

Pakko olla onnellinen

Y-sukupolven nuoret aikuiset kokevat ura- ja onnellisuuspaineita jopa niin, että osa heistä sairastuu työuupumukseen alle 30-vuotiaana.

Annina Vainio

”**MUSTA** tuntuu, että mä en oo ansainnut tätä sairauslomaa.”

26-vuotias mies oli saanut työpaikan heti yliopistosta valmistuttuaan. Häntä ei omasta mielestään ollut perehdytetty työhön kunnolla. Mies stressasi työelämässä pärjäämistään niin paljon, että lopulta lääkäri ja psykologi passittivat hänet sairauslomalle.

Näin kertoo läheisestä ystävästään 29-vuotias Anna.

Miehen sairausloman ensimmäisenä päivänä lausumat sanat kuulostivat Annasta pysäyttäviltä. Ystävä epäili oikeuttaan jäädä kotiin toipumaan, vaikka hän oli nukkunut kuukausia huonosti, tehnyt päivittäin useita tunteja

ylitöitä ja herännyt välillä vapaa-päivinäkin työpainajaisiin.

Annan mielestä tilanne on järjetön. Hänestä on lyhytnäköistä, että työntekijästä puristetaan kaikki irti, minkä seurauksena tämä joutuu pitkälle sairauslomalle eikä välttämättä pysty enää palaamaan töihin.

”Pahinta on nähdä, miten uupunut syyttää tilanteesta itseään ja ahdistuu siitä, että työt sairausloman aikana kasaantuvat ja työkaverit jäävät pulaan.”

Anna on itse nyt elämänsä pisimmässä työsuhteessa, määräaikaisessa pestissä pörssi-yhtiön taloushallinnon asiantuntijatehtävissä. Työhön liittyvät paineet ovat yleinen keskustelunaihe hänen lähipiirissään.

Anna ei esiinny tässä jutussa koko nimellään ja kuvallaan, koska hän pelkää haastattelun voivan vaikuttaa työmahdollisuuksiinsa tulevaisuudessa. Mies ei halua kertoa asian arkaluontoisuuden vuoksi julki edes etunimeään.

PELKO saattaa olla tyypillinen jatkuvaan kilpailuun tottuneelle Y-sukupolvelle, jota nuoret aikuiset edustavat.

Tutkijat määrittelevät usein, että Y-sukupolven eli millenniaaleihin kuuluvat noin vuosina 1980–2000 syntyneet työntekijät, joista on tullut täysi-ikäisiä tällä vuosituhannella. Vuosilu-vut vaihtelevat hieman lähteittäin.

Arvioiden mukaan yli kolmannes työväestöstä on Y-sukupolven edustajia vuonna 2020.

Kansainvälisten tutkimusten mukaan millenniaalit arvostavat joustavia työaikoja ja työn mielekkyyttä. He myös haluavat jatkuvasti saada palautetta ja oppia uutta.

Lisäksi Y-sukupolven väki vaihtaa hanakasti työpaikkaa organisaatiosta toiseen, jos kilpailija tarjoaa parempia etuja. Siksi on sanottu, ettei sukupolvi ole

yhtä lojaali työnantajaansa kohtaan kuin edeltävät sukupolvet.

Annan mielestä se on ymmärrettävää. Edellisessä työpaikassaan hän teki parin vuoden ajan lyhyitä määräaikaisuuksia toisensa perään.

”Tuli olo, että jos minä lähdän, oven takana on heti uusi tulos tilalle. Miksi sitouduin työnantajaan, joka ei sitoudu minuun?” hän kysyy.

ISO OSA Y-sukupolvesta on jo siirtynyt työelämään. He muuttavat myös esimiestyön vaatimuksia nyt ja tulevaisuudessa. Kauppatieteiden tohtori Char-lotta Niemistö huomasi muutok-

sen tarpeen, kun hän teki ruotsinkielisessä kauppa- ja liiketoimintatutkimuksessa Hankenissa väitöskirjaa. Se käsittelee työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen organisatiotason käytäntöjä Suomessa.

