



# YKA 2024

VUOSIJULKAISU



YHDESSÄ  
YHTEISKUNTA  
RAKENTAMASSA

YKA.FI

3 KORVAAMATTOMAT YHTEISKUNTAOSAAJAT

5 ASIANTUNTIJAKUVAN AVARTAJA

11 FAKTAA YKALAISISTA

16 AMMATTIJÄRJESTÖT TASA-ARVOISEMMAN  
TYÖELÄMÄN ASIALLA

18 UUSIA OIVALLUKSIA URAVALMENNUKSELLA

20 ESSEET

21 *Kohti antirasistista työelämää*

26 *Valintoja mahdollisuuksien rajoissa*

30 YHTEISKUNTAOSAAJIEN TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT

35 TÄSTÄ ALALLAMME VÄITELLÄÄN

39 KULTTUURIA & TIUKKAA FAKTAA

40 JÄSENVAKUUTUKSESI FENNIASSA

41 PAIKALLISTOIMINTA RAKENTAA YHTEISÖLLISYYTTÄ

42 OPISKELIJAYHTEISÖ ON PANOSTUKSEN ARVOINEN

44 TÖISSÄ YKASSA SINUN PARHAAKSESI!



TEKSTIT © Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ja kirjoittajat 2024

PÄÄTOIMITTAJA: Laura Piironen

ULKOASU JA KUVITUKSET: Inari Savola / Noon Kollektiivi

PAINOPAIKKA: Grano Oy, 2024



**HANNA SAULI**

YKAn hallituksen puheenjohtaja

# KORVAAMATTOMAT YHTEISKUNTA- OSAAJAT

**Y**HDEKSÄN VUODEN AKTIIVISUUS YKAssa on tarjonnut mainion näkymän ykalaisten työelämätaitoihin, joiden tulevaisuutta pohditaan tämänkertaisessa vuosijulkaisussa.

Yhteiskuntatieteilijöillä on huikea kyky analyttiseen keskusteluun. Hahmotamme laajoja kokonaisuuksia, joissa arvot, tavoitteet ja tosiasiat risteävät. Emme jumitu ajattelussamme nykytilaan, vaan tiedämme, että rakenteet ovat ihmisten luomia ja niitä on mahdollista muuttaa.

Me yhteiskuntatieteilijät työskentelemme hajallaan eri sektoreilla ja työpaikoissa monenlaisten substanssialojen parissa. Meillä ei ole monopolia tärkeimpiin työelämätaitoihimme – niitä voi olla muillakin.

Yhteiset vahvuutemme ovat sellaisia, joita ei vielä pitkään aikaan voi automatisoida. Tehtävät, joissa noudatetaan ohjeita, on mahdollista siirtää tekoälyn tehtäväksi. Sen sijaan kysymystä siitä, mitä yhteiskuntana tavoittelemme, ei voi siirtää pois meiltä ihmisiltä.



VOODEN  
YHTEISKUNTA-  
TIETEILIJÄ  
2024

VOODEN YHTEISKUNTA TIETEILIJÄ

## ASIAANTUNTIJAKUVAN AVARTAJA

*Politiikan tutkija Hanna Wassia motivoi tarttumisen ajassa liikkuviin aiheisiin ja mahdollisuus vaikuttaa. Työroolissakaan hän ei kätke persoonaansa tai esitä täydellistä menestystä.*

TEKSTI ANNA TOMMOLA KUVAT SUSANNA KEKKONEN

**V**OODEN YHTEISKUNTA TIETEILIJÄKSI 2024 valitun **Hanna Was-**sin urapolku on ollut suoraviivainen, mutta ei niin suunniteltu kuin äkkiseltään vaikuttaisi. Toimittajan urasta haaveilleesta ylioppilaasta tuli valtio-opin dosentti ja tv:stä tuttu politiikan kommentaattori, ja siinä on osansa opiskeluaikana kasvaneella itseymmärryksellä ja yhteisöllisyyden kokemuksella.

Wass haki lukemaan yleistä valtio-oppia ja viestintää. Ovet valtiotieteelliseen aukenivatkin suoraan lukiosta, mutta sosiaalipolitiikan kautta. Niille käytäville hän tiesi haluavansa jäädä.

- Alusta asti oli valtavan voimakas tunne, että tämä on oma paikkani, Wass sanoo.

Myöhemmin pääaineeksi vaihtui valtio-oppi. Toimittajahaaveet sen sijaan kariutuivat, kun hän viestinnän harjoituskurssilla totesi, ettei venyisi juttu päivässä -tahtiin.

Nopean valmistumisen jälkeen yliopiston ulkopuolinen maailma ei vetänyt puoleensa. Wass pääsikin avustajaksi Suomen EU-puheenjohtajuutta koskevaan tutkimushankkeeseen.

- Tuntui aivan mahtavalta, että sain jäädä laitokselle ja pääsin osaksi ihailemaani henkilökuntaa.

Tiedemaailman toimintakulttuuri ei tosin ollutkaan pelkästään kiva.

– Oli kaikenlaista kaunaa, kilpailua ja nokkimista, eikä monia nykyisin itsestään selviltä tuntuvia käytösnormeja aina noudatettu. Se oli nuoresta tutkijasta aika hämmäntävää.

## Ei sittenkään tylsää

Väitöskirjan teko tuli mukaan vähän varkain. Jos halusi pysyä yliopistolla, jokin tutkimusteema piti löytää.

– Mutta moni asiahan on kiinnostava, kun siihen alkaa perehtyä ja löytää oman kulman, Wass huomauttaa.

Näin juuri kävi. Wassin ensimmäinen varsinainen tutkimustyö professori **Tuomo Martikaisen** kanssa liittyi eduskuntavaaleissa äänestämiseen. Yksilötason aineisto ei tuntunut alkuun kiehtovalta.

– Aika nopeasti kuitenkin ymmärsin, että tässä on monenlaista yhteiskunnallista vinoumaa ja eri yhteiskuntaryhmien välisiä suhteita hyvin tiivistyneenä.

Wass päätyi tekemään väitöskirjansa sukupolvieroista äänestysaktiivisuudessa. Kiinnostus osallisuuteen ja eriarvoisuuteen syttyi, ja aiheet ovat kulkeneet eri muodoissa mukana läpi uran.

Demokraattisten järjestelmien toimintakyvyn kannalta on keskeistä, kenellä on resursseja yhteiskunnan eri osa-alueilla ja miten ne ilmenevät poliittisen osallisuuden edellytyksissä, Wass sanoo. Hyvät kehät vahvistavat toisiaan, ulossulkemiset taas tuottavat lisää ulkopuolisuutta – ja nämä kehityskulut ovat vain vahvistuneet.

## Monta palloa ilmassa

Wassin aika jakautuu tutkimuksen, opetuksen ja tiedekunnan varadekaanin tehtävien kesken. Monien asioiden hoitaminen samaan aikaan ei kuormita, vaan motivoi.

– Olen varsin lyhytjännitteinen ja kärsimätön. Minun on helppo toimia, kun on monta palloa ilmassa ja näen, mikä johtaa mihinkin. Tutkimustyökin on kivaa, kunhan se ei ole pääasiallinen homma aamusta iltaan. Olen sosiaalinen ihminen ja nautin kohtaamisista.

Tiedekunnan johdon jäsenenä pitää reagoida muuttuvaan ympäristöön ja hahmottaa kokonaisuuksia. Työnkuva sallii Wassin tarttua avautuviin mahdollisuuksiin rivakkaan tyyliinsä.

– Kun joku tulee ehdottamaan jotakin, niin jos idea vaikuttaa lupaavalta, voin sanoa että joo, todellakin tehdään!

Varadekaanina Wassin vastuualueisiin kuuluvat yhteiskunnallinen vuorovaikutus, innovaatiot ja yritys yhteistyö, yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja hyvinvointi sekä vastuullisuus ja kestävyys.

Hän pohtii, miten tiedekunta voisi osallistua aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun ja poliittisen päätöksenteon tukemiseen. Miten tuoda käyttöön tutkijoiden laaja-alaista osaamista?

Yhdenvertaisuusteemoissa keskeistä on opiskelijayhteistyö. Tiedekunta järjestää yhdenvertaisuusiltapäiviä ja epämuodollisia dekaanikahveja. Yhteys opiskelijoihin on ollut avartavaa.

– Monissa asioissa, joita olemme lähteneet edistämään, aloite on tullut opiskelijoilta, tuoreimpana opetussisältöjen dekolonisaatioon ja monimuotoisuuteen liittyvät kysymykset.

Myös kestävyysteemat ovat luonteva osa palettia. Tiedekunnassa tehty tutkimus kasvattaa hiilikädenjälkeä tuottamalla tietoa hiilijalanjälkeä vähentävistä toimista ja kansalaisten asenteiden kehittymisestä.

## Ajassa kiinni

Tutkimustyössään Wassia motivoi mahdollisuus seurata ajassa eläviä aiheita ja vaikuttaa.

Tuore esimerkki liittyy turvallisuuspoliittiseen ilmapiiriin. Päätös Suomen Nato-jäsenyydestä vietiin läpi ennätysvauhdilla, kun Venäjän hyökkäys Ukrainaan oli saanut kansan päät kääntymään. Mielipidemittaukset näyttivät riittävän, eikä tarvetta neuvoa-antavalle kansanäänestykselle nähty.

