



Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

Merkityksellisen työn lähteillä: Kolme tarinaa ekspatriaattien työstä Afrikassa

Organisaatiot ja johtaminen
Maisterin tutkinnon tutkielma
Eveliina Karhu
2012

Johtamisen ja kansainvälisen liiketoiminnan laitos
Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

MERKITYKSELLISEN TYÖN LÄHTEILLÄ: KOLME TARINAA EKSPATRIAATTIEN TYÖSTÄ AFRIKASSA

TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on osallistua tieteelliseen keskusteluun työn merkityksellisyydestä ja syventää nykyistä ymmärrystä siitä, mistä työn merkityksellisyys koostuu. Tavoite pyritään saavuttamaan tutkimalla samaan ammattiryhmään kuuluvia ihmisiä, tässä tapauksessa Sambiassa kehitysyhteistyötehtävissä työskenteleviä suomalaisia ekspatriaatteja. Tavoitteena on selvittää, mistä lähteistä merkityksellinen työ syntyy tässä ammattiryhmässä ja onko merkityksellisyyden rakentumisen tavoissa eroja ryhmän sisällä.

TUTKIMUKSEN TOTEUTUSTAPA JA AINEISTO

Tämä tutkimus toteutettiin kvalitatiivisesti konstruktionismin lähtökohdista käsin. Aineisto kerättiin haastattelemalla kymmentä suomalaista ekspatriaattia heidän kohdemaassaan Sambiassa. Tutkimus on rajattu koskemaan suomalaisia ekspatriaatteja, jotka ovat omasta halustaan ja aloitteestaan tulleet Sambiaan töihin kehitysyhteistyön asiantuntijatehtäviin. Heidän työnsä liittyy suoraan tai välillisesti sambialaisten olojen parantamiseen ja he ovat työskennelleet jo vuosia kehityskysymysten parissa. Haastatteluissa käytettiin Appreciative Inquiry -menetelmää. Näillä tutkimusasetelma- ja menetelmävalinnoilla pyrittiin löytämään ekspatriaattien oma ääni. Haastatteluaineistosta konstruointiin aineistolähtöisesti kolme tarinaa: tarina kehityksen viejästä, kahden maan kansalaisesta sekä bisnesosaajasta.

TUTKIMUKSEN NÄKÖKULMA

Työn merkityksellisyyden lähteitä lähestyttiin aineistosta nousevien teemojen kautta. Näkökulmana on työntekijän näkökulma. Myös liikkeenjohto voi hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia pyrkiessään ymmärtämään, mistä sen työntekijöiden tunne työn merkityksellisyydestä koostuu ja miten tätä tunnetta voitaisiin mahdollisesti vahvistaa.

TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksessa selvisi, että työn merkityksellisyyden lähteet ovat moniulotteisia. Tunne merkityksellisestä työstä rakentuu kaiken kaikkiaan kolmesta osa-alueesta. Nämä osa-alueet ovat henkilö itse, työn luonne sekä muut ihmiset. Se, mitkä tekijät näiden aihe-alueiden alla vaikuttavat merkityksellisyyden tunteeseen, vaihtelee henkilön mukaan. Tästä syystä tutkimukseni mukaan merkityksellinen työ rakentuu ennen kaikkea henkilön omista lähtökohdista käsin, ja muut ihmiset sekä työtehtävät ovat pikemmin merkityksellisyyden tunnetta vahvistavassa tai heikentävässä roolissa. Tutkimus toi myös esille ekspatriaattikirjallisuuden yhteyden merkityksellisen työn tutkimukseen; usein kirjallisuudessa keskustelua herättäneet aiheet, kuten perheen sopeutuminen tai kohdemaan mielekkäisyys, vaikuttavat myös merkityksellisen työn tunteeseen.

AVAINSANAT

Itsenäiset ekspatriaatit, työn merkitys, työn merkityksellisyys, Appreciative Inquiry (AI).

Sisällysluettelo

| | |
|---|-----------|
| 1. Johdanto | 3 |
| 1.1 Tutkimusasetelman muotoutuminen..... | 5 |
| 1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset | 6 |
| 1.3 Keskeiset käsitteet..... | 7 |
| 1.4 Tutkimuksen rakenne | 8 |
| 2. Työn merkityksellisyys ekspatriaateille | 9 |
| 2.1 Tutkimusta ekspatriaateista..... | 9 |
| 2.1.1 Perinteiset komennustyöntekijät ja oma-aloitteisesti ulkomailla työskentelevät... 9 | |
| 2.1.2 Motiivit lähteä ulkomaille töihin | 12 |
| 2.2 Työn merkityksellisyyttä etsimässä..... | 15 |
| 2.2.1 Tutkimusta merkityksistä ja merkityksellisyydestä | 15 |
| 2.2.2 Merkityksellinen työ osana merkityksellistä elämää | 19 |
| 2.2.3 Merkityksellinen työ organisaation ja yksilön toimintaa parantamassa | 21 |
| 2.2.4 Merkityksellisen työn lähteet | 25 |
| 2.3 Ekspatriaatit ja työn merkityksellisyys..... | 36 |
| 3. Tutkimuksen toteutus | 39 |
| 3.1 Tutkimuskontekstina kehitysyhteistyön asiantuntijat Sambiassa | 39 |
| 3.2 Aineiston kerääminen positiivisessa hengessä | 41 |
| 3.3 Tutkimusprosessin ja aineiston luotettavuuden arviointi..... | 45 |
| 3.4 Aineisto tarinoina | 50 |
| 4. Tarinoita ekspatriaattien työstä ja työn merkityksellisyydestä | 53 |

| | |
|--|------------|
| 4.1 Kehityksen viejä Keijo..... | 53 |
| 4.2 Kahden maan kansalainen Kaisa | 64 |
| 4.3 Bisnesosaaja Hanna..... | 73 |
| 5. Merkityksellisen työn kolme ulottuvuutta | 84 |
| 5.1 Tarinoiden yhteenvetoa | 84 |
| 5.2 Työn merkitys elämässä..... | 88 |
| 5.3 Työn sisältö ja luonne merkityksellisyyden lähteinä | 91 |
| 5.4 Oma rooli työn merkityksellisyyden luomisessa | 95 |
| 5.5 Muut ihmiset merkityksellisen työn rakennuspalikoina | 97 |
| 5.6 Yhteenvetoa | 100 |
| 6. Johtopäätökset..... | 103 |
| 6.1 Tulosten pohdintaa..... | 103 |
| 6.2 Tulosten suhteuttaminen aikaisempaan kirjallisuuteen..... | 105 |
| 6.3 Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimuksen aiheita..... | 107 |
| 7. Lähteet | 110 |
| 8. Liitteet..... | 117 |

Kuviot:

| | |
|--|-----|
| Kuvio 1. Chalofskyn kolmiomalli | 27 |
| Kuvio 2. Merkityksellisen työn malli | 31 |
| Kuvio 3. Merkityksellisen työn lähteet | 105 |

Taulukot:

| | |
|---|-----|
| Taulukko 1. Tutkimuksia merkityksellisen työn lähteistä. | 35 |
| Taulukko 2. Kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen ja bisnesosaajan tarinat | 85 |
| Taulukko 3. Merkityksellisen työn lähteet | 102 |

1. Johdanto

”Tietenkin ihminen voi tehdä valintoja. Jos haluaisi asua meren rannalla omakotitalossa, ajaa Mersulla ja purjehtia lähemmäs miljoonan purjeveneellä – mitä mä ihan mielelläni tekisin, joskin mulla olisi joku toinen auto kuin Mersu... Mutta jos mä olisin halunnut elää sen elämän, jos mä olisin halunnut sen itselleni, niin mä en ehkä tekisi näitä hommia.”
(Bisnesosaaja.)

Tämä nelikymppinen kaupallisen alan korkeakoulututkinnon saanut osaaja on tehnyt erilaisen valinnan kuin useimmat muut: hän on halunnut lähteä töihin Sambiaan keskelle eteläistä Afrikkaa. Mutta miksi, hän kuulee usein kysyttävän. Mikä saa korkeasti koulutetun suomalaisen hakeutumaan vuosiksi, ellei loppuelämäkseen, kehitysmaahan töihin? Haasteet, raha, elämänlaatu? Tuskin ainakaan raha, sillä Suomessa hän saisi mitä todennäköisimmin parempaa palkkaa.

Kuten tämäkin esimerkkihenkilö, yhä useammat koulutetut ihmiset haluavat työltään jotakin uutta ja perinteisestä poikkeavaa. He haluavat tehdä työtä ja rakentaa uraa muista syistä kuin vain ansaitakseen mahdollisimman paljon rahaa tai kuluttaakseen aikaansa: he haluavat, että heidän tekemänsä työ merkitsee jotakin (Steger ym. 2012). He haluavat tehdä merkitykselliseltä tuntuvaa työtä, ja se on mahdollista vain, jos he kokevat itse oman työnsä ja sen kontekstin tärkeiksi ja tarkoituksenmukaisiksi (Pratt & Ashforth 2003).

Ihmisten tarve tuntea työnsä ensisijaisesti merkitykselliseksi vaikuttaa olevan selkeässä kasvussa. Useat uudet tutkimustulokset tuovat esiin sen, että ihmiset arvostavat työnsä tärkeyttä ja merkitystä palkkaa enemmän (Scroggins 2008, Steger ym. 2012). Näiden tutkimustulosten puolesta puhuvat myös lukuisat liikemaailman populaarikirjat, internetsivut ja seminaarit, jotka kannustavat ihmisiä löytämään enemmän merkitystä työhönsä. Asenteet työtä ja työelämää kohtaan ovat muutoksessa, ja nykyisin työelämässä olevat vaikuttavat arvostavan työssään erilaisia hyveitä kuin aikaisempi sukupolvi. Merkityksellisyydestä on syntymässä arvokas elementti, jota yksilöt kaipaavat työltään ja uraltaan.

Mistä kaippuu työn merkityksellisyyteen sitten kumpuaa? Usein kyse ei ole niinkään siitä, millaisessa työssä ihminen on, vaan tarve tuntea työ merkitykselliseksi syntyy työn ja sen

tekijän välisestä suhteesta (Wrezniowski 2003). Mitä suurempi rooli työllä on yksilön elämässä, sitä tärkeämpää on, että työ tuntuu tämän mielestä mielekkäältä ja tarkoituksenmukaiselta. Karkeasti luokitellen yksilön suhde työhön voi olla kolmea eri tyyppiä. Ensinnäkin työ voi merkitä tekijälleen perinteistä työtä, jonka tarkoituksena on mahdollistaa perheen elättäminen ja mahdollisimman mukava vapaa-aika. Tällöin työn rooli elämässä on mahdollisimman pieni eikä työtehtävien tärkeydellä ole välttämättä juurikaan merkitystä. Toiselle työ merkitsee uraa. Tällainen uraorientoitunut ihminen haluaa edetä urallaan ja saada uusia, omaa ammattilista identiteettiä ja statusta kohottavia haasteita ja tehtäviä. Tällöin työ on suuri osa elämää ja siksi sen myös halutaan täyttävän enemmän tekijän tarpeita. Työ voi merkitä yksilölle myös kutsumusta. Kutsumusammatti on kaikista sitovin työn muoto, jossa yksilö on valmis uhraamaan työnsä eteen paljon ja työ on selkeästi tärkein prioriteetti elämässä. Tällöin on ymmärrettävää, että myös tunne työn tärkeydestä koetaan erityisen tärkeäksi. (mt.)

Monet organisaatiotutkijat ovat huomanneet tutkimusten pohjalta ihmisten kaipuun merkitykselliseltä tuntuvaan työhön. Paljon tutkimusta onkin tehty erityisesti siitä, mitä mahdollisia hyötyjä merkityksellisyyden tunteesta seuraa. Vaikka negatiivisiakin ilmiöitä on havaittu, valtaosassa tutkimuksista todetaan merkityksellisen työn olevan hyödyllinen asia niin organisaatiolle kuin yksilölle. Sen positiivisia puolia ovat esimerkiksi kasvanut työmotivaatio (Chalofsky 2003, May ym. 2004, Steger ym. 2012), vahvistunut sitoutuminen organisaatioon (Fairlie 2011, May ym. 2004, Tyler & Blader 2003) sekä parantunut psyykinen hyvinvointi (Arnold ym. 2007, Steger ym. 2012). Tutkimustulokset ovat kiihdyttäneet keskustelua merkityksellisen työn tarpeellisuudesta ja osoittaneet, että niin liike-elämän edustajat kuin tutkijat tarvitsevat aiheesta lisää hyödyllistä tietoa. Siksi myös tämä käsillä oleva tutkimus tulee tarpeeseen.

Siinä missä merkityksellisen työn hyödyllisiä vaikutuksia on tutkittu aikaisemmassa kirjallisuudessa paljon, vähäisempään asemaan ovat jääneet tutkimukset siitä, mistä yksilöiden tunne merkityksellisestä työstä ylipäättään muodostuu. Syvempi ymmärrys olisi kuitenkin tärkeää, jotta voitaisiin hahmottaa paremmin myös muiden tekijöiden, kuten ympäristön, läheisten ihmisten tai työolosuhteiden, vaikutusta merkityksellisen työn kokemiseen.

Tässä tutkimuksessa tarkoitukseni on laadullisin keinoin perehtyä tähän viimeksi mainittuun ongelmaan. Kohderyhmäkseni olen valinnut suomalaiset ekspatriaatit, jotka työskentelevät kehitysmaassa, tässä tapauksessa Sambiassa, kehitysyhteistyön asiantuntijatehtävissä. Pääsin itse haastattelemaan heitä paikan päällä Afrikassa. Ekspatriaattien käyttäminen merkityksellisen työn tutkimuksessa mahdollistaa aiheen käsittelyn uudesta näkökulmasta ja yhdistää mielenkiintoisella tavalla aikaisemman tutkimuksen ekspatriaateista ja merkityksellisestä työstä. Tutkimalla yhteen ammattikuntaan kuuluvia ekspatriaatteja voidaan saada tarkempaa tutkimustietoa siitä, millaisin eri tavoin merkityksellinen työ muodostuu tietyn ryhmän sisällä. Toisaalta tutkimuksen fokuoiminen ekspatriaatteihin mahdollistaa merkityksellisen työn tutkimisen myös siitä näkökulmasta, kokevatko ulkomailla asuvat suomalaiset tunteen työn merkityksellisestä tärkeäksi ja ennen kaikkea onko sen tarve vaikuttanut päätökseen muuttaa ulkomaille. Tämä tuo tuoreita ja ajankohtaisia näkökulmia muuten jo runsaasti puhuttaneeseen aiheeseen, ekspatriaattien muuttohalukkuuteen.

1.1 Tutkimusasetelman muotoutuminen

Lähtö Sambiaan tutkimaan merkityksellisen työn rakennuspalikoita ei ollut mikään suoraviivainen päätös. Itse asiassa vielä puoli vuotta ennen oman graduprosessini alkua en olisi osannut kuvitellakaan päätyväni moiseen seikkailuun. Miksi minä olisin moiseen maahan päätyntykään? Sambia, missä se on? Toimiikohan siellä edes internet?

Päätöksestä lähteä Sambiaan voin itse asiassa kiittää aviomiestäni, joka sai maasta töitä puoleksi vuodeksi. Kun lähtö ulkomaille alkoi varmistua, aloin suunnitella aihetta, jota voisin tutkia myös ulkomailla. Minua alkoi kiinnostaa erityisesti merkityksellinen työ, sillä myös itse kaipaen työssäni tunnetta, ettei vaivannäköni mene hukkaan. Mieltäni askarruttivat pohdinnat siitä, onko tunteella työn merkityksellisyydestä todella jotakin merkitystä työntekijöille ja vaikuttaako se näiden urasuunnitelmiin. Ennen kaikkea minua alkoi kuitenkin kiinnostaa selvittää tarkemmin, että jos ihmiset todella kaipaavat merkityksellistä työtä, niin mistä elementeistä tällainen tunne syntyy. Toisin sanoen halusin alkaa tutkia sitä, mitkä asiat vahvistavat ja mitkä heikentävät tunnetta työn merkityksellisyydestä.

Päätin valita kohderyhmäkseni suomalaiset ekspatriaatit Afrikassa, sillä minulle aukesi ensikäden mahdollisuus tutustua heihin ja heidän työhönsä. Ekspatriaattien valitseminen

kohderyhmäksi on monella tapaa mielenkiintoinen lähestymisnäkökulma. Kuten edelläkin totesin, ekspatriaattien tutkiminen avaa uuden ja melko vähän tutkitun näkökulman työn merkityksellisyyteen.

Kohderyhmän rajaaminen nimenomaan kehitysyhteistyötehtävissä oleviin ekspatriaatteihin luo oman lisämausteensa tutkimukseen, samoin kuin riskin tutkimuksen vääristymisestä. Monesti ennako-oletus on, että kehitysyhteistyön parissa työskenteleville työn merkityksellisyyden on pakko olla suuri motivaatiotekijä, sillä onhan köyhyyden vähentämisessä, jos missä, kyse tärkeältä ja jopa idealistiselta tuntuvasta työstä. Tutkimuksessani huomasin kuitenkin, että asiat eivät ole niin mustavalkoisia kuin miltä ne ennakoilta tuntuvat ja että kehitysyhteistyöntekijät sopivat kohderyhmäksi hyvin.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tarkoitukseni on tässä pro gradu -työssä kuvata, miten suomalaiset ekspatriaatit kokevat työn merkityksellisyyden ja mistä heidän tunteensa työn merkityksellisyydestä koostuu. Pyrin lähestymään tätä tutkimusnäkökulmaa haastatteleamalla suomalaisia ekspatriaatteja paikan päällä Sambiassa ja käyttämällä haastatteluissa Appreciative Inquiry -menetelmän mukaisesti vain positiivisia kysymyksiä.

Tutkimuskysymykseni siis on: Mistä lähteistä ekspatriaattien tunne työn merkityksellisyydestä rakentuu?

Lähestyn edellä esitettyä tutkimusongelmaa seuraavien alakysymysten kautta:

- Miten ekspatriaatit puhuvat omasta työstään ja mitä he siinä erityisesti arvostavat?
- Miksi ekspatriaatit ovat halunneet lähteä pois Suomesta ja mikä rooli merkityksellisellä työllä on ekspatriaattien valintojen kannalta?
- Voidaanko tutkimukseen osallistuneista erotella erilaisia ryhmiä sen perusteella, mistä asioista tunne työn merkityksellisyydestä koostuu?

Tutkimukseni tavoitteena on osallistua tieteelliseen keskusteluun työn merkityksellisyydestä ja syventää nykyistä ymmärrystä siitä, mistä työn merkityksellisyys koostuu. Pyrin tähän ensinnäkin lähestymällä aihetta uudesta näkökulmasta, ekspatriaattien silmin, ja toiseksi

tutkimalla samaan ammattiryhmään kuuluvia ihmisiä ja sitä, onko työn merkityksellisyyden rakentumisessa eroja ryhmän sisällä. Tältä osin pääsenkin tekemään pioneerityötä, sillä yhden ryhmän sisäisiä eroja ei tietääkseni ole aikaisemmin käsitelty tieteellisessä kirjallisuudessa.

Olen rajannut tutkimukseni koskemaan suomalaisia ekspatriaatteja, jotka ovat omasta halustaan ja aloitteestaan tulleet Sambiaan töihin asiantuntijatehtäviin. Heidän työnsä liittyy suoraan tai välillisesti sambialaisten olojen parantamiseen, ja he ovat työskennelleet jo vuosia kehityskysymysten parissa. Tästä syystä kohderyhmääni voidaan kutsua kehitysyhteistyön asiantuntijoiksi. Olen keskittynyt tutkimuksessa työntekijän näkökulmaan. Kuitenkin myös liikkeenjohto voi hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia pyrkiessään ymmärtämään, mistä sen työntekijöiden tunne työn merkityksellisyydestä koostuu ja miten tätä tunnetta voitaisiin mahdollisesti vahvistaa.

1.3 Keskeiset käsitteet

Tämän tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat ekspatriaatti, työn merkitys ja työn merkityksellisyys. Määrittelen nämä käsitteet lyhyesti seuraavassa; laajemmat kuvaukset käsitteistä löytyvät luvusta kaksi.

Ekspatriaatti: Tässä tutkimuksessa tarkoitan ekspatriaatilla erityisesti itsenäisiä ekspatriaatteja (Self-initiated Foreign Expatriates). Itsenäisen ekspatriaatin kohdalla ajatus ulkomaanjaksosta ei ole tullut työnantajalta, vaan ekspatriaatti on itse tehnyt aloitteen ulkomaille lähtemisestä (Biemann & Andresen 2010, Inkson ym. 1997). Itsenäinen ekspatriaatti on usein töissä kohdemaassa vähemmän kansainvälisessä organisaatiossa, eikä hänellä ole yleensä kotimaassa työtä odottamassa. Osa itsenäisistä ekspatriaateista ei tosin haluakaan palata pysyvästi kotimaahansa töihin. (Suutari & Brewster 2000.)

Työn merkitys: Työn merkitys on yksilön subjektiivista järkeilyä siitä, miksi hän tekee omaa työtään ja mitä työ hänelle merkitsee (Pratt & Ashforth 2003). Työ voi olla esimerkiksi tapa elättää perhe tai vaikkapa toteuttaa itseään.

Työn merkityksellisyys: Se, että työllä on jokin merkitys, ei vielä tarkoita, että työ olisi merkityksellistä. Käyttäytymistieteellisissä tutkimuksissa on havaittu, että työ on merkityksellistä, kun työntekijä itse kokee sen merkitykselliseksi (Rosso 2010). Lisäksi työn

voidaan sanoa olevan merkityksellistä vain silloin, kun työntekijä kokee työnsä ja sen kontekstin tärkeiksi ja tarkoituksenmukaisiksi (Pratt & Ashforth 2003, 311).

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkielmani etenee seuraavalla tavalla. Tässä johdantoluvussa olen pyrkinyt luomaan pro gradulleni kontekstia: mitkä ovat työn taustat, miksi valitsin tämän aiheen ja minkä luonteinen tutkimukseni on.

Luku kaksi piirtää tutkielman teoreettisen kehyksen. Esittelen aluksi tutkimusta ekspatriaateista ja paneudun erityisesti kysymykseen, mitkä tekijät ovat tutkimusten mukaan houkuttelleet ihmisiä ulkomaille töihin. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään tutkimusta merkityksellisestä työstä. Tässä osiossa käyn läpi muun muassa erilaisia näkemyksiä siitä, mistä yksilöiden tunne työn merkityksellisyydestä koostuu. Lopussa pyrin vielä lyhyesti yhdistämään nämä kaksi aihetta toisiinsa.

Luvussa kolme kerron tutkimukseni empiirisestä toteutuksesta. Esittelen ensin hieman tutkimuskontekstiani Sambiaa ja siirryn tämän jälkeen tutkimus- ja raportointimenetelmiini. Lopuksi arvioin oman tutkimukseni onnistumista.

Neljännessä luvussa paljastuu haastattelujeni anti. Raportoin löydökseni esittelemällä kolme ekspatriaattien haastatteluista rakentamaani tarinaa.

Viidennessä luvussa analysoin edellisessä luvussa esitettyjä tarinoita. Käytän analyysini perustana ekspatriaattien tarinoista ja aiemmasta tutkimuksesta nousevia teemoja.

Kuudennessa luvussa kerron tutkimukseni löydöksistä, vastaan tutkimuskysymyksiini, arvioin tutkimukseni onnistumista ja esitän itseäni kiinnostavia jatkotutkimuksen aiheita.

2. Työn merkityksellisyys ekspatriaateille

Aloitin tutkimukseni esittelemällä aikaisempaa tutkimusta ekspatriaateista ja työn merkityksellisyydestä. Tämän luvun alussa käsittelen ensin tutkimusryhmääni ekspatriaatteja ja siirryn sen jälkeen pääaiheeseen merkitykselliseen työhön ja sitä koskevaan aikaisempaan tutkimukseen.

2.1 Tutkimusta ekspatriaateista

Koska tutkimukseni tarkoitus on tutkia merkityksellistä työtä suomalaisten ekspatriaattien näkökulmasta, on perusteltua käsitellä tutkimukseni alussa lyhyesti aikaisempaa tutkimusta ekspatriaateista. Tarkoitukseni on tässä alaluvussa selventää, mitä käsitteellä ekspatriaatti tarkoitetaan, esitellä kaksi ekspatriaattityyppiä ja tutkia, mitä motiiveja ulkomaille lähdölle on aikaisemmassa kirjallisuudessa löydetty.

2.1.1 Perinteiset komennustyöntekijät ja oma-aloitteisesti ulkomailla työskentelevät

Ekspatriaatteja on tarkasteltu humanistisessa, käyttäytymistieteellisessä ja johtajuustutkimuksessa laajasti usean vuosikymmenen ajan. Perinteisesti ja edelleen valtaosassa ekspatriaattitutkimuksista ekspatriaatti määritellään henkilöksi, jonka työnantaja lähettää määräajaksi ulkomaille viemään tarvittavaa asiantuntijuutta organisaation jollekin kansainväliselle osa-alueelle (Siljanen 2007). Ekspatriaatit työskentelevät useimmiten monikulttuuristen yritysten tytäryhtiöissä, joissa he ovat hierarkiassa korkealla tasolla. Tyypillisesti aloite ulkomaille lähtöön syntyy työnantajan puolelta ja ulkomaankomennuksen kesto on yhdestä neljään vuotta. Ominaista perinteiselle ekspatriaatille on lisäksi se, että ulkomaankomennus on osa hänen työuraansa kotimaisessa organisaatiossa. Näin ollen tarkoituksena on, että ulkomailta paluun jälkeen työnantaja sitoutuu tarjoamaan kotiutuneelle ekspatriaatille vähintään yhtä vaativaa työtä kuin mitä tämä teki ennen ulkomaille lähtöään. (Hippler 2009). Ihannekuva siitä, kuinka ulkomaankomennus vahvistaa työntekijän työuraa kotimaan organisaatiossa, on kuitenkin usein kaukana todellisuudesta. Kirjallisuudessa onkin laajasti käsitelty sitä, kuinka huonosti kotiutuneen työntekijän ulkomailla kehittyneitä taitoja arvostetaan kotimaassa (Siljanen 2007).

Vaikka edellä esitelty määritelmä dominoi ekspatriaattikirjallisuutta vielä nykypäivänäkin, se on syytä kyseenalaistaa. Nykyajan ekspatriaatit ovat huomattavasti monimuotoisempia kuin mitä useimmat tutkimukset antavat ymmärtää. Viimeisten vuosikymmenten aikana on esimerkiksi tullut yhä luontevammaksi se, että työntekijä voi hakeutua myös oma-aloitteisesti ulkomaille töihin. Näin ollen ekspatriaattimääritelmä, joka perustuu vain työnantajan aloitteesta tapahtuvaan ulkomaille lähtöön, on auttamatta vanhentunut.

Inkson ym. (1997) olivat ensimmäisiä, jotka aloittivat keskustelun siitä, kuinka perinteisen ekspatriaattimääritelmän rinnalle tarvitaan myös jotakin uutta. He tutkivat australialaisia ja uusiseelantilaisia nuoria ja havaitsivat näiden lähtevän itsenäisesti ulkomaille töihin vastoin vanhaa ekspatriaattimääritelmää. Tämän löydön pohjalta vanhaa määritelmää oli uudistettava. He luokittelevatkin tutkimustensa pohjalta ekspatriaatit kahteen eri ryhmään: perinteisiin työnantajan lähettämiin ekspatriaatteihin, joihin he viittaavat nimikkeellä EA (*expatriate assignment*), sekä oma-aloitteisesti ulkomaille lähteviin työntekijöihin, joita he kutsuvat itsenäisiksi ekspatriaateiksi tai nimikkeellä OE (*overseas expatriates*). Tutkimustulostensa perusteella Inkson ym. huomauttavat, että itsenäiset ekspatriaatit eivät eroa perinteisen määritelmän mukaisista ekspatriaateista pelkästään siinä, kenen aloitteesta ulkomaille lähtö tapahtuu, vaan erottavia tekijöitä ryhmien välillä ovat myös ulkomaantyön tavoitteet, tapan rahoittaa ulkomailla olemisen sekä ulkomaantyön luonne ja tyyppi. Itsenäiset ekspatriaatit ovat heidän mukaansa seikkailunhaluisia nuoria, joilla ei ole selkeitä tavoitteita ulkomailla työskentelylle vaan joille tärkeintä ulkomaille lähtemisessä on seikkailu. Lisäksi itsenäisten ekspatriaattien työsuhteet ovat näiden tutkijoiden mukaan lyhyitä ja huonosti palkattuja, minkä lisäksi nämä työntekijät sijoittuvat organisaatioiden hierarkiatasolla huomattavasti perinteisiä ekspatriaatteja alemmaksi.

Siinä missä Inkson ym. (1997) toivat ekspatriaattikeskusteluun selkeästi aikaisemmasta poikkeavan näkökulman, heidän tutkimustuloksensa eivät yksin riitä vakuuttamaan uuden ekspatriaattiryhmän syntymisestä. Heidän tutkimuksensa koski selkeästi vain nuoria seikkailunhaluisia ihmisiä ja näin heidän luomansa määritelmä tuntuu vajavaiselta. Inksonin ym. esittelemien tutkimustulosten jälkeen tutkimusta itsenäisistä ekspatriaateista onkin jatkettu. Nykypäivänä tähän ryhmään viitataan useimmiten eurooppalaistaustaisella nimikkeellä SFE (*Self-initiated Foreign Expatriates*) (Biemann & Andresen 2010, Richardson

& Mallon 2005). Termi *overseas* on jäänyt siitä pois, sillä eurooppalaisten ei tarvitse poistua mantereeltaan mennäkseen ulkomaille töihin. Myös muita suuria eroja alkuperäiseen itsenäisten ekspatriaattien määritelmään on. Siinä missä Inkson ym. tutkivat selkeästi nuoria työntekijöitä, myöhemmin on keskitytty tutkimaan ammattitaitoisia ja korkeasti koulutettuja ulkomailta työskenteleviä henkilöitä. Näin ollen eurooppalaisen käsityksen mukaan itsenäiset ekspatriaatit ovat vanhempia, uraorientoituneempia, huomattavasti paremmin palkattuja ja tekevät haastavampaa ja pitkäkestoisempaa työtä kuin mitä Inksonin ym. alkuperäinen määritelmä itsenäisistä ekspatriaateista antoi ymmärtää (ks. esim. Richardson & Mallon 2008, Suutari & Brewster 2000). Tässä tutkimuksessani keskityn tutkimaan juuri itsenäisiä ekspatriaatteja ja tästä eteenpäin itsenäisistä ekspatriaateista eurooppalaisen käsitteen SFE tarkoittamassa merkityksessä.

Koska perinteinen kuva ekspatriaateista dominoi helposti ajattelua ekspatriaateista, lienee syytä vielä tarkentaa, miten oma tutkimuskohteeni eroaa tästä perinteisestä ekspatriaattikuvasta. Pohjimmainen erottava tekijä on luonnollisesti se, mistä aloite ulkomaille lähtöön tulee. Itsenäisen ekspatriaatin kohdalla aloite lähteä kerryttämään kansainvälistä kokemusta ei synny kansainvälisen organisaation taholta, vaan tämä tekee itse päätöksen lähteä ulkomaille töihin (Biemann & Andresen 2010, Inkson ym. 1997). Perinteinen ekspatriaatti pysyy kotimaansa organisaation työntekijänä ja näin ollen hänellä on yleensä töitä kotimaahan palattuaankin. Sen sijaan itsenäinen ekspatriaatti on töissä kohdemaassa vähemmän kansainvälisessä organisaatiossa, eikä hänellä näin ole kotimaassa työtä odottamassa. Osa itsenäisistä ekspatriaateista ei tosin haluakaan palata pysyvästi kotimaahansa töihin. (Suutari & Brewster 2000).

Itsenäiset ekspatriaatit eroavat perinteisistä ekspatriaateista myös monilla muilla tavoilla. He aloittavat kansainvälisen uransa usein nuorempina kuin perinteiset ekspatriaatit ja näin ollen he ovat keskimäärin nuorempia ja työskentelevät keskimäärin alemmilla hierarkiatasoilla (Biemann & Andresen 2010). Lisäksi itsenäiset ekspatriaatit ovat useammin naisia. Tämän katsotaan johtuvan ainakin kahdesta syystä: ensinnäkin naisten on edelleen miehiä vaikeampi päästä perinteisiin ekspatriaattitöihin osin sukupuolisyrynnästä johtuen ja toiseksi naiset seuraavat useammin kumppaniaan, joka saattaa toimia perinteisenä ekspatriaattina (Tharenou 2009). Myös taloudelliset etuudet ovat yksi erottava tekijä. Vaikka itsenäisten ekspatriaattien

palkkatuloissa on huomattavia eroja ja ne ovat näin ollen vaikeammin verrattavissa perinteisten ekspatriaattien palkkatuloihin, itsenäiset ekspatriaatit saavat harvoin kohdemaan yritykseltä ylimääräisiä etuja, kuten matkavakuutusta, lentolippuja kotimatkoja varten tai asumistukea. Näin ollen he saavat kaiken kaikkiaan vähemmän taloudellista hyötyä työpanoksestaan. (Suutari & Brewster 2000.)

Itsenäisten ekspatriaattien lopullista määrittelyä vaikeuttaa se, että he ovat kokonaisuudessaan hyvin heterogeeninen ryhmä. Suutari ja Brewster (2000) lajittelevat itsenäiset ekspatriaatit kuuteen eri ryhmään: 1) nuoret opportunistit, jotka ovat nuoria ihmisiä suuntamassa ulkomaille erityisesti uusien seikkailujen ja kokemusten toivossa; 2) työn etsijät, jotka eivät ole tyytyväisiä nykyiseen työhönsä kotimaassa tai ovat siellä jopa työttömiä; 3) virkamiehet, jotka työskentelevät kansainvälisten organisaatioiden, kuten Euroopan unionin tai YK:n, palveluksessa ja eroavat näin suuresti muista SFE:n alaryhmistä; 4) paikallistuneet asiantuntijat, jotka ovat saattaneet aloittaa kansainvälisen uransa ekspatriaattina mutta ovat päättäneet jäädä kohdemaahan ennakoitua pidemmäksi ajaksi töihin; 5) kansainväliset asiantuntijat, jotka työskentelevät mielellään ulkomailta sen mukaan, mikä organisaatio milloinkin tarjoaa heille mielenkiintoisinta työtä; sekä 6) kaksoisuraparit, joissa henkilön pääsyy etsiä töitä ulkomailta on puolison lähtö ulkomaille töihin.

Vaikka Inkson ym. (1997) nostivat oma-aloitteisten ekspatriaattien tärkeyden esille jo 15 vuotta sitten, on tieteellinen keskustelu tästä ekspatriaattiryhmästä edelleen hämmästyttävän vähäistä. Tämä on yllättävää, sillä oma-aloitteisesti ulkomaille lähtemisen on huomattu olevan uskottua laajempi ilmiö. Inksonin ym. (1997, 359) tutkimuksessa yli 50 % uusiseelantilaisista vastaajista oli ollut itsenäisesti ulkomailta töissä. Vastaavasti Suutarin ja Brewsterin (2000, 422) tutkimuksessa 33 % haastatelluista 448 suomalaisesta korkeakoulutetusta ekspatriaatista oli itsenäisiä ekspatriaatteja. Tästä valosta katsottuna tutkimusta olisi hyvä saada kyseisestä ryhmästä lisää.

2.1.2 Motiivit lähteä ulkomaille töihin

Mikä sitten saa ekspatriaatin lähtemään ulkomaille töihin? Tämä kysymys on laajasti tutkittu ja keskusteltu aihe viimeisen parinkymmenen vuoden aikana eri tieteenalojen piireissä. Erityisesti keskustelun kohteena ovat olleet perinteiset ekspatriaatit, joita on tutkittu

pääasiassa kvalitatiivisesti. Huomattavaa on, ettei tämä keskustelu ole paljoakaan yrittänyt ymmärtää, miksi jotkin tietyt asiat motivoivat lähtemään ulkomaille. Sen sijaan keskustelussa on pitkälti keskitytty luetteloimaan eri tavoin sitä, mitkä kaikki elementit motivoivat perinteisiä ekspatriaatteja lähtemään ulkomaille. Luetteloiden kärjessä ovat usein uralla edistyminen, henkilökohtainen kehittyminen sekä palkankorotuksen tai muiden etuuksien myötä kasvavat tulot (Fish & Wood 1996, Hippler 2009, Stahl ym. 2002). Motivaation lähteitä ovat myös perheeltä tai kollegoilta saatu kannustus (Fish & Wood 1996, Stahl ym. 2002) ja mahdollisuus päästä ulkomaille saamaan uusia kokemuksia. Ulkomaankohteen muut edut, kuten parempi asunto ja lämpimämpi ilmasto, koetaan nekin innostaviksi tekijöiksi (Hippler 2009). Myös nykyiseen elämään liittyvät ikävät asiat, kuten tyytymättömyys omaan työtehtävään tai organisaation työilmapiiriin, voivat kannustaa lähtemään joksikin aikaa muualle töihin (mt.).

Itsenäisten ekspatriaattien osalta tutkimus ulkomaille lähdön syistä on vielä vähäistä. Edellä mainituista, perinteisiä ekspatriaatteja koskevista tutkimustuloksista ei voida tehdä suoraa linkitystä itsenäisiin ekspatriaatteihin, sillä nämä kaksi ryhmää eroavat suuresti toisistaan. Aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa erityisen vilkasta keskustelua ja eriäviä tutkimustuloksia on herättänyt kysymys siitä, ovatko uralla edistyminen ja työstä saatu rahallinen korvaus itsenäisille ekspatriaateille yhtä tärkeitä syitä lähteä ulkomaille kuin perinteisille ekspatriaateille. Inkson ym. (1997) sekä Richardson ja Mallon (2005) ovat havainneet, etteivät ura tai raha ole ensisijaisia motiiveja ulkomaille lähtemiseen. Inksonin tutkimuskohderyhmää tosin ovat nuoret, joiden syyt ulkomaille lähtemiseen liittyvät useimmiten kokemusten ja elämysten hankkimiseen. Richardson ja Mallon (2005) puolestaan tutkivat hyvin erilaista kohderyhmää, nimittäin englantilaisia tutkijoita Uudessa-Seelannissa, Singaporessa, Turkissa ja Arabiemiraateissa. Heidän tulostensa mukaan harva näistä tutkijoista oli edes etukäteen suunnitellut lähtevänsä ulkomaille töihin. Kun tilaisuus ulkomaille lähtöön kuitenkin avautui, pääsyyt lähtöpäätöksen taustalla eivät liittyneet rahaan ja uraan, vaan seikkailuun, matkustamiseen, elämänmuutokseen sekä perheen tilanteeseen. Uralla edistymisen yllättävän vähäinen merkitys selittyi osin sillä, etteivät haastateltavat uskoneet ulkomaankokemuksen hyödyttävän myöhempää uraansa. Raha oli pääsyyntä lähtöön vain niille henkilöille, jotka kokivat kotimaassa taloudellisia vaikeuksia esimerkiksi suuren perheen takia.

Suutarin ja Brewsterin (2000) sekä Biemannin ja Andresenin (2010) tutkimustulosten mukaan uralla edistyminen ja työstä saatu palkkio voivat sen sijaan olla aivan yhtä tärkeitä motivaatiotekijöitä itsenäisille kuin perinteisillekin ekspatriaateille. Suutarin ja Brewsterin tutkimusten mukaan suomalaiset itsenäiset ekspatriaatit arvostavat palkkatuloja, urakehitystä ja henkilökohtaista ammatillista kehittymistä aivan yhtä paljon kuin perinteiset ekspatriaatitkin. Tämä johtopäätös tosin perustuu vain tutkimuksessa saatuihin keskiarvoihin ja jättää huomiotta, että itsenäisten ekspatriaattien ryhmä on luonteeltaan heterogeeninen. Puhuttaessa itsenäisistä ekspatriaateista olisikin hyvä tarkentaa, mistä ammattiryhmästä, ikäluokasta ja kansallisuudesta on kyse. Myös Biemannin ja Andresenin (2010) tutkimustulokset antavat tukea väitteelleni. He vertaavat saksalaisia johtotason tehtävissä olevia perinteisiä ja itsenäisiä ekspatriaatteja ja havaitsevat, että molemmissa ryhmissä esiintyy selkeästi halua edetä uralla, mutta perinteisillä ekspatriaateilla uraorientoituvuus laskee iän myötä ja itsenäisillä ekspatriaateilla se pysyy tasaisen vahvana läpi elämän. Saksalaiset johtotason itsenäiset ekspatriaatit kuuluvat siis siihen ryhmään, jolle ura on tärkeä syy lähteä ulkomaille töihin. Biemann ja Andresen eivät kuitenkaan väitä, etteikö muissa työntekijäryhmissä voitaisi saada erilaisia tuloksia.