Nyt hän johtaa Hankenin osuutta Suomen Akatemian ja strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamassa WeAll-tutkimushankkeessa. Siinä keskitytään työn ja muun elämän rajojen hämärtymiseen sekä työssä jaksamiseen 24/7-taloudessa.

Osa Niemistön väitöskirjaansa haastattelemista johtajista mainitsi oma-aloitteisesti Y-sukupolven. He pitivät sitä jonakin uutena ja ihmeellisenä.

Johtajat miettivät, miten nuoria työntekijöitä pitäisi johtaa.

”He ihmettelivät sitä, että Y-sukupolven työntekijöillä ei ole vielä edes lapsia, mutta he pyytävät silti kaikenlaisia joustoja.”

Yksi toimitusjohtaja mainitsi Niemistölle esimerkkinä rahoitusalan asiantuntijan, joka halusi lähteä puoleksi vuodeksi Andalalle vaeltamaan ja palata sitten töihin samaan pestiin. Johtajasta sukupolvien ajattelun välinen kontrasti on iso.

Organisaatiossa asiantuntijaa pidettiin kuitenkin niin kovan luokan osaajana, että hänelle annettiin lupa lähteä vaeltamaan.

VÄITÖKSENSÄ jälkeen Niemistö alkoi tutkia tarkemmin ikään ja sukupolven liittyviä asioita asiantuntijatyössä.

Aiemmissa tutkimuksissa oli tunnistettu individualistien ryhmä, johon kuuluvat nuoret halu-

sivat tehdä sellaisia ratkaisuja kuin he kokivat omassa elämässään tärkeiksi – siis lähteä vaikka reppureissaamaan ulkomaille. He eivät kantaneet kovin suurta huolta huomimisesta vaan uskoivat, että töitä löytyy sitten, kun rahat reissussa loppuvat.

Jatkotutkimuksessa nousi esiin toisenlainen ryhmä: osa nuorisista oli hyvin urasuuntautuneita ja eli perinteisessä oravanpyörässä.

”Ihmisillä oli burnout-diagnooseja reippaasti alle kolmekymppisenä, ja joillakin oli takana jo parikin diagnoosia.”

Tuossa vaiheessa Y-sukupolven kuuluvilla nuorilla aikuisilla pitäisi olla työelämää edessä keskimäärin 40 vuotta.

Niemistön mielestä orastava uupumisilmiö on kansanterveydellisesti ja siten myös kansantaloudellisesti pelottava.

Siitä ei myöskään puhuta julkisesti tarpeeksi, vaan usein puhe keskittyy syrjäytyneisiin nuoriin tai niihin, jotka menestyvät hyvin. Uupumisilmiöstä kärsivät yksilö ja hänen läheisensä, organisaatio ja lopulta yhteiskuntaakin.

”Olen itse edellistä sukupolvea, enkä muista yhtään, että ihmiset ympärilläni olisivat polttaneet itseään loppuun alle 30-vuotiaana ja aika nopeasti sen jälkeen, kun uraa aletaan rakentaa. Jos nuori ihminen polttaa itsensä loppuun pari kertaa, voi jo kysyä, palautuuko hän enää sataprosenttisesti työkykyiseksi”, Niemistö sanoo.

Y-SUKUPOLVELLE on tyypillistä myös niin sanotun onnellisuus-

Osa nuorista aikuisista esittää työpaikalla olevansa onnellinen, koska he eivät halua näyttää pahaa oloaan. Tutkijat puhuvat onnellisuusmaskin käyttämisestä.





maskin käyttö työpaikalla. Näin kertoo johtamistieteiden tutkijatohtori Ilona Suojanen Rotterdamin Erasmus-yliopistosta.

Suojanen tarkasteli väitöstutkimuksessaan Y-sukupolven työssä kokemaa onnellisuutta ja sai selville, että asiantuntijatehtävissä olevat vaativat onnellisuutta työssä ja elämässä muutenkin.

”Kärjistäen sanottuna onnellisuuden vaatimus on noussut yhtä tärkeäksi laihuuden ja rikkauksen rinnalle.”