Poikkeuksellinen yksituumaisuus hätkähdytti. Wass polkaisi käyntiin Koneen Säätiön rahoittaman NATOpoll-hankkeen, joka tutkii kansalaisten turvallisuuspoliittisia asenteita ja niiden muuttumista.

Jo viime kesänä ilmestyi ensimmäinen raportti. Sen mukaan suomalaisten suuri enemmistö ei esimerkiksi hyväksyisi ydinaseiden säilyttämistä tai edes kuljettamista Suomen kautta, vaikka Nato-kannatus sinänsä on korkea.

– Ydinaseista ei ollut siihen asti juurikaan edes keskusteltu, Wass toteaa. Uusia näkökulmia nostava, poliittisesti relevantti tutkimus tuntuukin hänestä erityisen palkitsevalta.



## Vahvistuvia virtauksia

Mitkä vaarat suomalaista demokratiaa vaativat?

Wass nostaa esimerkiksi ”teknopopulismia”, asiantuntijuuden korostumisen. Tietopohjainen päätöksenteko on toki hyvä ajatus. Jos asiantuntijoita kuitenkin kuullaan vain näennäisesti erilaisten toimien oikeuttamiseksi ja poliitikot piiloutuvat heidän selkiensä taakse, roolijako ja poliittinen vastuu uhkaavat hämärtyä.

– Asiantuntijoita ei voi laittaa tekemään poliittisia päätöksiä, eikä poliittisia päätöksiä voi tieteellistää, koska silloin asiantuntijat politisoidaan.

Toinen vahvistuva virtaus on autoritarismi.

– Meillä on aika paljon vahvan johtajan tai toimeenpanevan voiman ihannoitua. Se näkyy populistipuolueissa, mutta myös Björn Wahlroos -tyyppisessä argumentaatioissa: tarvitaan vahvempaa hallitusta ja presidenttiä, koska parlamentaarinen areena on liian tehoton uudistusten läpiviemiseksi.

Toisaalta saatetaan vaatia lisää kansalaisten suoraa osallistumista. Senkin takana voi väijyä sama pyrkimys nakertaa parlamenttivetoista edustuksellista järjestelmää.

Tulilinjalla on osin myös koko hyvinvointiyhteiskunnan idea. Perussuomalaiset puhuvat ”ylimitoitettua” holhousvaltiosta, jossa kunnolliset työssäkäyvät maksavat eri ryhmien etuudet.

– Keskustelu nettomaksajista ja nettosaajista nostaa koko ajan päätään. Se on aika vastakkainen pohjoismaiselle mallille, jossa kaikille kuuluvat kohtuullisen elämän edellytykset on nähty järjestelmän arvona ja sitä oikeuttavana peruseriaatteena, Wass sanoo.

– Olemme ehkä liikaa tuudittautuneet siihen, että meillä on laajan osallisuuden ja luottamuksen sopimusyhteiskunta, jonka ihanteet kaikki jakavat.

## Onnellisuusmuurin murtaja

Wass ei ole kommentoinut julkisuudessa vain vaaleja ja politiikkaa. Hän on puhunut myös yksityisistä asioista, kuten perheettömyydestä ja siihen liittyvistä osattomuuden tunteista.

Se ei ole ollut aina erityisen huolella harkittua, hän tunnustaa.

*Kaikki voisivat paremmin,  
jos vähän vähemmän  
vahdittaisiin, mitä  
toiset tekevät.*



### HANNA WASS

- Valtiotieteiden tohtori ja yleisen valtio-opin dosentti. Erikoistunut demokratiaan, edustuksellisuuteen ja poliittiseen osallisuuteen.
- **Työskentelee** varadekaanina Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa ja johtaa Koneen Säätiön rahoittamaa NATOpoll-tutkimushanketta.
- **Väitteli** vuonna 2008 sukupolviefektistä äänestysaktiivisuudessa.
- **Toimii** myös Suomen vaalitutkimuskonsortion johtoryhmässä ja Helsingin tuomiokirkkoseurakunnan seurakuntaneuvoston jäsenenä.
- **Asuu** Helsingin keskustassa.
- **Harrastaa** kylmävesiuintia ja patikointia.
- **Innostuu** välittömästi ja haluaisi toteuttaa uudet ideat mieluiten jo eilen.

## UUDEN YHTEISKUNTATIETEILIJÄ

– Kun elämänsä avaa yhdellä ja sitten toisella osa-alueella, huomaa pian, että mitäs kaikkea on tullut kerrottua. Silloin on myös vaikea yhtäkkiä vetää enää liinoja kiinni.

Toisaalta hänelle olisi vierasta rakentaa kliinistä asiantuntijaperusosaamista, josta ei tunnista itseään.

– Jos politologina käyttää julkista tilaa maailman tulkitsemiseen ja kehystämiseen, on tavallaan reiluakin vähän avata, millainen tyyppi on ja miltä pohjalta hahmottaa asioita. Se voi tehdä tutkimuksestakin helpommin lähestyttävää, jos tutkija on kokonainen ihminen, kolhuihin ja rosoineen läsnä.

Onnellisuusmuuri, tarve luoda ulospäin menestyvää kuvaa, on someaikana vankempi kuin ehkä koskaan. Wass ei halua lisätä opiskelijoiden paineita, joita supersuorittajien tarinat ovat omiaan kasvattamaan.

– Itse ainakin koen megalomaanista riittämättömyyttä niin töissä kuin yksityiselämässä harva se päivä!

Wass on värikkäällä pukeutumisellaan myös rikkonut ahtaita käsitteitä siitä, miltä asiantuntijan kuuluu näyttää. Se ei ole tarkoituksellista provosoimista, hän vain ei halua turhaan rajoittaa itseään.

– Kaikki voisivat paremmin, jos vähän vähemmän vahdittaisiin, mitä toiset tekevät.

Vuoden yhteiskuntatieteilijää ilahduttaakin, että nimityksen perusteluissa on nostettu esiin perinteisen asiantuntijakuvan ravistelu.

– Se tuntui aivan hurjan kivalta ja rohkaisevalta.

> Tutustu edellisiin Vuoden yhteiskuntatieteilijä -kunniamaininnan saaneisiin YKAN sivuilla: [yka.fi/vuodenyhteiskuntatieteilija](https://yka.fi/vuodenyhteiskuntatieteilija)

> Vuodesta 2021 alkaen Vuoden yhteiskuntatieteilijäksi valittu henkilö tai kollektiivi jakaa YKAN tarjoaman 2 500 euron suuruisen tukirahan kiinnostavalle ja merkittävälle yhteiskunnalliselle toimijalle. Hanna Wass päätti antaa tukirahan Poliitikasta-tiedeverkkolehdele.

## FAKTA YKALAISISTA

Lähteet: YKAN jäsenrekisteri ja marraskuussa 2023 toteutettu työmarkkinatutkimus

### Jäsenet

YKAN JÄSENIÄ YHTEENSÄ:

# 13 819



JÄSENIÄ  
OPISKELIJOITA:



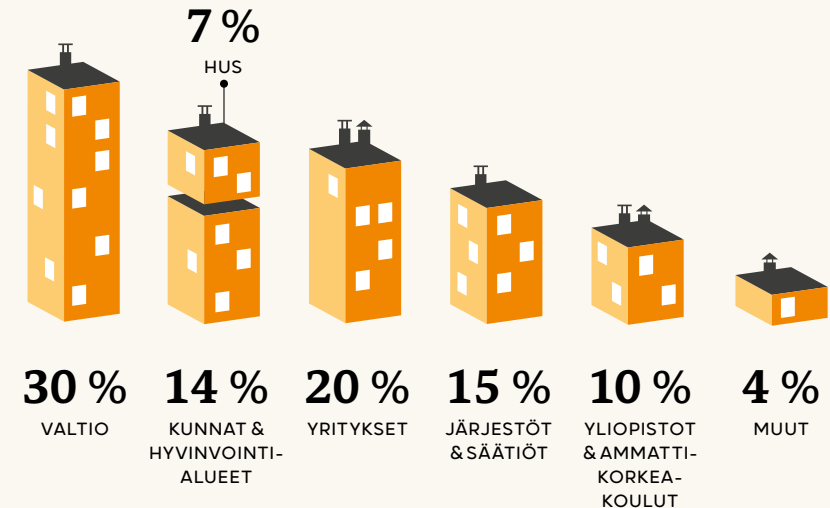
~ 2 468

JÄSENIÄ  
ELÄKELÄISIÄ:

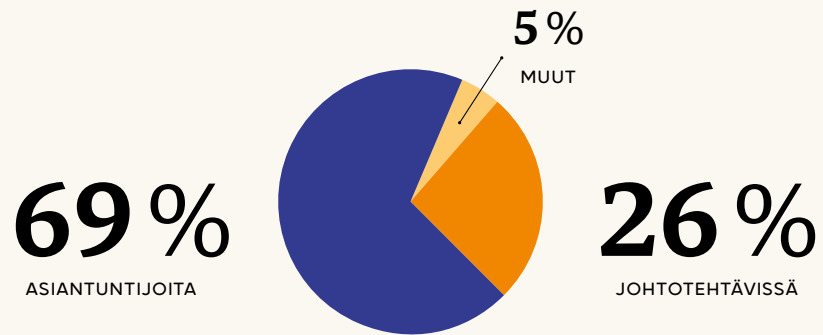


~ 466

### Sijoittuminen työnantajasektoreittain



## Ykelaisten asema työmarkkinoilla



## Työsuhteen laatu

18 %

MÄÄRÄAIKAISISSA  
TYÖSUHTEISSA

## Ykelaisten työttömyysaste

3,9 %

## Kuukausipalkka



4 700 €

BRUTTOMEDIAANI



5 057 €

BRUTTOKESKIJARVO



3 475 €

VASTAVALMISTUNEIDEN  
KESKIPALKKA

## Työllisyys



62 %

ON VALMISTUMIS-  
HETKELLÄ PYSYVÄ  
TAI MÄÄRÄAIKAINEN  
TYÖPAIKKA

## Työaika tuntia viikossa

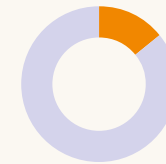


ASIAN-  
TUNTIJAT:  
38,4 TUNTIA

JOHTO:  
41,1 TUNTIA

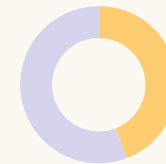
KESKI-  
MÄÄRÄINEN: **39,1 h**

## Arvioi nykyistä työmääräsi



14 %

JATKUVASTI  
LIIAN SUURI



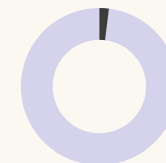
44 %

AJOITTAIN LIIAN  
SUURI



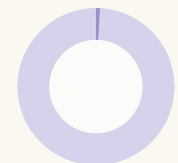
39 %

SOPIVA



2 %

LIIAN PIENI



1 %

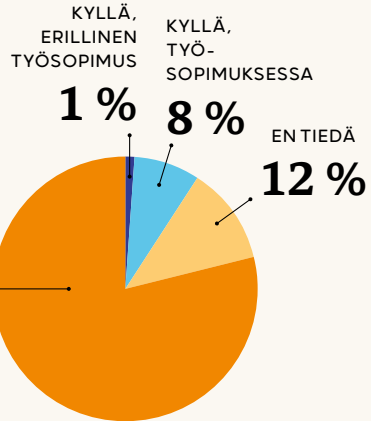
EN OSAA SANOA

## Onko työsopimuksessasi kilpailukiello tai oletko solminut erillisen kilpailukieltosopimuksen?



79%

EI



## Onko kilpailukiellon voimassaolo rajattu ajallisesti?

38%  
Kyllä

36%  
En tiedä

25%  
Ei



## Kuinka pitkään kilpailukiello on voimassa?

KESKIMÄÄRIN

7 kk

TYÖSUHTEEN  
PÄÄTTYMISEN  
JÄLKEEN

## Onko työpaikallasi käytössä paikallinen perhevapaa?



40%

Kyllä



55%

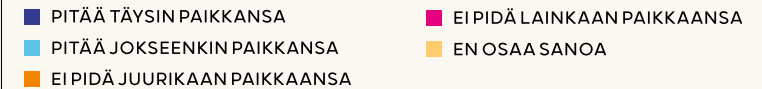
En tiedä



5%

Ei

## Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa työpaikallasi?



Työnantajani tukee riittävästi perheen ja työn yhteensovittamista

Työnantajani suhtautuu myönteisesti synnyttävien vanhempien käyttämiin perhevapaisiin

Työnantajani suhtautuu myönteisesti ei-synnyttävien vanhempien käyttämiin perhevapaisiin

Työnantajani huomioi riittävästi erilaiset perhemuodot (esim. sateenkaari-, adoptio- ja monikkoperheet)

Koen, että perhevapaan käyttäminen vaikuttaisi haitallisesti työurani kehitykseen nykyisen työnantajani palveluksessa

KYSYTTÄVÄÄ KILPAILUKIELTOSOPIMUKSISTA TAI MUISTA TYÖ- TAI VIRKA-SUHTEESEEN LIITTYVISTÄ ASIOISTA?

Ota yhteyttä: [juristit@yka.fi](mailto:juristit@yka.fi)



# AMMATTIJÄRJESTÖT TASA-ARVOISEMMAN TYÖELÄMÄN ASIALLA

*Tiesitkö, että perhevapaiden palkallisuudesta on sovittu ammattijärjestöjen neuvottelemissa työ- ja virkaehtosopimuksissa?*

## Perhevapaiden muutos vaihe vaiheelta





# UUSIA OIVALLUKSIA URAVALMENNUKSELLA

*Oletko jo kokeillut henkilökohtaista valmennusta?*

**Y**KAN JÄSENEenä sinulla on käytössäsi monipuolinen henkilökohtaisten valmennusten valikoima. Ura- ja urahyvinvointivalmennus, työnhaku-, harkkahaku- ja esihenkilösparraus sekä ratkaisukeskeinen lyhytterapia ovat apuna, kun niitä tarvitset. Voit käyttää valmennus- tai terapiakertoja kalenterivuoden aikana yhteensä 2–4 kertaa palvelun kestosta riippuen.

## Näin varaat valmennusajan

Löydät kattavan listan kaikista jäsenpalveluistasi ja -eduistasi osoitteessa [yka.fi/jasenpalvelut](http://yka.fi/jasenpalvelut). Urapalvelut-otsikon alta pääset tutustumaan kaikkiin vaihtoehtoihin.

- 1** SIIRRY YHTEISTYÖKUMPPANIMME Futuurin ajanvaraussivustolle ja valitse haluamasi valmennusvaihtoehto. Valmennus onnistuu sekä puhelin- että videoyhteydellä.
- 2** TÄYTÄ OMAT TIETOSI. Jos varaat aikaa esimerkiksi työnhakusparraukseen, voit liittää varauksen yhteyteen CV:si, johon valmentaja tutustuu ennen tapaamistanne.
- 3** VAHVISTA VARAUS ja merkitse varaamasi aika kalenteriisi.

**VARAA OMA  
VALMENNUS-  
AIKASI JO  
TÄNÄÄN!**



**”Y**LLÄTYIN POSITIIVISESTI SIITÄ, miten konkreettisia vinkit olivat ja että pystyin heti hyödyntämään niitä työhaussa. Palvelu oli lyhyt ja ytimekäs ja juuri sopiva tilanteeseeni. Rohkaisuina saan nyt edetä kohti uusia haasteita työelämässä. Suosittelen lämpimästi!”

– YKAN jäsen

## Terveisiä uravalmentajalta

**”T**APAAMISET ALKAVAT nykytilan ja tavoitteen kartoituksella. Se on nopeampaa ja helpompaa, jos kuvaat jo varausta tehdessäsi tilannettasi ja tarvettasi ohjaukselle. Jos haluat käsitellä työnhakuun liittyviä asiakirjoja, liitä ne varaustietoihin, jotta saamme käytettyä itse valmennusajan tehokkaasti.

Ohjauksen aikana valmentaja kyselee sinulta paljon kysymyksiä, mutta auttaa sinua myös etsimään vastauksia ja vaihtamaan näkökulmaa. Tarvittaessa varaamme jatkoajan, mutta usein asiaa saadaan edistettyä jo yhdenkin tapaamisen aikana. Voit saada valmennuksessa myös työkaluja tai harjoituksia tilanteesi itsenäistä työstämistä varten.

Ennen tapaamista ota muistiinpanovälineet esille ja etsi rauhallinen paikka, jossa voit keskittyä tapaamiseen. Valmennukset ovat sinun omaa aikaasi: keskitymme aina siihen teemaan, joka on sinulle sillä hetkellä ajankohtaisin.”

**Anu Kaasalainen**  
uravalmentaja, Työvalmennus Futuuri

# KOHTI ANTIRASISTISTA TYÖELÄMÄÄ

*Suomalaisessa työelämässä on tutkitusti rasismia, jonka kitkemisestä hyötyvät kaikki. Kuinka rasismia puretaan antirasistisin keinoin?*

TEKSTI **ALICE JÄSKE & PRISKA KALLIO**

**O** LETKO POHTINUT nimesi vaihtamista, jotta saisit kutsun työhaastatteluun? Joudutko miettimään uuteen työpaikkaan mennessäsi, miten kollegasi tulevat suhtautumaan sinuun ihonvärisi takia?

Rasismi asettaa sitä kokevat henkilöt eriarvoiseen asemaan Suomen työmarkkinoilla niin rekrytoinnissa kuin itse työssä. STTK:n teettämän kyselyn (2022) mukaan joka kolmas ulkomaalaistaustainen on kokenut työelämässä itseensä kohdistuvaa rasismia.

## Rasismi ja valkoisuusnormi

Rasismissa ihmisryhmiä määritellään alempiarvoiseksi esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella. Samalla se on järjestelmä, joka ylläpitää yhteiskunnallisia valta-asetelmia ja eriarvoisuutta esimerkiksi instituutioiden, politiikan, kulttuurin ja normien avulla. Rasismi voi ilmetä niin yksilöiden ja ryhmien välisenä ennakkoluuloisena käyttäytymisenä kuin yhteiskunnan rakenteissa olevina, syrjivinä



**ESSEET**



> Mixed Finns ry:n antirasismiasiantuntijat **Priska Kallio** ja **Alice Jäske**.

käytäntöinä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2023.) Rasismi onkin tärkeää ymmärtää laajemmin kuin vain haukkumasanoina tai väkivaltana.