Kirjallisuudessa on mainittu myös muita ulkomaille lähtemisen taustalla olevia motivaatiotekijöitä. Tyytymättömyys nykyiseen työhön kotimaassa tai jopa työttömyys ovat itsenäisille ekspatriaateille yleisempi syy lähteä ulkomaille kuin perinteisille ekspatriaateille (Suutari & Brewster 2000). Tosin tällä tutkimuksella on uskoakseni yhteyksiä Suomen 1990-luvun lamaan. Naiset puolestaan lähtevät ulkomaille uransa alkuvaiheessa useimmiten edistääkseen omaa uraansa, kun taas uran myöhemmässä vaiheessa ulkomaille vievät perhesyyt (Tharenou 2009). Myös kiinnostuksen kansainvälisyyttä kohtaan on havaittu selkeästi vaikuttavan ulkomaille lähtemiseen. Motivaation lähteitä ovat toive päästä muualle sekä kokea jotakin uutta ja kiehtovaa (Richardson & Mallon 2005). Kiinnostus kansainvälisyyteen syttyy usein jo nuorena, ja monella itsenäisellä ekspatriaatilla on ollut jo nuorena halu päästä edes joksikin aikaa ulkomaille töihin (Biemann & Andresen 2010). Kiinnostus kansainvälisyyteen näkyy myös siinä, että itsenäiset ekspatriaatit ottavat perinteisiä ekspatriaatteja halukkaammin myös seuraavan kansainvälisen työtarjouksen vastaan (Suutari & Brewster 2000).

Vaikka perinteisiä expatriaatteja koskeva tutkimus on selvästi laajempaa, myös itsenäisten expatriaattien motivaatiotekijöistä on saatu joitakin lupaavia tutkimustuloksia. Yhteistä molempien ryhmien tutkimukselle on se, että tulokset ovat loppujen lopuksi suhteellisen pinnallisia niiden kvantitatiivisen luonteen vuoksi. Tutkimuksissa on saavutettu hyviä kuvauksia siitä, mitkä kaikki asiat vaikuttavat ulkomaille lähtöön. Sen sijaan tarkastelujen ulkopuolelle on jäänyt syvällisempi näkemys siitä, miksi nämä tietyt elementit vaikuttavat ulkomaille lähtöön. Tietääkseni tutkimatta on jäänyt esimerkiksi se, kaipaavatko expatriaatit työhönsä enemmän merkityksellisyyttä tai lisääkö merkityksellisyys intoa lähteä ulkomaille töihin.

Tässä alaluvussa olen lyhyesti esitellyt aikaisempaa tutkimusta expatriaateista. Esittelemäni tutkimukset ja keskustelut eivät kuitenkaan muodosta kattavaa tai yleispätevää kuvausta expatriaateista ja heidän työstään, eikä tämä ole ollut tarkoituksenaan. Tarkoitukseni on ennen kaikkea ollut esitellä tiiviisti ja olennaiseen keskittyen se konteksti, jossa haluan tarkastella merkityksellistä työtä. Siirryn seuraavaksi esittelemään aikaisempaa tutkimusta työn merkityksellisyydestä.

2.2 Työn merkityksellisyyttä etsimässä

2.2.1 Tutkimusta merkityksistä ja merkityksellisyydestä

Merkityksellisyyden tunteen liittäminen expatriaattien työhön ja heidän tekemiinsä valintoihin on varsin uusi näkökulma akateemisessa tutkimuksessa. Tutkimusta siitä, miten expatriaatit kokevat työnsä merkityksellisyyden, ei ole tietääkseni tehty lainkaan. Sen sijaan työn merkityksellisyyttä tutkittaessa kohderyhminä ovat usein olleet terveydenhuollon ammattilaiset (ks. esim. Van den Heuvel ym. 2009), uskonnolliset ihmiset (ks. esim. Lips-Wiersma & Morris 2002), liike-elämän parissa työskentelevät ihmiset (ks. esim. Kuchinke ym. 2010) sekä opettajat ja yliopistohenkilökunta (ks. esim. Steger ym. 2012). Työn merkityksellisyyden syvempää ymmärrystä eri kohderyhmien parissa ovat viime aikoina peräänkuuluttaneet esimerkiksi Lips-Wiersma ja Morris (2009) sekä Michaelson (2009).

Kuten merkityksellistä työtä tarkastelevilla tutkijoilla on tapana korostaa, merkityksellisestä työstä saadaan helposti pinnallisia tuloksia, jos sen taustalla olevia käsitteitä merkityksistä ja

merkityksellisyydestä ei ole huomattu selventää (ks. esim. Lips-Wiersma & Morris 2009, Martela 2010, Pratt & Ashforth 2003, Wrzesniewski 2003). Kiinnostavaa on, että lukuisissa tutkimuksissa sanojen ”merkitys” (*meaning*) ja ”merkityksellisyys” (*meaningfulness*) tarkoitus on jätetty lukijalle itselleen pääteltäväksi. Tämä on aiheuttanut sen, että merkityksellisen työn määrittely ja tutkimus ovat vaikeutuneet, sillä puheessa kuin tieteellisissä artikkeleissakin näitä kahta sanaa on alettu käyttää keskenään sekaisin. Merkitys ja merkityksellisyys eivät kuitenkaan ole toistensa synonyymejä, vaan ne eroavat monissa kohdin toisistaan.

Baumeister ja Vohs (2002) määrittelevät merkityksen *suhteeksi*, joka voi linkittää kaksi fyysisesti hyvinkin erilaista asiaa toisiinsa. Klassinen esimerkki tästä on raha: kymmenen euron seteli ei merkitse vain värillistä paperia, vaan se on sama asia kun kymmenen yhden euron kolikkoa. Ne merkitsevät samaa, vaikka näyttävät erilaisilta ja luovat näin niin sanotun aineettoman todellisuuden, johon kaikki ihmiset voivat päästä. Merkitys voidaan myös määritellä toisin. Pratt ja Ashforth (2003) puhuvat merkityksestä eräänlaisena subjektiivisena järkeistämisenä esimerkiksi oman työn suhteen. Toisin sanoen yksilö pyrkii subjektiivisesti järkeilemään, miksi hän tekee työtään ja mitä työ hänelle merkitsee. Työ voi olla esimerkiksi tapa elättää perhe tai vaikkapa tapa toteuttaa itseään. Alan tutkijat vertaavat merkitystä välineeksi, jonka kautta yksilö pyrkii säilyttämään elämänsä tasapainon (Baumeister & Vohs 2002, Wrzesniewski 2003). Jokainen ihminen pyrkii jollain tavalla löytämään syyn sille, mitä hän tekee, oli se sitten rahantekoa, toisten auttamista tai hengellisen työn tekemistä (Baumeister 1991).

Tässä tutkimuksessa en tutki sitä, mitä työ tekijälleen sinänsä merkitsee. Sen sijaan olen kiinnostunut siitä, mitkä asiat vahvistavat työntekijän tunnetta työn tärkeydestä ja merkityksellisyydestä. Tutkimukseni kannalta onkin keskeistä huomata, että vaikka työllä olisi tekijälleen jokin merkitys, tämä ei vielä tarkoita, että työ olisi merkityksellistä. Merkityksellisyys on siis merkitystä vielä huomattavan askeleen syvemmillä.

Merkityksellisyys voidaan määritellä esimerkiksi Mayn ym. (2004, 14) sanoin työn päämäärän tai tarkoituksen arvoksi, joka määrittyy työntekijän omien ihanteiden ja normien mukaan. Toisin sanoen merkityksellisyys viittaa työn koetun tärkeyden määrään: kuinka tärkeää työni on, kuinka paljon sillä on merkitystä minulle tai muille? (Rosso ym. 2010).

Tässä tutkimuksessani määrittelen merkityksellisen työn niin, että työ voi olla merkityksellistä vain silloin, kun työntekijä kokee oman työnsä ja sen kontekstin tärkeiksi ja tarkoituksenmukaisiksi (Pratt & Ashforth 2003, 311). Vastaavasti työn kokeminen merkityksettömäksi on henkilön subjektiivinen tunne siitä, että tämän työstä katoaa tärkeys (May ym. 2004). Rosson ym. (2010, 26) tavoin käsittelen merkityksellistä työtä psykologisena käsitteenä: työ on merkityksellistä silloin, kun työntekijä itse kokee sen merkitykselliseksi.

Merkitysten tutkijoiden piirissä eri tieteenalojen välillä on syntynyt eroavia tutkimustuloksia siitä, mistä merkityksellisyyden tunne työhön sitten muodostuu. Näkökulmat eroavat muun muassa siinä, rakentuuko merkitys henkilön omista käsityksistä, sosiaalisten mekanismien kautta vai molempien vaikutuksesta. Organisaatiopsykologisissa tutkimuksissa usein korostetaan sitä, että henkilön omat kokemukset ja oivallukset työstä ovat ensiarvoisia sen kannalta, miten henkilö käsittää merkityksellisen työn omalla kohdallaan (Baumeister 1991, Wrzesniewski 2003). Tämä ajatus mukailee merkityksellisen työn tutkimuksen valtavirtaa. Sen sijaan sosiologian tutkijoiden mukaan työ koetaan merkitykselliseksi todennäköisimmin silloin, kun yksilön ympärillä oleva yhteiskunta antaa arvoa tämän työlle (Dempsey & Sanders 2010).

Eri tieteenalojen välillä näkökulmat vaihtelevat myös siinä, kuka voi luoda merkityksellisyyden tunnetta omilla teoillaan ja mikä on esimerkiksi esimiesten ja johtajien rooli. Vastakkain ovat humanististen alojen sekä organisaatio- ja johtajuustutkimuksen näkemykset. Organisaatio- ja johtajuustutkimus on perinteisesti painottanut johdon ja esimiesten osuutta työn merkityksellisyyden rakentumisessa. Lähestymistapa on siis ollut manageriaalinen. Organisaatiotutkijat ovatkin keskittyneet pohtimaan, *miten tuottaa ja johtaa merkityksiä johtajuuden ja organisaatiokulttuurin avulla*. Esimerkkinä tällaisesta on Jelinekin ja Ahearnen (2010) tutkimus, jossa tarkasteltiin kaupan esimiesten mahdollisuuksia vaikuttaa myyjien kokemukseen merkityksellisestä työstä. Merkityksellisyyden kokemukseen yritetään vaikuttaa, sillä näin halutaan muuttaa vallitsevaa tilannetta, jossa myyjät ovat epämotivoituneita ja tarjoavat huonoa asiakaspalvelua. Jelinekin ja Ahearnen (2010) tutkimus perustuu 160 täytetyn kyselylomakkeen tulosten analyysiin regressioanalyysin avulla. Tulosten mukaan esimiehet voivat selkeästi vaikuttaa alaiensa kokemuksiin: esimiesten

yksinkertaisesti selitettyä alaisille, miksi näiden työ on merkityksellistä, alaisten tarjoama asiakaspalvelu parani ja tunne merkityksellisestä työstä koheni.

Jelinekin ja Ahearnen (2010) tutkimustuloksista esiin tuleva johtajien vahva vaikutusvalta alaisiin nähden on kyseenalaistettu monissa humanististen alojen tutkimuksissa. Toisin kuin manageriaalisessa lähestymistavassa, humanistisessa tutkimuksessa painottuu psykologinen näkökulma. Tunnettu ja arvostettu psykologian alan tutkija Viktor Frankl toteaa kirjassaan *Man's Search for Meaning* seuraavaa: ”Ihmisen elämän lähtökohtainen tarkoitus on löytää merkitystä. Tämä merkitys on ainutlaatuista ja sen voi täyttää ainoastaan henkilö itse.”¹ (Frankl 1984, 121.) Frankl oli oman aikansa rohkea tutkija, joka uskalsi esittää ajan valtavirrasta poikkeavia näkemyksiä ja todeta, että ihmisillä on lähtökohtaisesti luontainen tarve löytää elämässään merkityksiä. Franklin ajatukset ovat edelleen paikkansa pitäviä ja kuvaavat hyvin humanistisilla aloilla vallitsevaa näkemystä siitä, ettei ihmisille tarvitse erikseen tarjota merkityksiä, vaan näiden peruluontoon kuuluu sisäinen halu löytää niitä. Näkemys poikkeaa vahvasti organisaatio- ja johtajuustutkimusten näkökulmasta. Se panee pohtimaan, milloin esimiesten suoraa vaikutusta merkitysten löytämiseen tarvitaan, jos ihmisellä on jo lähtökohtaisesti kuin sisäänrakennettu tarve löytää niitä itsekkin. Humanistisille aloille on tyypillistä, että todellinen ja aito merkityksellisyyden tunne voidaan saavuttaa vain oman löytämisen ja ymmärtämisen sekä vapaan valinnan kautta, ei toisen pakottamana tai sanelemana (Lips-Wiersma & Morris 2009). Jos merkityksellisyyden tunne tulee muilta, esimerkiksi johdolta, eikä se ole oman ymmärtämisen tulosta, jää merkityksellisyyden tunne hyvin pinnalliseksi. Pinnallisuus saattaa puolestaan aiheuttaa jopa vastareaktioita, kuten merkityksellisyyden tunteen kokonaan katoamista sekä kyynisyyttä (Cartwright & Holmes 2006).

Franklin (1984) ajatukset ihmisen luontaisesta merkitysten tarpeesta ovat usein vielä tänä päivänäkin niiden tutkijoiden tausta-ajatuksena, jotka tutkivat merkityksellistä työtä. Tämä on myös oman tutkimukseni lähtökohta. Pidän tärkeänä ajatusta siitä, etteivät ihmiset ole kuin

¹ Kääntänyt Eveliina Karhu

tyhjiä vaaseja, joihin voidaan esimerkiksi johdon tasolta kaataa haluttuja arvoja tai merkityksellisyyden tunteita. En tarkoita, ettei ihmisen merkityksellisyyden tunteeseen voitaisi vaikuttaa tai ettei esimerkiksi organisaation kannattaisi koskaan tähän pyrkiä. Tarkoitukseni ei ole kieltää toisten ihmisten tai tilanteiden roolia merkityksellisyyden tunteiden synnyssä, vaan asettaa omalle tutkimukselleni tarkastelunäkökulma: merkityksellisyyden tunteen yhtenä kulmakivenä on sellainen aito eläminen, jonka mukaan aito merkityksellisyys perustuu henkilökohtaiseen kokemukseen ja vapaaseen valintaan, ei kontrolliin tai määräykseen (ks. esim. Frankl 1984, Martela 2010, Kekes 1986, Lips-Wiersma & Morris 2009)

2.2.2 Merkityksellinen työ osana merkityksellistä elämää

Merkityksellinen työ on nähdäkseni ennen kaikkea yhteydessä ihmisen perustarpeeseen löytää merkityksiä. Kuten Frankl (1984) ja monet muut psykologian tutkijat ovat todenneet, tämä merkitysten tarve on ennen kaikkea tarve kokea oma elämä merkitykselliseksi. Tunnetun psykologian alan tutkijan Baumeisterin (1991) mukaan ihminen hakee merkityksiä elämäänsä neljästä eri lähteestä: työstä, perheestä, uskonnosta ja yhteiskunnasta. Merkityksellinen työ ei siis välttämättä ole päämäärä sinänsä, vaan yksi osa merkityksellistä elämää. Tämän seikan huomioiminen auttaa panemaan tutkimuksen oikeisiin mittasuhteisiin ja estämään vääristymiä.

Vaikka oma tutkimukseni on rajattu työn tarkastelemiseen, koen, että aiheen käsittely jäisi pinnalliseksi, jos jättäisin huomioimatta taustalla olevan ihmisen perustarpeen merkitykselliseen elämään. Haluankin seuraavaksi käsitellä lyhyesti käsitettä *merkityksellinen elämä*, sillä vain ymmärrys merkityksellisestä elämästä mahdollistaa syvän ymmärryksen merkityksellisestä työstä.

Merkityksellisen elämän tutkijoiden piirissä merkityksellinen elämä on ymmärretty pääasiassa kolmella tavalla. Ensinnäkin merkityksellinen elämä on rinnastettu tunteeseen, että omalla elämällä on jokin tarkoitus (King ym. 2006, Steger ym. 2006). Toiseksi merkityksellinen elämä voidaan saavuttaa oman elämän yhtenäisyydellä, integriteetillä; toisin sanoen vaikka elämä koostuu monenlaisista osa-alueista, se tuntuu merkitykselliseltä silloin, kun nämä osa-alueet muodostavat yhdessä yhtenäisen kokonaisuuden (Martela 2010). Kolmanneksi elämä

voi tuntua merkitykselliseltä silloin, kun se sopii yksilön uskontoon tai elämäkatsomukseen (King ym. 2006).

Edellä mainituista kolmesta tavasta ymmärtää elämä merkitykselliseksi paistaa läpi yksi yhdistävä tekijä: yksilön vahva rooli. King ym. (2006) päättävät kirjallisuuskatsauksena toteamalla, että elämä on merkityksellistä silloin, kun ihminen kokee sen tärkeäksi jossain laajemmassa mittakaavassa. Schlegel ym. (2009) haluavat korostaa yksilön roolia entisestään. Heidän mukaansa merkityksellisen elämän kokemuksessa on tärkeänä osana myös yksilön itsetunto. Merkitystä ei löydetä pelkästään suoriutumalla hyvin, vaan siitä tunteesta, että henkilö on kosketuksissa sellaisiin tavoitteisiin, jotka heijastavat sitä, kuka hän todella uskoo olevansa (mt., 474). Muuten sillä, kokeeko ihminen elämänsä tarkoitukselliseksi, yhtenäiseksi vai uskonnon tai elämäkatsomuksen kanssa sopuinnassa olevaksi, ei ole merkityksellisen elämän arvon kannalta sinänsä merkitystä, vaan kaikki tavat voidaan nähdä yhtä arvokkaina (King ym. 2006, Martela 2010).

Miksi sitten ihmiset ylipäätään etsivät merkityksellistä elämää? Baumeister (1991) argumentoi tutkimustulostensa pohjalta, että merkityksellisen elämän tavoittelu juontuu ihmisen neljästä psykologisesta tarpeesta, joita ovat tarve merkitykselle, arvoille, vaikuttamiselle sekä omalle arvolle. Kun nämä neljä tarvetta täyttyvät, ihminen saavuttaa todennäköisesti myös tunteen oman elämänsä merkityksellisyydestä. Samoin jos arvoista yksi tai useampi jää täyttymättä, elämä tuntuu todennäköisemmin merkityksettömältä (Baumeister & Vohs 2002).

Baumeisterin (1991 ja 2002) esittelemät neljä psykologista tarvetta, eli tarve merkitykselle, arvoille, vaikuttamiselle sekä omalle arvolle, ovat keskeisiä ymmärtää, sillä ne auttavat osaltaan tulkitsemaan myös sitä, mistä merkityksellisen työn tarpeet koostuvat ja milloin yksilö voi tuntea työnsä merkitykselliseksi. Ensimmäinen tarve on siis tarve merkitykselle. Ihminen tarvitsee vahvistusta sille, että hänen teoillaan on tulevaisuuden kannalta merkitystä. Esimerkiksi opiskelu kannattaa, koska se on investointi, jonka avulla myöhemmin on mahdollista saada hyvä työpaikka. Nykyiset tilanteet ja tapahtumat vaikuttavat tulevaisuuteen ja näin ollen ei ole samantekevää, miten tämän hetken käyttää. Toisaalta tulevaisuus voi tarkoittaa myös suuremman tapahtuman toteutumista, kuten rakastumista tai taivaaseen pääsemistä (Baumeister & Vohs 2002). Toiseksi ihmisellä on tarve arvoille. Arvot

mahdollistavat valinnan oikean ja väärän väliltä ja näin voivat pitää omantunnon puhtaana. Kolmanneksi ihmisellä on tarve pystyä vaikuttamaan ja saada omilla teoillaan esimerkiksi organisaatiossa muutosta aikaan. Viimeiseksi ihmisellä on vielä tarve kokea itsensä arvokkaaksi. Tämä tarve johtaa siihen, että useimmat ihmiset etsivät syytä uskoa, että he ovat hyviä ja arvokkaita ihmisiä.

Vaikka Baumeisterin (1991) luokittelemat tarpeet muodostavat yhdessä kokonaisuuden, se ei tarkoita, että yhden elämän osa-alueen tarvitsisi välttämättä täyttää ne kaikki. Empiiristen tutkimusten mukaan ihmiset hakevat merkityksiä elämään monelta eri osa-alueelta (Bunderson & Thompson 2009) ja siksi riittää, että elämän eri osa-alueet yhdessä täyttävät lopulta nämä neljä tarvetta (Rosso ym. 2010). Näin ollen esimerkiksi työn merkityksellisyys määräytyy pohjimmiltaan sen mukaan, mitä merkityksiä yksilö työltään ylipäätään etsii.

Vaikka merkityksellisen elämän roolia merkityksellisen työn ymmärtämisessä ovat viimeisimmissä tutkimuksissa korostaneet esimerkiksi Martela (2010) ja Van den Heuvel ym. (2009), on aiheiden yhdistäminen merkityksellisen työn tutkimuksissa ollut sangen harvinaista. Tältä osin oma tutkimukseni tuo kansainväliseen työn merkityksellisyyttä koskevaan keskusteluun uutta näkökulmaa. Vaikka näkökulmani on huolella ja tarkasti rajattu juuri työn tarkasteluun, pyrin kolmen ekspatriaatin tarinan kautta pääsemään syvemmälle esimerkkihenkilöiden elämään. Tarinoiden keskittyessä esimerkkihenkilöiden työhön ne kuitenkin heijastavat myös sitä, mitä tarpeita työn toivotaan täyttävän ja mitkä tarpeet jäävät mahdollisesti muiden elämän osa-alueiden tyydyttäväiksi.

2.2.3 Merkityksellinen työ organisaation ja yksilön toimintaa parantamassa

On mielenkiintoista huomata, että merkityksellinen työ yhdistetään monissa organisaatiotutkimuksissa yksilöön ja organisaatioon liittyviin positiivisiin seikkoihin. Se voi täyttää yksilön tarpeen merkitysten löytämiselle elämässä, minkä lisäksi sen on huomattu olevan yksilöille jo sinänsä arvokas asia (Martela 2010, Pratt & Ashforth 2003, Van den Heuvel ym. 2009). Lisäksi esimerkiksi työmotivaatioon erikoistuneet organisaatiotutkijat ovat havainneet merkityksellisen työn tunteen olevan erityisen tärkeä työmotivaation lähde (Chalofsky 2003, May ym. 2004, Steger ym. 2012).

Empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet merkityksellisen työn korreloivan positiivisesti myös monen muun organisaatiota ja yksilöä hyödyttävän asian kanssa. Sen onkin monessa tapauksessa löydetty vaikuttavan positiivisesti muun muassa organisaatiositoutumiseen (Fairlie 2011, May ym. 2004, Tyler & Blader 2003), työhön paneutumiseen (Bunderson & Thompson 2009), poissaolojen vähäisyyteen (Cartwright & Holmes 2006, Steger ym. 2012), psyykkiseen hyvinvointiin (Arnold ym. 2007, Steger ym. 2012), työtyytyväisyyteen (Cartwright & Holmes 2006, Fairlie 2011, Steger ym. 2012) sekä työn lopputulokseen (Bunderson & Thompson 2009, Van den Heuvel ym. 2009). Näiden lisäksi tunne merkityksellisestä työstä voi vähentää irtisanomishalukkuutta, työstressiä (Knoop 2001), sitoutumattomuutta, uupumusta (Fairlie 2011, Scroggins 2008) ja kyynisyyttä omaa työtä kohtaan (Cartwright & Holmes 2006).

Siinä missä edellä mainittu positiivisten asioiden luettelo on varsin vaikuttava, se antaa merkityksellisen työn vaikutuksista työntekijään ehkä turhan yksipuolisen kuvan. On totta, että huomattavassa määrässä tutkimuksia on onnistuttu löytämään merkityksellisen työn aiheuttamia hyviä puolia, mutta tämä tuskin on koko totuus. Kaikki yritykset eivät olekaan pystyneet todistamaan esimerkiksi merkityksellisen työn ja organisaatiositoutumisen yhteyttä todeksi (ks. esim. Van den Heuvel ym. 2009).

Erytyisesti stressin ja työn merkityksellisyyden välille on saatu organisaatiotutkimuksissa eriäviä tutkimustuloksia. Knoop (2001) tutki 607 peruskoulunopettajaa ja toteaa tutkimustulostensa pohjalta, että tunne merkityksellisestä työstä voi vähentää työstressiä. Hänen mukaansa työstressi kasvaa, jos työtehtävät ovat epämielenkiintoisia tai suorastaan pitkästyttäviä. Sen sijaan jos työ tuntuu merkitykselliseltä, se saattaa tarjota yksilölle jopa enemmän kuin mitä hän työltään lähtökohtaisesti odottaa saavansa sekä tällä tavalla inspiroida ja vähentää työstressiä. Kuchinke ym. (2010) puolestaan tutkivat 416 keskijohdossa työskentelevää henkilöä Yhdysvalloissa, Brasiliassa ja Koreassa verkkopohjaisen kyselyn avulla. Heidän tutkimustulostensa mukaan henkilöt, jotka kokivat työnsä hyvin merkitykselliseksi, raportoivat useammin korkeasta työstressistä. Kuchingen ym. mukaan ilmiölle on olemassa useampikin selitys. Ensinnäkin mitä merkityksellisemmältä työ tuntuu, sitä pidempää työpäivää henkilö helposti tekee, mikä vähentää vapaa-ajan määrää huomattavasti. Parantunut tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä tasaisikin työstressiä. Toiseksi

selittäväksi tekijäksi Kuchinke ym. raportoivat lisääntyneet työmäärät ja vastuut. Merkityksellinen työ johtaa työhön sitoutumiseen, hyviin työtuloksiin, uralla etenemiseen ja uusiin entistä haastavampiin tehtäviin. Myös tämä voi selittää osaltaan työstressin lisääntymistä.

Organisaatiotutkijat puhuvat entistä enemmän myös merkityksellisen työn väärinkäyttömahdollisuuksista. Tutkijat ovat alkaneet kyseenalaistaa muun muassa sellaisia tilanteita, joissa merkityksellisyyden tunteista on tehty johdon normatiivinen kontrollin muoto (Ashforth & Vaidyanath 2002, Fleming & Sturdy 2011). Kontrolli voi alkaa alaisten ulospäin näkyvistä tunteista ja toteutua hyväntuulisuuden manipulointina johtamis- ja organisaatiokulttuurin avulla. Tämän jälkeen kontrolli voi laajentua myös alaisten henkilökohtaisiin tunteisiin, kuten tunteeseen työn merkityksellisyydestä (Ashforth & Vaidyanath 2002). Tällainen *merkitysten johtaminen* saattaa päinvastoin vahingoittaa yksilöiden merkityksellisyyden tunteita ja luoda tilalle merkityksettömyyttä (Ashforth & Vaidyanath 2002, Fleming & Sturdy 2011, Lips-Wiersma & Morris 2009).

Vaikka kaikki merkityksellisen työn tunnetta tukevat tutkimustulokset eivät ole täysin suoraviivaisia, on merkityksellisen työn tunteella selvästi paljon positiivisia vaikutuksia työntekijään ja näin välillisesti organisaatioon. Kaiken kaikkiaan merkityksellisen työ vaikuttaakin olevan polttava aihe niin yksilöille kuin organisaatioille. Aiheen polttavuus näkyy muun muassa lisääntyneenä tutkimuksena. Mitä enemmän on havaittu merkityksellisen työn positiivisia vaikutuksia, sitä enemmän aihe on alkanut kiinnostaa niin psykologeja, sosiologeja, ekonomeja kuin organisaatiotutkijoitakin.

Lisääntynyt tutkijoiden ja liikkeenjohdon kiinnostus aiheita kohtaan on luonut nykyisen tilanteen, jossa merkityksellistä työtä on tutkittu monista hyvinkin irrallisista näkökulmista. Tutkimusalueita on lukuisia ja kokonaisuudesta on tullut tutkimukselle häiritsevän pirstaleinen.

Yksi erityisen vahva merkityksellisen työn tutkimuksen osa-alue keskittyy kutsumusammattien ja niistä saatujen kokemusten tutkimiseen. Kutsumustyötä pidetään merkityksellisen työn yhtenä alalajina, jossa työn merkityksellisyys koetaan äärimmäisen vahvana (Bunderson & Thompson 2009, Steger ym. 2012, Wrzesniewski ym. 1997).

Kutsumusammattien tutkimus juontaa juurensa jo kauas menneisyyteen, länsimaalaisen kulttuurin historiaan, jolloin vain hengellistä työtä pidettiin kutsumusammattina ja näin merkityksellisenä (Bunderson & Thompson 2009). Vasta Martin Luther laajensi määritelmää vastaamaan mitä tahansa yhteiskuntaa kehittävää työtä, sillä hänen mukaansa kaikki työ oli Jumalalle iloksi; jokaisen henkilökohtainen kutsumusammatti löytyy sieltä, missä henkilö voi käyttää omia henkilökohtaisia lahjojaan (Weber 1930 artikkelissa Dawson 2005).

Nykypäivänä uskonnon rooli henkilöiden kutsumustyön löytämisessä on pääasiallisesti jäänyt pois kansainvälisistä keskusteluista, mutta itse kutsumusammattin ja omien taitojen tärkeys ihmisten elämässä on edelleen esillä. Yksimielisyyttä ei tosin ole löydetty siitä, mitä kutsumusammatti ja tähän sidottu merkityksellinen työ tarkoittavat. Yhden näkökulman mukaan kaikki sellainen työ, jota tehdään sen itsensä takia ja joka tuo tyydytystä sen tekijälle, on kutsumustyötä. Toisen mukaan kutsumustyöllä pitäisi olla aina henkilökohtaisen merkityksen lisäksi myös yhteiskunnallista merkitystä, eli työllä tulisi tavoitella nykyisen maailman parantamista jollakin tavalla (Bunderson & Thompson 2009).

Bunderson ja Thompson (2009) ovat tehneet mielenkiintoisen tutkimuksen eläintarhanhoitajista. He tekivät yhteensä 24 haastattelua, jotka toivat selvästi ilmi, että eläintarhanhoitajat kokivat oman työnsä kutsumusammattiksi. Bundersonin ja Thompsonin tutkimustulokset ovat sangen puhuttelevia, sillä niiden mukaan hyvin merkityksellinen työ on kuin kaksiteräinen miekka: toisaalta eläintarhanhoitajat löysivät kutsumustyön kautta työlleen syvempää merkitystä, mutta toisaalta he kokivat työnsä useimmin moraaliseksi velvoitteeksi, jolle he joutuivat uhraamaan palkkaansa ja omaa aikaansa. Omaa velvollisuutta työtä kohtaan ei voi pienentää ilman, että samalla tekee työstään vähemmän tärkeältä tuntuvaa tai henkilökohtaista. Näiden tutkimustulosten pohjalta voin päätellä, että vahvasti merkitykselliseltä tuntuvassa työssä on myös paljon vastuuta, joka ei pelkästään anna tekijälleen paljon, vaan myös ottaa osuutensa. Näin positiivisessa valossa esiintyvään tunteeseen työn merkityksellisyydestä voi todellisuudessa liittyä myös haasteita ja raskaita vaatimuksia.

Uskonnon ja kutsumusammattin lisäksi merkityksellisen työn tutkimuksen näkökulmia löytyy useita. Pratt ja Ashfortin (2003) tutkimus kuvastaa yhtä tunnettua ääriilaitaa. He lähestyvät merkityksellistä työtä identiteettiteorioiden valossa. Heidän mukaansa merkityksellisyyden

tunteen ytimessä on ennen kaikkea kysymys omasta identiteetistä: *kuka minä olen?* Identiteettiin puolestaan vaikuttavat yksilön teot ja roolit sekä kuuluminen ryhmiin ja yhteisöihin. Näiden oletusten pohjalta Pratt ja Ashfort teoretisoivat sen, miten organisaatio voi lujittaa henkilöstönsä merkityksellisen työn tunteita vahvistamalla yksilöiden identiteettiä. Johtajuustutkimus puolestaan tutkii merkityksellistä työtä täysin vastakkaisista lähtökohdista tutkimalla erityisesti, miten merkityksiä voidaan johtaa ja kontrolloida organisaation sisällä (Lips-Wiersma & Morris 2009).

Kaiken kaikkiaan merkityksellisen työn tutkimus on osin hämmentävänkin hajanaista ja sen kaiken monimuotoisuuden huomioiminen vähentäisi tutkimukseni fokusta ja luotettavuutta. Olen edellä pyrkinyt esittelemään merkityksellisen työn tutkimuksen tärkeimpiä ja ajankohtaisimpia teemoja eksyttämättä kuitenkin keskustelemaan omalle aiheelleni irrelevantteista teemoista. Siirryn seuraavaksi pohtimaan kysymystä, mistä komponenteista ja kokonaisuuksista työn merkityksellisyys rakentuu.

2.2.4 Merkityksellisen työn lähteet

Edellisessä alaluvussa esittelemäni merkityksellisen työn vaikutukset yksilöön ja organisaatioon ovat vahva pohja pohdittaessa, miksi työntekijöiden merkityksellisyyden tunteet ovat organisaatiolle tärkeitä. Mutta mikä tämän tunteen synnyttää? Voiko organisaatio olla vaikuttamassa tähän? Aiheen konkretisoimiseksi haluan nyt keskittyä käsittelemään aikaisempien kansainvälisten tutkimustulosten valossa siitä, mistä työn merkityksellisyys yksilölle koostuu. Tämä on siinäkin suhteessa mielenkiintoinen lähestymistapa, että vaikka merkitysten etsiminen ja merkityksellisen työn vaikutukset työhön ovat pitkään olleet tutkijoiden mielenkiinnon kohteina, sangen vähän on tutkittu sitä, minkälaisista lähteistä työn merkityksellisyys koostuu ja erityisesti minkälaisia kokonaisuuksia nämä lähteet yhdessä muodostavat.

Olen valinnut kirjallisuudesta kaksi hyvin mielenkiintoista tutkimusta, Chalofskyn (2003) sekä Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) artikkelit, joiden kautta lähden lähestymään merkityksellisen työn lähteiden tutkimusta. Nämä kaksi tutkimusta eivät tulleet valituiksi sattumalta, vaan tein niiden valinnassa tietoisia päätöksiä. Tutkimukset rakentavat merkityksellisen työn lähteistä yhden kokonaisuuden, jossa lähteet ovat vuorovaikutuksessa ja

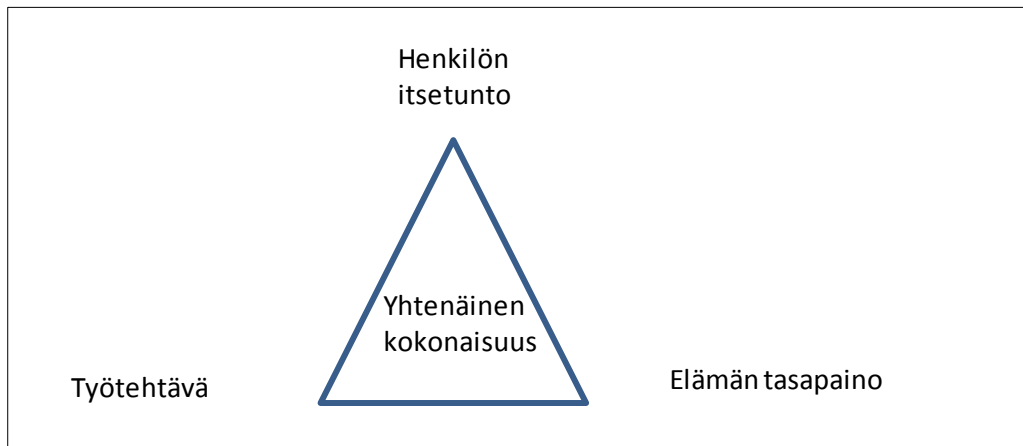
tasapainossa keskenään. Näin merkityksellisen työn ymmärtämiseen saadaan syvyyttä, kun mielenkiinnon kohteena ovat merkityksellisen työn lähteiden lisäksi näiden keskinäiset suhteet ja mahdolliset jännitteet. Toiseksi nämä kaksi tutkimusta täydentävät hyvin toisiaan. Chalofsky on tehnyt tutkimuksensa jo vuonna 2003 ja rakentaa omat löytönsä tekemänsä kirjallisuuskatsauksen pohjalle. Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) tutkimus puolestaan on tuoreempi ja sen tulokset on saatu kymmenen vuotta kestäneiden empiiristen tutkimusten kautta. Kaiken kaikkiaan tutkimukset tukevat toinen toisiaan. Chalofsky (2003) aloittaa keskustelun keskittymällä erityisesti yksilön kompetensseihin, arvoihin ja tarkoitukseen ja sitoo tutkimuksensa vahvasti sisäisen motivaation teoriaan. Lips-Wiersma ja Morris (2009) puolestaan keskittyvät ennen kaikkea merkitykselliseen työhön ja laajentavat tutkimustaan ottamalla esiin useita sellaisia lähteitä, joita Chalofsky (2003) ei omassa tutkimuksessaan mainitse. Esittelen seuraavaksi nämä kaksi mallia ja niiden pohjalta keskustelutan myös muita relevantteja aiheeseen liittyviä tutkimuksia keskenään.

Chalofskyn (2003) malli

Neal Chalofsky (2003) on tunnettu psykologianalan tutkija, joka rakentaa kirjallisuuskatsauksensa pohjalta merkityksellisen työn mallin, tarkoituksenaan syventää ymmärrystä merkityksellisestä työstä motivaatiotekijänä. Chalofsky (2003) on erityisen kiinnostunut merkityksellisestä työstä juuri motivaatiotekijänä, sillä hän on aikaisempien tutkimusten tulosten perusteella päätellyt, ettei toista yhtä tärkeää työmotivaatioon vaikuttavaa tekijää ole löydetty.

Chalofsky (2003) rakentaa tutkimuksessaan kolmionmuotoisen mallin, jonka jokaisessa kulmassa on esitetty yksi merkityksellisyyden lähde: henkilön itsetunto, työtehtävä sekä elämän tasapaino (kuvio 1). Nämä lähteet muodostavat yhdessä yhteen nivoutuneen kokonaisuuden.

Kuvio 1. Chalofskyn kolmiomalli



Lähde: Chalofsky (2003, 77)

Chalofskyn (2003) kolmiomallin ensimmäisen osan mukaan yksilön on tunnettava itsensä voidakseen tuntea työnsä merkitykselliseksi. Yksilöllä on oma ajatuksensa siitä, mihin hän omassa elämässään pyrkii ja mikä on hänen elämänsä tarkoitus. Kysymys siitä, *kuka minä olen*, on merkitysten muodostamisen aivan keskiössä, ehkäpä jopa sen ydin (Pratt & Ashforth 2003). Näin ollen merkityksellisyyden tunteen muodostuminen lähtee Chalofskyn teorian mukaan siitä, että henkilö tietää, mitä hän haluaa elämältään, mitä hän itse haluaa tehdä ja esimerkiksi millaisessa roolissa hän viihtyy työpaikallaan.

Itsensä tuntemiseen kuuluu keskeisesti myös kysymys arvoista (Chalofsky 2003, Lips-Wiersma & Morris 2009, Rosso ym. 2010). Arvot onkin monella eri tavalla liitetty merkityksellisen työn tutkimiseen. Päällimmäisinä teemoina merkityksellisen työn tutkimuksissa ovat yleisesti työhön liittyvät arvot, mutta keskustelua on käyty myös sisäisten ja ulkoisten arvojen pohjalta sekä kulttuuriin sidottavien arvojen, kuten protestanttisen työetiikan, näkökulmasta (Rosso ym. 2010). Eräs mielenkiintoinen tutkimuksissa yhä enemmän esiintyvä puheenaihe on nyky-yhteiskunnassa ilmenevä niin sanottu arvotyhjiö. Arvotyhjiö syntyy, kun ihmiset korvaavat perinteiset arvot, kuten perinteet ja uskonnon, nykyajan rationaalisuudella. Vanhat vahvat arvot heikkenevät, eikä yhtä vahvoja yhteisiä arvoja ole tullut tilalle (Ashforth & Vaidyanath 2002, Baumeister & Vohs 2002).