Enemmistö Suojasen haastatelmista asiantuntijoista koki olevansa itse vastuussa onnellisuudestaan. Nuoret eivät halua näyttää pahaa oloaan työpaikalla, koska he ajattelevat, että olakseen täydellinen työntekijä on oltava myös onnellinen.

Suojanen puhuu onnellisuusröölöistä tai -maskista, joka puetaan huonoina päivinä, ettei pahaa olo näy muille.

”Moni koki, että jos hän ei ole aina ulospäin suuntautunut ja onnellinen, hän ei ole hyvä työntekijä. Samanaikaisesti nuoret halusivat olla aitoja. Siinä on ristiriitä.”

Suojanen pitää pelottavana sitä, jos työntekijöitä aletaan jakaa onnellisiin ja onnettomiin, joista hyviä ihmisiä ovat vain onnelliset.

”Haastateltavat kokivat, että työn merkityksellisyys vaikutti myös omanarvon tunteeseen ja identiteettiin. Eli kun heidän työllään oli merkitystä, myös heillä itsellään oli merkitystä.”

Charlotta Niemistölle nuori nainen kuvaili, miten hän töihin mennessään kasaa itsensä: Pukee vaatteet päälleen, pesee hiukset ja meikkaa eikä näytä pahaa oloaan. Jos nainen jäisi kotiin, hän jäisi itkemään.

ONNELLISUUSMASKIN pitäminen on Niemistön mukaan ongelmallista nuorille itselleen. Jos työntekijä ei puhu ongelmista avoimesti esimiehelleen, tämä ei voi

puuttua niihin. Moni Y-sukupolven työntekijä hoidattaa loppuunpalamisensa yksityisellä lääkäriä, pidentää kesälomaa tai yrittää muutoin jättää organisaation ongelmat näkymättömiksi. Silloin mikään ei muutu.

Niemistö ymmärtää silti, miksi nuoret aikuiset eivät välttämättä kerro ongelmistaan.

”Useilla työpaikoilla kollegat kilpailevat keskenään, koska jatkuvasti toivotetaan resurssien leikkaamista. Asetelma on koko ajan vähän sellainen, että osa porukasta ei varmaan saa jatkaa. Se osaltaan ruokkii puhumattomuutta.”

Tilannetta vaikeuttaa, jos nuoren ensimmäisessä työpaikassa on ”kova kulttuuri” ja tekeminen on kovin kilpailuhenkistä.

”Pitää käydä huonosti pari kertaa ennen kuin tajutaan, että tämä ei ollut kivaa, haluan tehdä jotain muuta. Sellainen toimintatapa ei ole organisaationkaan etu. Olen huolissani siitä, millaiseen kulttuuriin nuori sukupolvemme on työelämässä opetettu”, Niemistö sanoo.

Y-sukupolven vanhemmat ovat eläneet 1990-luvun laman. Moni nuori on nähnyt läheltä, että työpaikkojen pysyvyyteen ei voi enää luottaa. Vaikka antaisi kaikkensa, voi silti saada lähtöpässiä. Niemistön mukaan osa organisaatioista tiedostaa, että poislähtijöitä on paljon.

”Sitä ei pidetä ongelmana, koska tilalle tulijoita riittää.”

NIEMISTÖN mukaan Y-sukupolvelle, erityisesti naisille, on tyyppistä tietoinen perhe-elämän suunnittelu. Moni nainen harkitsee tarkkaan, mihin väliin perheen uskaltaa perustaa, ja kokee, että vaativassa asiantuntijatyössä se ei onnistu.

”Monet ovat todella sitoutuneita uraansa ja antavat useita vuosia organisaatiolle melkein kellon ympäri. Puhuttiin paljon siitä, että nyt kun ei ole vielä lapsia, voi painaa pitkiä päiviä.”

Anna tunnistaa Niemistön tutkimustulosten kaltaisen asetel-

Fakta

Esimies, näin johdat Y-sukupolvea

● Huomioi työntekijän inhimillinen kestävyys sen sijaan, että otat yksilöstä tässä hetkessä irti kaiken, mikä lähtee. Se vaikuttaa myös tuottavuuteen pitkällä aikavälillä.