Valkoisuusnormin käsite auttaa rasismien hahmottamisessa. Valkonormatiivisessa yhteiskunnassa valkoisuutta pidetään normaalina, luonnollisena. Valkoisuudella ei tarkoiteta pelkästään ihonväriä, vaan enemmän länsimaalaisuutta ja eurooppalaisuutta.

Myös suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsee valkoisuusnormi. Sen vuoksi esimerkiksi korkeakoulujen hakukuvastoissa näkyy pääosin valkoisia ihmisiä lukuun ottamatta tilanteita, joissa halutaan korostaa kansainvälisyyttä. Valkoisuusnormi vaikuttaa siihen, ketkä näemme suomalaisina. Rasismista puhutaan usein vain maahanmuuton kontekstissa. Rasismia kokevat kuitenkin myös suomalaiset, jotka eivät sovi valkonormatiivisuuden muottiin, kuten muslimit ja ruskeat suomalaiset.

Valkoisuusnormi selittää rasismia rakenteellisella tasolla. Rakenteellisella rasismilla tarkoitetaan yhteiskunnallisissa rakenteissa, kuten vaikkapa organisaatioissa ja lainsäädännössä, olevaa rasismia. Tämä usein tiedostamaton rasismien muoto näkyy toimintatavoissa

ja asenteissa. Valkoisuusnormin vuoksi rasistiset käytännöt saattavat näyttäytyä neutraaleina, ”normaaleina” tapoina toimia.

## Rasismi suomalaisessa työelämässä

Rasismien vaikutukset omaan työpolkuun alkavat usein jo ennen työelämään siirtymistä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvityksessä (2022) todettiin, että afrikkalaistaustaisia tyttöjä ohjataan suomalaisessa koulutuksessa rodullisin perustein. Heille suositeltiin korkeakouluopintojen sijaan toisen asteen koulutusta, kuten esimerkiksi hoitoalaa. Näin tehtiin huolimatta opiskelijan koulumenestyksestä tai siitä, että hänen kiinnostuksenkohteensa olivat muualla.

Yksi esimerkki työelämässä tapahtuvasta rasismista on rekrytointisyrjintä. Sosiologian tutkija **Akhlaq Ahmad** on tutkinut nimen vaikutusta työnhakuun. Ahmad lähetti vuosien 2016 ja 2017 aikana 5 000 työhakemusta sekä suomalaisilla että ulkomaisilla nimillä. Kuvitellut työnhakijat olivat osaamisiltaan ja työkokemuksiltaan tasavahvoja, joten kaikilla olisi pitänyt olla yhtä hyvät mahdollisuudet tulla kutsutuksi työhaastatteluun. Tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittivat, että vierasperäiseksi oletetulla nimellä oli vaikeampi saada kutsu työhaastatteluun kuin suomalaiseksi tulkitulla nimellä.

Rasismi vaikuttaa myös sitä kokevien etenemismahdollisuuksiin. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan raportista (2022) selviää, että ulkomaalaistaustaiset kokevat työuralla etenemiseen liittyvää syrjintää lähes kaksi kertaa useammin koko väestöön verrattuna.

Elämän aikana kasaantuvat syrjintäkokemukset ja niiden aiheuttamat erilaiset tunteet, kuten pelko ja ahdistus, voivat aiheuttaa vähemmistöstressiä. Vähemmistöstressi on krooninen stressitila, joka johtuu vähemmistöstatuksesta. Aiheeseen perehtyneen lääkäri **Hibo Abdulkarimin** mukaan vähemmistöstressillä on negatiivisia vaikutuksia niin fyysiseen kuin psyykkiseenkin terveyteen.

Rasismien purkaminen työelämässä ei hyödytä vain rasismia kokevia. McKinseyn selvityksen (2019) mukaan sukupuolen ja kulttuurisen taustan moninaisuus yrityksen johdossa on yhteydessä taloudelliseen menestykseen. Moninaisempien tiimien lopputulokset näyttäisivät olevan muidenkin tutkimusten mukaan monipuolisempia ja fakta-pohjaisempia.



## Kohti antirasistista työtettä

Rasismien purkamisen vaatii aktiivista työtä. Siksi pelkkä rasismista irrottautuminen nollatoleranssia julistamalla ei riitä. Antirasismi lähtee liikkeelle siitä, että yhteiskuntamme on rasistinen. Se näkee kaiken toimintamme rasismia lisäävänä, ylläpitävänä tai vähentävänä. Antirasismi pyrkii aina jälkimmäisimpään, eli rasismien aktiiviseen purkamiseen.

Kuinka muokata omaa toimintaa antirasistiseksi? Ensimmäiseksi on hyvä tiedostaa omat ennakkoluulot ja rasistiset ajatusmallit. Meillä jokaisella on ennakkoluuloja – se on inhimillistä. Valkonormatiivisessa yhteiskunnassa kasvaneet ovat todennäköisesti sisäistäneet monia rasistisia ajatusmalleja asiaa sen kummemmin tiedostamatta. Jotta näistä ajatusmalleista voi oppia pois, ne täytyy ensin tunnustaa ja tunnustaa itselleen. Tämä voi herättää häpeän ja syyllisyyden tunteita, minkä vuoksi moni saattaa kokea helpompaa teeman sivuuttamisen. Rasismien purkamisen näkökulmasta ratkaisevaa olisi kuitenkin kohdata vaikeatkin tunteet ja se, että on saattanut käyttäytyä tietämättään syrjivästi. Onneksi omaa ajattelua ja käytöstä voi uutta oppiessa muuttaa.

Eräs tärkeä antirasistinen teko onkin kouluttautuminen niin yksilö- kuin organisaatiotasolla. Organisaatioiden kannattaisi kouluttaa koko henkilöstönsä omaksumaan antirasistinen työote. Kun kaikki ovat saaneet tarvittavat perustiedot, on helpompaa lähteä purkamaan työyhteisön rasistisia käytänteitä yhdessä. Tällä tavoin organisaatio viestii henkilöstölleen myös arvoistaan.

Kouluttautumisen ja aiheen tarkastelun lisäksi tarvitaan konkreettisia antirasistisia tekoja. Organisaatioiden olisi tärkeää kirjata antirasismi osaksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaansa ja miettiä, mitä se tarkoittaa arjessa käytännön tasolla. Kun antirasismi on kirjattu ylös organisaation tavoitteisiin, se velvoittaa tehokkaammin edistämään asiaa.

Organisaatiot tarvitsevat selkeyttä myös syrjintätilanteiden ratkaisemiseen. Vuoden 2021 Perusoikeusbarometrissa selviää, että työssä ja työnhaussa koetusta syrjinnästä ilmoitetaan vain harvoin. Yleisin syy tähän on se, ettei ilmoituksella ajatella olevan minkäänlaista vaikutusta. Työntantajien onkin tärkeää viestiä, millä tavoin syrjintätilanteisiin puututaan. Lisäksi syrjintätilanteiden raportoinnista on tehtävä mahdollisimman helppoa esimerkiksi kertomalla tarkasti, kuinka raportointiprosessi etenee.

Antirasistisempaa organisaatiota ja työkuilttuuria rakennettaessa on ennen kaikkea muistettava pitkäjänteisyys pikaratkaisujen sijaan. Rasismien kitkemiseen tarvitaan tahtoa, aikaa ja resursseja. Tämä investointi kuitenkin kannattaa, sillä hyvinvoivat, moninaiset työyhteisöt luovat kestäväää työelämää.

- > Mixed Finns ry:n tavoitteena on laajentaa kuvaa suomalaisuudesta ja lisätä tietoa antirasismista.

---

### Lähteet:

- Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen käsitepankki  
Perusoikeusbarometri 2021  
*Monikulttuurisuus ja suhtautuminen ulkomaalaisiin työkavereihin työelämässä* -kysely 2022, STTK  
*Diversity wins* -raportti 2020, McKinsey & co  
**Ahmad A.**, 2019. *When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market*  
*Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä 2020*  
*Hoitajat kertovat työpaikkojen rasismista: "Herjaa heitetään ja n-sanaakin kuuluu"*. Tehy-lehti 8.3.2023  
**Kanninen ym.** 2022. *Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi*



MONA MANNEVUORI

FT, dosentti, Helsingin yliopisto

VEIKKO SOMERPURO

## VALINTOJA MAHDOLLISUUKSIEN RAJOISSA

*Työn ja vapaa-ajan välisten rajojen sekoittuminen on kautta modernin työlääkätieteen historian tiedetty hermoja rasittavaksi. Kun työstä on yhä vaikeampaa irtautua, on tärkeää opetella tekemään valintoja mahdollisuuksien rajoissa.*

**"K**YVYTTÖMYYS LOMAN VIETTOON ja vapaa-ajan oikeaan käyttöön saattaa olla neuroottista", pohti Hesperian sairaalan psykiatri Kalle Achte (1928–2019) *Mielenterveys*-lehdessä vuonna 1965. Erikoisnumeron aiheina olivat mielen-terveys, moderni työelämä sekä lisääntynyt vapaa-aika. Työelämän asiantuntijoita vaivasi etenkin se, miksi yhä useamman työkansalaisen oli vaikea rentoutua työpäivän jälkeen. Myös vapaa-aika vaikutti muuttuneen suoritteeksi: kun ihmiset eivät oikein tiedä, mitä heidän pitäisi tehdä, he tekevät vähän kaikkea, hermoilevat ja väsyvät.