Kiinnostavaa arvotyhjiötä koskevassa tutkimuksessa on erityisesti arvio siitä, mitä tästä ilmiöstä seuraa. Jos vanhat arvot kadotetaan, ne pyritään korvaamaan uusilla. Baumeisterin ym. (2002) mukaan nyky-yhteiskunnassa on selvästi huomattavissa ilmiö, jossa vanhat arvot korvautuvat muun muassa minuutta ja identiteettiä painottavilla arvoilla. Oman minän kohoaminen perusarvoksi näkyy muun muassa henkilökohtaisen onnellisuuden etsimisen korostumisena, samoin kuin ihmisten tavoitteena kehittää itseään ja taitojaan ikään kuin moraalisenä pakkona (mt.). Arvotyhjiöllä on myös mahdollisia muita vaikutuksia. Muun muassa Ashfort ja Vaidyanath (2002) kirjoittavat huolestuttavasta ilmiöstä, jossa organisaatiot korottavat itsensä maallisen uskonnon asemaan ja käyttävät vahvoja normatiivisia kontrollin keinoja sitouttaakseen henkilökuntansa itseensä. Kaiken kaikkiaan on muistettava, että Baumeisterin ym. (2002) ja Ashfort ja Vaidyanathin (2002) tutkimukset esittävät vain yhden rajatun näkökulman arvotyhjiöstä ja sen aiheuttamista seurauksista. Tästäkin huolimatta edellä mainitut huomiot aiheesta ovat tärkeitä merkityksellisen työn tutkimisen kannalta. Baumeisterin ym. (2002) mukaan arvot ja niiden vahvan perustan puuttuminen ovat nykyajan ihmiselle suurin syy siihen, että tunne merkityksellisestä työstä voi olla vaikea saavuttaa.

Sen lisäksi, että yksilön on tunnettava itsensä, omat toiveensa ja omat arvonsa, kuuluu Chalofskyn (2003) mainitsemaan itsetuntoon vielä yksi osa: työpaikan on oltava sellainen, jossa omana itsenä on turvallista olla. Tällaisella työpaikalla yksilö saa toimia omien arvojensa mukaisesti ja kehittää omaa potentiaaliaan (mt.).

Siinä missä omana itsenä oleminen työpaikalla on arvostettava tavoite ja mielekäs päämäärä, saattaa se kuitenkin joskus kääntyä myös itseään vastaan. Fleming ja Sturdy (2011) tutkivat puhelintyössä olevia henkilöitä, jotka työskentelevät yrityksessä, jossa mottona on ”*ole oma itsesi*”. Saadut tutkimustulokset ovat hälyttäviä. Sen sijaan, että yrityksessä työntekijöiden henkilökohtaiset merkityksellisyyden tunteet vahvistuisivat, kehotukset omana itsenä olemisesta koetaan normatiivisen kontrollin välineeksi. Ne nähdään johdon suunnitelmaksi johdatella alaisten ajatukset pois puuduttavasta puhelintyöstä ja johdon muista tiukoista kontrollinmuodoista vapaa-aikaan liittyviin hauskoihin seikkoihin. Eikä omana itsenä oleminen tunnu aidolta, kuten eräs tutkimuksen haastateltavista totesi: ”*Tuntuu siltä, että*

*individualismi olisi täällä pakotettua – oleminen sellaisena ihmisenä, jollainen organisaatio tahtoo minun olevan, ei ole omana itsenä olemista laisinkaan.*²” (mt., 191). Tässä tapauksessa ongelmana oli ennen kaikkea johdon epäaitous, joka lopulta toi korostuneesti organisaatiossa harjoitetun kontrollin esille. Niinpä siinä missä omana itsenä oleminen työpaikalla voi lisätä yksilön merkityksellisyyden tunteita, voi se myös väärin käytettynä vähentää niitä entisestään.

Chalofsky (2003) mainitsee toisena työn merkityksellisyyden lähteenä itse työn. Hänen mukaansa työn tulisi olla kaiken kaikkiaan motivoivaa ja palkitsevaa, niin sanotusti jotakin tekemisen arvoista. Mielekkäessä työssä työntekijällä on tarpeeksi päätösvaltaa oman työnsä suhteen, haasteita, kehittymismahdollisuuksia sekä kaiken kaikkiaan mielekkäitä työtehtäviä. (mt.) Tämän lisäksi työ tarjoaa mahdollisuuden kehittää työntekijän omaa potentiaalia. Tähän puolestaan kuuluu, että yksilöllä on mahdollisuus luoda uutta, saavuttaa tavoitteita ja vaikuttaa kokonaisuuteen ja organisaation asioihin (Lips-Wiersma & Morris 2002).

Työn rooli yhtenä merkityksellisen työn lähteenä kuulostaa luonnolliselta: työnkuvan tulee sopia työntekijälle, jotta työ tuntuisi merkitykselliseltä. Työn ja työntekijän yhteensopivuus onkin herättänyt keskustelua työn merkityksellisyyden tutkijoiden piirissä, jotka ovat halunneet selvittää, kuinka tämä yhteensopivuus voi auttaa työntekijää kokemaan työnsä merkitykselliseksi. Keskustelua on myös leimannut vahva yhteisymmärrys siitä, ettei pelkkä työntekijän pätevyyden ja työtehtävän vaativuuden yhteensopivuus riitä (May ym. 2004, Scroggins 2008). Sen sijaan on pyrittävä ymmärtämään tarkemmin henkilön ja työn ainutlaatuisesta suhdetta toisiinsa ja sitä, miten tämä suhde vaikuttaa merkityksellisyyden kokemiseen (Chalofsky 2003). Scroggins (2008) esittelee rakentamaansa käsitettä, *self-concept job fit*, minäkäsityksen työhön sopivuutta. Hänen mukaansa henkilön minäkuva sopii työhön silloin, kun työtehtävien suorittaminen tuottaa tekijälleen sellaisia tunteita, jotka tukevat hänen omaa minäkuvaansa ja vahvistavat hänen itsetuntoaan. Toisin sanoen työn suorittamiseen tarvitaan niitä luonteenpiirteitä, taitoja, arvoja ja uskomuksia, jotka työntekijän mielestä kuvaavat häntä itseään ja näin ovat yhdenmukaiset oman minäkuvan kanssa. Scroggins löytää empiirisessä tutkimuksessaan vahvan linkin minäkäsityksen työhön

² Kääntänyt Eveliina Karhu

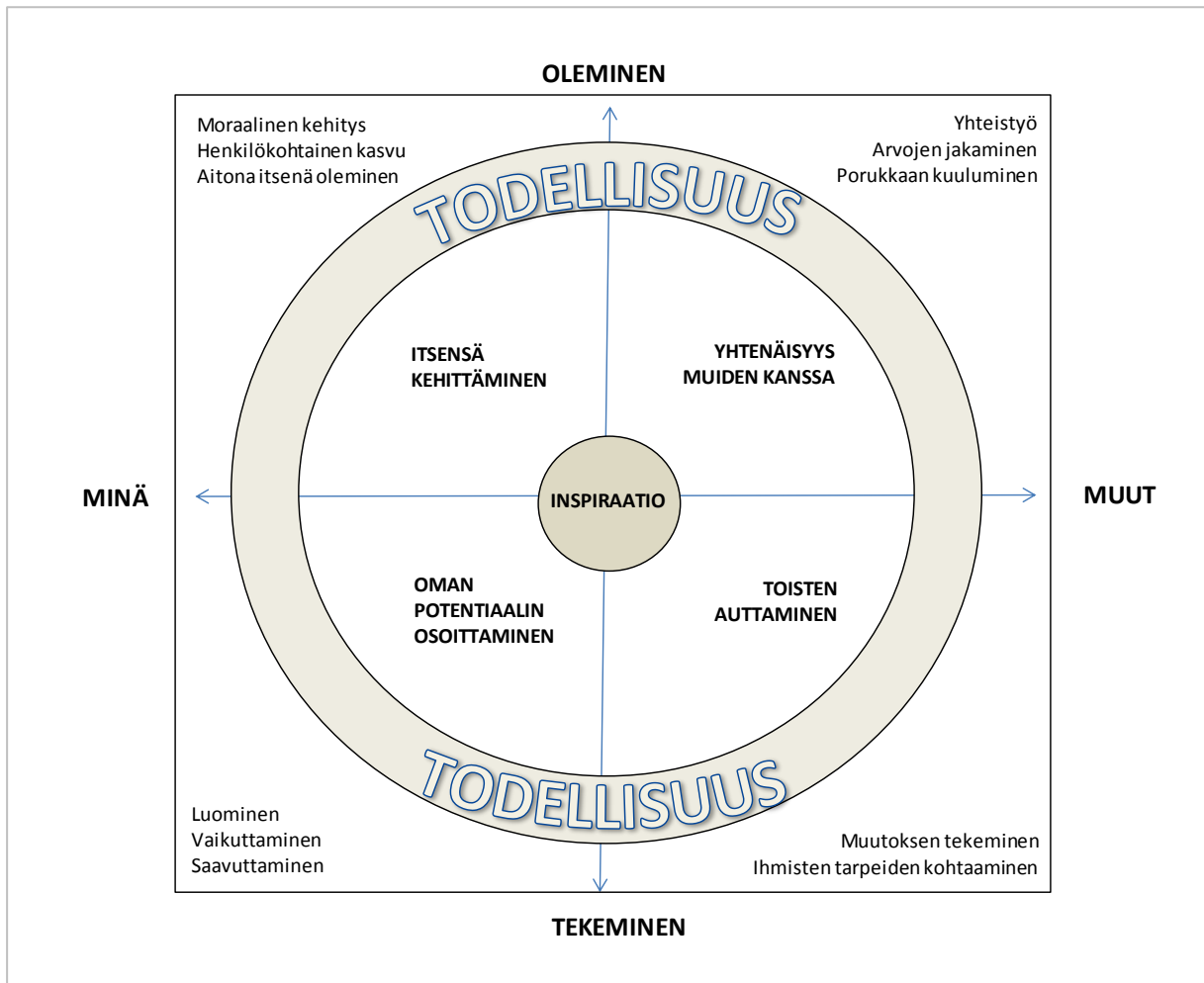
sopivuuden ja merkityksellisen työn tunteen väliltä. Merkityksellisyyden tunnetta ei siis synny pelkästään mukavista ja mielenkiintoisista työtehtävistä, vaan erityisesti siitä, että työnkuva sopii syvemmin ja laaja-alaisemmin yksilön käsitykseen omasta itsestään ja tavoitteistaan (May ym. 2004, Schlegel ym. 2009).

Viimeiseksi Chalofsky (2003) korostaa mallissaan sitä, että kaikella on oltava tasapainonsa. Toisaalta työn, kotitöiden ja vapaa-ajan tulisi olla tasapainossa keskenään, mutta sen lisäksi yksilön eri roolien (puoliso, äiti, työntekijä, vapaaehtoinen) tulisi olla elämässä tasapainossa. Myös työn merkityksellisyyden lähteiden, eli henkilön itsetunnon, työtehtävän sekä elämän tasapainon, tulisi olla tasapainossa keskenään. Näin ne muodostavat yhteen nivoutuneen kokonaisuuden.

Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) malli

Merkityksellisen työn tutkijat Lips-Wiersma ja Morris ovat tehneet uranuurtavaa tutkimusta lähes vuosikymmenen ajan selvittääkseen, mistä eri lähteistä työn merkityksellisyys koostuu ja erityisesti millaisen kokonaisuuden nämä erilliset merkityksellisyyden lähteet muodostavat. Heidän ensimmäinen tutkimuksensa (2002) koski 16:ta uskonnollista henkilöä, joiden uratarinoita kerättiin kolmen vuoden ajan. Myöhemmin tutkimusta laajennettiin koskemaan myös ei-uskonnollisia ihmisiä, ja tässä toisessa vaiheessa keskusteltiin yhteensä 214 ihmisen kanssa 16 eri työpajassa. Laajan tutkimuksensa pohjalta Lips-Wiersma ja Morris (2009) esittelevät työn merkityksellisyyden mallin, joka koostuu neljästä rinnakkaisesta merkityksellisyyden lähteestä: itsensä kehittämisestä, yhtenäisyydestä muiden kanssa, toisten auttamisesta sekä oman potentiaalinsa osoittamisesta. Jotta työ tuntuisi merkitykselliseltä, sen on ensinnäkin mahdollistettava sen tekijän taitojen kehittymistä ja toisaalta annettava tekijälleen tarpeeksi mahdollisuuksia osoittaa omat kykynsä ja vaikuttaa organisaatiolle tärkeisiin kysymyksiin. Tämän lisäksi merkityksellisen työn tunteeseen vaikuttaa se, että työtä voidaan tehdä toimivassa ja rakentavassa työilmapiirissä innostavien ja kannustavien kollegoiden seurassa. Lopuksi työllä on oltava merkitystä muillekin kuin itselle, eli sen lopputuloksen tulisi hyödyttää myös muita ihmisiä. Käsittelen näistä tärkeimpiä teemoja vielä seuraavaksi tarkemmin. Kaikessa monimuotoisuudessaan Lips-Wiersman ja Morrisin malli näyttää kuvion 2 mukaiselta.

Kuvio 2. Merkityksellisen työn malli



Lähde: Lips-Wiersma ja Morris (2009, s. 503)

Lips-Wiersma ja Morris tuovat tutkimuksensa kautta esille samoja aiheita kuin Chalofsky (2003) viittaamalla paljon henkilön itsensä ja työn väliseen suhteeseen sekä itse työn tarjoamiin mahdollisuuksiin, mutta he tuovat keskusteluun myös paljon uutta. Erityisesti he tuovat esille muiden ihmisten, kuten kollegojen, roolin yhtenä merkityksellisen työn lähteenä. Kollegat voivat parhaassa tapauksessa tarjota sellaisen työyhteisön, jossa jokainen saa tuntea kuuluvansa ryhmään ja näin täyttää luontaista tarvettaan kuulua johonkin (Pratt & Ashforth 2003). Lisäksi kollegoiden kanssa voidaan tehdä antoisaa yhteistyötä ja jakaa yhteisiä arvoja (Lips-Wiersma & Morris 2009). Martela (2010, 20) esittää kirjallisuuskatsauksensa pohjalta neljä tapaa, miten kollegat voivat vaikuttaa yksilöiden merkityksellisyyden tunteeseen: 1) he

voivat vahvistaa henkilön oman arvon tuntoa; 2) he voivat työryhmänä toimiessaan auttaa yksittäistä ryhmän jäsentä huomaamaan helpommin oman työnsä merkitykselliset piirteet; 3) he voivat positiivisella palautteellaan auttaa yksilöä huomaamaan oman työnsä merkityksellisyyden; ja 4) he voivat yhdessä olla muodostamassa ryhmähenkeä, jossa jokaisella ryhmän jäsenellä on tunne, että hän pystyy omalta osaltaan vaikuttamaan positiivisesti muiden työhön. Näiden piirteiden lisäksi ryhmään kuuluminen tuo tunteen yhteistyöstä ja yhteisistä tavoitteista ja näin korreloi myös merkityksellisyyden tunteen kanssa (Rosso ym. 2010).

Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) merkityksellisen työn malli tuo esille kollegoiden lisäksi myös muiden ihmisten vaikutuksen kokonaisvaltaiseen työn merkityksellisyyden tunteeseen. Lips-Wiersman ja Morrisin mukaan yksi merkityksellisen työn lähde ovatkin *toisten palveleminen* ja siihen kuuluva alateema *ihmiskunnan tarpeiden kohtaaminen*. Nämä teemat vahvistavat työn merkityksellisyyden tunnetta silloin, kun yksilö voi vaikuttaa kollegoihinsa sekä silloin, kun hän voi nähdä työnsä yhteyden saavutettuihin ratkaisuihin esimerkiksi sosiaaliin, taloudellisiin tai ympäristön ongelmiin (mt.). Rosso ym. (2010) tuovat kirjallisuuskatsauksensa kautta esille vielä yhden ihmisryhmän, joka voi toimia merkityksellisen työn lähteenä: perheen. Heidän mukaansa vaikka perheen vaikutusta merkityksellisen työn tunteeseen on tutkittu hyvin vähän, sen mahdolliset vaikutukset on hyvä ottaa huomioon. Perhe voi vahvistaa tunnetta merkityksellisestä työstä esimerkiksi tarjoamalla työn ulkopuolelle kannustavan ja rentouttavan ilmapiirin, jossa työssä käyvä henkilö saa toipua työn aiheuttamasta paineesta ja kokea, että hänen elämässään on hyväksyntää ja rakkautta (mt.).

Kaiken kaikkiaan Lips-Wiersma ja Morris (2009) esittelevät siis neljä merkityksellisen työn lähdettä, eli itsensä kehittämisen, yhtenäisyyden muiden kanssa, toisten auttamisen sekä oman potentiaalinsa osoittamisen. Mutta malliin kuuluu muutakin. Erityisen tärkeää tässä kokonaisuudessa on se, että näiden merkityksellisyyden lähteiden keskiössä on inspiraatio. Inspiraatio tarkoittaa halua tavoitella ideaalia ja kehittää aina itseään ja muiden oloja. Lips-Wiersma ja Morris kuitenkin painottavat, että vaikka inspiraatio on merkityksellisen työn sydämessä, merkityksellisyys kadotetaan, jos ideaalin maailman rinnalla ei osata määritellä todellisuutta. Todellisuus on ymmärrystä omista rajoitteista ja maailman epätäydellisyydestä,

ja tämä tulisi pystyä ottamaan työhön ideaalin tavoittelun rinnalle. Yksittäisten työntekijöiden lisäksi unelmien ja todellisuuden yhteyden tärkeys näkyy myös johdon retoriikassa. Jos johto jatkuvasti puhuu hienoista tavoitteista, missioista tai yrityksen arvoista, jotka eivät vastaa todellisuutta, henkilöstö voi kokea, että heitä aliarvioidaan (Fleming & Sturdy 2011). Näin luottamus johtoon ja innostus työtä kohtaan katoaa (mt.). Kolmanneksi realismin merkitys näkyy merkitysten etsimisessä. Kingin ym. (2006) empiirisen tutkimuksen positiivinen asenne auttaa yksilöitä löytämään työstään merkitystä, mutta merkityksiä ei löydetä, jos alun perin työssä ei niitä realistisesti katsottuna olekaan. Näin ollen merkityksettömästä työstä ei voida naamioida merkityksellistä, vaan realiteetit ovat lähtökohta merkitysten löytämiseen.

Lopuksi, hieman Chalofskyn (2003) tavoin, myös Lips-Wiersma ja Morris nostavat merkityksellisen työn lähteiden keskinäisen tasapainon hyvin tärkeään rooliin. He korostavat, että näiden neljän merkityksellisyyden lähteen oleminen rinnakkain ei vielä tarkoita niiden keskinäistä tasapainoa. Itse asiassa näiden lähteiden välillä on aina olemassa kahdenlaista jännitettä. Ensinnäkin jännitteeksi muodostuu tasapaino oman itsen ja muiden välillä. Esimerkiksi toisten auttaminen saattaa viedä työstä kaiken ajan ja näin aikaa ei jää esimerkiksi omalle henkilökohtaiselle kehitymiselle. Tällaisessa tapauksessa työstä tulee helposti uuvuttavaa, merkityksellisyys katoaa ja pahimmillaan työntekijä kyynistyy (Cartwright & Holmes 2006). Toiseksi jännitteeksi puolestaan muodostuu tasapaino olemisen ja tekemisen kanssa. Tekeminen ja tavoitteisiin tähtääminen ei saisi viedä työltä kaikkea aikaa, vaan aikaa tulisi jäädä myös hetkessä olemiselle ja pohtivalle päätöksen teolle. Kaikki nämä huomiot on esitetty kuviossa kaksi.

Organisaation vaikutusmahdollisuudet

Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) havainnot tukevat vahvasti humanististen alojen tutkimuksissa olevaa näkemystä siitä, että ihmisen luontainen tarve on etsiä merkityksiä omista teoistaan ja omasta elämästään. Näiden tutkimusten valossa johtajien ei tarvitse, eikä pitäisi, yrittää suoraan vaikuttaa alaistensa merkityksellisyyden tunteeseen; ihmiset ovat herkkiä huomaamaan, jos heille yritetään pakottaa merkityksiä työhön, jossa niitä ei aidosti ole (Lips-Wiersma & Morris 2009, King ym. 2006).

Se, että humanististen tieteiden tutkimustulokset korostavat yksilön itsensä roolia merkitysten muodostamisessa, ei kuitenkaan tarkoita, ettei esimiestyö voisi olla yksi hyvinkin tärkeä merkityksellisen työn lähde. Arnold ym. (2007) tekevät psykologian alalla empiiristä tutkimusta transformationaalisesta johtamisesta. He raportoivat, että johtamistyyllillä, jossa esimies ottaa alaisensa yksilöinä huomioon, kannustaa heitä ylittämään omat rajansa ja arvostaa heidän suoritustaan, on selkeä yhteys työntekijöiden työn merkityksellisyyden tunteeseen. Samantapaisilla johtamistyyyleillä, kuten esimerkiksi visionäärisellä johtamisella, on myös löydetty yhteys merkityksellisen työn kokemiseen (Pratt & Ashforth 2003). Näin ollen esimiehen rooli merkityksellisen työn lähteenä voi olla suurempi kuin mitä Chalofskyn (2003) tai Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) tutkimustulokset antavat ymmärtää. Esimerkiksi onnistuneilla rekryointipäätöksillä (Pratt & Ashforth 2003, Scroggins 2008) sekä työn rikastuttamisella alaisen toiveiden ja tarpeiden mukaan (May 2004, Pratt & Ashforth 2003) on empiirisesti havaittu olevan vahva linkki merkityksellisyyden kokemiseen.

Myös organisaation missio voi toimia merkityksellisen työn lähteenä. Tämä aihe on tosin herättänyt keskustelua organisaation johdon toimista, jotka eivät aina vastaa organisaation missiota. Pohjimmiltaan missio kuvaa niitä tavoitteita, arvoja ja tarkoituksia, joihin organisaatio on sitoutunut (Pratt 2000). Jos yksilö kokee organisaation mission arvostettavaksi ja kunnioitettavaksi, eli missio vastaa yksilön omia arvoja ja ideologiaa, voi missiosta tulla yksilölle merkityksellisen työn lähde (Pratt 2000, Thompson & Bunderson 2003). Thompson ja Bunderson (2003) kuitenkin varoittavat, että jos yksilö sitoutuu organisaatioon ideologisella tasolla, voidaan puhua niin sanotusta organisaation ja yksilön välisestä psykologisesta sopimuksesta, jolloin organisaatio saattaa edustaa yksilölle kaikkea sitä, mihin hän moraalisesti uskoo. Jos organisaatio myöhemmin tekee sopimusrikkeen, eli jollakin tavalla toimii arvojensa ja ideologiansa vastaisesti, tämä osuu suoraan työntekijään henkilökohtaisella tasolla ja seuraukset voivat olla vakavia.

Kootakseni aiheen yhteen olen eritellyt päälähteitteni tutkimustuloksia siitä, mistä työn merkityksellisyys koostuu (Taulukko 1). Luokittelemalla näitä lähteitä uudelleen sain kolme merkityksellisen työn tunteen päälähdettä: Minä, muut ja työ.

Taulukko 1. Tutkimuksia merkityksellisen työn lähteistä.

| Merkityksellisen työn lähteet | Clalofsky (2003) | Jelinek ym. (2010) | Lips-Wierma ja Morris (2009) | Thompson ja Bunderson (2003) | Arnold ym. (2007) | Scroggins (2008) | Pratt ja Ashforth (2003) |
|--|------------------|--------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------|------------------|--------------------------|
| MINÄ | | | | | | | |
| Itsetunto | x | | x | | | x | x |
| Vapaus olla töissä oma itsensä | x | | x | | | | x |
| Organisaation arvot ovat sopusoinnussa omien arvojen kanssa | x | | | | | | x |
| Henkilökohtainen kehittyminen | | | x | | | x | x |
| MUUT | | | | | | | |
| Yhdessä työskentely | | | x | | | | |
| Työyhteisöön kuuluminen | | | x | | | | x |
| Jaetut yhteiset arvot | | | x | | | | |
| Esimies voi selittää alaiselleen, miksi hänen työnsä on merkityksellistä | | x | | | | | |
| Transformationalinen/visionäärinen johtajuus | | | | | x | | x |
| TYÖN KONTEKSTI | | | | | | | |
| Työ tarjoaa haasteita ja on mielekästä | x | | | | | x | x |
| Työ mahdollistaa uuden oppimista | x | | x | | | | x |
| Tasapaino niin työn ja muun elämän välillä kuin myös työtehtävien ja roolien välillä | x | | x | | | | |
| Työntekijällä on riittävästi päätösvaltaa oman työnsä suhteen | x | | | | | | x |
| Työssä voi palvella muita ja vaikuttaa suurempaan yhteiskunnalliseen hyvään | | | x | | | | x |
| Omat vaikutusmahdollisuudet saada muutosta aikaan | | | x | | | | x |
| Mahdollisuus luoda ja toteuttaa uutta | | | x | | | | x |
| Organisaation missio ja/tai arvot | | | | x | | | x |
| Realiteettien tunnustaminen | | | x | | | | |
| Työ tukee omaa itsetuntoa | | | | | | x | |

Olen tässä luvussa esitellyt merkityksellisen työn aikaisempaa tutkimusta ja erityisesti keskittynyt siihen, mistä lähteistä työn merkityksellisyys aikaisempien tutkimusten mukaan koostuu. Kuten kuvio 3 antaa ymmärtää, työn merkityksellisyydestä on tehty monenlaisia tutkimuksia, joiden pohjalta on puolestaan löydetty monia eri merkityksellisyyden lähteitä. Usean tutkimuksen puutteena kuitenkin on, että työn merkityksellisyyden lähteitä on ennen kaikkea tyydytty listaamaan. Vähälle huomiolle ovat jääneet tutkimukset, joissa pyritään ymmärtämään lähteiden tärkeysjärjestystä ja ennen kaikkea sitä, *miksi* jokin komponentti

toimii merkityksellisyyden lähteenä. Lisäksi vaikka paljon tutkimusta on tehty siitä, mistä jonkun tietyn ammattiryhmän merkityksellisyyden tunne syntyy, tietääkseni sellaista tutkimusta ei ole tehty, missä olisi keskitytty tarkastelemaan yhden ammattiryhmän *sisäisiä eroja* merkityksellisyyden kokemisessa. Näihin huomioihin palaan myöhemmin uudelleen.

2.3 Ekspatriaatit ja työn merkityksellisyys

Ennen kun siirryn omaan tutkimusosiooni, pyrin tässä alaluvussa vielä sitomaan edellisissä alaluvuissa esittelemiäni tutkimuksia ekspatriaateista ja merkityksellisestä työstä lyhyesti yhteen ja sen jälkeen muodostamaan oman tutkimukseni erityisen näkökulman.

Kuten aikaisemmin totesin, merkityksellistä työtä ei ole tietääkseni aikaisemmin tutkittu ekspatriaattien kontekstissa. Ekspatriaatit ovat kuitenkin sinänsä laajasti tutkittu ja paljon keskustelua herättänyt ryhmä organisaatiotutkijoiden keskuudessa. Luvussa 2.1 esittelin aikaisempien tutkimusten pohjalta sitä, mitkä ovat ekspatriaattien yleisimmät syyt lähteä ulkomaille töihin ja miten nämä syyt eroavat eri ekspatriaattiryhmien kesken. Samassa luvussa viittasin kysymyksiin, mitä työ ekspatriaateille merkitsee ja millaisia odotuksia näillä on mahdollisesti oman työnsä suhteen. Nämä jo edellä käsitellyt teemat voivat olla antamassa suuntaa sille, miten ekspatriaatit asemoituvat työn merkityksellisyyttä koskevassa keskustelussa.

Aikaisempi kirjallisuus ekspatriaateista antaa monin eri tavoin ymmärtää, että työ merkitsee ekspatriaateille harvoin pelkästään työtä. Toisin sanoen päämotiivi tehdä työtä ei ole rahoittaa mukavampi vapaa-aika, vaan työstä halutaan myös jotain muuta itselle. Ekspatriaatit vaikuttavat näkevän työnsä joko urana tai kutsumusammattina (ks. esim. Biemann ym. 2010, Richardson ym. 2008, Suutari ym. 2000). Miksi tämä on oman tutkimukseni kannalta mielenkiintoista? Mitä tärkeämpää roolia työ edustaa yksilön elämässä suhteutettuna muihin elämän osa-alueisiin, sitä todennäköisemmin yksilö haluaa työnsä tuntuvan tärkeältä ja merkitykselliseltä (Wrzesniewski 2003). Merkityksellistä työtä tutkittaessa ekspatriaatit saattavat siis olla sangen mielekäs tutkimusryhmä, sillä he todennäköisesti odottavat, että heidän työnsä myös tarjoaa heille jotakin. Myös oman tutkimusryhmäni ekspatriaattien suhde omaan työhönsä voi näin olla viittaamassa siihen, kaipaavatko he työnsä tuntuvan tärkeältä ja merkitykselliseltä.

Aikaisemmat tutkimukset tukevat myös ajatusta siitä, että ekspatriaatit lähtevät ulkomaille suhteellisen isoin odotuksin. Ulkomailla elämiseltä voidaan odottaa esimerkiksi jotakin uutta ja kiehtovaa, seikkailuja, mukavampaa asuinympäristöä, omien taitojen kehittymistä tai muuten oman ja oman perheen maailmankuvan laajentumista (Hippler 2009, Inkson ym. 1997, Richardson 2005). Vaikuttaakin siltä, että rationaalisten syiden lisäksi lähtöön ulkomaille töihin liittyy myös tunteella tehtyjä päätöksiä. Halu kokea jotakin uutta ja kiehtovaa, nykyisen ikävän elämäntilanteen välttely tai tarve kokea positiivinen elämänmuutos ovat tästä hyviä esimerkkejä (Hippler 2009, Inkson ym. 1997, Richardson 2005). Vaikka nämä tunnepitoiset syyt eivät välttämättä liity suoraan ulkomailla tehtävään työhön, ovat ne silti välillisesti linkittyneitä myös siihen. Juuri ulkomailla avautunut työmahdollisuus tekee mahdolliseksi sen, että myös nämä muut toiveet seikkailuista tai paremmasta ilmastosta voivat toteutua. Tämä näkökulma herättää kiinnostavan kysymyksen siitä, voisivatko nämä niin sanotusti *työn ulkopuoliset* lähteet toimia myös merkityksellisen työn lähteinä. Voisiko olla, että jos nämä työn ulkopuoliset tarpeet eivät toteudu ulkomailla, myöskään työ ei tunnu niin merkitykselliseltä kuin se muuten tuntuisi?

Edellä esittämäni yhteydet ekspatriaattien ja työn merkityksellisyyden välillä ovat tietääkseni alan tutkimuksiin peilattuna uusia näkökulmia. Ne tekevätkin tutkimuksestani mielenkiintoisen ja relevantin, sillä voin mahdollisesti tuoda uusia näkökulmia tämän hetkisiin merkitykselliseen työhön liittyviin keskusteluihin.

Tutkimuksen näkökulman muodostaminen

Nimesin johdantoluvussa tutkimusongelmakseni kysymyksen, mitkä asiat tekevät ekspatriaattien työstä merkityksellisen tuntuista. Löytääkseni vastauksia tutkimuskysymykseeni, olen ensinnäkin luvussa 2.2 esitellyt aikaisempaa tutkimusta siitä, mistä työn merkityksellisyyden tunne syntyy. Esittelemäni kysymykset omasta identiteetistä ja arvoista, muiden ihmisten vaikutuksista sekä työn tarjoamista mahdollisuuksista vaikuttavat olevan teemoja, jotka voisivat sopia useaankin eri ryhmään ja näin myös ekspatriaatteihin. Siinä missä aikaisemmat tutkimustulokset toimivat vahvana perustana omalle tutkimukselleni, ne eivät kuitenkaan vielä yksin riitä antamaan vastausta tutkimusongelmaani.

Se, että tutkin merkityksellistä työtä monimuotoisessa ekspatriaattien kontekstissa enkä vain jotakin tiettyä ammattiryhmää Suomessa, tuo nykyiseen merkityksellisen työn tutkimukseen selvästi uutta. Suomalaiset ekspatriaatit ovat jättäneet kotiseutunsa ja vakituisen työnsä, ottaneet riskin ja lähteneet uskomaille töihin. Eikä oman kohderyhmäni kohdemaan, Sambia, ole itsessään helppo asuinympäristö. Osalla heistä on koko perhe mukanaan, jolloin päätös vaikuttaa myös muiden perheenjäsenten elämään. Toisilla vanhemmat lapset ja jopa oma puoliso ovat jääneet Suomeen tai muualle maailmaa ja näin ollen perheenjäsenet ovat kaukana toisistaan. Afrikkaan lähteminen on siis vaatinut ekspatriaatilta paljon sellaisia uhrauksia, joita normaalisti Suomessa työskentelevän ihmisen ei tarvitse tehdä työnsä tähden. Ekspatriaattien kontekstin sitominen merkityksellisen työn tutkimukseen onkin mielenkiintoista, koska taustalla on kokoajan kysymys, *miksi ekspatriaatti on ollut valmis tekemään nämä uhraukset ja lähtemään Afrikkaan*. Näin kysymykset siitä, mikä vie suomalaisen ekspatriaatin ulkomaille, ja se, mikä tekee hänen työstään merkityksellistä, saattavat olla mielenkiintoisella tavalla yhteydessä toisiinsa.

Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä kuvaamaan, miten ekspatriaatti itse ymmärtää työn merkityksellisyyden ja sen, mistä se koostuu. Tavoitteen toteutumiseksi etsin vastauksia seuraaviin, tutkimusongelman ratkaisussa auttaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten ekspatriaatit puhuvat omasta työstään? Mitä he siinä arvostavat?
- Millaisia merkityksiä ekspatriaatit antavat merkityksellisyyden tunteelle?
- Mikä rooli merkityksellisellä työllä on ekspatriaattien valintojen kannalta?

Jotta voisin saada selville ekspatriaattien mahdollisimman autenttiset ajatukset työstään ja siihen liittyvistä merkityksistä, en esitä edellä mainittuja tutkimuskysymyksiä omaan tutkimukseeni osallistuville ekspatriaateille suoraan. Sen sijaan annan heidän puhua vapaasti omasta työstään ja siihen liittyvistä huippuhetkistä ja merkityksellisestä työstä. Sen lisäksi, että puhe olisi mahdollisimman aitoa, haastateltavani tuskin pystyisivätkään suoraan erittelemään, ainakaan ilman suoraa apua tai hahmottavaa mallia, mistä heidän mielestään työn merkityksellisyys koostuu. Näin ollen se, että annan heidän puhua vapaasti omasta työstään, on uskoakseni myös paras tapa saada näkyviin se, miten he itse näkevät merkityksellisen työn ja mistä se koostuu.

3. Tutkimuksen toteutus

Tässä tutkimuksessa tutkin kehitysyhteistyön parissa työskenteleviä suomalaisia ekspatriaatteja. Toteutan tutkimuksen haastattelemalla heitä heidän nykyisessä kohdemaassaan Sambiassa. Esittelen seuraavaksi hieman sitä toimintaympäristöä, jossa nämä ekspatriaatit työskentelevät ja elävät ja siirryn sen jälkeen esittelemään käyttämäni aineistonkeruumenetelmää, Appreciative Inquiryta. Luvun lopuksi arvioin vielä tutkimukseni onnistumista ja esittelen tarinan kerrontaa, jolla pyrin esittelemään haastatteluni tulokset luvussa neljä.

3.1 Tutkimuskontekstina kehitysyhteistyön asiantuntijat Sambiassa

Sambia on eteläisessä Afrikassa sijaitseva sisämaavaltio, jossa asuu 13,3 miljoonaa asukasta. Poliittiset ja yhteiskunnalliset olot ovat Sambiassa varsin rauhalliset verrattuna moniin muihin Afrikan maihin ja rikollisuus on vähäistä. (Suomen suurlähetystö Lusaka 2012.) Maan talous on kehittynyt erityisesti viimeisten viiden vuoden aikana vahvasti ja vuosittainen talouskasvu on ollut keskimäärin yli 6 % (Central Intelligence Agency). Talouskasvusta huolimatta köyhyys on Sambiassa yleistä ja se on edelleenkin Sambian selkeästi suurimpia ongelmia. Vuonna 2011 Sambian ostovoimakorjattu bruttokansantuote henkilöä kohden oli 1600 dollaria, joka on vain 4 % Suomen vastaavasta luvusta (Central Intelligence Agency). Väestön hyvinvointia mittaavat indikaattorit ja maaseudun korkea köyhyysaste osoittavat, että talouskasvu on hyödyttänyt väestöä hyvin epätasa-arvoisesti ja 68 % asukkaista elää köyhyysrajan alapuolella (World Bank 2012). Köyhyyden lisäksi Sambialla on myös paljon muita haasteita. HIV/AIDS-luvut ovat hälyttävän korkeita, lapsikuolleisuus on suurta ja ihmisen eliniänodote kaiken kaikkiaan alhainen ³ (Central Intelligence Agency). Lisäksi

³ HIV/AIDS tilanne on Sambiassa vakava, sillä on arvioitu, että koko maassa 13,5%:lla aikuisista (15-49-vuotiaat) on HIV ja sen seurauksena vuonna 2009 arviolta 690 000 alle 18-vuotiasta lasta oli jäänyt orvoksi (Unicef 2012). Yleisen köyhyyden ja sairauden seurauksena elinajanodote sambialaisilla miehillä on 49 vuotta ja 50 vuotta naisilla. Vastaavasti Suomessa elinajanodote miehillä 77 ja naisilla 83 vuotta (UNFPA State of World Population 2011). Yleisen köyhyyden ja sairauden seurauksena myös lapsikuolleisuus on korkea: vuonna 2010 alle

korruptio on iso ongelma (Suomen suurlähetystö Lusaka 2012) ja tekee suomalaisen työskentelystä Sambiassa hyvin haastavaa.

Tutkimukseni kannalta koen oleelliseksi mainita, että Sambia on yksi Suomen kehitysyhteistyön pääkumppanimaista ja sillä on pitkä historia kehitysavun saajana. Suomi on antanut kehitysapua Sambialle jo vuodesta 1970. Ensimmäiset kymmenen vuotta apu oli lainaperusteista, mutta tämän jälkeen se muuttui lahjaperusteiseksi Sambian talouden romahduksen johdosta. (Suomen suurlähetystö Lusaka 2012.) Sambian pitkä kehitysyhteistyöhistoria ei ole yhdentekevä seikka, sillä menneisyydellä on osuutensa siihen, miten paikalliset reagoivat hankkeisiin tänään. Tämän päivän kehitysyhteistyötekijöiden ”uudet hankkeet” eivät välttämättä tunnu paikallisista uusilta, vaan hankkeet sijoittuvat ihmisten kokemuksissa erilaisten kehityshankkeiden ketjuun (Kontinen 2005).

Nykypäivänä Suomen kehitysyhteistyö Sambiassa on laajaa ja vahvasti lahjaperusteista. Monen suomalaisen kehitysyhteistyöammattilaisen työ saa suuntaviivansa Suomen kehityspoliittisesta toimenpideohjelmasta⁴, jonka mukaan Suomi on mukana kehittämässä kehitysmaiden demokratiaa, ihmisoikeuksia, naisten tasa-arvoa, hyvää hallintoa, yksityissektorin toimintaa sekä luonnonvarojen kestävä hallintaa ja ympäristön suojelua. Sambiassa valtiollisen kehitysyhteistyön pääyhteistyösektoreita ovat ympäristö ja luonnonvarat, yksityisen sektorin kehittäminen sekä maatalous ja maaseudun kehittäminen, mutta myös muut kehityspoliittisen toimenpideohjelman teemat, kuten erityisesti hyvän

viisivuotiaista lapsista 111 kuoli 1000 lasta kohti, kun vastaavasti Suomessa vain 7 lasta kuolee ennenaikaisesti (UNICEF 2012).