● Kysy ja kuuntele, mitä työntekijälle kuuluu. Kun ihmisistä pitää hyvää huolta ja mahdollinen huono olo huomataan, työntekijät ovat usein lojaaleja työnantajansa kohtaan ja lähtöhalut vähenevät.

● Luota ja ole aidosti joustava. Anna asiantuntijoille mahdollisuus tehdä työnsä hyvin.

● Anna palautetta ja koulutusta. Y-sukupolvi haluaa jatkuvasti kehittää itseään ja odottaa, että heitä johdetaan yksilöinä, ei massana.

● Älä mikromanageeraa eli valvo, kritisoi ja kontrolloi liikaa. Kontrollin tuntu työssä on Y-sukupolvelle tärkeää. He haluavat vaikuttaa itse siihen, missä järjestyksessä, missä tilassa ja miten he työnsä tekevät, jotta lopputulos on paras mahdollinen.

● Kerro selvästi, mitä työntekijältä vaaditaan ja odotetaan.

► **Vinkit antoivat kauppatieteiden tohtori Charlotta Niemistö ja tutkijatohtori Ilona Suojanen.**

man omassa elämässään ja lähipiirissään. Siihen kuuluu paljon korkeakoulutettuja, alle ja yli 30-vuotiaita naisia.

”Itse haluaisin olla vakituissa työsuhteissa ennen kuin alan edes harkita perheen perusta-



Miksi sitouduis työantajaan, joka ei sitoudu minuun?

29-vuotias Anna



Ilona Suojanen



Charlotta Niemistö

Annalla on kaksi maisterintutkintoa. Ensimmäisellä alalla työllistymismahdollisuudet olivat heikot. Tämä tosin paljastui Annalle vasta yliopistossa.

Hän tunsi itsensä jossain määrin huijatuksi: ei riittänytään, että opiskelisi ahkerasti.

”Jos maailma olisi täydellinen paikka ja saisin tehdä sitä, johon minulla on eniten paloa, työskentelisin sillä alalla, jolle alun perin kouluttauduin. Mutta kun töitä ei ollut, päätin opiskella toisen, kaupallisen maisterintutkinnon.”

ANNA ON seurannut jo lapsuudenkodissaan läheltä, mitä toistuvat ylityöt voivat tehdä jaksamiselle ja ihmissuhteille. Siksi hän jättää työkoneensa ja -puhelimensa työpaikalle työpäivän jälkeen ja yrittää olla ajattelematta työasioita vapaa-ajalla.

Mieluummin Anna harrastaa liikuntaa ja tapaa ystäviään ja läheisiään. Hän sanoo olevansa allerginen ajatukselle, että työ hallitsisi hänen elämänsä.

”Syntyy vastareaktio: minullehan maksetaan vain tästä kahdeksasta tunnista, joten minulla ei ole mitään velvollisuutta vapaa-ajallani tehdä töitä. Itselleni onnellisuus työssä syntyy siitä, että työ on sopivasti haastavaa ja työyhteisö hyvä.”

Moni Y-sukupolven edustaja ei toimi kuten Anna. Niemistön tutkimusten mukaan urasuuntautuneet asiantuntijat tekevät usein paljon töitä myös vapaa-ajallaan mutta eivät miellä esimerkiksi sähköpostien lukemista tai niihin vastaamista työajaksi.

Osa nuorista uraohjuksista ei myöskään raportoi kaikkia työtuntejaan, koska he eivät halua näyttää ”heikkouttaan” työnantajalle.

Anna ei halua menettää siviilielämän tapahtumia työn takia.

”Harmittelen vanhempana mieluummin sitä, etten saanut palkankorotusta tai ylennystä kuin sitä, etten nähnyt, miten lapseni oppi kävelemään tai esiintyi koulun näytelmässä.”

mista. Minua pelottaisi jäädä äitiyslomalle, jos ei ole työpaikkaa, johon palata. Samaan aikaan koen, että tämän ikäisenä naisena en ole työnantajan näkökulmasta houkutteleva vaihtoehto vakinaiseksi työntekijäksi.”