Työlääkätieteessä työelämän tulevaisuutta arvioitiin synkin sävyin. Automaation myötä työläisten työviikon ennustettiin lyhenevän useita tunteja viikossa, mutta asiantuntijatyössä työmäärä näytti kasvavan. Uudenaista huolta herättivät myös passiivinen vapaa-ajan vietto sekä ylenpalttiseen työntekoon kannustava kulutuskulttuuri. Ylipäätään epämääräisen ei minkään tekemisen ajateltiin aiheuttavan työkansalaiselle voimakasta psyykkistä stressiä.

*Mielenterveys*-lehden ytimekkään viestin mukaan vain levännyt ja virkeä ihminen on tasapainoinen yksilö, joka kykenee ylläpitämään "terveitä" ihmissuhteita kanssaihmiisiin. Työlle kaikkensa antaneet stressaantuneet ihmiset muuttuvat ärsyyntyviksi, keskittymiskyvyttömiksi tai apaattisiksi. Kun terveydentila entisestään heikkenee, stressiperäisten sairauksien kehittymistä pahennetaan syömällä tai juomalla murheisiin.

Stressin käsite löysi suomalaisessa työlääkätieteessä paikkansa vasta 1950-luvulla, mutta jo tuolloin oli selvää, että kynttilän polttamisella molemmista päistä on haitallisia seurauksia (Noro, 1955). Toisin kuin nykyään, tavallisen työkansalaisen malli ei kuitenkaan ollut satatuntista työviikkoa tekevä intohimoinen sarjayrittäjä. Sen sijaan terveysvalistuksessa korostettiin työn ja vapaa-ajan välisen rajan kansanterveydellistä merkitystä.

### Sopeutumishäiriöitä

Sotienjälkeisessä työlääkätieteessä modernin työelämän tiedettiin vaativan kansalaisilta sopeutumista. Se saattoi tarkoittaa uusien työtapojen omaksumista tai kaupunkiin muuttamista. Lääkäreiden ajateltiinkin kohtaavan entistä enemmän paitsi psykosomaattisia sairauksia, myös aivan uudenlaisia *sopeutumishäiriöitä*, jotka ilmenivät unettomuutena tai ahdistus- ja tuskatiloina (Noro, 1955).

Työlääkätieteessä alituisen kiirehtimisen ajateltiin olevan myrkyä hermostolle, joten ihmisten perustarpeiden täyttyminen koettiin erityisen tärkeäksi. Käytännössä tämä tarkoitti tuttuja keinoja stressin hallintaan: terveellisiä elämäntapoja, virkistäviä harrastuksia, levollista unta sekä turvallisuuden tunnetta omassa elinympäristössä. Turvallisuudella tarkoitettiin paitsi fyysistä myös emotionaalista turvallisuutta eli kokemusta siitä, että ihminen uskaltaa toimia mahdollisimman itsenäisesti omassa työympäristössään.

Työterveyslaitoksen opit eivät siis ole radikaalisti muuttuneet vuosikymmenien aikana. Ongelma piilee kuitenkin siinä, että sinänsä järjkeitä ohjeita on vaikea noudattaa tilanteessa, jossa yhä useamman työnkuva on epäselvä ja työssä kiinni pysyminen epävarmaa. Vanhoissa terveysopeissa työmarkkinoilta putoamisen pelolle ei annettu juurikaan sijaa, vaikkakin yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden kokemus nimettiin yksilön mielenterveydelle vahingolliseksi.

## Moniosaaja projektihimmelissä

Sotienjälkeisessä työlääketieteessä stressiperäisten sairauksien ajateltiin puhkeavan etenkin siksi, että työntekijän persoonan ja työn välillä vallitsee ristiriita. Ei kuitenkaan osattu ennakoida, että työ tulisi laajamittaisesti kotiin tai suoraan iholle esimerkiksi erilaisten sovelluksien kautta. Työntekijäihanne onkin muuttunut töissä oman osansa suorittavasta hiljaisesta puurtajasta kohti rajatonta monilahjakkuutta, jonka ydinosaamista ei ole kunnollisuus tai tunnollisuus vaan ylivirittynyt mukautuminen mihin tahansa.

Työelämän muutosta palkkatyöstä projektimaiseen työkuulttuuriin kuvanneet ranskalaiset sosiologit Luc Boltanski ja Eve Chiapello (1999/2007) ovat todenneet nykykulttuurin ihannetyöntekijällä olevan koko ajan jotain meneillään. Hänen tärkein ominaisuutensa on vaivaton sopeutuminen kaikkiin mahdollisiin uusiin tilanteisiin – ihmisiin, työtapoihin, työaikoihin, alustoihin, hankkeisiin, ideoihin ja tunnetiloihin.

Vanhan maailman työlääketieteessä jo silkan asuinpaikan vaihtamisen ajateltiin kuormittavan ihmisen hermostoa. Uuden kapitalismin kulttuurissa työkansalaisen oletetaan sujahtavan mihin tahansa projektihimmeliin ilman, että tälle tarvitsee opettaa yhtäkään uutta taitoa. Ei ihme, että lukuisat oma-apuoppaat käyvät kaupaksi.

## Työn rajaamisen vaikeus

On tärkeää muistaa, että modernissa teollisessa yhteiskunnassa työ on aina ollut raskasta. Tietotyötä tekevää ihmistä näyttää kuitenkin entistä enemmän kalvavan se, mitä työssä pitää tehdä ollakseen riittävän kelvollinen. Kun työnkuva venyy ja laajenee joka suuntaan, jää epäselväksi, mitä töissä tarkalleen pitäisi ehtiä tekemään.

Olen itse tehnyt pätkätöitä yksin sekä yhdessä toisten kanssa erilaisissa tutkimushankkeissa kolmisentoista vuotta. Olen joutunut toistuvasti valintojen eteen. Teenkö työtehtäviä, jotka *näyttävät* tehokailta, mutta eivät oikeastaan ole pitkäjänteistä tutkimusta? Käytänkö työaikaa itseni markkinointiin erilaisilla alustoilla vai luenko toisten tekemää tutkimusta? Ajattelenko omaa vai yhteisön etua?

Mitä parempi asema työntekijällä on työyhteisössä, sitä todennäköisemmin hän voi tehdä valintoja. Pätkätyöläiset ajautuvat yllättävän usein epämurkaviin tilanteisiin, joissa kuormittavasta työrytmistä olisi syytä pitää taukoa, mutta muille ei voi tai ei uskalla tuottaa pettymystä. Projektimaisessa työssä joustavuutta edellyttävät tilanteet ovat toistuvia, sillä vanhojen, nykyisten ja tulevien projektien työt venyvät lähes aina yli äyräidensä.

Ajan myötä olen oppinut paitsi sietämään epävarmuutta, myös tekemään valintoja. Asiantuntijatyössä on lähes mahdotonta hallita työn määrää, joten olen päätenyt valitsemaan työelämän alati muuttuvista trendeistä ne, jotka *vähiten* häiritsevät varsinaista työtä. Olen jo vuosia sitten rajannut pois muun muassa sosiaalisen median, sillä sen käyttö ei suoraan edistä tieteellistä tutkimusta. Sen sijaan olen panostanut ei minkään tekemiseltä näyttäviin asioihin, kuten lukemiseen.

Tiedostan, ettei kaikilla ole mahdollisuutta vaikuttaa oman työn sisältöön. Työkulttuuri kuitenkin muodostuu paitsi ylhäältä alas valuvista ihanteista, myös ihmisistä, jotka tekevät valintoja mahdollisuuksien rajoissa. Kautta teollisen historian on tiedetty, että epämääräiset ja sekalaiset työtehtävät käyvät ennen pitkää ihmisten hermoille. Siksi kannattaa vaalia työkulttuuria, jossa tehdään rauhassa yksi asia kerrallaan alusta loppuun saakka kunnolla.

---

## Kirjallisuus

**Achté, Kalle** (1965) Vapaa-aika ja mielenterveys. *Mielenterveys* 5(4): 10–13.

**Boltanski, Luc & Chiapello, Eve** (2007) *The New Spirit of Capitalism*. Engl.

**Gregory Elliott** (alkup. 1999). Verso.

**Mannevu, Mona** (2020) *Ihmiskone töissä. Sotienjälkeinen Suomi tehokkuutta tavoittelemassa*. Gaudeamus.

**Noro, Leo** (1955) "Johtajantauti" – *Nykyajan tärkein "ammattitauti"*.

Keskinäinen henkivakuutusyhtiö Salama.

**Noro, Leo** (1965) *Terveys ja työ. Terveysoppi työelämään valmistuville*. WSOY.



Meri Tennilä

YKAN osaamispalvelujen asiantuntija

## YHTEISKUNTAOSAAJIEN TULEVAISUUDEN TYÖELÄMÄTAIDOT

*YKAN koulutustarjonta keskittyy vuonna 2024 tulevaisuuden työelämätaitoihin. Mitä työelämätaidot ovat ja miksi niihin halutaan kiinnittää nyt paljon huomiota?*

**M**AAILMA MUUTTUU kiihtyvällä vauhdilla monimutkaisemmaksi ja työelämä sen mukana. Globaalit megatrendit, kuten teknologian kehittyminen, työn pirstaloituminen, kansainvälistyminen ja kestävyyskriisi heijastuvat kaikki osaltaan työelämässä vaadittaviin osaamistarpeisiin. Pelkkä substanssiosaaminen ei riitä, vaan eri alojen asiantuntijoilta vaaditaan enemmän ja enemmän myös alasta riippumattomia työelämätaitoja.