⁴ Suomen uusi kehityspoliittinen toimenpideohjelma tuli voimaan helmikuussa 2012. Siinä ei ole isoja eroja vuoden 2012 kehityspoliittiseen ohjelmaan, jossa kehitysyhteistyö olisi ennen kaikkea pitkäjänteistä toimintaa. Muutamia painotuseroja kuitenkin on: metsä ja ympäristö asioita korostetaan vähemmän, samalla kun ihmisoikeudet nousevat tärkeimmäksi aiheeksi. Lisäksi koulutus ja terveydenhuollon tärkeys on nostettu takaisin asialistalle. Omissa haastatteluissani näkyy vielä vuoden 2007 kehityspoliittisen ohjelman merkitys muun muassa metsäprojektien tärkeyden korostamisessa. Toisaalta toiminta on jatkunut samanlaisena myös helmikuun 2012 jälkeen – suuria muutoksia kehitysyhteistyön ammattilaisen työnkuviin siis on tuskin tulossa.

hallinnon, demokratian ja ihmisoikeuksien edistäminen, ovat vahvasti esillä. Valtion lisäksi kehitysyhteistyötä Sambiassa toteuttaa joukko kansalaisjärjestöjä ja rahoituslaitoksia, jotka toimivat omien toimintasuunnitelmiansa mukaisesti. Tällä hetkellä Sambiassa asuu kaikkiaan noin 60 suomalaista. (Suomen suurlähetystö Lusaka 2012.)

Kohderyhmänä suomalaiset kehitysyhteistyöntekijät

Omassa tutkimuksessani keskityn tarkastelemaan suomalaisia itsenäisiä ekspatriaatteja, jotka toimivat Sambiassa kehitysyhteistyön ammattilaisen tehtävissä tarkoituksenaan edistää Sambian yhteiskuntaoloja ja vähentää köyhyyttä. He ovat 33–60-vuotiaita ja ovat kaikki työskennelleet Sambiassa vähintään kolme vuotta. Kohderyhmäni henkilöt ovat koulutukseltaan ekonomeja, maa- ja metsätaloustieteilijöitä, valtiotieteilijöitä tai humanisteja. Osa heistä on jo opiskeluvaiheessaan suuntautunut kehitysmaa-asioihin, kun taas toiset ovat saaneet tarvittavat tiedot myöhemmin työelämän kautta.

Kaiken kaikkiaan aineistoni koostuu viiden eri organisaation suomalaisista työntekijöistä. Vaikka useimmat haastateltavistani tulevatkin eri organisaatioista, kohderyhmäni on tutkimuksen kannalta yksi kokonaisuus. Haastateltaviani yhdistää vahva asiantuntijuus kehityskysymyksissä. He ovat kaikki itsenäisesti halunneet lähteä ulkomaille töihin, ja heidän työnsä perimmäinen tarkoitus on nostaa Sambia pois köyhyydestä. Näin ollen riippumatta siitä, toimivatko he yksityisellä vai julkisella sektorilla, he tekevät loppujen lopuksi samankaltaista työtä. Tästä eteenpäin viittaan tutkimuksessani haastateltaviini ilmaisulla kehitysyhteistyön asiantuntijat.

3.2 Aineiston kerääminen positiivisessa hengessä

Kun olin tehnyt päätöksen siitä, että haluaisin tehdä tutkimuksen juuri merkityksellisestä työstä, käytin paljon aikaa löytääkseni oikean tavan kerätä aineistoa aiheesta. Päätökseni tueksi luin aikaisempia työn merkityksellisyydestä tehtyjä tutkimuksia: miten näissä tutkimuksissa aihetta oli tutkittu ja millaisia metodeja suositeltu? Lips-Wiersma ja Morris (2009) korostavat, että vaikka merkityksellistä työtä on tutkittu monista eri lähtökohdista käsin, merkityksellisen työn ymmärrys on kokonaisuudessaan hyvin hajanaista ja syvällisempi ymmärrys aiheesta olisi tarpeen. Heidän mukaansa merkityksellistä työtä

voidaan ymmärtää syvällisemmin vain oikeiden tutkimusmetodien avulla. Tähän asti merkityksellistä työtä on tutkittu pääasiallisesti kirjallisuuskatsauksin tai kvantitatiivisin menetelmin. Näistä poiketen Lips-Wiersman ja Morrisin mukaan olisi syytä käyttää mieluummin sellaista tutkimusmenetelmää, jonka avulla saataisiin uutta tietoa yksilöiden henkilökohtaisista kokemuksista merkityksellisestä työstä.

Päädyinkin valitsemaan aineistonkeruumenetelmäksi Appreciative Inquiry (AI), joka on saanut yhä enemmän huomiota niin akateemisessa tutkimuksessa kuin organisaatioiden kehittämistoiminnassa. Cooperriderin ja Srivastvan (1987) alun perin kehittämä AI on toimintatutkimuksellinen metodi, jonka kautta haastateltavalle esitetään varauksettoman positiivisia kysymyksiä tarkoituksena suunnata tämän huomio työssä koettuihin hyviin hetkiin (Ludema & Fry 2008). AI sopi aiheeseeni erittäin hyvin: oma tavoitteeni on ymmärtää työssä ilmeneviä positiivisia tunteita ja myös tämän tutkimusmetodin perimmäisenä tarkoituksena on lähestyä työtä arvostavasta ja positiivisesta näkökulmasta käsin. Lisäksi AI vastaa Lips-Wiersmanin ja Morrisin (2009) suosituksia siitä, millä menetelmillä merkityksellistä työtä kannattaisi tutkia.

Ludeman ja Fryn (2008) sanoin AI ei ole pelkkä haastattelutekniikka, vaan se on myös tapa lähestyä elämää ja organisaatioita: se on mielenkiintoa löytää uutta, etsiä, kysellä asioita elämästä, ilosta, innovaatioista ja vapaudesta. AI:ssa keskeistä onkin, että haastattelija ymmärtää, mitä työn ja työntekijän arvostaminen haastattelutilanteessa tarkoittaa (ks. esim. Cooperrider & Srivastva 1987, Ludema & Fry 2008, Zandee & Cooperrider 2008). Käytännössä haastateltavalle esitetään varauksettoman positiivisia kysymyksiä hänen työstään ja niiden avulla haastattelun keskustelua ohjataan työn hyvien hetkien muisteluun ja niistä keskusteluun. Työn hyvien hetkien lisäksi pyritään löytämään tekijöitä, jotka ovat mahdollistaneet nämä hyvät kokemukset. Mutta haastattelutilanteeseen kuuluu muutakin. Ensinnäkin haastateltavan arvostamista on, että osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista. Toiseksi haastateltavan arvostamiseen kuuluu, että kysymysten asettelu on tarpeeksi väljää, jotta tämä saa puhua keskusteltavista aiheista rehellisesti omin sanoin ja termein ja näin kertoa oman tarinansa haluamallaan tavalla.

Appreciative Inquiry taustalla on ajatus sosiaalisesta konstruktionismista (Van der Haar & Hosking 2004). Sosiaalisen konstruktionismin mukaan maailmaa ei voida yksikäsitteisesti

selittää yhtenä todellisuutena, josta toiset tietävät enemmän ja toiset vähemmän. Ei siis ole olemassa mitään yhtä vastausta siihen, millainen maailma on, vaan käsityksemme maailmasta rakentuu sosiaalisten suhteiden, puheen ja tekojen kautta. Kun ihmiset siis puhuvat jostain aiheesta, he katsovat aihetta omasta ja yhteisönsä näkökulmasta tietyssä valossa ja nojaavat näin puheessaan tiettyyn tapaan ymmärtää maailmaa. (Gergen 2009.)

AI:n kannalta mielenkiintoista on, että metodin alkuperäiset kehittäjät Cooperrider ja Srivastva (1987) astuvat artikkelissaan määrätietoisina perinteistä toimintatutkimusta vastaan. He kritisoivat, että perinteisessä toimintatutkimuksessa organisaatioiden tutkimus ja kehittäminen aloitetaan aina tietyn kaavion kautta, mahdollisimman paljon ongelmia etsien ja niitä esillä pitäen. Tällaisella tutkimustavalla aiheutetaan heidän mukaansa pahimmassa tapauksessa organisaation ilmapiirin huononemista entisestään. Sen sijaan Cooperrider ja Srivastva puhuvat sen puolesta, että kun henkilöiden työtä lähestytään arvostaen varauksettoman positiivisten kysymysten kautta, kysymykset herättelevät haastateltavia löytämään oman työnsä ja organisaationsa vahvuuksia; näin he voivat kulkea eteenpäin ja kehittää asioita ongelmissa vellomisen sijaan. Tämä puoli AI:sta houkutteli myös itseäni. Se, että AI:hin pohjautuvissa haastatteluissa lähtökohtana on sosiaalinen konstruktionismi, tarkoittaa myös näkemystä siitä, että keskusteluilla on suuri merkitys henkilöiden näkemyksiin todellisuudesta (Gergen 2009, Van der Haar & Hosking 2004). Näin ollen myös omat haastattelukysymykseni vaikuttavat haastateltavan kuvaan työstään. Arvostin ajatusta, etten pelkästään veisi haastateltavien aikaa keräten tutkimusaineistoani. Sen sijaan voisin pyrkiä herättelemään haastatteluissa sellaista keskustelua, joka hyödyttäisi myös haastateltavaa, jos hän pystyy uudella tavalla huomaamaan oman työnsä parhaat puolet. Ilokseni eräs haastateltavistani kertoikin minulle seuraavan kerran tavatessamme, kuinka energinen ja innokas olo hänellä oli omaan työhönsä haastattelumme jälkeen.

Rakensin haastattelurunkoni (ks. Liite 1) käyttämällä apuna Ludeman ym. (2001) suosittamia kysymystyypppejä. Tämän lisäksi käytin apunani Korpiahon (2003) ja Rossin (2003) rakentamia haastattelurunkoja ja pyrin erityisesti huomioimaan, mitä vahvuuksia tai heikkouksia he olivat omissa kysymyksenasettelussaan kohdanneet. Näiden kokemusten ja ohjeiden pohjalta rakensin omat kysymykseni niin, että ne sopivat omaan aiheeseeni mahdollisimman hyvin. Haastattelurunkooni muodostui näin neljä osa-aluetta: 1) millainen

työhistoria haastateltavalla on; 2) mitkä ovat haastateltavan huippukokemuksia työssä ja miten nämä kokemukset ovat syntyneet; 3) mitkä asiat nykyisessä työssä ovat innostavia tai arvostettavia; ja 4) millainen olisi haastateltavan unelmatyö tai minkä pitäisi muuttua, että sama työ olisi vielä mukavampi.

Koin tärkeäksi panna haastattelurungon alkuun kysymyksiä henkilöstä itsestään ja hänen historiastaan. Syitä tähän oli kaksi. Ensimmäkin koin, että tutkimustuloksia on helpompi ymmärtää, kun taustalla on ymmärrys henkilöstä itsestään ja hänen historiastaan. Toisaalta sekä Korpiaho (2003) että Rossi (2003) havaitsivat omissa tutkimuksissaan, että jos haastateltavan ei anna lämmitellä ensin helpoilla kysymyksillä ja myös kertoa tarpeeksi omasta työstään, AI-protokollan syvempään ymmärrykseen tähtäävät kysymykset tuottavat lyhyitä ja pinnallisia vastauksia. Pyrin siis saamaan haastateltavat ensin rentoutumaan ja vasta sitten jatkoin syvällisempiin kysymyksiin ja näin onnistuinkin saamaan suurimalta osalta haastateltavista ilahduttavan pohtivia ja syvällisiä vastauksia.

Vaikka olin rakentanut haastattelurunkoni kysymykset huolella, itse haastattelutilanteessa pyrin pitämään keskustelun mahdollisimman luontevana, jotta haastateltava kertoisi työstään ja kokemuksistaan omin sanoin ja esimerkein. Näin myös tutkimustulokseni olisivat luotettavampia. En esittänyt jokaisen kysymyksen kohdalla kysymyksiä sanatarkasti ja pääkysymysten lisäksi esitin haastateltaville myös tarvittavia lisäkysymyksiä. Ennen haastattelua olin tehnyt tietoisin päätöksen, etten kertoisi haastateltaville, että tutkin merkityksellistä työtä. En halunnut, että haastateltavani etukäteen etsisivät niin sanottuja oikeita vastauksia, joita he uskoivat minun haluavan kuulla. Sen sijaan kerroin heille, että tutkin suomalaisia ekspatriaatteja, heidän syitänsä lähteä ulkomaille töihin ja tämän lisäksi olen kiinnostunut heidän omista työhön liittyvistä kokemuksistaan.

Suoritin haastattelut aikavälillä 28.2.–17.4.2012. Koska Sambiassa on vähän suomalaisia ja vielä vähemmän kohderyhmääni sopivia henkilöitä, tavoitin lopulta haastateltavani niin sanotulla lumipallotekniikalla (ks. esim. Bloor & Wood 2006, Kalton & Anderson 1986). Toisin sanoen pyysin haastattelujen lopussa haastateltaviltani vinkkejä, keitä muita suomalaisia Sambiassa asuu, jotka voisivat sopia tutkimukseeni. Näin löysin haastateltavia ripotellen. Haastattelin kaiken kaikkiaan yksitoista ihmistä, joista yksi lopulta rajautui ulos, sillä hänen työkuvaansa ei liittynyt kehitys yhteistyöhön niin vahvasti kuin olin etukäteen

ymmärtänyt ja näin ollen hän ei sopinut aikaisemmin kuvattuun kohderyhmään. Haastatteluista kahdeksan suoritettiin henkilöiden omilla työpaikoilla hiljaisessa kokoushuoneessa. Lisäksi käytännön syistä yksi haastattelu suoritettiin omassa kodissani, yksi haastateltavan kodissa ja yksi hotellin ravintolan hiljaisessa tilassa. Haastattelut kestivät keskimäärin reilun tunnin ja kaikki haastateltavat antoivat luvan nauhoittaa haastattelut. Pyrin kirjoittamaan haastattelut auki mahdollisimman pian kunkin haastattelun jälkeen, jotta haastattelu olisi vielä tuoreena mielessäni. Toisaalta kirjoittamalla haastattelut auki huomasin myös, missä tilanteissa voisin vielä parantaa omaa suoritustani haastattelijana.

3.3 Tutkimusprosessin ja aineiston luotettavuuden arviointi

Tässä osiossa tarkastelen tämän laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Koska laadullista tutkimusta ei pystytä arvioimaan yhtä yksioikoisin mittarein kuin määrällistä, olen kerännyt alle erilaisia näkökulmia, jotka auttavat arvioimaan tutkimukseni luotettavuutta.

Haastattelujen kattavuus

Saapuessani Sambiaan helmikuun alussa 2012 minua hieman huolestutti ajatus, mistä löytäisin tarvittavat haastateltavat tutkimukseeni ja kuinka hyvin haastattelut sujuisivat. Asiat alkoivat kuitenkin pian järjestyä, kun tutustuin ensimmäisiin suomalaisiin kehitysyhteistyön ammattilaisiin ja aloitin haastattelut heistä. Lumipallotekniikalla löysin lisää haastateltavia, ja pian aineistoni oli koossa. Uskon, että tutkimukseni rajautuessa vain suomalaisiin työntekijöihin lumipallotekniikka oli toimivin keino löytää haastateltavia. Suomalaisia on Sambiassa niin vähän, että ilman kyseistä tekniikkaa sopivimpia haastateltavia olisi ollut hyvin vaikea löytää.

Sambiassa olevan suomalaisyhdyskunnan pienuuden vuoksi päädyin haastattelemaan suomalaisia viidestä eri organisaatiosta, koska minkään yksittäisen työnantajan palveluksessa ei ollut riittävästi suomalaisia. Aineistoni jakautuminen näin moneen eri organisaatioon voi herättää kysymyksen siitä, edustavatko valitsemani henkilöt todella yhtä ammattikuntaa, jonka sisäisiä eroja olisi mielekästä tarkastella. Oman näkemykseni mukaan kyse on kuitenkin yhtenäisestä ryhmästä. Ryhmän jäseniä yhdistää se, että heille kaikille työn perimmäisenä tavoitteena on nostaa Sambiaa pois köyhyydestä. Lisäksi he kaikki ovat korkeasti koulutettuja

ja päättäneet itse hakeutua Sambiaan töihin. He myös tekevät kaikki konttorityötä asiantuntijatehtävissä ja heillä on kaikilla vahvaa tietoa ja osaamista kehitysyhteistyökysymyksistä. Näin ollen aineistoni on käytännön haasteista huolimatta yhtenäinen ja kehitysyhteistyön ammattilaiset muodostavat yhden ammattiryhmän.

Oliko kymmenen haastattelua riittävästi tulosteni luotettavuuden kannalta? Tutkija tietää aineistonsa olevan riittävän kattava silloin, kun haastateltavien vastaukset saturoituvat, eli vastauksissa alkavat toistua samat teemat ja aiheet (Tuomi & Sarajärvi 2009). Omassa aineistossani oli huomattavissa selkeää saturaatiota viimeisten haastattelujen kohdalla, ja siksi uskon, että otos oli tutkimukseni kannalta riittävä.

Itse teemahaastatteluni koski aiheita, joita olen teoriaosuudessa selvittänyt. Kysymykset olivat selkeitä, enkä kysynyt haastattelussa vaikeita, teoreettisia asioita. Kaiken kaikkiaan haastateltavat pääsivät puhumaan vapaasti tutkimastani aiheesta. Lisäksi haastattelun mahdollisimman korkean laadun takaamiseksi olin etukäteen laatinut haastattelurungon. Rungon ansiosta haastateltavat kuulivat samat kysymykset samassa järjestyksessä, joskin esitin haastatteluissa myös erilaisia lisäkysymyksiä. Jotta itse haastattelurunko olisi kattava ja laadukas, käytin sen työstämiseen apunani tieteellisiä tutkimuksia AI-menetelmästä ja ansiotuneiden pro gradu -tekijöiden hyviä neuvoja, kuten jo luvussa 3.2 mainitsin..

Reliabiliteetti

Reliabiliteetilla laadullisen tutkimuksen yhteydessä tarkoitetaan sitä, että kun samaa henkilöä tutkitaan kahdesti, molemmilla tutkimuskerroilla saadaan sama tulos, ottaen kuitenkin huomioon ihmisille ominainen ajan myötä tapahtuva muutos (Hirsjärvi ja Nurmi 2001). Jos haastattelin samoja henkilöitä vuoden kuluttua, luulen, että heidän mielipiteensä olisivat myös silloin samansuuntaisia kuin mitä nyt sain tulokseksi.

Reliabiliteettiin kuuluu myös kysymys tutkijan roolista eli siitä, voisiko kaksi arvioijaa päätyä samoihin lopputuloksiin (mt.). Toisin sanoen kysymys on siitä, saako tietty tutkija sellaisia rehellisiä vastauksia, joita myös jokin toinen tutkija voisi samoilta henkilöiltä saada. Oman tutkimukseni kohdalla on tässä aiheessa hyvä huomioda, että en tavannut ensimmäisiä haastateltaviani sattumalta. He olivat töissä samassa organisaatiossa, jossa mieheni teki samaan aikaan kuuden kuukauden harjoittelua. Roolini tutkijana sekoittui siis tahtomattani

ensimmäisten haastatteluiden aikana myös toiseen rooliini: olin haastateltavien kollegan vaimo, joskaan en kovin läheinen sellainen, ja miehenikin oli heille vain kuuden kuukauden tuttavuus. Tiedostin kuitenkin tämän haasteen ja siksi haastatteluiden alussa pyrin korostamaan, että haastatteluista ei kuule kukaan muu kuin minä, eikä edes mieheni saa nähdä haastatteluissa esiintyneitä kommentteja muuten kuin tutkimuksessa nimettöminä. Tämä vaikutti riittävän haastateltaville ja pidättyväisyyden sijaan he olivat haastattelun ajan hyvinkin puheliaita. Toinen roolini tutkijana korostui: olin Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun graduntekijä, jonka kanssa haluttiin tehdä yhteistyötä. Riippumatta siitä, mistä organisaatiosta haastateltavani olivat, kaikki selvästi halusivat olla haastatteluissa mukana ja pyrkivät antamaan minulle kattavia vastauksia, ei kuitenkaan sen kustannuksella, että he olisivat vastanneet niin kuin uskoivat minun haluavan kuulla. Haastatteluissa rikkautena olikin, että haastateltavat esiintyivät omina itsenään ja antoivat hyvin persoonallisia ja osin yllättäviä vastauksia. Kaiken kaikkiaan tunnelma haastatteluissa oli lämmin, rento ja luottamuksellinen.

Tutkijan roolini lisäksi pieneksi haasteeksi muodostuivat haastatteluissa silloin tällöin ilmenneet häiriötekijät. Silloin kun haastattelut suoritettiin hiljaisessa kokoushuoneessa, häiriötekijöitä ei ilmennyt. Käytännön syistä kolme haastattelua suoritettiin työpaikan ulkopuolella ja kahdessa näissä haastatteluissa ilmaantui joitakin häiriötekijöitä. Ravintolassa haastateltavan tuttu tuli kesken haastattelun tervehtimään ja kännykkäkin soi kerran. Haastateltavan kotiolosuhteissa puolestaan tämän puoliso tuli kesken kaiken kotiin ja alkoi kysellä, mitäs vastauksia haastateltava oli antanutkaan. Molemmissa tapauksissa tilanne saatiin kuitenkin pian rauhoitettua. Haastateltavalla kesti kuitenkin hetki päästä takaisin sisään haastatteluun, mutta hetken lämmittelyn jälkeen keskustelu sujui jälleen luontevasti. Näin ollen uskallan väittää, etteivät häiriötekijät vaikuttaneet oleellisesti haastatteluiden sisältöön.

Menetelmä

Oman tutkijan roolini ja haastatteluissa esiintyneiden häiriöiden vaikutusten lisäksi on myös olennaista pohtia AI-tekniikan onnistumista ja roolia haastatteluiden kulussa. Minun onkin heti myönnettävä, että ennen aineiston keräämisen aloittamista olin arvellut, että AI-lähestymistapa olisi haastatteluissa luonteva tapa keskustella kehitysyhteistyön asiantuntijoiden työkokemuksista. Vahva ja ehkä hieman idealistinen ennakkoojatukseni oli,

että työn positiivisten piirteiden pohtiminen ja niistä keskusteleminen olisi kehitystyön ammattilaisille tuttua ja helppoa. Suureksi yllätyksekseni näin ei kuitenkaan kaikissa haastatteluissa ollut.

En kertonut haastateltaville käyttäväni mitään erityistä haastattelutekniikkaa. Tästä johtuen positiivinen diskurssi tuli osalle haastateltavistani hyvinkin suurena yllätyksenä, mikä ilmeni epäröintinä ja vaikeuksina keksiä nopeasti vastauksia kysymyksiini.

T: No mitä arvostat työssäsi? ⁵

H: Hmm.. [hiljaisuus]. Arvostan.. [pitkä hiljaisuus]. Apua toi on vaikea kysymys. - - en oo ennen hirveesti miettinyt näitä asioita aiemmin. Öö..

Vaikka positiiviset kysymykset yllättivät osan haastateltavistani, tunnelma oli haastatteluiden aikana kaiken kaikkiaan positiivinen. Aikaisempien tutkijoiden kokemusten pohjalta olin varautunut siihen, että haastateltavani eivät pysyisi vain positiivisissa vastauksissa, ja näin välillä kävikin. Kun haastateltava käänsi puheenaiheen työn negatiivisiin puoliin, kuuntelin haastateltavan asian tarkkaavaisesti loppuun ja sen jälkeen johdattelin haastattelua eteenpäin esittämällä uuden positiivisen kysymyksen. Näin haastattelu jatkui positiivisia asioita pohtien. Vain yhdessä haastattelussa positiivisen tunnelman ylläpito oli äärimmäisen vaikeaa. Tässä tapauksessa haastateltavalla oli läpi haastattelun vaikeuksia keksiä työstään positiivisia piirteitä.

T: Mitä sä arvostat sun työssäsi?

H: [nauraa] Ämm.. Siis kaikkea työtähän pitää arvostaa ja olla tyytyväinen siihen että on työtä... Mulla on siis liian kriittinen näkökulma muutamaan asiaan, mitkä nyt on sattumalta koko mun työympäristö.

Tässäkin tapauksessa haastateltava oli kuitenkin halukas vastaamaan kysymyksiini ja lisäkysymysten myötä myös hän osasi lopulta kertoa työnsä positiivisista piirteistä.

⁵ T = Tutkija, H= Haastateltava

Oman intuitioni ja muiden tutkijoiden kehotuksien mukaisesti pyysin haastateltavia päivää ennen haastattelua miettimään sellaisia huippuhetkiä, jolloin nämä ovat kokeneet työnsä tärkeäksi. Tämä oli jälkikäteen katsottuna viisas päätös, sillä moni sanoi, että tällaiset tilanteet eivät olisi tulleet nopeasti mieleen, ellei heillä olisi ollut vuorokautta aikaa miettiä. Jokainen haastateltava oli ilokseni miettinyt asiaa etukäteen ja näin työn parhaita kokemuksia oli haastattelun aikana helpompi tuoda esille.

AI-menetelmää on aikaisemmissa tutkimuksissa arvosteltu muun muassa siitä, että sen korostunut positiivisuus ajaa arjen pinnallisesti kahtia positiivisiin ja negatiivisiin seikkoihin. Näin positiivisuutta korostaessa ei huomata niitä hetkiä, jolloin virheistä ja negatiivisista asioista voitaisiin oppia (Armstrong 2009, Fineman 2006). AI:n käytön on arvosteltu johtavan pahimmassa tapauksessa jopa manipulaatioon, jossa haastateltavien kriittinen ääni pyritään tietoisesti vaientamaan (Barge & Oliver 2003, Fineman 2006). Oma arvioni kuitenkin on, että vaikka kysymykseni olivat positiivisia, haastateltava halusi usein kertoa positiivisten tilanteiden lisäksi työn negatiiviset puolet ja sen, miten ne vaikuttavat kokonaisuuteen. Oli mielenkiintoista huomata, miten haastateltavat pyrkivät haastattelun aikana tasapainottamaan positiivisia puheita negatiivisilla asioilla, jotta saisin heidän työstään realistisemmän kuvan.

H: Tämmösiä [hyviä] kokemuksia – kaikki kokemukset ei siis ole sellaisia.

Omien kokemusteni perusteella voin siis todeta, että jos AI-lähestymistavan kunnioittava ilmapiiri on ymmärretty oikein, eli kysymyksenasettelut ovat väljiä ja antavat haastateltavalle tilaa vastata omalla tavallaan, ei positiivisten kysymysten kautta voida manipuloida tai piilotella työn negatiivisia puolia. Työn negatiiviset puoletkin tulevat haastattelussa esiin, jos haastateltava kokee niistä puhumisen tärkeäksi.

Lopuksi haluan vielä tuoda esiin pohdintani siitä, puhuivatko haastateltavani minulle haastatteluissa totta vai eivät. Sen perusteella, kuinka tuttavallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri haastatteluiden aikana oli, uskon siihen, että he puhuivat totta. Toisaalta AI:n perustuessa konstruktionistiselle maailmankuvulle kysymystä ei lopulta ole edes relevanttia pohtia. Sosiaalisen konstruktionismin hengessä maailmaa ei voida yksikäsitteisesti selittää yhtenä todellisuutena, josta toiset tietävät paremmin ja toiset huonommin. Käsitteemme maailmasta rakentuu sosiaalisten suhteittemme, puheen, tekojen ja kontekstin kautta. Tämän

taustaoletuksen valossa riittää todeta, että haastateltavat kertoivat minulle oman näkemyksensä totuudesta. Näin ollen voin turvallisesti pitää tutkimukseni tarkastelun kohtana sitä, minkälaista todellisuutta kehitysyhteistyön asiantuntijat omasta työstään puheellaan konstruoivat.

3.4 Aineisto tarinoina

Yksi syy AI:n valitsemiseen aineistonkeruumenetelmäksi oli se, että uskoin sen tuottavan interaktiivisten haastattelujen kautta rikkaita ja monimuotoisia tarinoita kehitysyhteistyön asiantuntijoista ja heidän näkemyksistään työstä. Monipuolisen aineiston rinnalla puolestaan ymmärsin vastuuni siitä, ettei olisi yhdentekevää, miten raportoisin ja analysoisin tulokset. Laadullisen tutkimuksen metodologiaoppaissa esiintyy usein ajatus, jonka mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja sen raportointi muodostavat kokonaisuuden (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi 2009). Oman tutkimukseni kohdalla ymmärsin tämän tarkoittavan sitä, että jo interaktiivisessa haastatteluvaiheessa en voisi välttyä analysoimasta haastateltavan puhetta ja näin analyysini alkaisi enemmän tai vähemmän tiedostaen jo haastatteluiden aikana. Näin ollen olisi järkevää miettiä analysointitapaa jo ennen aineiston keruuta.

Päätin valita aineiston raportointimenetelmäksi tarinan kerronnan kahdesta syystä. Ensinnäkin tarinat kertovat ihmisten kokemuksista ja menneistä tapahtumista elämänmakuisesti. Ne antavat lukijalle syvällistä ymmärrystä, sillä ne päästävät lukijan mukaan tarinaan, eläytymään ja tekemään lopuksi omat johtopäätöksensä (Frank 2010). Tarinoiden kautta myös aiheeseen liittyvät tunteet ja tuntemukset voidaan saada havainnollistettavaan muotoon, minkä lisäksi tarinat itsessään voivat herättää aiheesta lukijalle tunteita, kuten mielenkiintoa, iloa tai surua (Meuter 2009).

Toiseksi Van der Haarin ja Hoskingin (2004) artikkeli vakuutti minut tarinoiden kerronnan ja AI-menetelmän yhteensopivuudesta. Tässä artikkelissa Van der Haar ja Hosking rohkaisevat muita tutkijoita käyttämään rohkeammin AI-menetelmän rinnalla tarinoiden kerrontaa. Heidän mukaansa AI-menetelmän taustalla olevaan konstruktionismiin kuuluu vahvasti näkemys tiedon paikallishistoriallisesta rakentumisesta ja tätä näkemystä ei saisi jättää sivuun aineiston raportointi- ja analyysivaiheessa. Van der Haarin ja Hoskingin mukaan tarinoiden

kerronta mahdollistaa aineiston tulosten raportoimisen paikallisten, eli haastateltavien, näkökulmasta ja näin tarinat säilyttävät tiedon sen paikallishistoriallisessa kontekstissa.

Lähdin rakentamaan tarinoita kymmenen haastattelun ja yhteensä 90 litteroidun sivun pohjalta. Koska tiedon määrä oli suuri, päätin käyttää tarinoiden rakentamisessa apunani sisällön analyysiä väljän teoreettisen kehyksen muodossa. Sisällön analyysissä litteroidut haastattelut hajotetaan pieniin osiin ja sen jälkeen rakennetaan uudelleen järkeviksi kokonaisuuksiksi (Tuomi & Sarajärvi 2009). Koin, että aineiston pilkkominen ja sen jälkeen uudelleen rakentaminen auttoi minua konkreettisesti hahmottamaan aineistoani ja löytämään sieltä nousevia teemoja. Sisällön analyysi auttoi myös minua rakentamaan tarinat aineistolähtöisesti. Aineistolähtöinen tarinoiden kerronta oli harkittu päätös. Jos olisin rakentanut tarinat jonkun tietyn teorian mukaisesti, olisin vain pyrkinyt testaamaan teoriaa ja pakottamaan haastateltavien lausunnot tiettyyn muottiin. Aineistolähtöisellä lähestymistavalla aloitin analyysin mahdollisimman puhtaalta pöydältä ja halusin nimenomaan löytää aineistossa korostuvat asiat. Toki on myönnettävä, että täysin puhtasoppinen aineistolähtöinen analyysi on lähes mahdotonta, sillä olin jo tutustunut aiheeseen liittyvään aikaisempaan tutkimukseen ja näin minulla oli tiedostamattainkin ennakkokäsitys työn merkityksellisyyteen liittyvistä teemoista. Tietoisena tästä haasteesta pyrin keskittymään mahdollisimman tiukasti omaan aineistooni ja jättämään aikaisemman teorian tiedon tarinoiden kirjoittamisen ajaksi syrjään.

Sen sijaan, että olisin rakentanut kymmenestä haastattelusta yhden tarinan tai vaihtoehtoisesti kymmenen yksilöllistä tarinaa, haastatteluista muodostui lopulta kolme tarinaa. Kolmen tarinan vahvuutena on se, että yhtäältä ne tuovat yksilön tarinoita *enemmän* esille tietyn ryhmän yhtäläisyyksiä ja toisaalta paljastavat, miten tämän ryhmän näkemykset eroavat toisen ryhmän näkemyksistä. Uskon, että näin tarinat ovat näin paremmin yleistettävissä.

Toisaalta kolmen tarinan rakentamiseksi olen joutunut irrottamaan kommentteja niiden alkuperäisestä kontekstistaan, sillä en ole säilyttänyt tarinoissa yhtä henkilöä kokonaisuena. Näin tarinat sisältävät *vähemmän* yksilön henkilökohtaisia yksityiskohtia ja paikallisia totuuksia. Tutkijana olen käyttänyt valtaa ja päättänyt, millaisia asioita nostan haastatteluista esiin, ja toisaalta, mitkä asiat jätän kokonaan tarinoiden ulkopuolelle. Tutkijan rooli onkin tunnetusti tarinoissa suuri: kertomukset eivät synny itsestään eivätkä varsinkaan kerro itse

itseään ja näin tarinan kertoja on aina yhteydessä tarinaansa (Frank 2010). Kaiken kaikkiaan kolme tarinaani ovat parhaimmillaankin vain keinotekoisia esimerkkitarinoita, joiden kautta pyrin kuvaamaan mahdollisimman elävästi kolmen erilaisen ekspatriaatin tarinaa. Olen kirjoittanut tarinat säilyttäen kehitysyhteistyön ammattilaisten äänen ja lainaten heidän omia kommenttejaan, jotta teksti olisi mahdollisimman elävää ja toisi ilmi haastateltavien käyttämät termit ja sanamuodot.

Seuraavassa luvussa esittelen kolme haastatteluaineiston perusteella konstruoimaani tarinaa: Kehityksen viejä Keijo, Kahden maan kansalainen Kaisa ja Bisnesosaaja Hanna.

Pyrin tarinoissa käsittelemään kysymyksiä, jotka auttavat minua vastaamaan tutkimusongelmaani: *mikä tuo merkityksellisyyttä ekspatriaatille työhönsä?* Tarinoissa esiintyviä kysymyksiä ovat:

- *Miksi suomalaiset ovat lähteneet töihin Afrikkaan?*
- *Miten he puhuvat omasta työstään?*
- *Mikä tekee heidän työstään merkityksellistä?*

Kehityksen viejän tarinassa korostuu pitkä ulkomaankokemus ja halu auttaa maailman köyhiä maaseudun asioita kehittämällä. Kahden maan kansalainen puolestaan on paikalleen asettunut ekspatriaatti, jota puoliso sitoo Sambiaan; näin ollen hänellä on nykyään jopa paljon vähemmän valinnanvaraa tulevaisuuden suhteen. Tällaisissa tilanteissa erityisesti työyhteisön merkitys korostuu. Bisnesosaajan tarina poikkeaa monelta osin kahdesta edellisestä, sillä bisnesosaaja on hyvin bisnesorientoitunut ihminen, jolle tärkeintä on oma ura ja liike-elämän ehtoihin soveltuva kehitysyhteistyö. Kaiken kaikkiaan tarinoissa esiintyvät suurimmaksi osin samat aiheet, jotta aiheeseen liittyvät eroavuudet ja mielenkiintoiset yksityiskohdat tulisivat mahdollisimman havainnollisesti esille.

Ennen tarinoiden siirtymistä on vielä todettava, että vaikka kysyin haastatteluissa vain AI-menetelmän mukaisia kysymyksiä, monet haastateltavat puhuivat myös teemoista, joista en itse kysynyt ollenkaan. Erityisesti kysymys siitä, mikä vähentää työn merkityksellisyyttä, esiintyi haastatteluissa niin usein, etten lopulta voinut jättää sitä huomioimatta. Tästä syystä olen sisällyttänyt tarinoiden myöskin näitä teemoja, joita en alun perin ollut ajatellut tutkivani.

4. Tarinoita ekspatriaattien työstä ja työn merkityksellisyydestä

Tässä luvussa esittelen kolmen esimerkkihenkilön tarinat, jotka olen rakentanut haastatteluista saamastani aineistosta. Ensin puheenvuoron saa kehitysyhteistyön kokenut konkari, kehityksen viejä Keijo. Hänen jälkeensä esittelyvuorossa on kahden maan kansalainen Hanna. Viimeiseksi on vuorossa kahdesta edellisestä huomattavasti eroava bisnesosaaja Kaisa, jolle kehitysyhteistyö on kaikkea muuta kuin ilmaisen rahan antamista.

4.1 Kehityksen viejä Keijo

Työkenttänä on koko maailma

Kenia, Botswana, Malawi, Vietnam, Nepal, Zimbabwe, Sambia, Tansania...

Kehityksen viejä Keijo on todellinen pitkän linjan kehitysyhteistyön ammattilainen, kenttätyöskentelyn kokenut konkari. Hän on työskennellyt elämänsä aikana kehitysyhteistyötehtävien parissa haastavissa olosuhteissa ympäri maailmaa. Töitä on tehty niin Afrikassa, Aasiassa kuin Euroopassakin, mutta päällimmäisenä kokemuksena ovat kuitenkin vuodet Vietnamin ja eteläisen Afrikan maissa. Työhön on kuulunut monenlaisia kehitysyhteistyötöitä multaisesta kenttätyöstä korkeimpiin asiantuntijatehtäviin.

Kiinnostus biologiaa ja maantietoa kohtaan toi alalle

Nuorena opiskelijana Keijoa kiinnostivat biologia ja maantieteet. Metsänhoito, maaseudun kehittäminen ja muut suunnittelutehtävät olivat lähellä sydäntä. Keijo opiskelikin maa- ja metsätaloustieteiden maisteriksi Helsingissä. *”Itse asiassa mä täysin muistan, minkä takia mä valitsin sen. Minua on aina kiinnostanut biologia - - sitten mä satuin kuulla radiossa joskus lukioaikoina, että tällainen metsänhoitaja esitteli ammattiaan ja töitään ja muuta, ja mä ajattelin, että toi se on! Ja sitten mä vaan siihen tähtäsin.”*

Valmistumisen jälkeen Keijo vietti kymmenen vuotta Suomessa oman alan töitä tehden. Hän aloitti metsäntutkimuslaitoksella tutkimusassistenttina ja suuntasi myöhemmin metsäoppilaitokseen.

