työelämässä mukana ja muutosajatukset saattavat siksi liittyä pääasiassa toiveisiin tulevasta työpaikasta.

		ero toimihenkilöihin	ero työntekijöihin
JOHTAVASSA ASEMASSA OLEVAT			
työn paikkasidonnaisuus vähenee	3,96	-0,19	-0,4
tehtävät muuttuvat vaativammiksi	3,83	-0,17	-0,25
työntekijän rooli tuotekehityksessä kasvaa	3,24	-0,31	-0,47
TOIMIHENKILÖT			
työpaine lisääntyy	4,12	-0,1	-0,06
TYÖNTEKIJÄT			
Monikulttuurisuus lisääntyy työpaikoilla	4,24	-0,16	-0,1
työstä maksettava korvaus laskee	3,55	-0,28	-0,16

Kuva 8: Kuinka todennäköisenä pidät työn toimintatapojen muutoksia, ammattiaseman mukaan.
(asteikko 1 = erittäin epätodennäköinen...5=erittäin todennäköinen)

Johtavassa asemassa olevilla korostuu muita ammattiasemia enemmän ajatus työn vaativuuden lisääntymisestä ja toimipaikkasidonnaisuuden vähenemisestä. Toisaalta johtavassa asemassa olevat näkevät että työn toimintatapamuutos liittyy vahvasti myös työntekijöiden uudenlaiseen asemaan, jossa työntekijöiden rooli tuotekehityksessä kasvaa ja työntekijät oppivat toisiltaan yli työpaikkarajojen. Toimihenkilöt ajattelevat muita ammattiasemia enemmän, että työpaine kasvaa. Kaikissa ammattiasemissa monikulttuurisuuden lisääntyminen työpaikoilla nousee korkealle. Työntekijöissä se nousee kuitenkin hieman muita ammattiasemia korkeammalle. Voidaan olettaa, että työntekijöiden arjessa monikulttuurisuuden lisääntyminen näkyy nopeammin kuin muissa ammattiasemissa ja sen vuoksi työntekijät korostavat muutosta enemmän.

4. Loppupäätelmät

Työn arvot ovat perinteisesti Suomessa perustuneet protestanttisiin arvoihin, joissa nousee esille ahkeruus ja tunnollisuus. Tutkimuksen tulokset näyttävät yhtäältä, että protestanttiset arvot ovat edelleen olemassa ja ajankohtaisia suomalaisten keskuudessa. Toisaalta kun selvitettiin vastaajien näkemyksiä liittyen tulevaisuuden arvoihin, huomattiin että 1) perinteiset arvot ovat vähenemässä ja 2) uudet arvot, kuten arvostus, luovuus ja ammattiasemaan liittyvät asiantuntijuus ja ammattitaitoisuus ovat vastaajien mielestä lisääntymässä. Arvomuuotos on voimakasta ja korostuu kaikissa vastaajaryhmissä.

Työssä tapahtuva murros liittyy arvomuutoksen lisäksi myös työn toimintatapoihin. Tutkimuksen mukaan monikulttuurisuus ja erilaiset verkostoitumisen muodot lisääntyvät entisestään. Paikka- ja aikasidonnaisuudet vähenevät ja organisaatio-, työpaikka- ja työntekijärajat hälvenevät.

Tutkimuksen tulokset herättävät monia kysymyksiä siitä kuinka muutoksiin voidaan reagoida. Seuraavassa tutkimusvaiheessa selvitetään tarkemmin ja syvällisemmin niitä keinoja, joiden avulla suomalaiset yritykset ja työnantajat voisivat luoda entistä avoimempaa, hyödyllisempää ja kilpailukykyisempää työkuiltuuria.

- Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa uutta ymmärrystä Suomalaisen Työn Liitolle kuluttajakansalaisten näkemyksistä työhön liittyvistä arvoista ja toimintatapamuutoksista.
- Tutkimus toteutettiin sähköisenä internet-paneelitutkimuksena huhtikuussa 2014. Vastaajia oli yhteensä 1011. Tutkimusta täydennettiin laadullisella kyselytutkimuksella, jossa vastaajia oli 55. Tutkimuksen virhemarginaali oli ± 3 %.
- Tutkimuksen toteutti Innolink Research Oy.
- Seuraavassa tutkimusprojektin vaiheessa kartoitetaan yritys-esimerkein, kuinka työn muutokseen vaikuttavat tekijät on hyödynnetty yritysten toiminnassa.

Lähteet

Moisio, Elina & Huuhtanen, Heljä (2007): Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015 ; Delfoi-paneelin tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos

Siltala, Juha (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otava

Weber, Max (1980): Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Porvoo Helsinki Juva: WSOY