Asiantuntijatyö on muutoksessa. Monen yhteiskuntaosaajankin työn yhä kompleksisempi luonne, taloudellinen epävarmuus ja resurssipula yhdistettynä työn kasvavaan määrään edellyttävät jo nyt vahvoja

työelämätaitoja. On kuitenkin arvioitu, että työelämätaitojen rooli korostuu tulevaisuudessa entisestään. Niiden myötä yksilöllä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan itsenäisesti ja joustavasti, mikä auttaa pysymään mukana työelämän muutoksissa.



### Mitä tulevaisuuden työelämätaidot ovat?

Tulevaisuuden työelämätaidoista puhuttaessa moni ajattelee tekoälyä ja robotteja. Uuden teknologian hallitseminen onkin yksi avain työssä menestymiseen myös tulevina vuosikymmeninä. Digitaitojen lisäksi on kuitenkin iso joukko muitakin taitoja, joita tarvitsemme sopeutuessamme ripeästi muuttuvaan työelämään. Näitä ovat muun muassa itsensä johtamisen taidot, ajattelun taidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot sekä moninaiset asiantuntijataidot.

Tulevaisuuden työelämän osaamistarpeista on tehty useita skenaarioita, joihin on kiinnostavaa syventyä. Tutustumisen arvoisia ovat esimerkiksi Osaamisen ennakointifoorumin (OEF) tuottamat ennakointitulokset, joita löytyy muun muassa Osaaminen 2035 sekä Laaja-alainen osaaminen 2030 -raporteista.

Elinikäinen oppiminen on yksi keskeisimmistä tulevaisuuden työelämätaidoista. Työn muutos vaatii sekä yksilöiltä että organisaatioilta jatkuvaa osaamisen päivittämistä. YKAN vuonna 2023 toteuttama jäsenkysely osoitti, että ykalaisilla on tähän vahva valmius. Myös ykalaisien työnantajat ovat mukana projektissa. Vain murto-osa vastaajista kertoi, ettei nykyinen työnantaja tue osaamisen kehittämistä.

Vaikka oppimiseen olisi motivaatiota ja työnantajankin tuki, voi olla vaikea hahmottaa, millaisia taitoja pitäisi kehittää. Onneksi YKA on jäsentensä apuna! Oman osaamisen tunnistamista on jo pitkään voinut harjoittaa YKAN verkkovalmennuksissa. Vuonna 2024 YKAN osaamispalveluiden tarjonnassa keskitytään yhteiskuntaosaajien tulevaisuuden työelämätaitoihin. Koulutustarjonnassa teemaa lähestytään etenkin YKAN strategiasta tutuista kestävyiden, hyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. Tarkkaile siis YKAN tapahtumakalenteria!



# KYSYTÄÄNPÄ ASIAANTUNTIJOILTA!

*Millaiset työelämätaidot ovat juuri yhteiskunta-osaajien vahvuus tulevaisuuden työelämässä?*

## Systemiajattelu



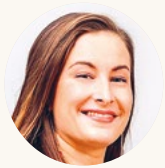
**Arto O. Salonen**

Professori, kestävän hyvinvoinnin tutkija

Monimutkaisen maailman ymmärtäminen edellyttää asioiden ja ilmiöiden välisten yhteyksien tunnistamista. Tällainen todellisuuden tulkinta perustuu systemiajatteluun. Huomio kiinnittyy asioiden ja ilmiöiden välisiin yhteyksiin ja siihen, millaista vuorovaikutusta niiden välillä on.

Systemiajattelun avulla syntyy päämäärähakuista toimintaa, jossa yksityiskohdat jäävät vähäisemmälle huomiolle. Päämäärään keskittyvää ongelmien ratkaisutaitoa tarvitaan esimerkiksi ilmastonmuutoksessa, sillä jos kiinnittää huomiota vain yksityiskohtiin, tehtävä vaikuttaa hyvin vaikealta – usein mahdottomalta.

## Eettinen osaaminen



**Anna Seppänen**

TT, eetikko

Eettiseen osaamiseen panostetaan työelämässä aivan liian vähän. Sitä tarvittaisiin kipeästi sekä organisaatioiden sisällä että suhteissa sidosryhmiin ja yhteiskuntaan. Esimerkiksi hybridityön käytäntöjen hakeminen on herättänyt työyhteisöissä epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Työpaikoilla mietitään, onko eettisesti kestävää hyödyntää tekoälyä kaikkeen, mihin sitä voi käyttää.

Käsitteet ja työkalut eettisten keskustelujen käymiseen vielä puuttuvat. Yhteiskuntaosaajat voivat olla edelläkävijöitä herättämällä keskustelua siitä, millaista yhteiskuntaa työyhteisöjen eettiset päätökset rakentavat.



## Dialogiosaaminen



**Lari Karreinen**

Ratkaisukeskeinen fasilitaattori, VTM

Ymmärretyksi tuleminen ja arvostuksen kokeminen ovat edellytyksiä isojen kysymysten ratkaisemiselle aina ilmastonmuutoksesta maahanmuuttoon. Tarvitsemme tulevaisuudessa yhä enemmän taitoja ymmärtää erilaisuutta ja johtaa ymmärrystä lisääviä prosesseja eli dialogia ja yhteistä päätöksentekoa.

Yhteiskuntaosaajat ovat merkittävässä roolissa dialogisten prosessien käynnistämisessä. Esimerkiksi sovittelun avulla voidaan purkaa arkipäivän rasismia. Kansalaispaneelisiin voidaan koota kansakunta pienoiskoossa punta-roimaan tietoon pohjautuvia suosituksia päättäjien käyttöön.

## Yhdenvertaisuus- osaaminen



**Amu Urhonen**

Vammaisten henkilöiden oikeuksien asiantuntija, TM

Yhä useampi työnantaja ja työyhteisö on ymmärtänyt yhdenvertaisuuden merkityksen työelämän tulevaisuuden kannalta. Osaajat ovat monenlaisia ja tulevat erilaisista taustoista. Moninaisuuden tiedetään tekevän työpaikoista houkuttelevampia sekä lisäävän tuottavuutta.

Yhdenvertaisuus vaatii uusia toimintatapoja. Niitä rakentamaan ei ole parempaa ammattilaista kuin yhteiskunta-alan osaaja. Hän kykenee purkamaan normeja ja hahmottamaan valtarakenteita. Nämä taidot ovat välttämättömiä tulevaisuuden oikeudenmukaisen työelämän rakennusaineita.

## Työkyvyn ylläpitäminen ja työyhteisötaidot



**Päivi Saatsi**

Ura- ja työkykyvalmentaja, toimitusjohtaja

Tämän päivän työntekoa ja työsäjäksämisestä haastavat etenkin asiantuntijatyössä liiallinen työmäärä, monesta suunnasta tulevat keskeytykset, ajalliset rajoitukset sekä emotionaalinen ja eettinen kuormitus.

Yhteiskuntatieteilijöillä on valmius havainnoida toistuvia tai poikkeavia ilmiöitä ja syy-seuraussuhteita yhteisön toiminnassa sekä reflektoida omaa tekemistä myös työsäjäksämisen vinkkeistä. Tapa lähestyä keskustelua laajemmasta kuin yksilön näkökulmasta auttaa myös työyhteisöä tarttumaan kuormittaviin tilanteisiin ja toimintatapoihin korjaavasti. Rohkeus tarttua muutosta vaativiin asioihin hyödyttää meitä kaikkia.



# TÄSTÄ ALALLAMME VÄITELLÄÄN

*Tutustu yhteiskunta-alan mielenkiintoisiin ja ajankohtaisiin tutkimusaiheisiin!*

## HELSINGIN YLIOPISTO

### ARTO KEKKONEN:

*Affective polarization in a multiparty democracy. Learning from the case of Finland*

### VIESTINTÄ

Miten affektiivista polarisaatiota pitäisi ymmärtää ja käsitteellistää monipuoluedemokratioissa? Affektiivisella polarisaatiolla kuvataan tämän väitöskirjan kontekstissa sitä, kuinka myönteisesti erilaiset poliittiset ryhmät suhtautuvat "omiinsa" ja kuinka kielteisesti muiden ryhmien edustajiin. Väitöskirja koostuu kolmesta artikkelista, joissa tutkitaan ilmiötä Suomessa. Suomalaista kontekstia värittää konsensushakuinen politiikka, vaikkakin affektiivisen polari-

saation merkityksen nähdään kasvavan myös Suomessa. Väitöskirja osoittaa, että affektiivinen polarisaatio on hyödyllinen käsite monipuoluedemokratioiden, poliittisen ja yhteiskunnallisen elämän ymmärtämisessä.

## TAMPEREEN YLIOPISTO

### KIMMO KUUKASJÄRVI:

*Tullut jäädäkseen. Kansallisen turvallisuuden tulo osaksi Suomen turvallisuuskäsitysten kenttää vuosina 2001–2022*

### VALTIO-OPPI

Suomessa on totuttu kuulemaan viranomaispuhetta esimerkiksi sisäiseen turvallisuuteen, kansainvälistä turvallisuuteen sekä ulko- ja turvallisuuspolitiikkaan liittyen.