Taaksepäin katsottuna Keijon elämä näyttää maailmanmatkaajan elämältä, sillä suurin osa työvuosista on vietetty ulkomailla. Tämä ei kuitenkaan ollut ennalta suunniteltu tie. Kun Keijo oli eräänä iltana opettamassa metsäinsinööriä, vanhalta työkaverilta tuli puhelinsoitto. Työkaveri kysyi, olisiko tämä kiinnostunut lähtemään Afrikkaan; hänen taidoilleen olisi siellä nyt käyttöä. Vaikka asia ilmaantui yllättäen, tarjoukseen oli helppo tarttua: ”*Mä sanoin joo siinä puhelimessa heti ja kun mä suljin puhelimen, niin kysyin vaimolta lähdetäänkö Afrikkaan. 'No totta kai lähetään, kaikki lähdetään, huomennako mennään?' Se lähti siitä yhdestä puhelinsoitosta, että mä sanoin että joo, ja kuuden viikon päästä me oltiin lähdössä – koko perhe. Siitä se lähti.*”

Ennakkoluulottomuus uusia haasteita kohtaan vei ulkomaille

Keijo koki päätöksen ulkomaille lähdöstä helpoksi, sillä kiinnostus oli jo olemassa. ”*Ehkä se oli niin, että mä olin aina haaveillut, että voisi tehdä töitä ulkomaillakin. Mutta siihen aikaan metsätalous Suomessa, erityisesti metsänkorjuu ja -hakkuu oli aika kovaa teknologiaa. Aika usein kävi silloin mielessä, että jos lähtisi Kanadaan töihin. Mutta toisaalta sitten mä olen aina tykännyt Afrikasta, niin ei ollut sitten mitään.*”

Ennen kaikkea päätöksen takana oli kuitenkin oma rohkea ja ennakkoluuloton asenne. ”*Ja sit mulla on aina ollut taipumusta vähän heittäytyä tilanteisiin, et mä en oo aina välttämättä kauhean järkevästi niitä ajatellut, vaan niin kuin mun yksi nuori ystävä sanoi, että hän menee fiilispohjalla. Mä sanoin, että niin mäkin oon mennyt aika paljon.*”

Ensimmäinen ulkomaantyökokemus teki Keijoon lähtemättömän vaikutuksen. ”*Sen kokemuksen jälkeen mä tiesin, että joo, tätä mä haluan tehdä*”. Kehitysmaat, siellä tehtävä omaa ammattitaitoa haastava työ ja paikalliset ihmiset veivät sydämen. Ensimmäisen työkokemuksen jälkeen Keijo alkoi tietoisesti etsiä seuraavia työmahdollisuuksia ulkomailta. Mahdollisuuksia myös ilmaantui sitä mukaa, kun uutta tietoa ja työkokemusta kertyi. ”*Mitä enemmän sitten oppi ja sitten kun rupesi saamaan työkokemusta, niin sitten oli tietenkin aina helpompi saada jatkotyöpaikkoja, ja semmonen into kun on ollut, niin se on sitten vienyt eteenpäin. Ja yhdestä paikasta toiseen. Et mä tosiaan oon ollut kiinnostunut näkemään ja kokeilemaan. Sitä kautta sitten on tultu tähän pisteeseen.*”

Ensimmäisten työkokemusten aikana Keijolle oli tärkeää, että vaimo oli hänen kanssaan samanhenkinen. ”Sitten mun puoliso sai komennuksen Lesothoon. Sinnehän me molemmat lähdettiin tietysti kiljuen, kun me oltiin hyvin samanhenkisiä siinä. Molemmat tykkäsi olla ulkomailla, töitä tehdä.”

Jatkuvasti muuttuva työkenttä ja vaativat olosuhteet aiheuttivat kuitenkin vuosien saatossa sen, että perheen oli vaikea pysyä jatkuvasti kehityksen viejän perässä. ”Mun perhe on vähän hajasijoitettu tällä hetkellä. Minä olen täällä, vaimo on Tampereella, toinen poika on Lontoossa ja toinen Bostonissa. Se on tätä kehitysaputyön seurausta.”

Työn ydin on vähentää köyhyyttä maaseudun asioita parantamalla

Suomesta lähtönsä jälkeen Keijo on työskennellyt lähes tauotta kehitysmaissa. Työtehtävät ovat sisältäneet kenttätöitä, tiimin johtamista ja metsän ja maaseudun asioiden asiantuntijuutta. Työuraan sisältyy myös tauko, jolloin Keijo teki etäopintoja kehitysmaataloudesta ja myöhemmin aloitti väitöskirjaa – jota ei sitten valitettavasti koskaan saanut valmiiksi.

Kaiken kaikkiaan Keijolla on siis pitkä kansainvälinen työkokemus takanaan ja tällä hetkellä työt ovat tuoneet hänet Sambiaan, missä hän työskentelee kehitysyhteistyöasioiden erityisasiantuntijana ja tiiminvetäjänä. Hänen vastuullaan on isojen luonnonvara- ja maaseutuhankkeiden johtaminen ja seuraaminen sekä raportointi muille rahoittajille ja yhteistyökumppaneille. Lisäksi hänen vastuullaan on uusien projektien käynnistäminen, budjetointi ja seuranta. Tiiminvetäjän tehtäviin kuuluvat erityisesti työnsuunnittelu ja yhteistyökumppaneiden tapaaminen. Myös paikallista työvoimaa pitää motivoida samaan aikaan: ”Näissä maissa ihmiset kauheasti puhuu ’aktiviteetti, aktiviteetti’, mutta sitten kun kysytään, että jos se aktiviteetti on bussilla ajoa, niin mihin se bussi on matkalla, mihin se on menossa. Että lähdetään siitä, että päätetään, minne halutaan mennä.”

Projektien seuraamisen ja niistä raportoinnin lisäksi Keijo toimii maatalous- ja luonnonvara-asioiden erityisasiantuntijana. ”Suomella on hirveen hyvä maine luonnonvarasektorin yhteistyökumppanina. Niin joka ikinen, jolla on jotain tekemistä luonnonvarojen kanssa ja tulee jostain syystä tänne Sambiaan, niin ne kaikki osoitetaan meille. Eli meillä menee aika

paljon aikaa siihen, että me vastataan kyselypyyntöihin, mistä tahansa päin maailmaa, voi sanoa.”

Kaiken kaikkiaan Keijon työ on haastavaa ja monipuolista. Pää tavoitteena on maaseudun köyhyyden vähentäminen ja ruokaturvan parantaminen. ”*Siihen viime kädessä tähdätään, mutta me tähdätään siihen parantamalla tätä maatalouden tuotantoa, markkinaperusteista maatuotantoa ja sitten tätä neuvontajärjestelmää.*” Samalla kun Keijo uskoo projektien todella voivan auttaa maaseudun asukkaita, hän on tietoinen siitä, että kaikki projektit eivät onnistu. Oleellista onkin, että rahan käyttöä valvotaan tarkasti ja aktiviteettien sijaan keskitytään päämäärään: ”*Jos rahaa annetaan, niin siitä pitää tulla tulosta. Ja siitä pitää tulla sellaista tulosta, mikä on hyödyksi näille paikallisille ihmisille.*”

Keijo ei ole menettänyt uskoaan lahjaperusteiseen kehitysyhteistyöhön, vaikka siihen liittyykin haasteita.

”Monta kertaa puhutaan näistä kehitysavuista, että voidaanko antaa tällaisia materiaaliapuja sun muita, niin mä oon aina sanonut, että jos ihminen on niin köyhä, ettei sillä ole edes nenä veden pinnassa, niin täytyyhän sitä auttaa niin paljon, että se saa sen nenän pintaan. Ja sitten sä voit rupee kuvittelee, että ne tulisivat omillaan toimeen. Ensinnäkin monet on niin köyhiä, että vaikka kuinka paljon sä niitä kouluttaisit, jos sä et anna sitä inputtia, muutamaa jyvää taikka possua taikka jotakin alkuun, niin ei pääse alkuun.”

Paikallisten halu kehittää omia olojaan luo työhön huippuhetkiä

Luonteeltaan Keijo on hyvin tavoitehakuinen ihminen. Hän korostaa moneen otteeseen, että työtä tehdään, jotta ihmisiä saataisiin nostetuksi kestävästi pois köyhyydestä. Tämä on työn ydin ja suola sekä henkilökohtainen innostuksen lähde. Tämä on se asia, mikä tekee työstä merkityksellisen ja on syy tehdä tätä työtä päivästä päivään, vaikeuksista huolimatta.

Keijo on myös rautainen kehitysyhteistyön ammattilainen; hän tietää, että suuret tavoitteet ovat saavutettavissa, mutta hän on myös saanut moneen kertaan uransa aikana oppia, ettei päämäärään ole oikotietä. Onnistumisen resepti on kuitenkin yksinkertainen. ”*Onnistunut suoritus on yhtä kuin taidot plus tahto. Jos tää tahto puuttuu, niin ei tuu. Taitojahan aina voidaan lisätä.*”

Keijon työn huippukokemukset liittyvätkin aikaisemmin tehtyihin projekteihin, jolloin paikalliset ihmiset ovat aidosti olleet halukkaita parantamaan oman yhteisönsä oloja.

Keijo haluaa mainita esimerkkitapauksen Vietnamista, jossa hänen tiiminsä tarkoituksena oli parantaa vammaisten liiketoimintaa sekä kala- ja karjataloutta. Puutteistaan huolimatta paikalliset ihmiset olivat täysillä mukana projektissa, sillä he halusivat saada muutosta aikaan. ”*Vaikka meilläkin oli ihmisiä, jolta jalka puuttui tai käsi puuttui, niin mun mielestä ne oli sellaisia ilon aiheita, että sä todella pistät effortia siihen ja se ei oo mikään este. Esimerkiksi me tehtiin paljon sokeitten kanssa töitä. Niin sitten sä tuot siihen sokeitten ryhmään yhden joka näkee, ja vaikka siltä näkevältä puuttuisi yksi käsi, niin niistä kootaan yksi kokonainen ihminen ja ne voi tehdä ihmeitä. - - Se draivi siinä projektissa, kun ajatellaan kokonaisuutta, se oli ihan mahdoton. Että kaikki oli tosissaan, nyt tällä projektilla saadaan jotain aikaiseksi!*” Innostuneiden paikallisten ansiosta myös tuloksia saatiin aikaan. ”*Me nostettiin tuhansia, tuhansia perheitä pois köyhyydestä ihan tosiaan sillä, että sitä parannettiin sitä tuotantotekniikkaa, eikä pelkästään kasvatettu riisiä, vaan kasvatettiin esimerkiksi kukkia.*”

Keijo iloitsee, että tällaisissa kokemuksissa hän on voinut tuoda kyläyhteisöön oman ammattitaitonsa, kokemuksensa ja tietonsa, ja tämä on otettu iloiten ja aidolla innostuksella kyläyhteisössä vastaan. Paikallisten varaukseton kiitollisuus tuo rohkaisevan tunteen siitä, että oma työ on merkityksellistä.

”*Ja sitten tietysti se, että jos nää avunsaajat todella sitä arvostaa, niin sellainen kiitos ei maksa mitään. Esimerkiksi siellä Vietnamissa nämä vammaiset, joidenka eteen me tehtiin työtä, ne oli niin ikionnellisia, ne oli niin ikionnellisia. Ja kun mä esimerkiksi menin sinne sokeitten toimistolle, niin en minä tiedä, oliko se auton ääni vai kävelyn ääni, mutta ne heti tiesi, että se on [Keijo]⁶, vanha mies. Niin se oli todella hauskaa mennä sinne, ne oli todellakin kiitollisia.*”

Keijo ei malta olla kertomatta toisesta kokemuksestaan, kun hän oli tekemässä tutkimusta väitöskirjaansa varten eräässä kyläyhteisössä. Projekti oli poikkeava, sillä siihen ei ollut

⁶ Nimi muutettu.

mitään rahoitusta. Keijo kertoo, että kun materiaali oli kerätty, hän piti opetustilaisuuden kyläyhteisölle siitä, mitä hän oli tähän mennessä heidän metsistään oppinut ja miten kyläyhteisön kannattaisi niitä tehokkaasti hyödyntää. Vastaanotto kyläyhteisössä oli yllättävä.

”Se talo oli tupaten täynnä niitä kyläläisiä. Minusta se oli niin hämmästyttävää, mä olin aivan otettu, että olisin kuvitellut, että ne tulis vaan sitten, jos siellä on jotain tarjoilua. Mutta ei mitään muuta, se oli vaan kokous, jossa oli ehkä vettä tarjolla ja tällasta, kun on kuumat päivät ja muuta, mutta ei mitään muuta sellaista porkkanaa. Ne oli vaan hirmuisen kiinnostuneita siitä. - - Se on varmaan niitä harvoja kertoja ihmisen elämässä, tai semmosen elämässä, joka tekee töitä näissä maissa, että pystyy tekemään melko mielekästä työtä ilman minkäänkään rahoitusta, mikä tarkoittaa sitä, että sä et mene ostamaan sitä ihmisten mielenkiintoa siellä kylässä, vaan ne on ihan aidosti siinä mukana.”

Tällaiset hyvät kokemukset kantavat Keijoa pitkälle. Vaikka molemmista esimerkeistä on kulunut jo useita vuosia, näiden tapahtumien muistelu saa edelleen Keijon silmät loistamaan. Kehitystä vietiin – ja se otettiin kiitollisena vastaan.

Kokemus, ammattitaito ja osaavat kollegat ovat arvokkaita

Sellaisen henkilön kuin kehityksen viejän ammatissa vahva ymmärrys kehitysyhteistyöasioista on työssä onnistumisen edellytys. Keijo pitääkin korkeassa arvossa aikaisemmista työtehtävistään kertynyttä kokemusta ja ammattitaitoa.

Eräs taito, jota Keijo arvostaa erityisen paljon, on ymmärrys siitä, miten korruptio toimii. Hän kertoo olleensa mukana Vietnamissa projektissa, joka myöhemmin osoittautui hänelle arvokkaaksi korruption esikouluksi. Tässä projektissa köyhille pienviljelijöille lahjoitettiin maanviljelyä varten lannoitteita, joista myöhemmin osoittautui, että lannoitteen sijaan niissä oli 90 % savea. *”Minusta se oli niin törkeätä, se oli niin kuin suoraan Suomen maineen pilaamista, ja sitten se oli se koko asia, että köyhiä käytetään tälleen hyväksi ja joku tienaa rahaa.”* Tapaus saatiin kuitenkin selvitettyä, kun lannoitteesta otettiin näytteet ja ryhmä *”pystyi todistamaan, että joku siellä nyt rahastaa”*. Keijo kiittelee erityisesti rehellisiä ja ammattitaitoisia tulkkejaan, jotka opettivat hänelle, miten korruptio kehitysmaissa toimii. *”Se, että mä ylipäättään opin, on kiitos mun erittäin hyvien tulkkien. Ne oli itse sitä mieltä, että sitä rahaa ei saa väärinkäyttää.”*

Korruption esikoulun käyneenä Keijo pystyy taistelemaan korruptiota vastaan nyt myös Sambiassa. Hän on itsestään ylpeä, kun on onnistunut huomaamaan eräässä projektissa korruptiota ja pysäyttämään hankerahoituksen tällaiseen projektiin. ”*Se on semmonen, missä mä koen onnistuneeni... että niitten rahojen ei vaan annettu mennä sinne. Mä olin se, joka pysäytti sen.*” Keijo kiitteleeikin aikaisempaa kokemustaan, että osasi nykyisessä työssään huomata korruption merkit ja pystyi todistamaan projektin yhteistyökumppaneille, että rahoitus täytyy keskeyttää. ”*Se on ehdottomasti tämä mun Vietnamin kokemus, siis edellinen työkokemus, jossa mä olin korruption esikoulussa. Niin se, että mä tiesin, miten tää korruptio tapahtuu - - Se on hämmästyttävää, miten valtion systeemin korruptiomenetelmät on samanlaiset joka puolella maailmaa.*”

Oman ammattitaitonsa lisäksi Keijo arvostaa asiantuntevia kollegoilta, joilta voi aina oppia jotain uutta; eihän hän olisi oppinut korruptiostakaan ilman asiantuntevia kollegoita. Keijo myöntääkin, että osaavat kollegat ovat tarpeen, sillä ”*yksinäähän täällä ei pysty - - et ei tässä kyllä yksin voi ottaa meriittiä*”.

Ongelmat paikallisten kanssa ja politisointi vähentävät työn mielekkyyttä

Vaikka Keijo löytää työhönsä merkitystä arvostettavien työn tavoitteiden ja erityisesti onnistumisten kautta, työ ei ole aina helppoa tai hauskaa. Työn merkityksellisyyttä nimittäin heikentää, jos tavoitteisiin ei päästä eikä onnistumisia ei tule, eli toisin sanoen mikään köyhissä kyläyhteisöissä ei tunnu muuttuvan.

Sambia tuntuu Keijolle erityisen haastavalta työkohteelta. ”*Se on ollut sellaista, niin kuin mun kollega aina kutsui, mutapainia täällä kyllä pitkälle. Et ei mitään tuloksia nää, pyöritään vaan ja painitaan.*” Tämä tosin ei tullut Keijolle täysin yllätyksenä. ”*Mä tunsin Sambian ja mä tiesin, ettei tää ikinä tule olemaan helppoa.*” Osasyynä työn teon vaikeuteen on se, että Sambiassa on tehty pitkään kehitysyhteistyötä ja paikalliset ihmiset vaikuttavat välillä turtuneen kehitysyhteistyöntekijöihin, ikään kuin usko muutoksen mahdollisuuteen olisi jo mennyt. ”*Nyt täällä on pikkusen semmoinen kehitysapuhistoria täällä Sambiassa, että lahjoittajia tulee ja lahjoittajia menee ja kun yksi lähtee, niin toinen tulee tilalle. Tehdään samoja asioita, mikään ei muutu. Esimerkiksi täällä päin on tienvarressa ihan samannäköistä kun vuonna -88. Periaatteessa ei ole mikään muuttunut.*”

Keijoa harmittaakin, jos paikalliset eivät ota projektia omakseen ja ymmärrä, että projektia ei tehdä projektin tekemisen ilosta, vaan heidän omaksi parhaakseen. ”Täällä on sitten vähän ongelma se, että me ei oikeen saada tätä draivia näihin paikallisiin ihmisiin. Onhan siellä tietysti muutama ihan positiivinenkin, mutta sitten ihan taas on semmosia, että herra, sun pitää maksaa tästä, että me tehdään tää työ, tää ei oo meidän töitä. - - Meidän pitäisi maksaa, että ne tekisi projektin. Ne sanoo, että nää on tämän projektin töitä, mut ne on just heidän töitään.”

Myös paikallisten yritys hyötyä projektista rahallisesti vie työn mielekkyyttä. ”Ja sitten semmonen asia, että hirveesti projektirahoja menee ihan vaan kulkemiseen. Ne haluaa kulkea ja saada päivärahoja. Ja niistä tapellaan melkein joka päivä niistä päivärahoista. Ja ne haluaa, että nää päivärahat maksettaisi aina Suomen mukaisesti, vaikka ne on hallituksella töissä. Niin siitä vähän kamppaillaan.”

Yhteistyöongelmat paikallisten kanssa hidastavat projektin kulkua ja näin ollen myös turhauttavat, kun tuloksia ei saada aikaan. ”Me ollaan kyllä aika määrätietoisesti sovittu, että vaikka turpiin tulee joka päivä, niin me jatketaan. Kyllä jo tämän vuoden loppuun jotakin pitää ruveta näkymään. Muuten ei, ei. Mä oon aina sanonut, että turhaantuminen ei auta mitään, mutta jossakin vaiheessa se sit tulee vastaan, että pusket ja pusket, mutta mikään ei muutu.” Kokeneeltakin konkarilta loppuu jossain vaiheessa voimat. ”Ja se alkaa olla sellainen jaksamiskysymys, että aina vaan kamppaillaan ja kamppaillaan ja asiat menee hitaasti ja taas tuli turpiin.”

Yhteistyöongelmien lisäksi Keijo kuvailee, että kehitysyhteistyön liian tiivis sitominen politiikkaan vie työstä aitouden tunteen eivätkä poliittiset ratkaisut ole muutenkaan työn kannalta aina parhaita. ”Nyt meillä on kaiken näköistä tässä, niin kuin tämä uusin kehityspoliittinen ohjelma ja kaikki, mitä niihin liittyy, erilaiset... Niin mä en oikein jaksa uskoa, että se on hirveen tehokasta tapaa tehdä tätä työtä.” Myös ajatus siitä, mitkä ovat poliitikkojen aidot motiivit kehitysyhteistyön kannalta syövät työltä merkitystä. ”Niin toisaalta se [suomalainen ministeri] meille antaa näitä idealistisia suuntaviivoja, mutta sitten kun se menee johonkin suomalaiseen käytäntöön, sanotaan niin, niin yhtäkkiä hän antaa lausunnon, joka ei ainakaan mun arvomaailmassa ole oikein. Silloin tulee niin iso ajatus siitä, että poliitikot pelaavat sitä omaa peliä ja me ollaan täällä tavallaan palvelemissa sitä heidän

peliiän. Se ei ole kyllä hirveen innostava ajatus oikeastaan. Sitä mä en oikeastaan haluaisi ajatella, mä haluun suunnata enemmän vaan, että mitä me tehdään täällä.”

Pitkäjänteisyys ja positiivinen asenne auttavat jaksamaan

Vaikeista hetkistä huolimatta Keijolla on vahva näkemys siitä, että muutosta voidaan saada aikaiseksi eikä periksi saa antaa. Vaikeina hetkinä auttavatkin vanhat onnistumiset ja työn hyvät muistot: *”Tosiaan mä jaksan hirveen pitkälle sillä kokemuksella Vietnamista, että mä tiedän, että se on mahdollista. Että kun sä teet rajusti töitä, niin sä saavutat niitä tavoitteita.”*

Positiivinen asenne ja vankka usko oman työnsä mahdollisuuksiin ovat kehityksen viejän pitkän työuran salaisuus. *”Eihän tätä muuten jaksa, jollei usko, että jotain muuttuu. - - Aina pitää uskoa, muuten pitää lähteä kotiin huomenna.”* Silloinkin, kun usko joutuu koetukselle, toivo on edelleen pinnalla. *”Siellä on se toivo. Sen verran aina näkee onnistuneita tapauksia, että ajattelee, et okei, kyllä se saattaa onnistua.”*

Myös periksiantamaton luonne on avain onnistuneeseen lopputulokseen. *”Mutta täytyy sanoa, että kyllä se lopputulos tulee olemaan siellä vielä joskus, kun jaksaa vaan inttää. Että sellaista pitkäjänteisyyttä ja että tietää, mihin on menossa, se on erittäin tärkeää siinä, että pystyy onnistumaan. Sä olet selvillä siitä, että mihin sä pyrit, ja sitten niitä menetelmiä joutuu välillä muuttamaan. Mutta jos sulla on se kohde selvillä, niin se on mun mielestä se onnistumisen edellytys kyllä.”*

Yksin oman positiivisen asenteen ylläpito ei ole kuitenkaan helppoa. Sen tukemiseen Keijo kokee kaipaavansa esimiestä, joka osaa innostaa ja kannustaa eteenpäin työn vaikeinakin hetkinä. *”Kyllä siis mä oon sitä mieltä, että se on toi sun pomolla. Eli siinä on aika ratkaisevaa siihen innostamiseen. Että nyt kun mä oon näin kauan aikaa tehnyt tätä työtä, enempi tai vähempi kuitenkin täällä alalla, niin mulla on aika isot tietomäärät. Mä pystyn käyttämään niitä ilman, että joku erityisesti innostaa, vaan mä teen työtä työn vuoksi. Mutta se, että jos se oikeen rupee tuntuu innostavalta, niin sitten sillä johdolla on mun mielestä ratkaiseva merkitys.”* Ollakseen innostava johtaja *”on itse hirveen kiinnostunut tästä ja rohkaisee, kannustaa menemään siihen, niin kuin tukee näitä ratkaisuja, mitä esittää sille. Että se on ainakin mulle henkilökohtaisesti tärkeä asia. Että sitten jos sitä ei ole, niin sitten*

mä menen helposti tekemään vaan semmosta työtä työn vuoksi. Että pidemmän päälle se on erittäin, erittäin tylsää.”

Olipa innostavaa johtajaa ja kiitollista kyläyhteisöä tai ei, yksi asia on Keijolle selvää: hän ei halua elämäänsä kyynisyyttä. ”Mulla on ollut alusta saakka, silloin kun mä päätin lähteä tänne, että silloin kun mä huomaan, että mä olen kyyninen, mä lopetan tämän työn. Et sitä kyynisyyttä mä en halua missään vaiheessa. Totta kai sitä välillä heittelee kaiken näköistä, vitsinä tai tälleen, mutta se pohjavire ei ole kyyninen. Se, että yritetään nyt vielä vähän, jos tästä saisi jotain onnistumista ja tulosta.”

Kehityksen viejä haluaa auttaa ja olla maailmalla jatkossakin

Positiivinen asenne ei ole ainoa asia, joka pitää Keijon ulkomailla ja estää esimerkiksi lähtemästä takaisin Suomeen vaimon luo. Hän myöntääkin, että vaikeuksista huolimatta hän on omalla paikallaan. ”Ehkä se on sitä, että kun sä tykkäät siitä työstäsi, vaikka se on vaikeeta, sä kuitenkin tykkäät siitä.”

Myös halu oppia muista kulttuureista ja itsensä haastaminen innostavat jäämään ulkomaille. ”No tietenkin on oikeesti kiinnostunut muista kulttuureista ja tavasta elää. Mutta siinä on ehkä se semmonen itsensä haastaminen koko ajan myöskin pohjalla. Se on erittäin haasteellista tehdä töitä näissä maissa. Mun mielestä tämä kuvastaa sitä hyvin, että yhtenäkkään aamuna et tule töihin silleen, että tietäisit, että tämä nyt on mun ohjelma tänään, vaan aina tulee jotain, joka päivä tulee jotain. Joskus pienempää, joskus ärsyttävää, joskus hauskaa, joskus inhottavaa. Mutta sellainen tasainen tylsyytys puuttuu tästä työstä täysin.”

Mutta on taustalla toinenkin syy, miksi lyhyillä kotimaan käynneillä ei ole viivytty pidempään: Suomesta on vaikeaa löytää kiinnostavaa työtä, kun on vaikuttava kansainvälinen kokemus taustalla. Näin ulkomaat ovat pitäneet kiinni kehityksen viejästä.

Keijo näkee myös tulevaisuutensa kehitysmaissa, vielä eläkepäivinäkin. Hän haluaisi olla vielä tiiviimmin mukana parantamassa köyhien maaseudun asukkaiden asemaa.

”Joo, siis mullahan on kokoajan itselläni sellainen tulevaisuudenkuva, mitä mä ihan oikeasti haluisin tehdä. Ja se on kansalaisjärjestön kautta. Ja parantaa. Joo, kyllä mulla on se idealismi pohjalla aina, siis parantaa nimenomaan tällaisten eri syistä köyhyydestä kärsivien

ja köyhinä pysyvien ihmisten asiaa. Mutta nimenomaan maaseudulla. Et kaupunkiköyhyys, totta kai sekin vaikuttaa, mutta mä haluaisin nimenomaan nähdä, et miten luonnonvarojen käyttöä kehittämällä voisi parantaa köyhyyttä. Että se on mulla sellainen haavekuva, joka ei ehkä ikinä toteudu, mutta mä vaan sanon sitä, et silloin, kun mun ei enää palkkatyötä hirveesti tarvitse tehdä, niin silloin mä haluaisin tehdä sellaista, sen tyyppistä työtä.”

Työn tämänhetkiset vaikeudet eivät siis ole syöneet kehityksen viejän intoa auttaa maaseutua kehittymään. Päinvastoin. ”Mutta se, mikä mussa on vahvistunut, kummallista – tai ehkä se johtuu siitä, kun mä en sitä kyynisyyttä halua itsessäni ollenkaan kokea – että mulla on se idealismi toisaalta vahvistunut. Se, että mä edelleenkin tunnen, että se työn tarkoitus olisi tehdä jotain, mikä olisi hyödyllistä jollekin. - - Mä luulen, että jos olisi tullut kyyniseksi, niin silloin se olisi heikentynyt. Mutta silloin tässä vaan odottelisi eläkepäiviä. Mutta nyt kun se idealismi on vahvistunut, niin se todellakin, että haluisi edelleen tehdä jotain merkittävää silloin tällöin, mutta sitten se realismi on siinä mukana kokoajan. Tietää, että ei sitä nyt, se on pientä kuitenkin. - - Välillä tuntee kun olisi joku teini-ikäinen! Mä haluan tehdä jotain tiettyä asiaa, mutta paljon realistisemmin kuin teini-ikäisenä.”

4.2 Kahden maan kansalainen Kaisa

Sambia on kahden maan kansalaiselle toinen kotimaa

Kahden maan kansalaisen, Kaisan, ei pitäisi olla Sambiassa tällä hetkellä. Hänen olisi pitänyt palata jo monta vuotta sitten, ensimmäisen komennuksen jälkeen, takaisin kotimaahan pohjoiseen. Niin vain hän kuitenkin huomaa kotiutuneensa Sambiaan sekä olevansa kehitysyhteistyön kokenut ammattilainen ja tumman miehen puoliso. Sattuma tai kohtalo pani näppinsä peliin.

Ei Afrikkaan päätyminen kuitenkaan ihan pelkkä vahinko ollut. Kaisa lähti Afrikkaan omasta tahdostaan. Ja Afrikkaan lähtemistä varten hän oli valmistautunut opintojensakin ajan enemmän tai vähemmän tietoisesti. Kehitysmaat ovat aina vetäneet puoleensa.

Innostus kehitysyhteistyöhön syntyi kehitysmaaopinnoista

Kaisa aloitti opintonsa opiskelemalla valtiotieteitä ja antropologiaa. Valinnaisiksi kursseiksi valikoituivat pian muutama kehitysmaatutkimuksen kurssi, jotka tekivät nuoreen opiskelijaan vaikutuksen. Lisääntynyt tieto kehitysyhteistyöstä ja kehitysmaista johti pian poliittiseen heräämiseen sekä oman ideologian vahvistumiseen: ”*Se tuli oikeastaan sellaisesta poliittisesta heräämisestä mulla opiskeluaikoina. Tavallaan tämä epäoikeudenmukainen maailma, missä meillä on rikkaita ja köyhiä maita.*” Halu vaikuttaa niin maailman epäoikeudenmukaisuuteen kuin kehitykseen ja ihmisten hyvinvointiin vaikuttavat siihen, että kehitysyhteistyö alkoi konkretisoitua omaksi erikoisalaksi ja uraksi. ”*Halu pystyä vaikuttamaan kansainvälisellä tasolla ihmisten hyvinvointiin ja kehitykseen on aina ollut hirveen läheinen asia mulle, ihan lapsesta asti. Ja sitten se, miten pystyi konkreettisesti sitten suuntaamaan uraansa sitten tähän suuntaan, oli tosi hienoa.*”

Samalla kun Kaisan mielenkiinto kehitysmaakysymyksiä kohtaan kasvoi, hän nautti opiskeluaikoina myös ulkomailla matkustamisesta. ”*Tuli sellainen nälkä nähdä erilaisia paikkoja tai oli aina kiva lähteä reissuun.*” Matkustelu olikin tullut tutuksi nuoresta lähtien kuoroharrastuksen innostamana. Vieraat kulttuurit kiehtoivat. Kiinnostus ulkomaita ja matkustamista kohtaan lisäsivätkin Kaisan varmuutta siitä, että kehitysyhteistyö voisi olla hänelle se oikea ala.

Kun opiskelut olivat ohi, Kaisa suuntasi katseensa Afrikkaan vapaaehtoistyön merkeissä. Kokemus oli vaikuttava. *”Mä asuin ihan pienessä kylässä Itä-Sambiassa, missä ei ollut sähköjä eikä juoksevaa vettä eikä mitään. Mä asuin paikallisessa perheessä, mä olin siellä noin viisi kuukautta. Mä tykkäsin ihan hirveesti, että se antropologi minussa oli aivan innoissaan siellä kyläyhteisössä ja tykkäsin hirveen paljon asua siellä.”*

Ensimmäisen Afrikka-kokemuksen jälkeen Kaisa keräsi työkokemusta Suomessa ja Ruotsissa eri järjestöistä. Hänellä onkin vahva järjestötausta takanaan, ja tutuksi ovat tulleet useat kansainväliset järjestöt, kuten YK, Kehitysyhteistyön palvelukeskus KEPÄ ja monet pienet kansalaisjärjestöt.

Lähteminen Afrikkaan oli luonteva ratkaisu

Kun työhistoriaa eri järjestöissä oli kertynyt ja ensimmäinen hyvin onnistunut vapaaehtoistyökokemus Afrikastakin oli takana, lähteminen palkkatyöhön Afrikkaan oli Kaisalle oikeastaan varsin luonteva ratkaisu. Kehitysyhteistyö oli hänelle tuttua jo kotimaassa, mutta avunantajamaassa työ jäi jollakin tavalla suppeaksi; puuttui ymmärrys siitä, millaista kehitysyhteistyön ammattilaisen työ kohdemaassa on. Ulkomaille lähtemällä pääsi itse oppimaan uutta ja näkemään, millaisena kehitysyhteistyö näyttäytyy kehitysmaan perspektiivistä.

”Mä halusin nähdä sen toisen puolen, että mitä jos täällä paikan päällä, kohdemaassa, on töissä, että millä tapaa se sitten poikkeaa siitä avunantajamaan perspektiivistä. Paljon siinä tietysti oli sitä, että itse halusin oppia tästä kehityksestä, tästä globaalista maailmasta, missä tietysti kaikki kommunikaatiot on niin hyviä jo, että maailma on tavallaan kutistunut. Mutta jollain tapaa tällainen maa kuin Sambia, kehitysmaa, on kuitenkin niin erilainen, ja halusin sitten kokea, millaista on työskennellä täällä paikan päällä kehityskysymysten parissa.”

Toisaalta kyse ei ollut myöskään pelkästä omasta innosta: kehitysyhteistyön parissa työskennellessä on loogista ja urakehityksen kannalta välttämätöntäkin saada ensikäden kokemusta kehitysmaasta. *”Tavallaan se oli se, uralla olisi ollut hassua jatkaa vain Ruotsista käsin tällaisten kysymysten parissa työskentelyä. Niin lähdin hakemaan sitä kokemusta.”* Mutta viime kädessä vetovoimatekijänä oli Afrikassa odottava kiinnostava työtehtävä: tiedossa oli haasteita ja mahdollisuuksia tehdä jotain tärkeää ja kehittävää.

Sen lisäksi, että päätöstä vaihtaa pohjoismainen elinympäristö afrikkalaiseen tuki aikaisempi kokemus Afrikasta, Kaisa uskoo, ettei hänellä muutenkaan olisi ollut lähtemiseen suhteen ongelmia. ”*Se on mulle ollut aina aika helppoa ottaa ja lähteä ja mennä johonkin uuteen paikkaan. Että en mä koskaan ole kokenut, että se olisi mulle vaikeeta. Että mä en oo koskaan ollut arka sanotaan lähtemään.*”

Vaikka Kaisalla oli hinku päästä Afrikkaan, hän ei ajatellut menevänsä sinne kuin muutamaksi vuodeksi. Kuitenkin pian ensimmäisten vuosien jälkeen hän alkoi haaveilla Afrikkaan jäämisestä pidemmäksi aikaa. Syynä oli, että ensimmäiset vuodet töissä olivat menneet uutta opetellessa. ”*Ekan vuoden aikana tuntui, että mähän vaan opin, opin ja opin. Toisen vuoden aikana se oli, että niin, ehkä mä opin, mutta mä ymmärrän vähemmän, vähemmän ja vähemmän tätä yhteiskuntaa ja miten tämä yhteiskunta toimii.*” Pari vuotta ei riittänyt, vaan halu jäädä pidemmäksi aikaa oli kova. Samalla kun Kaisa alkoi juurtua Sambiaan, hän keräsi ympärilleen hyvän ystäväverkoston ja, mikä tärkeintä, löysi itselleen miehen. Nyt Sambiaan sitovat sambialainen puoliso sekä lapset, jotka luonnollisesti puhuvat englantia paremmin kuin suomea ja pitävät näin Sambiaa oikeana kotimaanaan. Eikä koiraa ja autolainakaan voi unohtaa.

Ulkomailla olemisesta on myös tullut niin luonnollista ja tavallista, että Suomeen paluu tuntuu jo vieraalta. ”*Onhan Suomessa aina kiva käydä, mutta en mä oikeen... Kyllä välillä mieltii, että asiat siellä sujuu ja on helpompaa, että olisihan siellä välillä kiva olla pienellä breikillä, että elämä olisi helpompaa välillä. Mutta tota, en mä tiedä, onko se sitten liian helppoa toisaalta. Vaikea selittää. Ja toisaalta siihen jää sitten vähän koukkuun olla reissussa. Tai että se jää sellainen päälle.*”

Työnkuva on auttaa sambialaisia päivittäisissä vaikeuksissa

Kun alkuperäiset järjestötyöt Sambiaassa eräänä päivänä loppuivat, oli Kaisa vahvistunut päätöksessään: hän alkaisi etsiä uusia töitä, jotta perhe voisi pysyä Afrikassa. Lopulta onnisti ja hän päätyi nykyiseen tehtäväänsä paikalta palkattuna asiantuntijana.

Nykyisessä työssään Kaisa pääsee tekemään sitä, mitä hän pitää tärkeänä: kehitysyhteistyötä kaikkein köyhimpien maiden ja ennen kaikkea kaikkein vähäosaisimpien ihmisten hyväksi. Avunsaajina on kehitysvammaisia, HIV-positiivisia, maaseudun köyhiä, kaupungin

yksityisyrittäjiä sekä oppimisvaikeuksista ja huonoista oloista kärsiä koululaisia. Se, mihin kohderyhmään kahden maan kansalaisen tehtävät kulloinkin keskittyvät, riippuu hänen mielenkiinnostaan, osaamisestaan sekä organisaatiostaan.

Käytännössä Kaisan työnkuva onkin monenkirjava. ”*No tällä hetkellä se on kyllä aikamoinen sillisalaatti. Että mulla on useampi sellainen iso osa-alue, jota mun nykyiseen tehtävänkuvaan kuuluu.*” Tärkeimpiä tehtäviä ovat erilaisten kehitysyhteistyöhankkeiden koordinointi, seuraaminen ja väliraportointi rahoittajien suuntaan. Tehtäviin kuuluu myös erilaisten määrärahojen hallintaa, hallinnollisia tehtäviä sekä yhteydenpitoa niin yhteistyökumppaneihin kuin mediaankin. Vaikka tehtävien moninaisuus joskus väsyttääkin, Kaisa ei epäröi kehua työtään innokkaasti. ”*Joo! Viihdyn hyvin, tämä työnkuva sopii mun kiinnostuksenkohteisiin hirveen hyvin!*”

Yksi syy siihen, miksi Kaisa viihtyy niin hyvin työssään pitkistä ja raskaista päivistä huolimatta on se, että työ vastaa hänen arvojaan ja ideologiaansa. Kaisasta voikin hyvin käyttää sanaa idealisti, vaikka vuodet kehitysyhteistyön maailmassa ovat epäilemättä muokanneet hänestä realistisen sellaisen. Kaisalla on siis vahvat arvot ja usko siihen, että hän voi työllään saada kehitystä aikaan. Samaan aikaan hän osaa pitää jalat maassa. Usko kehitykseen on yhä olemassa, mutta asioista on tullut vähemmän mustavalkoisia.

”*Mun kiinnostus Afrikkaan kasvoi siitä, kun mä näin telkkarista kuvia muun muassa Etiopian nälänhädästä. Ja sit alun perin se oli mulle hyvin semmonen naiivi käsitys, että mä haluan mennä auttamaan noita ihmisparkoja Afrikassa. Mutta sitten tietysti vuosien mittaan se näkemys muuttui paljon kriittisemmäksi eikä ollut enää yhtään idealistinen sitten loppuvaiheessa. Siitä se alun perin lähti ja sitten se kehittyi vuosien mittaan, et se ei ollut enää just sitä, että ihmisparkoja pitää mennä auttamaan... noilla ei oo ruokaa, noilla ei oo yhtään mitää... vaan se kehittyi sellaisesta, että noi ihmiset tietää ihan mielettömästi, ne pystyy tekemään ihan hirveästi oman tilanteensa parantamiseksi, mutta niiltä ehkä puuttuu tietyt metodit tai tietyt konkreettiset asiat, mitkä auttaisi niitä pääsemään sen haasteen yli, mitkä tavallaan pitää niitä siinä köyhyydessä.*”

Työn huippukokemukset saadaan yhteistyökumppaneiden kanssa

Kaisa viihtyy erityisesti erilaisissa konkreettisissa kehitysyhteistyöprojekteissa. Projekteista työn tulokset näkee selvemmin kuin vain konttorissa hallintoa pyörittäessä. Työn huippukokemukset liittyvätkin vahvasti juuri erilaisiin ja eripituisiin projekteihin, joita kaikkia yhdistää lopulta yksi asia: niiden ansiosta on saatu parannetuksi Sambian vähäosaisten oloja. *”Ne ihan konkreettiset tulokset, kun menee käymään meidän projektipaikoissa ja näkee, mitä se meidän työ on saanut aikaan ihan yksittäisten sambialaisten elämässä, se on ihan mieletöntä - - että siinä ihan oikeasti näkee sellaisen konkreettisen eron niitten ihmisten elämässä näitten projektien seurauksena.”*

Kaisa on työuransa aikana tehnyt kehitysyhteistyötä monesta eri näkökulmasta ja niinpä hienoja hetkiäkin on ollut monenlaisia. Aikaisemmissa projekteissa on saatettu työstää vaikkapa opettajien ja vanhempien yhteistä opasta koululaisten oppimisvaikeuksista. Tai solmia yksityisen sektorin kanssa yhteistyökumppanuus, jonka avulla hankitaan ensimmäinen ambulanssi Sambian köyhään provinssiin. Tällä hetkellä Kaisa työskentelee erityisesti ihmisoikeuskysymysten parissa ja hän on mukana projektissa, jossa annetaan oikeusapuneuvontaa vammaisille. Siinä joutuu kohtaamaan karujakin kohtaloita, sillä vammaisten oikeuksia poljetaan Sambiassa päivittäin. Kaisa kertoo silmät loistaen huipputilanteista, kun vammaisten syrjimistilanteita on viety ennakkotapauksina oikeuteen ja hyvän lakitoimiston kanssa on onnistuttu saamaan merkittäviä voittoja. *”Ja tässähän meidän tuella tämä järjestö on kyennyt tekemään tällaista työtä. Niin siinä tuntui, että no niin, tällä on merkitystä. Tällä on merkitystä ihan näille ihmisille. Silloin on kiva olla töissä!”*

Kaisan työn parhaita hetkiä yhdistää eräs tekijä: hyviin tuloksiin ei ole päästy yksin, vaan yhdessä muiden rahoittajien ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Tästä syystä myös tulokset riippuvat yhteistyön onnistumisesta. Kaisa arvostaakin hyviä yhteistyökumppaneita ja ymmärtää näiden roolin tulosten syntymisessä. *”Mä oon huomannut, että jotkut tilanteet, keskustelut, kokoukset... kun aina puhutaan, että kokoukset on kauheen pitkiä ja voi ei et nää veny... mutta joskus tulee sellaisiakin tilanteita, että wau, et kylläpä tossa oli virkistävää ajatustenvaihtoa ja saatiin sovittua asioita. Että tavallaan semmonenkin tuntuu hyvältä, kun tuntuu, että kohtaa niitä ammattitaitoisia yhteistyökumppaneita tai kollegoja, joiden kanssa on sellainen yhteinen sävel.”*

Yhteistyö on edellytys huippuhetkille, mutta sitä ei kuitenkaan saada toimivaksi itsestään. Kumppanilla on oltava vahvaa osaamista omalta alaltaan sekä ennen kaikkea sitoutumista yhteiseen projektiin. Lisäksi osapuolten on tunnettava toisensa hyvin, mikä vie aikaa ja edellyttää pysyvyyttä. ”*Sen on huomannut, että siihen menee aikaa, sen yhteistyön tai luottamuksen rakentamiseen. Täällä kuitenkin erinäköisiä ihmisiä tulee lyhyemmäksi ajaksi, pidemmäksi ajaksi, tekee sitä, tekee tätä, lähtee pois. Että toisaalta kun on vähän pysyvämpääkin, niin sitten pystyy rakentamaan, ettei kokoajan ole sitä vaihtuvuutta.*”

Kahden maan kansalainen arvostaa hyvää työyhteisöä

Kaisa ei ole niinkään yksilösuorittaja vaan ennen kaikkea tiimipelaaja. Itsenäinen vastuunotto ja vapaat kädet tehdä töitä ovat toki tärkeitä elementtejä työssä, mutta erityisesti hän arvostaa sitä, että ”*on osa sitä toteuttajatiimiä ja itsestä vaan riippuu, kuinka paljon jaksaa ja haluaa kontribuoida, asioihin voi olla myös vaikuttamassa.*” Tiimiin kuuluvuus onkin Kaisalle tärkeää. ”*Että kyllä mä sillai koen, että on hienoa olla osa sitä kokonaisuutta.*”

Tiimipelaajana Kaisa tarvitsee ja arvostaa hyvää työyhteisöä, tietynlaista tukijoukkoa. Työ tuntuu hyvältä, kun toisilta saa kiitosta ja arvostusta, ja kun työyhteisö on tasavertainen eikä tee raja-aitoja esimerkiksi eri asemissa olevien tai eri kansalaisuuksien välille. Tasa-arvo, keskinäinen arvostus ja yhteen pelaavat kemiat ovat myös tiimityöskentelyssä tärkeässä roolissa. ”*Ja mitä mä arvostan hirveesti meidän tiiminvetäjän suuntaan myöskin on, että se arvostaa kaikkien työpanosta tiimissä. Et silleen voisi olla hyvin erilaista, jos joku pönöttävä erityisasiantuntija ois, joka ei antaisi arvoa harjoittelijalle tai paikalta palkatulle. Vaan hän nimenomaan käyttää meidän vahvuuksia hyvin mukana tiimissä ja sitä kautta sitten varmaan itsekin saa. - - Meidän kemiat passaa tosi hyvin yhteen, että sillai ei meillä ole ollut koskaan mitään sellaista vastakkainasettelua, että olisi tarvinnut lähteä vihaisena siitä tilanteesta tai jotain.*”

Samoin tärkeitä asioita ovat tiimin yhteinen sitoutuneisuus ja yhteinen tahto parantaa asioita. ”*Se on motivaatiotekijä, että pystyy olla sellaisten ihmisten kanssa töissä, jotka oikeasti haluaa tehdä ja parantaa asioita.*” Myös tiimiin pysyvyys on Kaisalle tärkeää: kun tiimi pysyy pidempään samalla kokoonpanolla, kollegoihin tutustuu paremmin, heidän

työtapoihinsa ehtii mukautua ja jokainen löytää oman roolinsa ja tehtävänsä. Näin yhteistyö paranee ja sujuvoituu.

Erityisesti silloin, kun työ alkaa tuntua stressaavalta, Kaisa arvostaa tiimin sisäistä hyvää tunnelmaa. Keskinäisen huumorin avulla voidaan saada asiat oikeisiin mittasuhteisiin stressaavissakin tilanteissa. ”*Että se on silleen, et okei, ei tämä nyt ole niin kuolemanvakavaa työntekoa! Että silleen hirveen hauskaa saada vaan ihan sellaista hullua huumoria johonkin vakavaan asiaan. Että näköjään nää tyypit, jotka tällä hetkellä tän tiimin muodostaa, niin me voidaan kauheen vapaasti heitellä toisillemme ja on toisaalta tuntunut ihan hulvattoman hauskalta. - - Se on semmonen viihtyvyystekijä.*”

Kahden maan kansalaiselle antoisa työyhteisö on myös sellainen, jossa pääsee itse kehittymään panostamalla työhön niin paljon kuin haluaa. Erilaiset tehtävät ja luottava esimies, joka tarjoaa alaiselleen sopivassa suhteessa uusia haasteita, ovat avain oman ammattitaidon kehittymiseen. Myös kollegoilta opittua uutta tietoa arvostetaan. ”*Mä aika monissa eri työryhmissä istun, ja jotkut kollegat esimerkiksi tässä makrotalousryhmässä, niin ne on ihan tosi superekonomisteja, ja joskus kun heitä kuuntelee ja se tapa, miten jotkut heistä kertovat ja ilmaisevat itseään vaikeistakin asioista, tavallaan nostamatta itseään yhtään muiden yläpuolelle... Musta se on joskus aika hienoa ja sitten tulee sellainen olo, että siinä samalla itse oppii.*”

Toisten arvostus omaa työtä kohtaan luo merkityksellisyyden tunnetta

Kaisa haluaa tehdä työtä, jonka hän voi kokea merkitykselliseksi. Sen hän on tiennyt jo opiskeluaajoista lähtien. Merkityksellinen työ tuo tyydytystä. ”*Mulle se oli ihan päivänselvää, että mä halusin hakeutua työhön, joka olisi merkityksellinen. Ja mulle merkityksellinen ei ole esimerkiksi tehdä bisnestä ja takoa mahdollisimman paljon rahaa. Se ei anna mulle mitään sellaista tyydytystä, vaan se on pikemminkin sitten tämänkaltaisesta työstä.*”

Tästäkin huolimatta hän tunnustaa tarvitsevänsä myös toisten arvostusta ja kiinnostusta omaa työtään kohtaan. Tällöin erityisesti esimiehen rooli korostuu. Kaisan mielestä esimies voi osoittaa kiinnostuksensa ja arvostuksensa alaistensa työtä kohtaan monella tavalla. Ensinnäkin esimiehen tulisi antaa omaan työhön tukea ja kannustusta. Oma työ tuntuukin merkityksellisemmältä ”*jos on jotain suunnittelua tai on miettinyt, että voisin tehdä sitä sun*

tätä, että jos sieltä tulee sitä kannustusta ja tulee sitä, että voisit myös katsoa sitä ja tätä ja niin edespäin.”

Kaisa myös kertoo, että esimiehen rooli korostuu päätöksentekotilanteissa, sillä tämän päätösvallassa on, minkälaista työtä tehdään ja minkälaisiin asioihin laitetaan voimavaroja. Kaisa sanookin kokevansa itsensä ja oman työpanoksensa tärkeäksi silloin, kun hän saa esimieheltä mahdollisuuksia osallistua itseään kiinnostaviin projekteihin. Itse asiassa yhdet parhaista hetkistä töissä ovat olleet niitä, kun esimiehen ansiosta on päässyt tekemään jotain erikoista, erittäin mielenkiintoista ja tavallisuudesta poikkeavaa. Hän kertoo esimerkiksi tilanteesta, kun hänen oli mahdollista osallistua Sambian demokraattisiin vaaleihin vaalitarkkailijana. Tilanne oli ainutlaatuinen, sillä *”totta kai se oli historiallisesti aika iso juttu Sambialle, että valta vaihtui demokraattisissa vaaleissa. Ja se ei ole pelkästään Sambialle iso juttu, vaan oikeastaan kokonaisuudessaan Afrikalle, että näin kävi.”* Kaisan tehtävänä oli muiden tarkkailijoiden kanssa vain tarkkailla vaalien sujumista ja raportoida asiasta sitten eteenpäin.

Kokemus on jäänyt yhdeksi työn parhaista hetkistä, sillä *”se oli sellainen tunne, että oli osa historiaa”*. Kokemusta nostatti myös paikallisten antama suora palaute: *”Sitä kiiteltiin hirveästi paikallisilta, siis ihan tavallisilta ihmisiltä, jotka kävi äänestämässä. He mielenkiinnolla lähestyi ja kysyi, että mitä te täällä teette ja mikä teidän rooli on. Kun he ymmärsivät, että me ollaan siellä vaan läsnä näkemässä ja että siitä sitten raportoidaan eri kanavien kautta, niin siinä tuntui siltä, että meidän työllä olisi merkitystä.”* Kaisa kiitteleekin erityisesti esimiestään siitä, että vaalitarkkailu oli mahdollista. *”Että hänen mielestään se oli tärkeätä, että me ollaan mukana tässä näin ja lähetti mut ja muutaman muunkin kiinnostuneen kollegan tekemään sitä.”*

Esimiehen lisäksi myös kollegoiden tai yhteistyökumppaneiden kiitos ja työn arvostus antavat aivan uutta energiaa Kaisan työhön. Erityisesti paikallisten kiitos lämmittää. *”Se palaute, joka tulee sieltä kohderyhmiltä, niin totta kai se on se, joka antaa sen tunteen, että tää on merkityksellistä.”* Myös työkuvioiden ulkopuolelta tuleva palaute tuntuu hyvältä. *”Totta kai se on hieman erikoista olla täällä ekspattina Afrikassa ja kun mä käyn Suomessa ja käyn tapaamassa perhettä ja ystäviä ja he kuulee, mitä mä teen täällä, niin usein myös sieltä tulee*

sellaista positiivista palautetta, että aijaa, wau! Just usein se kommentti on, että aha, sun työsihän kuulostaa merkitykselliseltä.”

Toiveina rajatumpi työnkuva ja tiiviimpi yhteisö

Ei ole yllättävää, että myös tulevaisuudessa Kaisa haluaisi ”tehdä tän tyyppistä työtä. Järjestöstä en vielä tiedä, ihan sama onko se YK vai joku kansalaisjärjestö vai joku muu vastaava, mutta en usko, että mun uraputki tästä teemasta kumminkaan muuttuu.” Hän näkeekin itsensä samalla alalla, samantapaisten kysymysten ja tehtävien parissa, mutta ”kyllä se olisi työtehtäviltään rajatumpaa”.

Toisin kuin osa kehitysyhteistyön parissa työskentelevistä kollegoista, Kaisa on pitkäjänteinen sopeutuja, joka on mieluummin pitkään samalla paikalla kuin jatkuvasti hakeutumassa uusiin haasteisiin. Unelmien tulevaisuudessa hän voisi tosin keskittyä paremmin siihen, mistä hän eniten nauttii ja minkä hän kokee tärkeimmäksi, eli kehitysyhteistyöhankkeisiin. Turhat paperityöt ja kokoukset hän haluaisi pois häiritsemästä.

Tiimipelaajana Kaisa myös tahtois, että työtä tehtäisiin ”enemmän tiiminä” ja että tiimi olisi rakenteeltaan pysyvämpi, jotta ”olisi sellainen mahdollisuus rakentaa sitä tiimiä ja pitää sitä tiimiä aina vähän aikaa, ettei aina tarvis käyttää energiaa siihen, että ajaa sisään uutta ihmistä. Et se loisi kyllä sellaista vahvempaa pohjaa ja helpottaisi omaakin työtä ja työn tekemistä, kun ympärillä olisi vähän aikaa sama tiimi.” Myös yhteenkuuluvuuden paraneminen ja parempi yhteistyö tiimin sisällä kuuluvat unelmatyöhön.

4.3 Bisnesosaaja Hanna

Bisnesosaaja yhdistää kehityksen ja liike-elämän

Hanna on Afrikassa tekemässä uraa, kokemassa seikkailuja ja toisaalta toteuttamassa rohkeita uudistuksia uudenaikaisella kehitysyhteistyöajatuksella. Hän ei ole perinteinen kehitysyhteistyön tekijä, vaan bisnesosaaja, jolla kehitysyhteistyö ja bisnes ovat nivoutuneet yhdeksi aikaisempia kehitysyhteistyön aatteita provosoivaksi kokonaisuudeksi. Hänessä yhdistyvät ura ja valtavirtasta poikkeavat uudet ajatukset.

Hanna on koulutukseltaan ekonomi. Häntä houkuttelivat Kauppakorkeakouluun alun perin erityisesti rahoitus ja laskentatoimi, mutta myöhemmin myös kansainvälinen liiketoiminta ja valtiotieteet tulivat opintoihin mukaan. Innostus kansainvälisiin asioihin syttyi opiskeluvuosina, kun muutaman kylterivuoden jälkeen tasainen puurtaminen kirjojen parissa ja Suomen synkkä syksy alkoivat tuntua puuduttavilta. Jotain uutta ja jännittävää olisi saanut tapahtua. Seikkailujen ja uuden kielen oppimisen toivossa Hanna järjesti itsellensä vuoden vaihto-opiskelupaikan Kiinaan. Vuosi Kiinassa oli onnistunut ja sytytti vielä nuorena opiskelijassa innostuksen kansainvälisiin asioihin. Myös sijoituksena vaihtovuosi kannatti.

”Sen jälkeen sitten se oli oikeastaan selkeää hakea kansainvälisiin tehtäviin. Ja täytyy sanoa, että se investointi, vaikka siinä hässäs kaikki omat säästönsä ja vanhempien tulot, oli ehkä se investointi, mikä piti tehdä, jotta sai sitten sen ensimmäisen kunnan työpaikan, kun paperit oli kädessä.”

Valmistumisen jälkeen Hanna palasikin suomalaisen kansainvälisen yhtiön kautta takaisin Kiinaan töihin ja ura lähti jyrkkään nousukiitoon. Muutaman vuoden ulkomailla olon jälkeen Hanna palasi Suomeen, jossa hän teki laajasti erilaisia ekonomin töitä erikokoisissa firmoissa. Työtehtäviä leimasi kuitenkin koko ajan se, että ne olivat vaativia, hyvin palkattuja ja vahvasti kansainvälisiä. Viimeiset vuodet Suomessa Hanna työskenteli rahoitussektorilla, josta hän lopulta hakeutui itsenäisesti Sambiaan töihin.

Kehitysvaikutuksia saadaan liike-elämää parantamalla

Sambiassa Hannan työhön kuuluu monia johtotason tehtäviä: omien alaisten johtamista ja heidän työnsä kommentoimista, strategista suunnittelua, hallintoa ja omien projektien

etenemisen valvontaa. Lisäksi konsultoinnin tehtävät vievät paljon aikaa. Hanna konsultoi niin Sambian yksityissektorin kehittämiseen liittyviä asioita, paikallisia yrityksiä kuin myös paikallisia ministeriöitä eri talousasioiden tiimoilta.

Vaikka Hanna, kuten suurin osa muistakin bisnesosaajista, työskentelee yksityisellä sektorilla, on hänen työnsä lopullinen tavoite sama kuin kehityksen viejillä tai kahden maan kansalaisilla: kehittää Sambiaa ja saada se nousemaan pois köyhyydestä. Tästäkin huolimatta kun puhe siirtyy kehitysyhteistyötehtäviin, Hanna toteaa otsa rypyssä: ”*Mä en ole kauheesti nähnyt itseäni kehitysyhteistyöihmisenä.*” Syy tähän on ilmeinen. Sana kehitysyhteistyön tekijä pitää sisällään oletuksen, että tällainen henkilö kannattaa perinteistä, toisin sanoen lahjaperusteista, kehitysyhteistyötä. Hannan suhtautuminen kehitysyhteistyöhön on kuitenkin monista muista poikkeava; hän ei suostu lähtemään ”*sandaalit jalassa kyliä rakentamaan*” eikä hän usko lahjaperusteisen kehitysyhteistyön pitkäaikaiseen hyödyllisyyteen. Hänelle avain kaikkeen on bisnes: vain investointien ja liike-elämän kehityksen kautta kunnan kehitystä voidaan saada aikaan. Kehitysavun vieminen kehitysmaihin on hänen mielestään suurimmilta osin hyödytöntä resurssien haaskausta.

”Jossain vaiheessa tulee itse todella allergiseksi sille, että ihan oikeesti, perinteinen kehitysyhteistyö on sitä, että tehdään asioita asioiden tekemisen ilosta ja jotta voidaan sanoa, että nyt ollaan niin hirveästi autettu. Ja se pitäisi todellakin unohtaa ja tuoda vaan sellaiset realiteettikonseptit tänne. Miksi me ei nyt sitten? Jos Suomessa valtio tukee – on Finnvera, on TE-keskusta – jotta pk-yritykset voi paremmin, niin miksi meillä täällä pitäisi olla erilainen konsepti ja sanoo, että juu nyt me annetaan teille hirveästi tukea, saatte tästä hirveästi ilmaista rahaa ja näin näin näin ja lillun lillun lillun? Miksi me ei tulla tänne ja sanota, et okei, nyt kehitetään näistä yrityksistä kaupallisesti kestäviä, kilpailukykyisiä yrityksiä? Että otettaisi se sama konsepti ja tehdään se täällä?”

Perinteisen kehitysavun sijaan Hannan työn tarkoituksena on siis kehittää yksityissektoria konsultoimalla ja esimerkiksi lainaamalla rahaa. Raha ei kuitenkaan ole ilmaista, vaan korkojen maksamisen lisäksi yrityksen täyttää tietyt kansainväliset standardit, joiden avulla ”*me voidaan luoda kestäväällä pohjalla olevia työpaikkoja, missä on sosiaaliset asiat kunnossa. Se on ehkä sitä parasta, mitä me voidaan tehdä.*” Vaikka kansainväliset standardit

ovat tiukkoja, niistä ei jousteta, sillä vain tiukoilla kriteereillä voidaan yritys saada kestäväksi ja omavaraiseksi.

”Jos me saadaan yritys omavaraiseksi, niin se jatkuu senkin jälkeen, kun me ollaan lähdetty pois. Eli se jatkuu ehkä vielä isältä pojalle. Se tulee tuomaan työpaikkoja ja pitämään yllä työpaikkoja, josta ihmiset saavat rahaa, josta he ovat riippumattomia, ja pääsevät pois köyhyydestä. Jos me autettaisi huonoja hankkeita, niin me ei onnistuta siinä. Elikkä se ehkä pyörisi sen kaksi, kolme vuotta ja menisi konkurssiin. Me menetettäisiin rahat. - - Eli tää on se iso konsepti, missä itse toimii. Mutta sulla pitää olla ne molemmat. Mä olekin aina sanonut, että sulla on yksi enkeli ja yksi piru, joista toinen sanoo, mitkä on ne kehitysvaikutukset, ja toinen sanoo, onko tämä kaupallisesti kannattavaa.”

Seikkailun makuinen elämä on rahaakin tärkeämpää

Vaikka Hanna pääsee Sambiassa tekemään oman alan töitä hyvässä asemassa ja haastavilla vuositavoitteilla, vaikuttaa päätös lähteä Afrikkaan silti vähintään yllättävältä. Tämän ovat myös läheiset tuoneet esille: *”Olet sä aivan hullu? Mitä järkeä tossa on? Sä irtisanot itsesi pysyvästä työpaikasta, sulla on tosi hyvä työpaikka ja urakehitys. Miksi sä pistät sen kaikki ja lähdet ottaa tommosen riskin? Muutat jonnekin keskelle pimeetä Afrikkaa. Sambia, missä se on? Lusaka, millainen se on?”*

Miksi siis lähteä Afrikkaan moneksi vuodeksi töihin? Tähän Hannalla on vastaus valmiina. *”Mulla on ura, mitä mä olen tehnyt, niin siinä valinnat on tehty lähinnä mun oman urakehityksen kannalta.”*

Tämä ei kuitenkaan ole koko totuus, sen Hanna myöntää itsekkin. Pelkkä uralla eteneminen ei voi olla yksinään syy lähteä Afrikkaan, sillä hänellä kyllä on sellaista osaamista, jolle olisi muuallakin kysyntää. Hanna kertookin nauraen, että hänen aikaisemmat esimiehensä ovat olleet hänen urakehityksestään ihmeissään.

”Muistan sitten kun mä hain vielä tähän hommaan ja se [edellinen esimies] oli mun suosittelijana tähänkin, niin se sanoi, että: ’Tää sun urakehitys on kyllä käsittämätöntä. Sä lähdet täältä, mikä on rahoituksen glamouria, ensin pääomasijoitukseen ja nyt sä lähdet

paikallisia yrityksiä rahoittaa. ' Se meinasi, että hänen mielestään mun urakehitys meni täysin väärään suuntaan. ”

Hanna kokee oman urakehityksensä olleen positiivinen. Ensinnäkin Suomessa työ alkoi käydä tylsäksi, sillä *”se oli aina sama konsepti ja dokumentaatio. Maa vaihtuu ja asiakas vaan vaihtui.”* Sen sijaan Sambiassa *”tehtävät on äärimmäisen mielenkiintoisia”*. Lisäksi Suomessa omassa työpaikassa oli tulossa ikävän tuntuinen fuusio. *”Niin mä ihan oikeesti lähdin karkuun. Mä en halunnut sitä kyynärpäätaktiikkaa, mikä siellä on tapahtunut viimeiset puolitoista vuotta.”*

Hannaa innosti myös ajatus siitä, kuinka työn tekeminen kehitysmaissa on aivan toista kuin luotettavassa ja turhankin ennalta arvattavassa Euroopassa. *”Mulla on joku mielenterveydellinen ongelma, että mä tykkään toimia näissä maissa. Mä tykkään siitä haasteesta, miten sä ratkaiset asioita erilaisissa kulttuureissa ja saat asiat toimimaan. Ja ymmärrät, siinä itselle se oppimisprosessi on huima jokaisessa projektissa. Elikkä tavallaan se on se, mistä mä olen tykännyt.”*

Mutta loppujen lopuksi Afrikkaan lähdössä on kyse jostain vieläkin syvemmästä. Afrikkaan lähtö ei ollut pelkästään päätös omasta työstä, vaan se oli samalla päätös koko elämäntyylistä.

”Tietenkin ihminen voi tehdä valintoja. Jos haluaisi asua meren rannalla omakotitalossa, ajaa Mersulla ja purjehtia lähemmäs miljoonan purjeveneellä – mitä mä ihan mielelläni tekisin joskin mulla olisi joku toinen auto kun Mersu... Mutta jos mä olisin halunnut elää sen elämän, jos mä olisin halunnut sen itselleni, niin mä en ehkä tekisi näitä hommia. Mä olisin varmaan hakeutunut sellaiseen Lontoon investointipankkiin töihin. Mutta henkilökohtaisesti mä olen ihminen, joka arvostaa enemmän kokemuksia.”

Ja koska työpäätöksen taustalla vaikuttaa päätös oman elämän suunnasta, myös viihtyisällä asuinpaikalla oli merkitystä. Ensinnäkin asuinpaikan tulee olla sellainen, jossa perhe viihtyy, jossa lapset pääsevät mahdollisimman laadukkaaseen kansainväliseen kouluun ja jossa perheellä on hyviä matkustelumahdollisuuksia – esimerkiksi safareiden merkeissä. Lisäksi kaupungin rauhallisuus on tärkeä kriteeri. *”Jos tämmönen paikka olisi ollut auki Kiinassa, niin mä en olisi lähtenyt. Tai edes Aasiassa, Vietnam tai muu. En lähtisi, koska mitä enemmän mulla tulee ikää, niin sen vähemmän mä viihdyn suurkaupungeissa. Ja mä en kestä sitä*

ruuhkaa, mä en kestä niitä saasteita. - - Vaikka mä tienaisin mitä, niin mä en nauti elämästä siellä.”

Hanna kuvailee itseään, ettei ”*koskaan ole ollut ihminen, joka ostaisi sitä taivaspaikkaansa*”. Kehitysyhteistyö tai oman työn tuomat kehitysvaikutukset eivät siis ole olleet Afrikkaan muuton pääsyitä, mutta tästäkin huolimatta ne antavat Hannan työhön sellaista sisältöä ja mielekkyyttä, jota perinteinen ekonomin työ ei tarjoa. Hän myöntääkin, että ”*toisaalta mä olen ylpeä – kyllä sen aika monessa paikka sanoo – että ainakin mä olen tehnyt asioiden eteen jotain. Että maailma voi olla ehkä vähän parempi paikka asua näille ihmisille toivottavasti tulevaisuudessa senkin pienen panoksen takia, mitä mä olen itse tänne tuonut.*”

Bisnesosaaja haluaa rohkeasti uudistaa organisaatioita

Hannaa voisi helposti luonnehtia visionääriksi. Hän yhdistää kauppatieteiden ja kehitysyhteistyön osaamista ja tämän pohjalta kehittää uusia näkemyksiä siitä, miten asiat kannattaisi kehityksissä tehdä bisneksen kautta tehokkaammin. Hänen ajatuksensa eivät ole valtavirran mukaisia, vaan rohkeita ja ennakkoluulottomia ideoita erityisesti siitä, miten organisaatio voisi tehostaa omaa toimintaansa ja näin saada omiin toimiinsa positiivista muutosta ja parempia tuloksia.

Tulokset ovatkin ensimmäinen asia, jota Hanna työltään vaatii, sillä ”*jos on sellainen yrittäjyyteen taipuva ihminen, niin silloin kaipaa niin kutsuttua actionia, elikkä näkee vähän sitä yhteyttä oman tekemisen ja tulostenkin välillä.*” Toisaalta omien ideoiden eteenpäin vieminen vaatii rohkeutta astua tuntemattomaan. ”*Mä mielellään lähdän tekemään jotain uutta asiaa tai astun johonkin, mistä en vielä tiedä, mitä se on.*” Uusien tilanteiden kohtaaminen ei ole kuitenkaan pelkkä pakollinen askel kohti Hannan tähtäämää muutosta, vaan päinvastoin uudet tilanteet ja haasteet ovat työn mielekkyyden kannalta elinehto. ”*Jos mulla olisi ihan tavallinen työ, jossa mulla ei olisi haasteita, missä mä en joutuisi pähkäileä tai jossa mä en kokisi, et okei, ei ole koskaan tullut tällänsä asia ennen eteen eikä ole koskaan tullut tällaista ennen tehtyä, niin jos olisi sellainen työ, niin mä varmaan tylsistyisin. Mä saan siitä [haasteista ja uusista asioista] suunnatonta energiaa ja se on oikeastaan se paras tässä työssä.*”

Hannan luonteenpiirteet, kunnianhimo ja tavoitekeskeisyys, tulevat esiin myös hänen työnsä huippukohdissa. ”Mä motivoin itseni sillä, että mulla on tavoitteet, tai hallituksen asettamat tavoitteet. Mulla on tietyt asiat, mitkä pitää tehdä, ja mä saan siitä itselleni kauheasti henkilökohtaista tyydytystä, kun mä saan sen tehtyä. Mä koen, että mä olen onnistunut.”

Eräs tällainen onnistuminen oli, kun Hanna pääsi konsultoimaan paikallista ministeriötä, joiden ”ongelma on, että niiden sisäiset istunnot – kerran kuussa ne pitää istuntoja – ei aina tuota mitään. Kaikkien osaston johtajien täytyy tulla paikalle - - ja ne vaan tulee ja sitten läpäläpäläpä, että jutellaan ja katsotaan miten jotakin on tehty ja sitten vaan mennään pois.” Hanna esitti ministeriölle uuden tavan johtaa kokouksia rakentamalla heille tietynlaisen kaavan esityslistoihin, jossa ”aina on ne tavoitteet, mitä halutaan saavuttaa, mitkä päätökset pitää saavuttaa tällä kertaa.” Hannan esitys hyväksyttiin ja otettiin todistettavasti käytäntöön. ”Musta se oli hirveen kiva, kun mä itse kirjoitin sen. Ja pelkästään sillä perusteella, mitkä mun mielestä on niitten pääasioita. Niitten johtajat ei vaan koskaan ollut istunut ja ajatellut, mitkä täällä on niitä pääasioita, ne vaan aina meni sinne kokouksiin, kun ne järjestettiin.”

Samantapaiset onnistumiset eivät ole Hannan työssä harvinaisia. Mutta on Hannalla työssään myös erityinen huippuhetki, joka nousee selkeästi muiden kokemusten yläpuolelle: neljän vuoden tuloksena hän onnistui yksityistämään aikaisemmin 15 jäsenmaan omistavan hyvin poliittisen organisaation ja saamaan tämän näin joustavammaksi ja kilpailukykyisemmäksi. ”Mulle on enemmän se, että mä saan työssäni todellisia tuloksia ja täytyy sanoa, että se oli hemmetinmoinen rutistus itselle ja koko organisaatiolle tämä, että me saatiin puskettua läpi ja saatiin konsensus 15 maasta. - - Niin siinä vaiheessa viime joulukuussa tuntui siltä, että nyt voisi nostaa itselleen samppanjalasin ja sanoa, että hyvin tehty! ”

Bisnesosaaja arvostaa vaikutusvaltaa

Hannan huippukokemuksille yhteistä on, että ne on saavutettu ennen kaikkea omalla ammattitaidolla. ”Se mun inputti, mitä tänne pystyy tuomaan, on se, että sä tuot oman rautaisen ammattitaidon.” Oma ammattitaito ja vaikutusmahdollisuudet ovatkin avaimet rikkaaseen ja merkitykselliseen työhön. Ei siis ole yllättävää, että Hanna arvostaa johtajan asemassaan eniten, että ”oma ammattitaito, mikä on kertynyt, niin sitä pystyy todellakin käyttämään hyväksi täällä. Pystyy tuomaan tähän organisaatioon näille ihmisille hyvin paljon

uusia asioita, opettamaan, että tehdään se näin, muutetaan se näin. - - Tavallaan saa onnistumisen iloja siitä, että saa jonkun ihmisen tekemään eri lailla töitä ja oppimaan sen uuden tavan tekemään ja pystyy huomaamaan, että viimeksi mä neuvoin sitä tekee näin ja seuraavalla kerralla se osaa tehdä sen jo itse.”

Kunnianhimoisen luonteensa ansiosta Hanna onkin omalla paikallaan johtajan asemassa. ”*Mä en missään nimessä enää 44-vuotiaana haluisi olla tiimityön tekijänä. Mä haluan olla johtajana.*” Ja johtajan tehtävä otetaan vakavasti. ”*Mä olen hieman työnarkomaani, että mä sitten teen pitkää päivää ja teen kaikkeni siihen, että mä haluan saada sen asian tehtyä ja mä haluan saada sen tehtyä kunnolla. Ja se on ehkä oma kunnianhimo. Ja toisaalta mun mielestä ammattilypeys.*” Hanna pitääkin tärkeänä, että hänen organisaatiossaan tai hänen tiimissään ei laadusta lipsuta, vaan työn jälki on yhtä hyvää kuin mitä se olisi vaikka Euroopassa. ”*Sä teet sitä sitten ammattitaidolla, pidät sen standardin, joka on täällä välillä tosi vaikea pitää, koska meilläkin on täysin paikallinen organisaatio. - - Me ei sanota, että tämä on Afrikka ja tämä on kehitysmaa, vaan me tehdään se kansainvälisillä standardeilla ja niin korkeilla standardeilla kuin se muuallakin vaadittaisi tehtäväksi.*”

Siinä missä työ tuntuu Hannasta kiinnostavalta lähes päivittäin, se tuntuu ”*ikävä kyllä liiankin kiinnostavalta, perhekin kärsii. Joskus siihen tahtoo upota tuohon työhön.*” Pitkät päivät ovatkin enemmän sääntö kuin poikkeus, kun työn imu on niin voimakas. ”*Mä olen yksi niistä, joka menee liian myöhään kotiin, vaikka lupasi tulla aikaisemmin. Ruma tapa, paha tapa. Mä kadun jälkeenpäin, mutta jos mä teen töitä, niin mä en kerta kaikkiaan huomaa. Mä olen aivan avuton joskus tuon ajanhallinnan kanssa.*”

Ylityöt eivät rajoitu vain Hannaan, vaan Hannan tiimissä kaikki tekevät pitkää päivää. ”*Me tehtiin viime viikolla yhteentoista asti töitä koko osasto. Et ne [kollegat] vaan klo 8-23. Ne tekee hulluna töitä. Ja ne uskoo, ettäambia voi tehdä muutakin kuin mitä joskus uutisissa lukee.*” Hanna kertoo, ettei työ olisi sitä mitä se nyt on, elleivät kaikki olisi sitoutuneita ja kunnianhimoisia saavuttamaan enemmän. ”*Mä arvostan sitä sitoutuneisuutta. - - Se on kiva tehdä sellaisten ihmisten kanssa töitä. Itse asiassa siinä kaikki puhaltaa samaan hiileen, kaikki haluaa tavoittaa jotain.*”

Hannalle työ, joka tarjoaa hyviä vaikutusmahdollisuuksia, paljon uusia haasteita ja sitoutuneita alaisia ja joka johtaa kehitysvaikutuksiin, ei yksin riitä siihen, että työ tuntuisi merkitykselliseltä. Myös palkka on tärkeä komponentti. Sen lisäksi, että palkan avulla voi elättää perheen, palkka symboloi Hannalle arvostusta ja työtehtävissä onnistumista. ”*Musta tuntuu, että mulla on hyvä palkka, koska se työ, mitä me tehdään, vaikuttaa jotain, ja se työ, mitä mä teen, on erittäin vastuunalaista työtä. Isot rahat, iso vastuu.*” Palkka on siis se lopullinen indikaattori, jonka avulla Hanna ”*pystyy mittaamaan, että siinä on todella ollut tulosta.*” Lisäksi se on myös itselle saavutus, päämäärä, johon on omilla teoillaan päässyt ja on näin ollen arvostettava oman osaamisen mittari.

Vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen sammuttaa työstä liekin

Niin paljon kuin Hanna viihtyykin johtajan asemassa, hän haluaa korostaa, että ”*[nykyisessä asemassani] mä voin mennä ministerille ja kuiskata sen korvaan. Tai mä voin sanoa isolla äänellä kokouksessa asioita, jos mä haluan. Se on mulle huomattavasti tärkeämpää kuin joku status.*” Vaikutusmahdollisuudet ovat siis Hannalle asemaakin tärkeämpiä, sillä ennen kaikkea hän haluaa toteuttaa itseään: visioita ja uudistaa.

Omien visioiden mukainen uudistaminen ei kuitenkaan ole aina mahdollista. Siinä missä Hannalla on useita hänen itsensä kaltaisia ystäviä, kaikki heistä eivät ole yhtä onnellisessa asemassa, jossa he saisivat olla toteuttamassa omia visioitaan. Sen sijaan osa bisnesosaajista kärsii työstä, joka ei vastaa heidän toiveitaan. Tällainen tilanne on Hannan sielunsiskolla Liisalla, joka työskentelee julkisella puolella yksityissektorin kehittämisestä vastaavan tiimin vetäjänä. Liisan eteen kaatuvat organisaation vanhakantaisuus, hitaus, muutoshaluttomuus, byrokratia sekä uralla etenemisen vaikeus. Lisäksi politiikka voi vääristää ja estää parhaimman ratkaisun toteuttamista. ”*Mä en nauti poliittisesta pelaamisesta enkä mä nauti siitä, että mun pitää tehdä päätökset jollakin poliittisella perusteella, jos se ei kaupallisesti ole järkevää.*”

Ongelmat johtavat siihen, ettei Liisa voi uudistaa organisaatiota, vaikka kokisi uudistukset kuinka tärkeiksi. Seurauksena on turhautumista ja kriittisyyttä organisaation ylintä johtoa ja järjestelmiä kohtaan. ”*Mä olen oppinut tuntemaan sen [organisaation ylimmän hallinnon] liian hyvin, jolloin mulla on hirveä määrä kriittisiä asioita siitä, miten, jos minä saisin*

päättää, miten ne pitäisi tehdä täysin toisin. Samalla kun mä ymmärrän, että joitain asioita ei voi tehdä toisin, mutta sitten on kuitenkin niitä, joita voitaisiin halutessa tehdä täysin toisella tavalla.”

Myös Liisan moraalit ja arvot ovat koetuksella, sillä hänen organisaationsa tekee pääasiassa lahjaperusteista kehitysyhteistyötä. Tätä hän ei kannata, sillä hänen kokemuksensa mukaan lahjaperusteisella kehitysyhteistyöllä voidaan joissain tilanteissa saada aikaan jopa enemmän ongelmia kuin hyvää. Nykyiseen tilanteeseen on kuitenkin vaikea puuttua, mistä johtuen työ ei tunnu pelkästään merkityksettömältä, vaan joskus myös väärältä. ”*Jos nyt ollaan siinä pisteessä, jossa mä vitsailen siitä ihmisille, kun ne kysyy... mutta se on vaan puoliksi vitsiä, kun ne kysyy multa, mitä sä teet täällä tai jotain siihen liittyvää, niin mä vastaan, että no puolet siitä mitä mä teen on järjetöntä ja toinen puoli on moraalitonta.*”

Kaiken kaikkiaan Liisa huokaa, että työstä sammuu liekki, koska nykyiset organisaatorakenteet ”*on tällä hetkellä niin, että ne enemmän estää kuin mahdollistaa toimintaa.*” Silloin, kun oma työ turhauttaa ja tuntuu, että oman työn merkityksellisyydeltä on kadonnut pohja, myös muita työhön liittyviä asioita on vaikea arvostaa. Vaikeina hetkiä Liisa saakin motivaatiota isänmaallisuudesta, joka on luonnollisesti läsnä hänenkin, suomalaisen kehitysyhteistyöammattilaisen, työssä. ”*Sellainen arvostus on ehkä siitä enemmän semmoista, kuitenkin pohjimmiltaan olevaa lojaaliutta tätä Suomea kohtaan.*”

Perhe on bisnesosaajan tukipilari

Oli työssä vaikutusmahdollisuuksia tai ei, Hanna ja Liisa eivät kumpikaan kadu Sambiaan tuloaan. Päinvastoin he nauttivat siellä asumisesta koko perheen kanssa yhdessä. Hanna kertoo pohtivalla äänensävyllä siitä, kuinka tärkeä tukipilari perhe hänelle on. Ulkomaille ei olisi lähdetty ilman koko perheen yhteistä halua. Lapset käyvät kansainvälistä koulua ja mies hoitaa kotia ja kuskaa lapsia päivittäisiin harrastuksiin. Hanna arvostaa erityisesti sitä, että miestä ei tarvinnut erikseen houkutella lähtemään mukaan ulkomaille, vaan päinvastoin hän oli se, joka kannusti Hannaa tavoittelemaan nykyistä Sambian työtään. ”*Itse asiassa*

[puoliso]⁷ sanoi mulle, että aina kun sä tulet takaisin, mistä päin maailmaa sä tuletkin, niin sä olet hirveen energinen ja innostunut, kun sä tulet takaisin Afrikasta. Mutta kun sä tulet Lattareista tai Aasiasta tai jostain, niin ei mitään tarinoita, ei mitään innostusta, ei mitään sellaista että 'wau siellä oli näin ja näin ja näin!'. Niin se sanoi, että 'kun sä tulet takaisin Afrikasta, niin sä aina pursuat pari ensimmäistä päivää tarinoita ja kerrot mitä siellä oli ja minkälaista siellä oli'. Se näki sen miten mä koin."