Nämä eri turvallisuuskäsitykset muodostavat suomalaisen turvallisuuskäsitysten kentän. Kun siviili- ja sotilastiedustelulait tulivat Suomessa voimaan vuonna 2019, kansallinen turvallisuus vakiinnutti itsensä osaksi suomalaista turvallisuuskäsitystä. Väitöskirja tarkastelee kansallista turvallisuutta vallan ja turvallistamisteorian teoreettisten lähtökohtien avulla. Tutkimus muun muassa selvittää, miten kansallinen turvallisuus vertautuu muihin suomalaisiin turvallisuuskäsityksiin sekä miten se on näkynyt Suomen lainsäädännössä ja mediassa.

---

### TURUN YLIOPISTO

---

**ARI-MATTI NÄÄTÄNEN:** *The role of trade unions and economic globalization in contemporary social policy*

SOSIAALIPOLITIIKKA

Väitöskirja tutkii ammattiyhdistysliikkeen ja talouden globalisaation yhteyttä OECD-maiden sosiaalipolitiikkaan. Teemaa tutkitaan julkisen talouden menojen, sosiaalimenojen, työllisyyspolitiikan menojen ja tuloerojen näkökulmasta. Väitöskirjan analyysin mukaan talouden globalisaatiolla ei ole selkeää yhteyttä

tuloeroihin. Tuloeroja kasvattavat selkeimmin korkea työttömyys ja työmarkkinoiden polarisoituminen, kun taas sosiaalimenot, vahva ammattiyhdistysliike ja progressiivinen verotus vähentävät tuloeroja. Ammattiyhdistysliikkeen heikentyminen on vähentänyt sen mahdollisuuksia laajentaa sosiaalipoliittisia toimia nykyistä laajemmalle.

---

### ÅBO AKADEMI

---

**HILDA RUOKOLAINEN:**

*Misinformation in encounters. A qualitative study of misinformation as a social phenomenon*  
INFORMAATIOTUTKIMUS

Millaista misinformaatiota ihmiset kohtaavat, mitkä tekijät vaikuttavat misinformaatioon ja millainen rooli kohtaamisilla on misinformaation käsittelyssä? Misinformaatiota tarkastellaan usein kapeasta näkökulmasta ja sen ratkaisuksi esitetään lähinnä faktantarkistusta. Misinformaatiota esiintyy kuitenkin usein myös erilaisissa epäformaaleissa, arkisissa kohtaamisissa. Väitöskirja määrittelee misinformaation virheelliseksi, vaillinaiseksi, epäselväksi ja monitulkintaiseksi informaatioksi, johon vaikuttavat erilaiset sosiaaliset, kulttuurilli-

set, historialliset sekä konteksti- ja tilannesidonnaiset tekijät. Ilmiötä tutkitaan turvapaikanhakijoiden ja nuorten näkökulmasta. Väitöskirjassa esitetään, että hoitava kohtaaminen voi helpottaa misinformaation käsittelyä.

---

### LAPIN YLIOPISTO

---

**MILLA MÄKINEN:** *"Ihminen minäkin olen." Kokemuksia monimuotoisuudesta ja sosiaalipalveluiden palveluekosysteemistä*  
SOSIAALITYÖ

Suomen väestö muuttuu jatkuvasti monimuotoisemmaksi, mutta muuttuvatko palvelut vastaavalla tahdilla? Väitöskirja keskittyy tarkastelemaan aikuisena Suomeen muuttaneita sosiaalipalveluiden asiakkaita sekä heidän kanssaan työskenteleviä sosiaalipalvelujen asiantuntijoita ja tulkkeja. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä sosiaalipalvelujen palveluekosysteemin mikrotasolla muodostuva kokemuksellinen tieto kertoo monimuotoisuudesta ja koko ekosysteemistä. Sosiaalipalveluissa syntyvän avun kannalta tärkeitä ovat yhteisen ymmärryksen rakentuminen, hiljaisen tiedon välittyminen sekä kokemus siitä, että ei ole yksin ongelmien äärellä. Kiire,

kielitaitojen kohtaamattomuus, rakenteet ja lainsäädäntö puolestaan estävät avun realisoitumista.

---

### JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

---

**TAIJA ROIHA:** *Luokan varjoista. Kirjailijuuden, tekijyyden ja yhteiskuntaluokan jäsenyyksiä 2010-luvun kotimaisen kirjallisuuden kentällä*

KIRJALLISUUSSOSIOLOGIA

Miten yhteiskuntaluokka vaikuttaa kirjailijoiden työhön? Väitöskirja tarkastelee empiirisesti luokkaa, kirjailijantyötä ja kirjailijaksi tuleamista koskevia kokemuksia 47 kirjailijan tuotaman aineiston pohjalta. Tutkimus tarkastelee sitä, miten yhteiskuntaluokka vaikuttaa kirjailijoiden kokemuksissa taiteellisen työn tekemiseen ja sen lähtökohtiin sekä sitä, miten kirjailijat identifioituvat luokkiin ja niiden merkityksiin. Väitöskirjassa käsitetään luokka bourdieulais-skeggsiläisen viitekehysten kautta taloudellisena, kulttuurisena ja sosiaalisena rakenteena. Tutkimuksen perusteella luokan vaikutus näkyy kirjailijoiden kokemuspuheessa erityisesti taloudellisen ja kulttuurisen pääoman konteksteissa. Erilaiset pääomat ovat konkreettisia tapoja lähes-

tyä yhteiskuntaluokkia ja tehdä luokkien ilmenemisen tapoja helpommin käsiteltäväksi.

## ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

**JONNA KOSONEN:** *Yliopiston koulutuksen järjestämisautonomia HALLINTO-OIKEUS*

Yliopiston itsehallinnon tehtävänä on turvata perustuslain 16 §:n 3 momentissa säädetty tieteen, taiteen ja ylimmän opetuksen vapaus. Se sisältää opettajan vapauden päättää opetuksen sisällöistä ja menetelmistä, opiskelijan oikeuden opiskella ja hankkia tietoa itseään kiinnostavista asioista sekä yliopiston oikeuden valita opiskelijat ja päättää valitsemisen perusteista. Väitöskirja keskittyy yliopistokoulutuksen järjestämiseen sekä erittelee yliopistoautonomian sisältöjä ja rajoja. Yliopistojen toimintavapautta vähentävät esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön talous- ja tulossopimusohjaus sekä yliopistojen keskinäisen yhteistoiminnallisuuden lisääntyminen. Tavoitteena on tuoda esiin, mitä seikkoja yliopistojen tulisi huomioida koulutusta ja omaa toimintaansa järjestäessään.

## VAASAN YLIOPISTO

**RODRIGO MELLO:** *Pathways to triumph. Antecedents and outcomes of expatriate careers success*

JOHTAMINEN

Väitöskirja tutkii ulkomailla työskentelyn vaikutuksia uramenes-tykseen ja analysoi tekijöitä, jotka vaikuttavat menestyksen tasoon. Ulkomailla työskentelystä puhuttaessa keskitytään usein yritysten ulkomaankomennuksille lähetämien ekspatriaattien uram- nestykseen kotimaahan paluun jälkeen. Kuitenkin merkittävä osa ulkomailla työskentelevistä on hakeutunut kotimaan rajojen ulkopuolelle töihin itsenäisesti ja monet jatkavat työskentelyä uusissa tehtävissä ulkomailla. Väitöskirjassa käsitellään myös muita ulkomailla työskentele- misen seurauksia uralle. Väitöskirja soveltaa moderneja urateorioita, jotka korostavat kansainväliseen työhön liittyviä kehityksellisiä näkökohtia: ulkomailla työskentelyn on havaittu olevan laajasti kehittävä kokemus, jolla on mer- kittäviä uravaikutuksia pitkällä aikavälillä.



# KULTTUURIA & TIUKKAA FAKTAA

*YKAN senioritoiminta oli myös vuonna 2023 monipuolista ja kiinnostavaa. Oletko jo mukana?*

- 1** TESTAMENTTI JA EDUNVALVONTAVALTAKIRJA – *kuinka turvata omat ja läheisten oikeudet* -tapahtumasta jäsenet saivat käytännön vinkkejä asianajajalta.
  - 2** LOPPUVUODESTA JÄRJESTETTIIN keskustelutilaisuus kevään 2024 presidentinvaaleihin liittyen. Puhumassa olivat toimittaja **Marko Junkkari** ja tutkija **Joel Linnainmäki**.
  - 3** YHDESSÄ PÄÄSTIIN NAUTTIMAAN myös kulttuurista: seniorit tutustuivat Tammisaaren uuteen nykytaidemuseo Chappeen yli 30 jäsenen voimin sekä kävivät katsomassa *Ei kertonut katu- vansa* -näytelmän Lahden kaupunginteatterissa.
- > Kiinnostuitko toiminnasta? Ole yhteydessä seniorityöryhmään: [seniorit@yka.fi](mailto:seniorit@yka.fi).



# JÄSENVAKUUTUKSESI FENNIASSA

Jäsenyyteesi sisältyvät matka-,  
matkatavara- ja vapaa-ajan  
tapaturmavakuutukset siirtyivät  
1. 1. 2024 alkaen Fenniaan.

**LUE LISÄÄ**  
vakuutuksista  
kirjautumalla  
Oma YKA -palveluun  
[asiointi.yka.fi](https://asiointi.yka.fi)

## Matkustajavakuutus

Vakuutus kattaa sinut ja mukanaasi matkustavat alle 18-vuotiaat lapset. Matkavakuutus on voimassa kaikkialla maailmassa tehdyillä lomamatkoilla enintään kolmen kuukauden ajan.

Vakuutus korvaa matkasairausten tai -tapaturman aiheuttamia kuluja sekä matkan keskeytymisestä, peruuntumisesta tai matkalta myöhästymisestä aiheutuvia kuluja.

Jos sairastut tai sinulle sattuu tapaturma matkan aikana, saat apua Fennian Reissuavusta numerosta +358 10 503 5503. Ilmoita vakuutusnumero, jonka löydät Oma YKA -palvelusta. Reissuapu auttaa myös matkajärjestelyissä, jos matkasi keskeytyy ennen aikaisesti.

## Matkatavaravakuutus

Vakuutus korvaa matkatavaralle äkillisesti ja ennalta arvaamatta sattuneet suoranaiset esinevahingot. Vakuutus sisältää myös matkustajan vastuu- ja oikeusturvavakuutukset.

## Vapaa-ajan tapaturmavakuutus

Vakuutus korvaa tapaturman aiheuttamia hoitokuluja, kuten esimerkiksi tutkimuskuluja, leikkaustoimenpiteitä tai tapaturman yhteydessä rikkoutuneet silmälasit.

## Kun tarvitset hoitoa

Soita FenniaHoitajalle numeroon 010 503 5000. Ilmoita vakuutusnumero, jonka löydät Oma YKA -palvelusta.

# PAIKALLISTOIMINTA RAKENTAA YHTEISÖLLISYYTTÄ

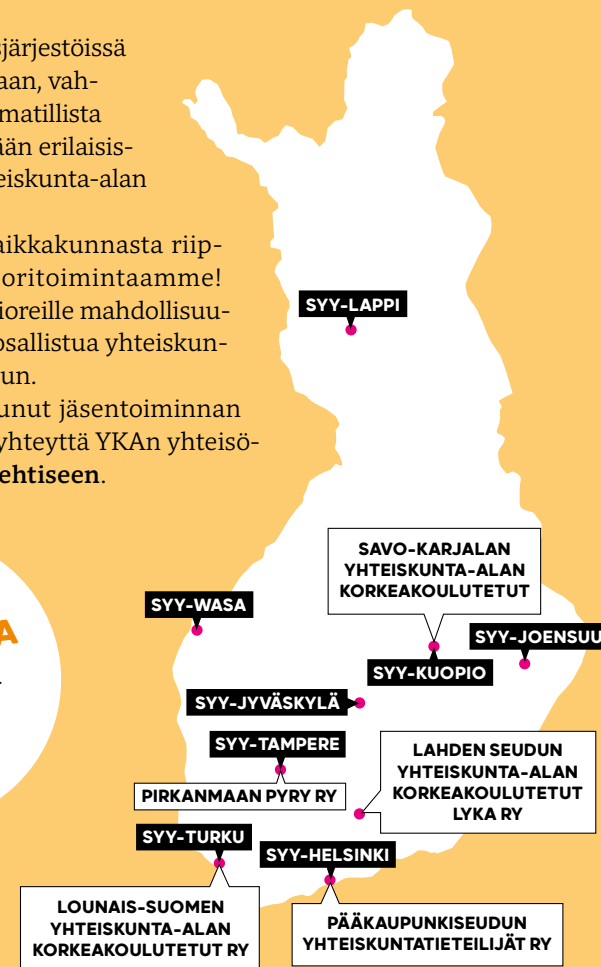
Tunnetko jo YKAN jäsenjärjestöt  
ja paikallistoiminnan?

**Y**KAN paikallisjärjestöissä verkostoidutaan, vahvistetaan ammatillista osaamista ja viihdytään erilaisissa tapahtumissa yhteiskunta-alan kollegojen kanssa.

Tutustu myös paikkakunnasta riippumattomaan senioritoimintaamme! Toiminta tarjoaa senioreille mahdollisuuden verkostoitua ja osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun.

Jos olet kiinnostunut jäsenoiminnan järjestämisestä, ota yhteyttä YKAN yhteisösuunnittelija **Aino Lehtiseen**.

**LISÄTIETOA**  
löydät verkko-  
sivuiltamme  
[yka.fi](https://yka.fi)





HENRIK TELKKI

SYyn liittohallituksen puheenjohtaja vuonna 2023

PEKKA HARTIKAINEN

## OPISKELIJAYHTEISÖ ON PANOSTUKSEN ARVOINEN

*Opiskeluvuodet ovat uuden aloittamisen, ihmisiin tutustumisen ja yhteisön rakentamisen aikaa. Kaikessa myllerryksessä löytää itsensä miettimästä, mikä opiskelijan rooli on yhteiskunnassa. Tämä kysymys on myös SYYn toiminnan keskiössä.*

**K**URSSIT, NOPAT JA SYY-TOIMINTA ovat tärkeitä, mutta eivät yksin muodosta opiskelijan koko olemassaolon ydintä. Emme ole pelkästään opinnoista merkityksensä ammentavia muurahaisia. Opiskelijuus ei myöskään ole välivaihe, jossa vain syödään kelaleipää ja haihatellaan, kunnes työllistymisen kautta viimein päädytään tekemään jotakin merkityksellistä. Jokainen meistä, opintovuosiin tai SYY-aktiivisuuteen katsomatta, on korkeakouluinstituutioiden ja akatemian suonissa kiertävä veri.



Siksi opiskelijoiden verkostoituminen oppiaineiden, kaveripiirien ja paikkakuntien ylitse on tärkeää. Jos jostain voi haaveilla, niin tilanteesta, jossa opiskelijat käyvät valtakunnallisesti aktiivista keskustelua toinen toisensa kanssa. Ei pelkästään puhuakseen HOPSeista ja kurseista, vaan intohimoista, iloista ja suruista: siitä, mikä on paras leffa ja miksi. SYYn liittohallitus työskentelee nyt ja tulevaisuudessa tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

Miltä vuosi 2023 näytti SYYn näkökulmasta? Yhtenä nostona vuoden toiminnasta kerrottakoon, että keväällä liittohallitus oli käynnistämässä keskustelua opiskelijoiden YTHS-maksuista. Toimme esiin, ettei tämänhetkinen palvelutaso oikeuta pakkomaksun perimistä.

Jos voisin jotain sinulta, arvon lukija, kainosti pyytää, toivoisin seuraavaa: mene jutulle jonkun entuudestaan tuntemattoman opiskelijakollegan kanssa. Tarjoa hänelle vaikkapa kahvi ja kerro, miksi Blaze Bayleyn aika Iron Maidenin vokalistina ei ole niin huono kuin yleisesti halutaan uskotella.

Yhdessä me opiskelijat muodostamme yliopistojen sykkivän sydämen. Ja sydän on ihmiskehon vahvin lihas.

# TÖISSÄ YKASSA SINUN PARHAAKSESI!

**Ida Kettuoja,**  
*jäsenhankinnan suunnittelija*

**Aino Lehtinen,**  
*yhteisösuunnittelija*

**Salla Merikukka,**  
*viestintäpäällikkö*

**Jukka Nohteri,** *juristi*

**Laura Piironen,**  
*viestintäpäällikkö*  
16.2.2024 saakka

**Nuutti Pursiainen,**  
*neuvottelupäällikkö*  
(yksityissektori)

**Simo Pöyhönen,**  
*toiminnanjohtaja*

**Ainomaija Rajoo,**  
*johtava asiantuntija*

**Pia Ruuska,** *palvelu- ja*  
*tapahtumakoordinaattori*

**Antti Salokoski,** *juristi*

**Marjut Soininen,**  
*hallintopäällikkö*

**Georg Sokolov,** *data-asiantuntija*

**Maria Teikari,** *strategiajohtaja*

**Meri Tennilä,** *osaamispalvelujen*  
*asiantuntija*

**Petri Toiviainen,**  
*neuvottelupäällikkö*  
(julkinen sektori)

**Heidi Tupamäki,** *juristi*

**Heini Hult-Miekkavaara,**  
*osaamispalvelujen asiantuntija*  
& *uravalmentaja* (toimivapaalla)

Toimiston sähköpostit ovat muotoa  
etunimi.sukunimi@yka.fi.

YKAN jäsenpalvelussa sinua palvelevat **Eerika Elonen**  
ja **Henna Kourilehto**. Saat heidät kiinni osoitteesta  
[jasenasiat@yka.fi](mailto:jasenasiat@yka.fi).

> Anna palautetta vuosijulkaisusta ja osallistu arvontaan:  
[yka.fi/vuosijulkaisu](https://yka.fi/vuosijulkaisu)

YHTEISÖSI YHTEISKUNTA-ALALLA



Yhteiskunta-alan  
korkeakoulutetut ry



Suomen  
Yhteiskunta-ala  
Ylioppilaat ry

**OLLAAN  
YHTEYDESSÄ!**

**yka.fi/  
yhteystiedot**