Perhe on myös tärkeässä roolissa paikan päällä Sambiassa. Hanna ihailee omaa puolisoaan ja tämän vahvuutta sanoutua irti siitä yhteiskunnan paineesta, että vain työssä käyminen on tärkeää ja merkityksellistä. Hän todellakin arvostaa sitä, että hänen puolisonsa on kotona hoitamassa arkea ja tekemässä tilaa Hannalle; ilman tätä panostusta Hanna ei voisi itse keskittyä työhönsä niin intensiivisesti kuin nyt. Hannan puhe onkin täynnä arvostusta, kun hän puhuu puolisostaan. ”*Sillä on hirveän tärkeä merkitys, että perhe ja tavallaan se puoliso – joka pyörittää sitä arkea ja toinen sitten käy vaan töissä – että sen puolison pitää olla tarpeeksi vahva ihminen, joka pystyy irtisanoutumaan siitä, että okei, mä pistän oman urani katkole, ja itse asiassa myöhemmin voi olla enää hyvin vaikea saada Suomesta töitä. Ja tavallaan se, että on tarpeeksi vahva itsetunto, että ei tunnu, ettei tee mitään, ei ole tärkeä. Ja toisaalta se on myös tärkeää, että antaa sen arvostuksen siitä, että se, mitä sä teet, on todella merkityksellistä, ja että mä en pystyisi tätä työtä tekemään näin täyspainoisesti, jos joku ei hoitaisi kotia ja lapsia ja sitä rutiinia."*

Kaiken kaikkiaan perhe viihtyy Sambiassa erittäin hyvin ja perheen kesken onkin puhuttu, että Afrikkaan haluttaisiin jäädä nykyistä työkomennusta pidemmäksi ajaksi. ”*Mä mielelläni näkisin asuvani tällä alueella vaikka loppuelämäni. Perhe on selkeästi sopeutunut, ja okei, vaikka tää on tällaista, niin me jostain syystä tykätään olla täällä. Niin oikeastaan lapsille ja mun puolisollekin se on selkeää, että jos nämä työt loppuu, niin jotain muuta työtä tältä alueelta haluaisi. Et joku Sambia tai joku muu näistä naapurimaista."*

⁷ Nimi poistettu

Bisnesosaaja toivoo lisää osaavia ihmisiä Afrikkaan

Hannan haluaisi myös tulevaisuudessa työskennellä Afrikassa liike-elämän kehittämisen parissa: yksi erityisesti inspiroiva unelma olisi toimia suomalaisen ja afrikkalaisen liike-elämän kohtaamisissa. Hän uskoo, että molemmat osapuolet hyötyisivät yhteistyöstä. Ensinnäkin suomalaisten pitäisi osata suunnata vientiä Eurooppaa pidemmälle, tuleville kasvumarkkinoille, eli muun muassa Afrikkaan. Toisaalta Afrikassa on paljon potentiaalia, joka hyötyisi ulkomaisesta tuesta esimerkiksi teknisen avun tai pääomien muodossa.

”Se, missä mä haluaisin olla mukana, on näiden kahden kohtaamisessa, missä mulla ei tule siinä kohtaan mitään sellaista skitsofreniaa et hei, onko tämä nyt suomalaisen elinkeinoelämän pönkittämistä ja onko tämä sitten kehitysapua vai mitä. - - [M]ä haluaisin sitten olla mukana auttamassa sellaisia kohtaamisia, missä tulokset on sitten hyviä ja kaikki voi kokea, että se on win-win.”

Hanna siis haluaisi pysyä perheensä kanssa eteläisessä Afrikassa. Hän uskoo, että nykyisellä toiminnalla Afrikka todella saadaan kehittymään ja toivookin, että talkoisiin tulisi nykyistä enemmän ihmisiä länsimaista. *”Se aktiivinen osaava ei hirveen helposti tänne tule, okei jos mahdollisuuksia on muuallakin, niin joku voi miettiä, että miksi hullu sä menet sinne asumaan. - - Mielellään näkisi enemmän ihmisiä, jotka todella haluaisi sen haasteen ja tuoda sen oman ammattitaidon vahvasti tänne ja yrittää tehdä sitä. Muutamia Suomesta on ollut pankit kun meni alas, niin tuli kontakteja muutamilta vanhoilta meklareilta, että olisiko siellä päin maailmaa mitään töitä. Mikä on niin kuin wau, jos nämäkin ihmiset alkaisi katsomaan, että onko siellä mahdollisuuksia.”*

Tulevaisuuttaan pohtiva Hanna tunnustaa vielä lopuksi, että tällä hetkellä hän tekee aivan liikaa töitä ja se häiritsee elämän tasapainoa. Hän on niin tyytyväinen jo nykyiseen työhönsä, että realistisesti sanoen se, mitä hän todella haluaa, on ” vähemmän työtä. Se on ainoa, mitä mä haluan, ja mun pitää saada se. Mä tiedän, että se on mun oma syy, mä voin hakee lisää henkilöstöä, mä voin vähentää jotakin, joskin mun on hirveen vaikee vähentää työtaakkaa. Mun pitäisi vähentää. Että mä en tee liian pitkiä päiviä. Mä olisin varmasti onnellisempi jos mä menisin aikaisemmin kotiin enkä antaisi mieheni olla hermostuneena, kun mä en tuu kotiin, vaikka mä oon sanonut, ja ruoka on ollut jo kauan sitten valmis.”

5. Merkityksellisen työn kolme ulottuvuutta

Tarinat kehityksen viejästä, kahden maan kansalaisesta ja bisnesosaajasta kuvaavat sitä, miten ekspatriaatit puhuvat omasta työstään ja siihen liittyvistä merkityksellisyyden tunteista. Vaikka ekspatriaattien tarinat tuovat jo hyvin esille yksittäisiä merkityksellisyyden lähteitä, heidän tapaansa ymmärtää merkityksellistä työtä ja sitä, mistä merkityksellisyys koostuu, on analysoitava tarkemmin, jotta lopullisten päätelmien tekeminen tarinoista johtopäätösosiossa tulisi mielekkääksi. Tässä luvussa kerään ensin tarinoita yhteen ja vertailen niistä nousevia teemoja. Tämän jälkeen pohdin työn roolia jokaisen esimerkkihenkilön elämässä. Luvun pääpaino on kuitenkin viimeisissä alaluvuissa, joissa siirryn syvemmin analysoimaan, mitä tarinat kertovat merkityksellisestä työstä ja siihen liittyvistä lähteistä.

5.1 Tarinoiden yhteenvetoa

Edellä esitetyissä kolmessa tarinassa ekspatriaatit kertovat omalla äänellään ja omiin kokemuksiinsa ja ymmärrykseensä peilaten ajatuksistaan omasta työstään ja siitä, miten he näkevät ja kokevat merkityksellisen työn. Vaikka jokaisen tarinan päähenkilö tuntee oman työnsä vähintään osin merkitykselliseksi, vaihtelee tarinoissa selkeästi se, mistä työn merkityksellisyys ennen kaikkea muodostuu. Vetäükseni yhteen aikaisempia tarinoita olen kerännyt tarinoiden otsikot yhteen taulukkoon (Taulukko 2).

Taulukko 2. Kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen ja bisnesosaajan tarinat ⁸

| | Kehityksen viejä Keijo | Kahden maan kansalainen Kaisa | Uranoortaja Hanna |
|--|---|--|--|
| Lähtöasetelma | Työkenttänä on koko maailma | Sambia on kahden maan kansalaiselle toinen kotimaa | Uranoortaja on bisnesosaaja |
| Alalle päätyminen | Kiinnostus biologiaa ja maantietoa kohtaan toi alalle | Innostus kehitysyhteistyöhön syntyi kehitysmääpinoista | * |
| Ulkomaille lähtö | Ennakkoluuloton asenne uusia haasteita kohtaan vei ulkomaille | Lähteminen Afrikkaan oli luonteva ratkaisu | Seikailun makuinen elämä on rahaakin tärkeämpää |
| Työn ydin | Työn ydin on vähentää köyhyyttä maaseudun asioita parantamalla | Työnkuva on auttaa sambialaisia päivittäisissä vaikeuksissa | Kehitysvaikutuksia saadaan liike-elämää parantamalla |
| Huippuhetket | Paikallisten aito halu kehittää omia olojaan luo työhön huippuhetkiä | Työn huippukokemukset saadaan yhteistyökumppaneiden kanssa | Uranoortaja haluaa rohkeasti uudistaa organisaatioita |
| Arvostettavia asioita työssä | Kokemus, ammattitaito ja osaavat kollegat ovat arvokkaita | Kahden maan kansalainen arvostaa hyvää työyhteisöä | Uranoortaja arvostaa vaikutusvaltaa |
| Työn merkityksellisyyttä vähentävät tekijät | Ongelmat paikallisten kanssa ja politisointi vähentävät työn mielekkyyttä | * | Vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen sammuttaa työstä liekin |
| Merkityksellisyyden tunnetta lisäävät tekijät | Pitkäjänteisyys ja positiivinen asenne auttavat jaksamaan | Toisten arvostus omaa työtä kohtaan luo merkityksellisyyden tunnetta | Perhe on uranoortajan tukipilari |
| Toiveet tulevaisuudesta | Kehityksen viejä haluaa auttaa ja olla maailmalla jatkossakin | Toiveina rajatumpi työnkuva ja tiiviimpi yhteisö | Uranoortaja toivoo lisää osaavia ihmisiä Afrikkaan |

Kehityksen viejä, kahden maan kansalainen ja bisnesosaaja kertovat yhden itsenäisesti ulkomaille lähteneen ekspatriaattiryhmän tarinan kolmesta eri näkökulmasta. Nämä näkökulmat mukailevat luvussa 2.1 esiteltyjä Suutarin ja Brewsterin (2000) itsenäisten ekspatriaattien alaluokkia. Kehityksen viejän näkökulma on pitkän uran tehneen *kansainvälisen asiantuntijan näkökulma*; hän työskentelee mielellään kehitysmaissa sen

¹Taulukossa tyhjen ruutujen kohdalla oleva tähti (*) tarkoittaa, ettei tarinoissa esiintynyt tähän teemaan sopivaa otsikkoa.

mukaan, mikä projekti milloinkin tarjoaa mielenkiintoisinta ja merkitykselliseltä tuntuvaa työtä, ja on valmis panemaan yksityiselämänsäkin toiselle sijalle. Hänen tarinassaan korostuu yhteys oman mielenkiinnonkohteen eli metsän- ja maaseudunhoidon sekä omien arvojen eli maailman köyhien auttamisen välillä. Hän tekee työtään voidakseen auttaa maaseudun köyhiä ja iloitsee niistä hetkistä, kun paikalliset ottavat kiitollisina avun vastaan ja ymmärtävät myös oman vastuunsa tilanteen parantamisessa. Työ ei voisi olla merkityksellistä, jos itsellä ei olisi tarvittavaa vuosien aikana kertynyttä ammattitaitoa tai jos paikalliset eivät sitoutuisi projekteihin ja muihin töihin aidosta halusta kehittää omia olojaan. Kaiken kaikkiaan kehityksen viejällä on itsellään iso rooli merkityksellisen työn luomisessa, sillä omalla asenteellaan hän pitää omaa innostustaan yllä sekä muistuttaa itseään siitä, että työ voi onnistuessaan olla hyvinkin merkityksellistä.

Kahden maan kansalaisen tarina on puolestaan hyvin lähellä *paikallistuneen asiantuntijan* näkökulmaa; hän on tullut Sambiaan uuden oppimisen toivossa mutta pian asettunut sinne aloilleen erityisesti paikallisen perheensä vuoksi. Työ tuntuu kuitenkin edelleen mielenkiintoiselta ja vastaa omia arvoja. Kahden maan kansalaisen tarinassa painottuvat toisaalta jo opiskeluaajoista lähtien syttynyt halu tehdä kehitysyhteistyötä ja toisaalta se, että tänä päivänä hänellä on korkeampi kynnys vaihtaa työskentelyvaltiota, sillä hänen perheensä on asettunut Sambiaan. Ehkäpä johtuen kahden maan kansalaisen pitkäaikaisesta sitoutumisesta maahan ja työhön työn merkityksellisyys rakentuu hänelle konkreettisten tulosten lisäksi juuri arvostavasta ja kannustavasta työyhteisöstä. Työstä katoaa merkitys, jos ainainen kiire estää keskittymästä itselle tärkeisiin projekteihin ja jos työyhteisö ei voi hyvin. Kaiken kaikkiaan kahden maan kansalaisen tarinassa painottuu muiden ihmisten merkitys merkityksellisen työn tunteen kannalta. Sen lisäksi, että työyhteisön on oltava kannustava, merkityksellisen työn tunteeseen vaikuttavat vahvasti myös esimerkiksi suomalaiselta perheeltä ja ystäviltä saatu positiivinen palaute.

Kehityksen viejä ja kahden maan kansalainen edustavat perinteistä näkökulmaa siitä, minkälaista työtä expatriaatit lähtevät kehitysmaihin tekemään ja millainen on kehitysyhteistyön asiantuntijan työnkuva. Bisnesosaajan tarina antaa toisenlaisen näkökulman kehitysmaissa työskentelevän expatriaatin työhön. Tämä ei ole stereotyyppinen kehitysyhteistyöasiantuntija, vaan yhdistää rohkeasti uudella tavalla bisneksen ja

kehitysyhteistyön ja on tullut Afrikkaan erityisesti haastavan työn, kilpailukykyisen palkan, vaikutusvallan ja seikkailujen toivossa. Samalla bisnesosaajalle perhe on välttämätön tukipilari, joka onkin seurannut mukana ulkomaille. Bisnesosaaja tekee siis työtään ennen kaikkea sellaisen työn johdosta, jonka kautta hän saa kohdata haasteita ja kehittää paikallisia organisaatioita kilpailukykyisemmiksi. Hänelle tunteen merkityksellisestä työstä tuokin ennen kaikkea oman työn piirteet ja sen tarjoamat mahdollisuudet. Toki myös työn tuomat kehitysvaikutukset ovat oman motivaation kannalta tärkeitä, mutta työ sekä Sambian hänelle ja koko perheelle tarjoamat ainutlaatuiset seikkailut ovat kaiken kärjessä. Kaiken kaikkiaan bisnesosaaja on jossakin määrin sekoitus Suutarin ja Brewsterin (2000) ryhmistä *nuoret opportunistit, kansainväliset asiantuntijat ja virkamiehet*.

Kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen ja bisnesosaajan tarinoita tarkasteltaessa nousee esiin kolme vahvaa teemaa:

- *Yksilön vaikutus merkityksellisen työn tunteeseen*
- *Työn vaikutus merkityksellisen työn tunteeseen*
- *Muiden ihmisten vaikutus merkityksellisen työn tunteeseen*

Tämä on mielenkiintoinen huomio, sillä se tuo esiin merkityksellisen työn lähteiden laajuuden. Merkityksellisen työn tunteeseen vaikuttavat monet eri osa-alueet, jotka ovat toisaalta hyvinkin erilaisia keskenään, mutta samalla voivat liittyä monissa kohdissa toisiinsa. Tämä havainto tuo myös oman kontribuutionsa nykyiseen merkityksellistä työtä koskevaan kirjallisuuteen. Merkityksellisen työn tutkijoiden parissa on ollut jatkuvaa keskustelua siitä, syntyykö merkityksellisen työ sisäisistä vai ulkoisista lähteistä. Toisin sanoen keskustelua käydään erityisesti organisaatiopsykologian ja sosiologian kesken siitä, rakentuuko merkitys henkilön omista käsityksistä, sosiaalisten mekanismien kautta vai kummastakin. Omien tutkimustulosteni mukaan kyse on ennen kaikkea näiden näkemysten yhteydestä toisiinsa. Merkityksellinen työ syntyy sekä omista käsityksistä että sosiaalisesti, ja siksi niitä kannattaakin tutkia ennen kaikkea yhdessä ja jäsentää, mikä rooli milläkin on missäkin vaiheessa. Tämä näkökulma on myös erityisesti Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) mallin mukainen lähtökohta.

Kaiken kaikkiaan edellä esitetyt kolme tarinaa kuvaavat sitä, miten ekspatriaatit puhuvat omasta työstään ja siihen liittyvistä merkityksellisyyden tunteista. Analysoin seuraavaksi vielä tarkemmin heidän tapaansa ymmärtää merkityksellistä työtä ja sitä, mistä merkityksellisyys koostuu. Teen tarkasteluni pääsääntöisesti aineistolähtöisesti, eli tarinoista esiin tulevien teemojen kautta; kuitenkin hyödynnän myös aiemmasta tutkimuksesta nousevia pääkysymyksiä. Käsittelenkin seuraavaksi merkityksellisen työn lähteitä ja niistä nousevaa diskurssia edellä löytämäni teemojen avulla. Myös luvun kaksi teoriapohja tukee näiden teemojen käyttöä. Jaottelen siis merkityksellisyyden lähteet karkeasti kolmeen teemaan: työhön, yksilöön itseensä sekä muihin ihmisiin. Näin ollen tarkentavat empiiriset kysymykseni ovat:

- *Mikä rooli itse työtehtävillä on merkityksellisyyden tunteen kannalta?*
- *Miten työntekijä itse voi vahvistaa merkityksellisyyden tunnettaan?*
- *Entä mikä on muiden ihmisten vaikutus kokemukseen työn merkityksellisyydestä?*

Ennen kuin siirryn tarkastelemaan syvemmin ekspatriaattien diskurssia merkityksellisen työn lähteistä, käsittelen vielä ensin kysymystä, *mikä rooli työllä on ekspatriaatin elämässä.*

Työn roolin ymmärtäminen ekspatriaatin elämässä on keskeistä, sillä mitä suurempi rooli työllä elämässä on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä sen kaivataan tuntuvan merkitykselliseltä (Baumeister & Vohs 2002, Bunderson & Thompson 2009, Wrzesniewski 2003).

5.2 Työn merkitys elämässä

Työ voi edustaa yksilölle kolmea eri asiaa: 1) perinteistä työtä, jota tehdään pääasiassa palkan vuoksi, 2) uraa, jonka kautta voidaan edetä ja nostaa omaa statusta, sekä 3) kutsumusta, jolloin työ tuntuu itselle niin henkilökohtaiselta ja tärkeältä, että sen eteen ollaan valmiita uhrautumaan muun elämän jäädessä kutsumustyön rinnalla helposti kakkossijalle (Wrzesniewski 2003). On tärkeää ymmärtää, että yksilöillä on eritasoisia suhteita työhönsä, sillä nämä suhteet ovat omalta osaltaan selittämässä sitä, mitä yksilö työltään kaipaa.

Tarinoissa esiintyvillä kaikille kolmelle ekspatriaattityypille työ on hyvin tärkeä elementti elämässä. Työtä ei tehdä pelkästään palkan vuoksi, vaan sen toivotaan täyttävän myös yksilön

erilaisia psykologisia tarpeita, kuten tarvetta merkitykselle, arvoille, vaikuttamiselle ja omalle arvolle (Baumeister & Vohs 2002). Merkitykselliseltä tuntuva työ koetaan tärkeäksi ja motivoivaksi. Tarinoissa painottuvatkin Wrzesniewskin (2003) luokittelemista työnmuodoista kaksi: ura ja kutsumus. Nämä painotukset kuitenkin vaihtelevat kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen ja bisnesosaajan välillä.

Työ on kehityksen viejälle kutsumusammatti

Kehityksen viejälle työ on elämäntapa. Hänen elämänsä tarkoitus on asua kehitysmaissa ja auttaa omalla ammattitaidollaan maailman vähäosaisimpia. Kun tavoitteeseen päästään ja köyhyyttä on todennettavasti pystytty vähentämään, tuntuu työ äärimmäisen merkitykselliseltä.

Vaikka kehityksen viejä ei käytä sanaa kutsumusammatti puhuessaan omasta työstään, hänen puheessaan on vahvoja kutsumustyön piirteitä. Kutsumustyöhön kuuluu vahvoja merkityksellisyyden tunteita ja työntekijän henkilökohtaista uhrautumista työn eteen (Bunderson & Thompson 2009, Wrzesniewski 2003), ja juuri tätä kuuluu myös kehityksen viejän työhön. Työnsä tähden kehityksen viejä on valmis asumaan eri puolella maailmaa kuin puolisonsa, lapsensa ja lapsenlapsensa ja lisäksi uhraamaan oman mukavuutensa asuessaan vaativissa olosuhteissa ympäri maailmaa. Hän on myös taloudellisen tilanteen salliessa valmis uhraamaan oman palkkansa ja tekemään työtä vaikka palkatta. Tämän hän on jo kerran osoittanut kirjoittaessaan väitöskirjaansa ja opettaessaan Vietnamin kyläyhteisöjä omasta tutkimusaiheestaan ilman minkäänlaista rahoitusta. Hän haaveilee myös eläkkeelle päästyään jatkavansa samoja töitä – vaikka sitten palkatta. ”*Joo, siis mullahan on koko ajan itselläni sellainen tulevaisuudenkuva, mitä mä ihan oikeesti haluisin tehdä. Ja se on kansalaisjärjestön kautta. Ja parantaa - - eri syistä köyhyydestä kärsivien ja köyhinä pysyvien ihmisten asiaa. - - Mä vaan sanon sitä, et silloin kun mun ei enää palkkatyötä hirveesti tarvitse tehdä, niin silloin mä haluisin tehdä sellaista, sen tyyppistä työtä.*”

Kahden maan kansalaisella työ ja perhe-elämä ovat tasapainossa

Siinä missä kehityksen viejän puheesta saa selkeitä viitteitä kutsumusammattista, tuntuu kahden maan kansalaisen suhtautumista työhön olla vaikeampi arvioida. Tämä johtuu siitä, että syyt työn tekemiseen ja erityisesti Sambiassa asumiseen ovat osin muuttuneet

lähtökohtaisista motiiveista. Kahden maan kansalainen tuli aikoinaan Sambiaan sen työn perässä, jota hän oli aina tiennyt haluavansa tehdä. Hänen suhtautumisessaan työhön oli paljon kutsumusammattin piirteitä, sillä hänellä oli vahvat moraaliset perusteet työlleen ja hän oli valmis jättämään muun elämänsä Euroopassa hetkeksi syrjään. Tällä hetkellä kahden maan kansalainen ei kuitenkaan ole töissä Sambiassa vain työnsä puolesta, vaan hän on ennen kaikkea maassa paikallisen perheensä vuoksi. Näin ollen työn rooli elämässä on pienentynyt, samalla kun perheen rooli on kasvanut.

Kehityksen viejän tarinan tekee erityisen mielenkiintoiseksi se, että toisin kuin kehityksen viejä ja bisnesosaaja, tämä ei ole vain käymässä Sambiassa. Näin ollen hänellä ei ole samanlaisia mahdollisuuksia kuin kollegoillaan vaihtaa maata uuden mielenkiintoisen työn perässä. Hän on muita sitoutuneempi Sambiaan ja niihin työmahdollisuuksiin, joita Sambia voi valkoiselle naiselle kohtuullisella palkalla tarjota. Tästäkin huolimatta hän pitää edelleen työstään ja työ vastaa edelleen hänelle sitä, mitä hän myös tulevaisuudessa haluaa tehdä.

Työ vaikuttaisi olevan kahden maan kansalaiselle Wrzesniewskin (2003) luokitteluasteikolla lähinnä hitaasti etenevä ura. Työn eteen ei haluta uhrata liikaa, mutta silti jonkinlainen uralla eteneminen ja mielekkäiden työtehtävien tekeminen on tärkeää. Tämä näkyy siinä, että vaikka kahden maan kansalainen viihtyy työssään, puhuu hän työstään jalat maassa. Työ ei ole hänelle koko elämä, ei edes se tärkein osa sitä. Se, että hän on suostunut juurtumaan Sambiaan viittaa siihen, että perhe on hänelle elämässä tärkein komponentti. Työ saa vasta toisen sijan.

Bisnesosaaja haluaa rakentaa uraa, mutta ei millä hinnalla hyvänsä

Bisnesosaaja on esittelemistäni kolmesta ekspatriaatista selkeästi uraorientoitunein. Hänen syynään lähteä Sambiaan on ennen kaikkea ura ”*Mulla on ura, mitä mä olen tehnyt, niin siinä valinnat on tehty lähinnä mun oman urakehityksen kannalta.*” Hän ei suostu tekemään työtään Sambiassa yhtään alhaisemmilla standardeilla kuin mitä hän tekisi Euroopassa. Ammattiylpeys on yksi hyvä sana, joka kuvaa bisnesosaajan äärimmäistä sitoutuneisuutta työtään kohtaan. Hän uhraa työnsä eteen paljon vapaa-aikaansa tekemällä pitkiä työpäiviä ja vaatii samaa myös alaisiltaan.

Vaikka bisnesosaaja suhtautuu hyvin kunnianhimoisesti omaan työhönsä, ei työ edusta hänelle kutsumusta vaan uraa. Hän ei tee lähtökohtaisesti työtään saavuttaakseen yhteiskunnallista hyvää, vaan päällimmäisiä työn motiiveja voisi kuvailla perinteisen itsekkäiksi: uralla eteneminen, suuremman vallan saaminen ja itsensä ylittäminen. Lisäksi työ ei kiinnostavuudestaan huolimatta ole bisnesosaajalle se ainoa tärkeä asia elämässä. Vaikka bisnesosaaja tekee hyvinkin pitkää päivää, hän todella toivoisi ”vähemmän työtä. Se on ainoa, mitä mä haluan, ja mun pitää saada se.” Hän ei halua päästää työtä perhe-elämän yli, vaan päinvastoin: jotta työ tuntuisi mielekkäämmältä, työn ja muun elämän suhteen pitäisi olla tasapainoisempi.

Nyt kun olen käynyt läpi kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen ja bisnesosaajan työorientoitumisen, siirryn tarkastelemaan itse merkityksellisen työn lähteitä.

5.3 Työn sisältö ja luonne merkityksellisyyden lähteinä

Itse työn on monissa tutkimuksissa nähty olevan yksi työn merkityksellisyyden lähde. Chalofskyn (2003) mukaan työ on yksi kolmesta merkityksellisyyden lähteestä ja näin ollen saa vahvan painoarvon merkityksellisen työn kokonaisuudessa. Myös Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) tutkimustulokset painottavat työn sisällön osuutta merkityksellisen työn tunteeseen. Heidän esittelemistä merkityksellisyyden lähteistään kolme neljästä liittyvät jollain tavalla siihen, mitä yksilö haluaa työnsä kautta saavuttaa: itsensä kehittämistä, oman potentiaalin osoittamista ja muiden auttamista.

On huomattavaa, että merkityksellistä työtä koskevissa tutkimuksissa työn sisältö ja luonne nähdään usein yhtenä merkityksellisyyden lähteenä kokonaisuudessaan (ks. esim. Chalofsky 2003, Michaelson 2007). Itse haluan tarkastella asiaa vielä hieman syvemmin.

Analysoidessani työn sisällön ja luonteen vaikutusta merkityksellisen työn tunteeseen käytän Martelan (2010) jaottelua, jonka mukaan työ voidaan jakaa vielä kolmeen pienempään osaan: 1) työn ulkoisiin piirteisiin, 2) työn sisäisiin piirteisiin sekä 3) työn ja työntekijän identiteetin väliseen suhteeseen. Työn ulkoisia piirteitä ovat sellaiset tekijät, joita voi tarkastella työstä suhteellisen objektiivisesti, kuten työtehtävien vaihtelevuus, työn haasteellisuus tai autonomia. Työn sisäiset piirteet puolestaan vastaavat kysymykseen siitä, mitä tavoitteita ja

arvoja työ palvelee. Työn suhde työntekijän identiteettiin liittyy työn merkityksellisyyden tutkijoiden piirissä käytävään keskusteluun työn ja työntekijän yhteensopivuudesta. Pelkkä työntekijän pätevyyden ja työtehtävän vaativuuden yhteensopivuus ei riitä, vaan on pyrittävä ymmärtämään tarkemmin henkilön ja työn ainutlaatuisesta suhteesta toisiinsa ja miten tämä suhde vaikuttaa merkityksellisyyden kokemiseen (May ym. 2004, Scroggins 2008).

Kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen sekä bisnesosaajan tarinat tuovat selkeästi esiin itse työtehtävien ja työn luonteen vaikutuksen merkityksellisen työn tunteeseen. Samalla kun tarinoissa esiintyy paljon samanlaisia merkityksellisen työn lähteitä, eroja tarinoiden välillä syntyy erityisesti siitä, miksi jokin asia on henkilölle tärkeä ja tuottaa merkityksellisyyttä. Käsittelen seuraavaksi alla esimerkkitarinoiden eroja ja yhteneväisyyksiä.

Kehityksen viejälle köyhien auttaminen on työssä keskeisintä

Kehityksen viejä arvostaa työssään erityisesti kolmea piirrettä. Oppiminen on näistä ensimmäinen. Oppiminen on tärkeää, sillä sen kautta voidaan saada aikaiseksi haluttuja asioita (ks. esim. Taylor ym. 2010). Kehityksen viejän tapauksessa vain oppimalla alasta enemmän tämä pystyy toteuttamaan kutsumustaan eli auttamaan köyhiä kestävästi ja toisaalta taistelemaan esimerkiksi korruptiota vastaan. Oppiminen korostuu kehityksen viejän tapauksessa, ja se vaikuttaa olevan hänelle yksi hyvin olennainen merkityksellisen työn edellytys.

Toiseksi kehityksen viejä haluaa myös työnsä vastaavan omaa käsitystään itsestään metsä- ja maatalousasioiden asiantuntijana sekä kehitysyhteistyön ammattilaisena. Hänelle on tärkeää saada tehdä töitä, jotka liittyvät juuri maaseudun asioiden kehittämiseen, sillä pysyttelemällä omalla vahvuusalueellaan hän on mahdollisimman lähellä omia mielenkiinnonkohteitaan ja vahvuuksiaan. Kun työ sopii omiin mielenkiinnonkohteisiin ja oman ammattitaidon johdosta kehityksen viejä pystyy saamaan tärkeitä projekteja onnistumaan, hänen ammatillinen identiteettinsä vahvistuu. Vahvistunut ammatillinen identiteetti puolestaan heijastuu tunteeseen siitä, että oma työ on tärkeää ja tarkoituksenmukaista, siis merkityksellistä (Scroggins 2008). Kehityksen viejän tarina tuo esille myös sen, ettei työ tunnu vielä silloin merkitykselliseltä, kun pelkästään työntekijän pätevyys ja työtehtävän vaativuus kohtaavat.

Merkityksellisyyden ehtona on, että työ on yhdenmukainen henkilön käsityksen kanssa siitä, kuka henkilö on (mt).

Kolmanneksi työn tärkeänä piirteenä on toiminnan aitous. Aitous tarkoittaa sitä, että työn tavoitteet ovat realistiset eikä niitä tavoitella omien intressien vuoksi (Lips-Wiersma & Morris 2009). Kehityksen viejälle on tärkeää saada tehdä työtään siellä, missä apua tarvitsevat ihmiset ovat. Hän haluaa työskennellä ruohonjuuritasossa avunsaajien parissa, aitojen ihmisten ja aitojen ongelmien keskellä. Byrokratia, politiikka, korruptio sekä kyynisyys vähentävät työn aitoutta ja näin ollen vievät sen tärkeyden tuntua.

Kaiken kaikkiaan kehityksen viejän tapauksessa kaikki ne työn piirteet, niin sisäiset kuin ulkoisetkin, jotka toimivat merkityksellisyyden tunteen lähteinä, heijastavat tämän omaa arvomaailmaa ja oikeudenmukaisuuden tunnetta. Tästä johtuen tämä arvostaa erityisesti oppimista, vaikutusmahdollisuuksia ja itselleen sopivia työtehtäviä.

Kahden maan kansalainen arvostaa työtä, jossa voi keskittyä olennaiseen

Myös kahden maan kansalainen tarvitsee työssään uuden oppimista, joskin muista syistä kuin kehityksen viejä. Kahden maan kansalaiselle työn tarjoama oppimismahdollisuus helpottaa työntekoa, edistää urakehitystä, pitää mielen pirteänä ja muutenkin innostaa, kun omista mielenkiinnonkohteista saa lisää tietoa. Oppimisen tavoitteet ovat näin ollen kehityksen viejää minäkeskeisempiä.

Samoin kuin kehityksen viejälle, myös kahden maan kansalaiselle on tärkeää, että työtehtävät ovat omien arvojen mukaisia ja liittyvät omiin mielenkiinnonkohteisiin, kahden maan kansalaisen tapauksessa esimerkiksi ihmisoikeuksiin ja hyvään hallintoon. Sellaiset työtehtävät, jotka eivät liity hänen mielenkiinnonkohteisiinsa vaan esimerkiksi hallinnollisiin tehtäviin, vähentävät mielekkyyttä. Pitkien raporttien kirjoittaminen, byrokratia ja lukuisat kokoukset tuntuvat vain vievän aikaa. Parempi mahdollisuus keskittyä ja yhtenäisemmät työtehtävät lujittaisivat tunnetta oman työn tärkeydestä.

Kahden maan kansalainen mieltää itsensä tiimipelaajaksi, jonka sydäntä lähellä ovat kehitysyhteistyö ja kaikenlaisen eriarvoisuuden vähentäminen. Tästä johtuen hän pitää työn lopullisen tavoitteen lisäksi myös tiimityötä tärkeänä merkityksellisen työn edellytyksenä.

Tiimityö mahdollistaa vastuun jakamisen sekä työtaakkojen yhteisen kantamisen (Martela 2010). Hyvältä ja tärkeältä tuntuu sellainen työ, jossa saa ottaa vastuuta mutta jossa viime kädessä vastuu jaetaan laajan työyhteisön ja yhteistyökumppanijoukon kesken.

Bisnesosaaja haluaa työltään haasteita ja mahdollisuuksia ylittää itsensä

Bisnesosaaja arvostaa työnsä ulkoisia piirteitä ja sitä, että työ on haastavaa ja tarjoaa uusia tilanteita ja kokemuksia. Hän haluaa, että työ haastaa häntä kehittymään ja saavuttamaan paljon.

Jotta haasteet ja erilaisen työympäristön luomat kokemukset muodostuisivat bisnesosaajalle merkityksellisen työn rakennuspalikoiksi, tarvitsee tämä työssään erityisesti kattavia vaikutusmahdollisuuksia. Niiden avulla haasteet ovat ylitettävissä. Vaikutusmahdollisuudet ovat bisnesosaajalle tärkeitä myös siksi, että vain ne mahdollistavat tämän identiteetin mukaisen työskentelyn. Bisnesosaaja on vahva omissa näkemyksissään, jotka ovat usein kaiken lisäksi vastavirran mukaisia. Hänelle on tärkeää päästä toteuttamaan rohkeita ja valtavirrasta poikkeavia uudistuksia ja toisaalta päästä esittämään omia ajatuksiaan ja toimintatapojaan erilaisissa tilanteissa, kuten oman tai kumppaniorganisaation pitämässä tärkeissä kokouksissa. Työn ulkoisten piirteiden osalta työn tarjoamat vaikutusmahdollisuudet ovat siis keskeisiä työn merkityksellisyyden tunteen rakennuspalikoita.

Kuten kehityksen viejä ja kahden maan kansalainen, myös bisnesosaaja arvostaa mahdollisuutta oppia uutta. Sen sijaan, että uuden oppiminen tarkoittaisi hänelle kutsumuksen parempaa toteuttamista taikka puhtaasti uralla eteenpäin pääsemistä, bisnesosaajalle oppimisen into liittyy läheisesti intohimoon kohdata haasteita ja päästä ylittämään itsensä. Uuden oppiminen tekee mahdolliseksi uusien haasteiden kohtaamisen ja ennen kaikkea niiden ylittämisen voitokkaasti. Jatkuvasti uutta oppimalla bisnesosaaja voi työntää itseään omille ääri rajoilleen. Hän voi myös tehdä henkilökohtaisia tavoitteita sen suhteen, kuinka pitkälle hän pystyy omaa osaamistaan kehittämään. Uuden oppiminen tukee näin ammatillisen ylpeyden kehittymistä ja ennen kaikkea mahdollistaa mielenkiintoisia ja toisistaan poikkeavia työtehtäviä.

5.4 Oma rooli työn merkityksellisyyden luomisessa

Oma rooli työn merkityksellisyyden luomisessa tarkoittaa sitä, miten henkilö itse voi olla vaikuttamassa omaan tunteeseensa siitä, että hänen työnsä on merkityksellistä. Chalofskyn (2003) merkityksellisen työn kolmiomallia soveltaen oma rooli voidaan nähdä esimerkiksi itsensä tuntemisena, johon kuuluu tiiviisti kysymys henkilön arvoista ja toiveista sekä mahdollisuudesta olla omana itsenä työpaikalla. Nämä teemat ovat vahvasti esillä myös kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen sekä bisnesosaajan tarinoissa. Kaikkien näiden esimerkkihenkilöiden työn merkityksellisyyden yhtenä kulmakivenä on, että se työ, jota nämä tekevät, sopii jollakin tavalla näiden arvomaailmaan. Arvot ja niiden vaikutus muuhun käytökseen vaihtelevat kuitenkin henkilön mukaan.

Omaan rooliin työn merkityksellisyyden luomisessa kuuluu muutakin kuin Chalofskyn (2003) teorian mukainen itsensä tunteminen. Lips-Wiersma ja Morris (2009) havaitsivat omassa tutkimuksessaan merkityksellisen työn lähteiden välissä olevan jännitteitä. Erityisesti jännite olemisen ja tekemisen välillä liittyy kysymykseen henkilön omasta roolista työn merkityksellisyyden luomisessa. Edellä esittelemäni kysymys arvoista kuuluu lähemmäs olemista kuin tekemistä. Kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen ja bisnesosaajan tarinoista käy kuitenkin ilmi, että oma vaikuttaminen merkityksellisen työn tunteeseen voi olla myös *aktiivista* toimintaa. Se, kuinka aktiivisesti henkilö omaan tunteeseensa vaikuttaa ja toisaalta mitä tämä aktiivinen toiminta konkreettisesti on, vaihtelee esimerkkitarinasta toiseen. Yhteistä kaikille kuitenkin on se, että jokaisella arvot määrittelevät vahvasti työhön liittyvää merkityksellisyyden tunnetta ja että jokainen pyrkii myös jollakin tavalla aktiivisesti vaikuttamaan omiin tuntemuksiinsa työstä.

Kehityksen viejä haluaa asennoitua työhönsä rakentavasti

Kehityksen viejä on vahva esimerkki siitä, että yksilö voi aktiivisesti vahvistaa omaa tunnettaan merkityksellisestä työstä ja ennen kaikkea päästä taistelemaan merkityksettömyyden tunteita vastaan.

Kehityksen viejä pyrkii tietoisesti tekemään omien arvojensa mukaista työtä ja hänellä on kovat odotukset työltään. Työ ei kuitenkaan aina ole helppoa vaan työhön kuuluu paljon vastoinkäymisiä ja jopa pettymyksiä esimerkiksi korruption tai sitoutumattomien paikallisten

myötä. Kun työ tai sen tulokset eivät vastaa sen tekijän toiveita, seurauksena voi olla kasvava kyynisyys omaa työtä kohtaan (Cartwright & Holmes 2006). Kehityksen viejän tarina osoittaa, että kyynistymisen vaara on todellinen. Tarina kuitenkin osoittaa myös, että tiedostamalla tämän yksilö voi taistella kyynisyyttä ja merkityksettömyyden tunnetta vastaan. ”Mulla on ollut alusta saakka, silloin kun mä päätin lähteä tänne, että silloin kun mä huomaan, että mä olen kyyninen, mä lopetan tämän työn. Et sitä kyynisyyttä mä en halua missään vaiheessa.”

Pitääkseen työnsä merkityksellisen tuntuksena kehityksen viejä pyrkii itse asennoitumaan siihen mahdollisimman rakentavasti. Kehityksen viejän diskurssissa korostuvatkin sanat pitkäjänteisyys, periksiantamattomuus, uskon säilyttäminen, entisistä onnistumisista nouseva toivo sekä vahva oma tietoisuus siitä, mihin on työllään pyrkimässä. ”Eihän tätä muuten jaksa jollei usko, että jotain muuttuu. - - Aina pitää uskoa, muuten pitää lähteä kotiin huomenna.”

Kehityksen viejä osoittaa, että omaan tilanteensa voi vaikuttaa, merkityksellisyyden tunnetta voi pyrkiä pitämään myös itse aktiivisesti pinnalla.

Kahden maan kansalainen haluaa tehdä työtä itselleen tärkeiden arvojen puolesta

Kahden maan kansalainen antaa toisenlaista näkökulmaa siihen, miten yksilö voi tuottaa itselleen merkityksellisen työn kokemuksia. Toisin kuin kehityksen viejä tai bisnesosaaja, hänellä on ollut jo opiskeluajoista lähtien vahva näkemys siitä, millainen työ tuntuisi hänestä merkitykselliseltä. ”Mulle merkityksellinen ei ole esimerkiksi tehdä bisnestä ja takoa mahdollisimman paljon rahaa. Se ei anna mulle mitään sellaista tyydytystä, vaan se on pikemminkin sitten tämän kaltaisesta työstä.” Saadakseen tämän merkityksellisyyden tunteen itselleen hän on tietoisesti pyrkinyt merkitykselliseksi näkemäänsä työhön. ”Mulle se oli ihan päivän selvää, että mä halusin hakeutua työhön, joka olisi merkityksellinen.”

Yksi tapa vaikuttaa omaan merkityksellisen työn tunteeseen on siis alusta lähtien pyrkiä sellaiseen työtehtävään, joka on lähellä omia arvoja. Tämä tosin ei ole näin mustavalkoista, vaan edellyttää sen, että henkilön on ensin tunnettava itsensä niin hyvin, että hän tietää, millaisia asioita hän työssään arvostaa ja millainen työ hänelle itselleen sopisi. Kahden maan kansalaisen tarina osoittaa, että tällainen itsetuntemus ja omien arvojen mukaiseen työhön tähtääminen voi koitua arvokkaaksi työn merkityksellisyyden lähteeksi.

Bisnesosaajan haluaa tehdä työtä rautaisella työmoraalilla

Bisnesosaajan tarinaa leimaavat kunnianhimo ja korkea työmoraali. Työ tuntuu merkitykselliseltä, kun sitä saa tehdä kaikella ammattitaidolla ja ammattitieteellisesti niin, että lopputulos on kestävä. ”*Mä olen hieman työnarkomaani, että mä sitten teen pitkää päivää ja teen kaikkeni siihen, että mä haluan saada sen asian tehtyä ja mä haluan saada sen tehtyä kunnolla.*”

Samoin kuin kahden maan kansalaisella, bisnesosaajalla on vahva näkemys siitä, millaista työtä hän haluaa tehdä ja miten. Bisnesosaaja ei kuitenkaan tähtää viimekädessä merkitykselliseen työhön siinä muodossa kuin missä kahden maan kansalainen tai kehityksen viejä sen käsittävät. Hänen arvonsa eivät ole niinkään humanitaarisia, vaan vahvan työetiikan ja kunnianhimon muokkaamia. Työetiikka määrittelee bisnesosaajan kohdalla sen, milloin työ voi tuntua hänestä merkityksellistä. Yllä esitetyt analyysit tarinoista viittaavat siihen, että työ tuntuu merkitykselliseltä silloin, kun se sopii mahdollisimman hyvin omaan minäkuvaan ja omaan käsitykseen siitä, millainen työ on hyödyllistä ja tuottoisaa.

5.5 Muut ihmiset merkityksellisen työn rakennuspalikoina

Ihmisen syntymästä lähtien merkitysten ja merkityksellisyyden etsiminen on vähintään jollain lailla sosiaalinen prosessi (Baumeister 1991). Useat merkityksellisen työn tutkijat ovatkin tutkimuksissaan huomioineet muiden ihmisten roolin merkityksellisen työn tunteeseen. Esimerkiksi Lips-Wiersma ja Morris (2009) tuovat merkityksellisen työn mallissaan esille, että muiden ihmisten rooli merkityksellisen työn tunteeseen on varsin keskeinen. Heidän mallissaan jopa kaksi neljästä työn merkityksellisyyden lähteestä liittyvät muihin ihmisiin. Samantapaisiin johtopäätöksiin ovat päätyneet myös monet muut tutkijat (kt. esim. Pratt & Ashforth 2003, May ym. 2004).

Myös omassa tutkimuksessani muiden ihmisten rooli yksilön merkityksellisen työn tunteeseen näyttää olevan vahva. Se näyttää saavan tarinoissa painoarvoa kolmesta eri syystä. Ensinnäkin ihmiset voivat luoda yksilön ympärille yhteisön, johon yksilö voi tuntea kuuluvansa ja josta hän voi saada vahvan perustan omanarvontuntonalleen (May ym. 2004). Toiseksi ihmiset voivat olla omalta osaltaan vahvistamassa tai heikentämässä yksilön

mielikuvaa siitä, ovatko hänen työnsä tulokset olleet tärkeitä ja onko niillä ollut merkitystä kenellekään. Tämä mielikuvan vahvistaminen tai heikentäminen voi tapahtua esimerkiksi annetun palautteen kautta (Martela 2010). Kolmanneksi toiset ihmiset voivat olla kannustamassa ja ylipäättään tekemässä mahdolliseksi sen, että yksilö voi tehdä haluamaansa työtä. Esimerkiksi perheellä voi olla tässä oleellinen rooli, samoin kuin vaikkapa esimiehellä, jolla on paljon päätösvaltaa alaisensa projektien suhteen.

Niin kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen kuin bisnesosaajankin tarinoissa esiintyy paljon puhetta muista ihmisistä ja näiden roolista olla rakentamassa työntekijän tunnetta työn merkityksellisyydestä. Vaikka kaikki yllä esitetyt syyt ilmenevät jossain määrin jokaisessa tarinassa, on jokaisella esimerkkihenkilöllä selvästi yksi ryhmä, joka saa muita enemmän painoarvoa. Kehityksen viejälle kyseessä ovat kohdemaan paikalliset ihmiset, kahden maan kansalaiselle työyhteisö ja johto sekä bisnesosaajalle perhe.

Kehityksen viejä tarvitsee paikallisten avunsaajien innostuksen ja kiitoksen

Kehityksen viejän tarinassa korostuu avunsaajien rooli merkityksellisen työn rakennuspalikkana. Paikalliset voivat olla lujittamassa kehityksen viejän tunnetta työnsä merkityksellisyydestä ensinnäkin ilmaisemalla kiitoksensa. Kiitos on sana, joka osoittaa työn tekijälle, että hänen teoillaan on ollut merkitystä muillekin ihmisille (Martela 2010). Kiitos lisää myös kiitoksen saajan omanarvontunnetta ja itsekunnioitusta (mt.). Kehityksen viejä on uhrannut työnsä eteen erittäin paljon ja hänelle tapa tietää, ettei vaivannäkö ole mennyt hukkaan, on saada paikallisilta avunsaajilta kiitosta. *”Ja sitten tietysti se, että jos nämä avunsaajat todella sitä arvostaa, niin sellainen kiitos ei maksa mitään.”*

Kiitoksen lisäksi kehityksen viejä kaipaa paikallisten toimijoiden luottamusta ja innostusta projektia kohtaan. Jos tätä sitoutumista ei tule, työltä katoaa merkitys. Syy tähän on ilmeinen: jos paikalliset eivät sitoudu projektiin, sillä ei voida saada mitään kestäviä tuloksia aikaan ja näin ollen työ ei pelkästään tunnu merkityksettömältä vaan itse asiassa se myös on sitä. Positiivisella asenteellakaan merkityksetöntä ei voida saada merkitykselliseksi (King ym. 2006).

Innostava työyhteisö tukee kahden maan kansalaisen merkityksellisyyden tunnetta

Kahden maan kansalainen tarvitsee erityisesti innostavaa ja tasavertaista työyhteisöä merkityksellisen työn tunteensa tueksi. Parhaimmillaan työyhteisö pystyy tukemaan yksilön merkityksellisen työn tunnetta luomalla vahvan ja turvallisen yhteisön, johon henkilö voi tuntea kuuluvansa, josta hän saa rakentavaa palautetta ja jossa hänen itsetuntonsa pääsee positiivisesti kehittymään (Martela 2010). Tätä kahden maan kansalainen kertoo työyhteisöltään tarvitsevänsä. Hän haluaa kuulua joukkoon, tulla kohdelluksi tasavertaisesti, tuntea olevansa arvostettu työntekijä ja saavansa vaikuttaa tiimin yhteisiin tehtäviin omien voimien ja osaamisen mukaan. Hän arvostaa myös tiimin hyvää yhteishenkeä ja eritoten huumoria, jotka omalta osaltaan tukevat työn merkityksellisyyden tunnetta. Huumori on tärkeää, sillä positiivisella asenteella työhönsä suhtautuvat löytävät siitä myös helpommin merkityksellisiä piirteitä (King ym. 2006).

Kahden maan kansalaisen tarinassa myös esimiehen rooli korostuu. Oikeanlaisella johtamisella vaikuttaa olevan vaikutusta työn merkityksellisyyden tunteeseen. Kahden maan kansalainen toivoo esimieheltään innostunutta otetta alaistensa töihin samalla kun esimies on valmis kuuntelemaan ja antamaan työntekijälle työntekijän oman mielenkiinnon mukaisia projekteja. Inspiroivalla ja henkilökohtaisesti alaiset huomioon ottavalla johtamistyyllillä voidaan siis olla vahvistamassa yksilöiden työn merkityksellisyyden tunnetta (Arnold ym. 2007, Pratt & Ashforth 2003).

Sopeutuva perhe mahdollistaa bisnesosaajan työskentelyn

Bisnesosaajan tarinassa painottuu perheen rooli. Rosson ym. (2010) mukaan perheen rooli on harvoin otettu merkityksellisen työn tutkimuksissa huomioon, mutta joitain tutkimustuloksia on kuitenkin saatu siitä, että perhe voi muun muassa olla luomassa työssäkäyvälle perheenjäsenelleen rentouttavaa ja kunnioittavaa koti-ilmapiiriä. Bisnesosaajan tarinassa perhe on tärkeä osa merkityksellistä työtä ensinnäkin siksi, että se on ollut valmis sopeutumaan uuteen asuinympäristöön ja elämäntilanteeseen niin, että bisnesosaajalla on ollut mahdollisuus muuttaa ulkomaille tekemään mielekästä työtä. Toisena tärkeänä tekijänä on bisnesosaajan puoliso, joka on suostunut luopumaan omasta urastaan ja huolehtimaan perheestä niin, että bisnesosaaja saa tehdä pitkää päivää ja näin ollen työskennellä

työetiikkansa mukaisesti. Joustavan ja sopeutuvan puolison onkin löydetty olevan usein tärkeässä roolissa ulkomailla työskentelyn onnistumisen kannalta (Konopaske ym. 2005). Myös perheen tuki vahvistaa merkityksellisen työn tunnetta. Tuki voi esiintyä muun muassa edellä mainituilla tavoilla: perheenjäsenet eivät valita niistä uhrauksista, joita he ovat joutuneet bisnesosaajan uran vuoksi tekemään, vaan he sopeutuvat tilanteeseen ja arvostavat bisnesosaajan tekemää työtä.

5.6 Yhteenvetoa

Olen tässä luvussa analysoinut kehityksen viejän, kahden maan kansalaisen ja bisnesosaajan tarinoita kolmen tarkentavan empiirisen kysymyksen kautta löytääkseni ratkaisuja tutkimusongelmaani. Lisäksi analysoin vielä alussa sitä, millainen rooli työllä on ekspatriaattien elämässä. Kolme empiiristä kysymystäni olivat: Mikä rooli itse työtehtävillä on merkityksellisyyden tunteen kannalta? Miten työntekijä itse voi vahvistaa merkityksellisyyden tunnettaan? Entä mikä on muiden ihmisten vaikutus kokemukseen työn merkityksellisyydestä?

Analyysini perusteella *työtehtävillä* on selkeä rooli merkityksellisen työn rakennuspalikkoina. Tämän osa-alueen alle kuuluu laajasti erilaisia elementtejä työn ulkoisista piirteistä työn sisäisiin piirteisiin sekä työn ja työntekijän identiteetin väliseen suhteeseen. Tarinoissa korostuu, että työn on mahdollistettava uuden oppiminen. Uutta oppimalla ekspatriaatti voi saada aikaiseksi haluamiaan asioita, edistää omaa urakehitystään ja pitää mielensä pirteänä, kun omista mielenkiinnonkohteista saa lisää tietoa. Oppimisen into voi liittyä läheisesti myös intohimoon kohdata haasteita ja päästä ylittämään itsensä. Oppimisen lisäksi ekspatriaattien tarinat korostavat, että nämä toivovat työltään mahdollisuutta jakaa vastuuta ja kohdata haastavia ja uusia tilanteita ja tehtäviä sekä kattavia vaikutusmahdollisuuksia. Lisäksi nämä kaipaavat sellaista toiminnan aitoutta, jossa työn tavoitteet ovat realistisia eivätkä väärin intressien, esimerkiksi poliitikkojen tavoitteiden, muovaamia. Myös oman identiteetin mukainen työskentely ja se, että työ ylipäättään tukee omaa minäkuvaa, koetaan ekspatriaattien piirissä äärimmäisen tärkeiksi.

Työntekijän oma rooli merkityksellisen työn lähteenä näkyy tarinoissa olemisen ja tekemisen välisenä jännitteenä. Toisaalta olemiseen liittyvät tekijät, kuten omat arvot ja näkemykset

siitä, mikä on hyvää ja kunnioitettavaa työtä, ovat selkeästi kaiken merkityksellisyyden tunteen keskiössä. Arvot voivat olla joko humanitaarisia tai sitten vahvemmin työetiikkaan liittyviä arvoja. Toisaalta ekspatriaattien tarinat tuovat ehkä yllättävänkin painokkaasti esiin sen, kuinka henkilö voi myös omalla aktiivisella tekemisellään olla rakentamassa merkityksellisen tuntuista työtä. Ekspatriaatti voi olla tietoisesti taistelemassa kyynisyyden tunteita vastaan ja asennoitua työhönsä ja sen haasteisiin mahdollisimman rakentavasti. Toisaalta jos henkilö tuntee omat arvonsa ja oman itsensä todella hyvin, hän voi jo lähtökohtaisesti pyrkiä sellaiseen työtehtävään, joka on lähellä hänen omia arvojaan.

Muiden ihmisten rooli yksilön merkityksellisen työn tunteessa saa tarinoissa painoarvoa kolmesta eri syystä. Ensinnäkin työyhteisön tulisi olla sellainen, johon yksilö voi tuntea kuuluvansa ja jossa hän voi tuntea tulevansa kohdelluksi tasavertaisesti ja olevansa arvostettu työntekijä. Tärkeää on myös se, että yksilö voi kokea saavansa vaikuttaa tiimin yhteisiin tehtäviin omien voimien ja osaamisen mukaan. Lisäksi työyhteisössä esiintyvä huumori vahvistaa merkityksellisen työn tunteita. Toiseksi ihmiset voivat olla omalta osaltaan vahvistamassa tai heikentämässä yksilön mielikuvaa siitä, ovatko hänen työnsä tulokset olleet tärkeitä ja onko niillä ollut merkitystä kenellekään. Tässä erityisesti esimiehen antama henkilökohtainen positiivinen huomio ja paikallisten ihmisten kiitos olivat tärkeässä roolissa. Kolmanneksi toiset ihmiset voivat olla kannustamassa ja ylipäättään mahdollistamassa sen, että yksilö voi tehdä haluamaansa työtä. Tähän tarvitaan toisaalta paikallisia ihmisiä, jotka sitoutuvat yhteistyöhön, ja toisaalta esimerkiksi perheen tukea ylipäättään ulkomailla elämiseen.

Tutkimustulosteni mukaan työ on suuressa roolissa ekspatriaattien elämässä. Osalle työ merkitsee kutsumusammattia, mikä näkyy äärimmäisen vahvana sitoutumisena työhön ja valmiutena uhrata työn eteen paljon. Jos työ ei merkitse ekspatriaatille kutsumusammattia, se merkitsee heille vähintään uraa. Myös tällöin oma työ ja siinä pärjääminen ja kehittyminen ovat tärkeässä asemassa, mutta työ ei kuitenkaan kontrolloi koko elämää. Elämään kuuluu myös muita tärkeitä asioita, kuten perheen yhteinen aika, joita ei olla valmiita loputtomasti uhraamaan.

Selkeyden vuoksi olen tiivistänyt vielä löytöni seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon (Taulukko 3), jossa jaottelen merkityksellisen työn lähteet kolmeen osa-alueeseen: työtehtäviin, oman itseen ja muihin ihmisiin.

Taulukko 3. Merkityksellisen työn kolme ulottuvuutta

| Työn piirteet | Henkilö itse | Muut ihmiset |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">•Työn ulkoiset piirteet: tehtävien vaihtelevuus, autonomia, sopiva työmäärä, mahdollisuus vastuun jakamiseen ja tavoitteiden vilpittömyys•Työn sisäiset piirteet: mahdollisuus omien tavoitteiden saavuttamiseen ja psykologisten tarpeiden tyydyttämiseen•Työn ja työntekijän identiteetin välinen sopusointu | <ul style="list-style-type: none">•Omat arvot ja asenteet•Oman itsensä tunteminen•Työn sopiminen omaan minäkuvaan ja omaan käsitykseen hyvästä työstä•Rakentava asenne omaa työtä kohtaan myös raskaissa ja ikävissä tilanteissa•Oma motivaatio | <ul style="list-style-type: none">•Asiakkaan tai avunsaajan antama kiitos•Kannustava ja innostava esimies•Joustava ja sopeutuva perhe•Tasavertainen ja sitouttava yhteisö |

Vaikka kaikki taulukossa esiintyvät osa-alueet ovat ekspatriaateille merkityksellisen työn lähteitä, kunkin osa-alueen sisältö vaihtelee henkilön mukaan. Samalla tavalla kuin työorientoituneisuus voi vaihdella yhden ammattiryhmän sisällä, niin myös merkityksellisen työn lähteet vaihtelevat. Tämä tutkimustulos tuo uutta näkökulmaa nykyiseen merkityksellistä työtä koskevaan tutkimukseen. Lisää tutkimusta tarvittaisiinkin, jotta ymmärrettäisiin entistä paremmin yhden ammattiryhmän sisällä esiintyviä eroavaisuuksia ja näiden eroavaisuuksien piirteitä.

6. Johtopäätökset

6.1 Tulosten pohdintaa

Tutkimusongelmanani on ollut, mitkä asiat tekevät ekspatriaattien työstä merkityksellisen tuntuista. Tutkimuksessa olen havainnut, että työn merkityksellisyys rakentuu kolmesta laajasta osa-alueesta: työn piirteistä, henkilöstä itsestään sekä muista ihmisistä. Kuten todettua, nämä osa-alueet ovat laajoja kokonaisuuksia. Niihin sisältyykin useita alatekijöitä, joista työn merkityksellisyys todellisuudessa syntyy.

Työn piirteet, oma minä ja muut ihmiset nivoutuvat toisiinsa niin, että niitä kaikkia tarvitaan merkityksellisen työn tuntemiseen. Se, mitkä alatekijät korostuvat osa-alueiden sisällä, vaihtelee kuitenkin henkilön mukaan, myös saman ammattiryhmän sisällä. Tämä on mielenkiintoista uutta tutkimustietoa. Aikaisemmin merkityksellisen työn tutkimuksessa ei ole perehdytty näin perusteellisesti yhteen ammattiryhmään ja nostettu esiin sen sisällä olevia eroavaisuuksia.

Minua tutkijana tämä herättelee kysymään, miksi työn merkityksellisyys ei rakennu jokaiselle kehitysyhteistyön asiantuntijalle samoista palikoista. Oman näkemykseni mukaan kysymys liittyy läheisesti henkilön omiin arvoihin, työorientoituneisuuteen ja siihen, mitä henkilö haluaa työllään saavuttaa. Tarinoiden kenties polttavin teema koskee esimerkkihenkilöiden suhtautumista kehitysyhteistyön tekemiseen. Siinä missä esimerkiksi kehityksen viejä suhtautuu työhönsä kutsumuksena ja kannattaa lähtökohtaisesti lahjaperusteista kehitysyhteistyötä, bisnesosaajalle työ on ennen kaikkea osa haastavaa uraa ja lahjaperusteinen kehitysyhteistyö kuin punainen vaate, kehitysapurahojen tuloksetonta haaskausta. Lähtökohdat ovat erilaisia, vaikka kaikkien tarinoiden henkilöiden työn päämäärä on sama: nostaa Afrikka pois köyhyydestä. Näiden erilaisten lähtökohtien vuoksi on ymmärrettävää, että työn piirteiltä, omalta itseltä ja muilta ihmisiltä saatetaan vaatia erilaisia asioita, jotta työ tuntuisi merkitykselliseltä.

Aiemmin merkityksellisen työn tutkijat ovat korostaneet omissa malleissaan merkityksellisen työn eri lähteiden keskinäistä tasapainoa (ks. esim Chalofsky 2003, Lips-Wiersma & Morris 2009). Näitä tutkimuksia yhdistää tavoite luoda sellainen yleispätevä malli, jonka avulla

voidaan esitellä tietyn ryhmän yhteisiä merkityksellisen työn lähteitä. Oman tutkimukseni perusteella näyttää kuitenkin, etteivät vanhat mallit välttämättä anna parasta ymmärrystä merkityksellisestä työstä. Tämä johtuu ammattiryhmän sisällä olevista eroista ja siitä, että merkityksellisen työn lähteet eivät ole kaikille samoja.

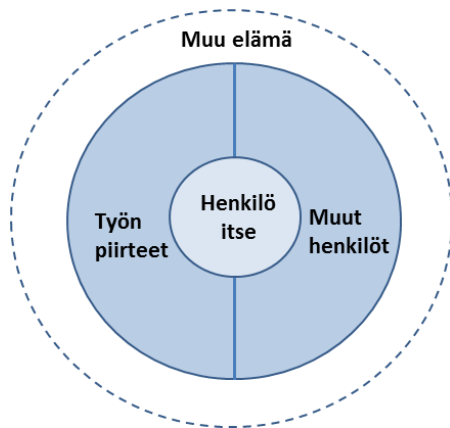
Itse olen tutkimuksessani havainnut, että tärkeämpää kuin etsiä tasapainoa merkityksellisyyden eri lähteiden välille on keskittyä itse henkilöön. Jotta yksilö voisi tuntea työnsä merkitykselliseksi, hänen on ensin tunnettava itsensä ja arvonsa sekä tiedostettava, mitkä ovat työssä tavoittelemisen arvoisia lopputuloksia. Tämä ei sinänsä ole uusi ajatus, vaan sen ovat esittäneet myös muun muassa Pratt ja Ashforth (2003) sekä Chalofsky (2003). Tällainen näkökulma saa kuitenkin entistä vahvimman sijan, koska se määrittää, miksi eri henkilöt tarvitsevat eri lähteitä merkityksellisen työn rakennuspalikoiksi.

Silloinkin kun henkilön oma minä on tutkimuksen keskipisteenä, se tarvitsee ympärilleen tukipilareiksi kaksi muuta merkityksellisen työn osa-aluetta: oikeanlaisia työn piirteitä sekä muita ihmisiä. Työn piirteet voivat olla niin sisäisiä kuin ulkoisiakin, eli ne voivat liittyä yhtä hyvin näkyviin kuin psykologisiin tekijöihin. Muilla ihmisillä viitataan puolestaan sopivaan työyhteisöön, kannustavaan esimieheen, yhteistyökumppaneihin ja omaan perheeseen.

Tutkimukseni toi esille myös sen mielenkiintoisen huomion, että työ ulkomailla nivoutuu tiiviisti ekspatriaatin muuhun elämään. Usein esimerkkihenkilöideni syy lähteä ulkomaille ei ollut pelkkä mielekäs työ, vaan kokonaisvaltaisesti mielekäs elämä seikkailuineen ja uusine kulttuureineen. Ekspatriaattien tapauksessa merkityksellinen työ voi siis mahdollistaa sellaisen mielekkään tai merkityksellisen elämän, jota ei välttämättä Suomessa voisi kokea. Riippuu henkilön omasta työorientoituneisuudesta – eli siitä, millaista osaa elämässä työ näyttelee – kuinka paljon tämä kaipaa tällaista kokonaisvaltaisesti mielekästä elämää. Tämä huomio täydentää sitä, mitä ekspatriaatteja koskevassa kirjallisuudessa on havaittu: merkityksellinen työ voi olla yhtenä syynä ulkomaille lähtöön. Uutena asiana huomaan myös, että ulkomailla asuminen voi itsessään myös toimia merkityksellisen työn lähteenä. Mielekäs elämä ulkomailla voi olla ekspatriaatille yksi syy, miksi työ tuntuu tämän mielestä tarkoituksenmukaiselta. Näin ollen merkityksellisen työn lähteitä koskeva malli saa vielä neljännen osa-alueen: muun elämän.

Kun kaikki edellä esittelemäni asiat otetaan huomioon, muodostuu ekspatriaattien merkityksellisen työn lähteitä koskevasta mallista seuraavanlainen:

Kuvio 3. Merkityksellisen työn lähteet



Kuvion keskellä on henkilö itse, hänen arvonsa, minäkuvansa ja uskomuksensa. Minäkuvaa ympäröivät tasapainoisesti työn piirteet ja muut henkilöt. Uloimmalla kehällä on muu elämä, joka määrittelee sen, kuinka paljon työn ulkopuoliset asiat, kuten seikkailunhalu, vahvistavat henkilön tunnetta työn merkityksellisyydestä.

6.2 Tulosten suhteuttaminen aikaisempaan kirjallisuuteen

Kaiken kaikkiaan havaintoni merkityksellisen työn lähteistä ovat aikaisempien tutkimusten tulosten mukaisia. Käyttämällä erilaista tutkimusmetodia ja kohderyhmää kuin edelliset tutkijat olen kuitenkin onnistunut tekemään uusia löytöjä. Nämä voidaan jakaa kolmeen lajiin.

Ensinnäkin tutkimustulokseni osoittavat, että *keskittymällä yhteen ammattiryhmään ja sen sisällä ilmeneviin ilmiöihin merkityksellisestä työstä voidaan saada uutta tietoa*. On tärkeää paneutua ryhmään käyttämällä sellaista metodia, jonka avulla saadaan tietoa yksilöiden henkilökohtaisista kokemuksista merkityksellisestä työstä (Lips-Wiersma & Morris 2009). Toisin kuin kirjallisuuskatsaukset tai laajat kvalitatiiviset tutkimukset, yhden ryhmän syvälinen tarkastelu auttaa ymmärtämään, miksi jokin merkityksellisen työn lähde ylipäätään on tai ei ole tärkeä. Tässä tutkimuksessa olen pystynyt luomaan uudenlaisen merkityksellisen työn lähteiden mallin, joka ottaa huomioon sen, miksi yhden ryhmän sisällä merkityksellisen

työn lähteet eroavat toisistaan. Toisaalta malli sitoo aikaisempia malleja tarkemmin henkilön työn osaksi kokonaisvaltaista merkityksellistä elämää: se ottaa huomioon muun elämän vaikutukset merkityksellisen työn tunteeseen.

Toiseksi tutkimustulokseni nostavat esiin aikaisemmassa tutkimuksessa *vähemmän esille tulleita merkityksellisen työn lähteitä*. Tässä mielessä onkin hyödyllistä, että tutkimus on tehty juuri ekspatriaattien näkökulmasta. Uudeksi merkityksellisen työn lähteeksi havaitsin ensinnäkin itse ulkomailla elämisen. Työ ei välttämättä tunnu merkitykselliseltä, jos se ei mahdollista seikkailuja, haasteita tai esimerkiksi uuteen kulttuuriin tutustumista. Hieman vähemmän tutkijoita puhuttaneena, mutta selkeästi tärkeänä aiheena tutkimukseni toi esille myös esimiesten tärkeyden. Esimieheltä selkeästi kaivataan innostusta ja arvostusta alaisten työtä kohtaan. Edellisten ohella tutkimukseni toi esille perheen roolin, joka puuttuu usein merkityksellistä työtä koskevasta kirjallisuudesta. Perhe voi kannustaa yksilöä tämän työssä. Toisaalta ilman sopeutuvaa perhettä ulkomailla olo ei onnistuisi, eikä näin ollen merkityksellistä työtäkään olisi mahdollista tehdä ulkomailla. Perheen yhteydestä merkitykselliseen työhön löytyikin mielenkiintoinen linkki ekspatriaatteja koskevaan kirjallisuuteen. Perheen roolia ulkomaan komennuksen onnistumisessa on tutkittu laajalti ja sen merkitystä on korostettu kauan (ks. esim. Hippler 2009). Oma tutkimukseni tuo tämän saman yhteyden myös työn merkityksellisyyttä koskevaan keskusteluun. Perhekeskeiselle henkilölle perheen viihtyvyys ulkomailla ja perheen antama tuki ovat tärkeitä tukipilareita: niiden ansiosta henkilö voi keskittyä omaan työhönsä ja tuntea sen olevan merkityksellistä.

Viimeiseksi tutkimukseni *ottaa kantaa keskusteluun siitä, rakentuuko työn merkityksellisyys henkilön omien käsitysten vai sosiaalisten mekanismien kautta, vaiko kummastakin*. Rakentamani mallin perusteella merkityksellisyys vaikuttaa rakentuvan ennen kaikkea henkilön omista käsityksistä käsin. Tosin sosiaalisen konstruktionismin valossa myös henkilön omat käsitykset ovat rakentuneet ennen kaikkea sosiaalisten suhteiden, puheen ja tekojen kautta (Gergen 2009). Tutkimustulokseni osoittavat kuitenkin kiistatta myös muiden henkilöiden tärkeyden. Näiden roolina on olla ennen kaikkea merkityksellisyyden tunteen *vahvistajia* ja *mahdollistajia*, ei synnyttäjiä. Omien tutkimustulosteni mukaan merkityksellinen työ syntyy siis sekä omista käsityksistä että sosiaalisesti.

6.3 Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimuksen aiheita

Olen tässä tutkimuksessa perehtynyt siihen, mistä suomalaisen ekspatriaatin työn merkityksellisyys koostuu. Olen lähestynyt tätä ongelmaa haastattelemalla Sambiassa työskenteleviä suomalaisia itsenäisiä ekspatriaatteja, kehitysyhteistyön ammattilaisia.

Vaikka uskon onnistuneeni kohderyhmäni valinnassa hyvin, aineiston keräämiseen liittyy aina myös riskejä. Sambiassa olevan suomalaisyhdyskunnan pienuuden vuoksi päädyin haastattelemaan suomalaisia viidestä eri organisaatiosta, koska minkään yksittäisen työnantajan palveluksessa ei ollut riittävästi suomalaisia. Tästäkin huolimatta oman näkemykseni mukaan kyse on kuitenkin yhtenäisestä ryhmästä. Ryhmän jäseniä yhdistää se, että he ovat kaikki hyvin koulutettuja itsenäisiä ekspatriaatteja ja heille kaikille työn perimmäisenä tavoitteena on nostaa Sambiaa pois köyhyydestä. Aineistoni on käytännön haasteista huolimatta yhtenäinen ja kehitysyhteistyön ammattilaiset muodostavat yhden ammattiryhmän.

Saadakseni ekspatriaateista mahdollisimman syvällistä tietoa olen käyttänyt Appreciative Inquiry (AI) -menetelmän mukaisia haastatteluja aineiston keräämiseksi. AI-menetelmä mahdollisti kysymysten asettelun niin, että haastateltavat saattoivat mahdollisimman vapaasti kertoa siitä, minkä he kokivat tärkeäksi. Toisaalta menetelmä mahdollisti myös huomion kohdistamisen työn kannalta merkityksellisiin ja tärkeisiin hetkiin.

Haastattelut litteroituani rakensin kymmenen haastattelun pohjalta kolme ekspatriaattitarinaa. Nämä tarinat kertovat Kehityksen viejästä Keijosta, Kahden maan kansalaisesta Kaisasta ja Bisnesosaajasta Hannasta. Tarinankerronta mahdollisti aineiston tulosten raportoimisen paikallishistoriallisessa kontekstissa, joka sopii AI-menetelmän taustalla olevaan ajatukseen tiedon paikallishistoriallisesta rakentumisesta, konstruktionismista (Van der Haar & Hosking 2004). Tämän tutkimuksen ansiona pidän sitä, että se tarjoaa useimpia merkityksellistä työtä koskevia tutkimuksia laaja-alaisempaa ymmärrystä yksilöiden näkemyksistä työstä. Olen raportoinut tutkimukseni tulokset tarinoina suorien puhekielisten lainausten muodossa ja säilyttänyt ne ilmaisut, joita haastateltavat käyttivät puheessaan. Rakentamissani tarinoissa esiin pääsevät työntekijöiden omat tulkinnat ja asioiden suhteet toisiinsa (Meuter 2009).

Toisaalta tarinallisella aineistolla on myös vaaransa. Olen käyttänyt tutkijalle kuuluvaa valtaa hajottaessani alkuperäiset tarinat osiin ja yhdistellessäni osia keskenään uudelleen kokonaisuuksiksi. Olen yhdistellyt kommentteja ja näin väistämättä siirtänyt niitä alkuperäisistä konteksteistaan uusiin konteksteihin. Tarinani ovat siis parhaimmillaankin vain keinotekoisia esimerkkitarinoita. Riskinä on, etteivät tarinoiden alkuperäiset kertojat koe niitä omikseen. Vaikka olen pyrkinyt pysymään mahdollisimman uskollisena haastateltavieni näkökulmille, olen kuitenkin väistämättä myös tullut luoneeksi todellisuutta.

Haluan vielä lopuksi tarkastella haastatteluissani ilmennyttä ja myös tarinoihin jossain määrin nostamaani negatiivista diskurssia. Vaikka AI-menetelmän tarkoituksena on suunnata haastateltavan ajatukset ennen kaikkea työn positiivisiin piirteisiin, ei menetelmän tarkoituksena ole kieltää negatiivisia tunteita tai niistä puhumista. AI-menetelmän käyttö ei omassa tutkimuksessani estänytäkään negatiivista puhetta. Negatiivisuutta päinvastoin ilmeni haastatteluissani siinä määrin, että katsoin perustelluksi tuoda sitä myös tarinoissa esiin. Koska tutkimusongelmani koskee merkityksellisyyden tunteen lähteitä, päätin kuitenkin jättää negatiivisen diskurssin tietoisesti taka-alalle analyysivaiheessa. Aivan yksiselitteistä tämä ei silti ole. Siinä missä on perusteltua keskittyä analyysissä ja johtopäätöksissä tiukasti tutkimusongelmaani liittyviin seikkoihin, tutkimukseni uhkaa jäädä väistämättä vajaaksi negatiivisen puheen sivuuttamisen vuoksi. Vaikka olen onnistunut tutkimaan kattavasti sitä, mistä tunne työn merkityksellisyydestä syntyy, jättää analyysini liian vähälle huomiolle sen, *mikä merkityksellisyyden tunteen on alun perin sammuttanut*. Tämä näkökulma olisi erityisesti liikkeenjohdolle tarpeellinen, koska se helpottaisi puuttumista ongelmakohtiin organisaatioissa. Jotta merkityksellisyyden tunteen muodostumista voidaan siis todella ymmärtää, myös tämä näkökulma tulisi ottaa huomioon (Lips-Wiersma & Morris 2009). Jatkossa tutkimusta kaivattaisiinkin enemmän juuri siitä näkökulmasta, mitkä tekijät heikentävät tunnetta työn merkityksellisyydestä.

Vaikka tutkimuksessani on korostunut kehitysyhteistyöntekijöiden näkökulma, tämä ei tarkoita, etteikö myös suomalaisessa liike-elämässä nousisi samanlaisia teemoja kasvavissa määrin esille. Osoituksena tästä ovat muun muassa lukuisat markkinoille tulleet populäärikirjat tai koulutukset, jotka tarjoavat liike-elämän uraohjuksille vastauksia siihen, mistä he voivat löytää tarkoitusta työlleen. Tämä tutkimus on muun ohella pyrkinyt antamaan

oman pienen kontribuutionsa myös liikkeenjohdon tarpeisiin. Uskon, että tutkielma antaa ennen kaikkea työkaluja sen ymmärtämiseen, millä tavalla tunnetta työn merkityksellisyydestä voidaan vahvistaa työyhteisöissä. Kuten edellä olleessa mallissa olen tuonut esille, henkilön oma minä, omat arvot ja käsitykset ovat avainasemassa merkityksellisen työn lähteenä. Henkilöön itseensä liittyvät tekijät ovat kuitenkin organisaation kannalta relevantteja lähinnä vain rekrytointien osalta: oikeanlaisilla henkilövalinnoilla voidaan vaikuttaa siihen, että eri tehtäviin saadaan sopivat henkilöt, joiden odotukset vastaavat työn sisältöä.

Työn ulkoisiin piirteisiin johto sen sijaan voi konkreettisemmin vaikuttaa ennen kaikkea työnjohdollisilla valinnoilla. Antamalla työntekijälle mahdollisuuksia mielekkäisiin työtehtäviin, työn kiertoon, riittävään autonomiaan ja jatkuvaan oppimiseen, tunnetta merkityksellisyydestä voidaan tukea. Mitä tulee puolestaan muiden ihmisten rooliin, terve ja kannustava työyhteisö sekä osaava esimiestyö ovat avainasemassa. Työntekijä voi tuntea työnsä merkitykselliseksi erityisesti kokiessaan kuuluvansa työyhteisöön, jossa toisia kunnioitetaan. Erittäin keskeistä on myös, että työntekijä saa esimiehiltään kannustusta ja arvostusta. Jatkossa tutkimusta tarvittaisiinkin myös siitä, millainen esimiestyö tukee työn merkityksellisyyttä ja milloin esimiesten toiminta vastaavasti sammuttaa työstä liekin.

7. Lähteet

- Armstrong, T. (2009) Learning from Failures in O.D. Consulting. *Organization Development Journal*, 27 (1): 71-77.
- Arnold, K., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E., McKee, M. (2007) Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3): 193-203.
- Ashforth, B., Vaidyanath, D. (2002) Work Organization as Secular Religions. *Journal of Management Inquiry*, 11(4): 359-370.
- Barge, J. K., Oliver, C. (2003) Working with Appreciation in Managerial Practice. *Academy of Management Review*, 28: 124–142.
- Baumeister, R. (1991) *Work, Work, Work, Work. Meanings of Life*: 116-144. New York: The Guilford Press.
- Baumeister, R., Vohs, K. (2002). The Pursuit of Meaningfulness in Life. Teoks: Snyder, C., Lopez, S. (toim.) *Handbook of Positive Psychology*: 608-618.
- Biemann, T., Andresen, M. (2010) Self-Initiated Foreign Expatriates Versus Assigned Expatriates, Two Distinct Types of International Careers? *Journal of Managerial Psychology*, 25(4): 430-448.
- Bloor, M., Wood, F. (2006). *Keywords in Qualitative Methods. A Vocabulary of Research Concepts*: 154-156. London: Sage Publications.
- Bunderson, S., Thompson, J. (2009) The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54: 32-57.
- Cartwright, S., N. Holmes, N. (2006) The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 16: 199-208.

Central Intelligence Agency (2012). The World Fact Book. Saatavana internetistä osoitteesta <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/za.html>. Viitattu 23.3.2012.

Chalofsky, N. (2003) An Emerging Construct for Meaningful Work. *Human Resource Development International*, 6(1): 69-83.

Cooperrider, D., Srivastva S. (1987) Appreciative Inquiry in Organizational Life. Teoks: R. Woodman and W. Pasmore. (toim.) *Research in Organizational Change and Development*, Vol. 1: 129-126. Connecticut: JAI Press Greenwich. Saatavana internetistä osoitteesta <http://www.stipes.com/aichap3.htm>. Viitattu 14.12.2011

Dawson, J. (2005) A History of Vocation: Tracing a Keyword of Work, Meaning, and Moral Purpose. *Adult Education Quarterly* 55: 220-231.

Dempsey, S., Sanders, M. (2010) Meaningful Work? Nonprofit Marketization and Work/Life Imbalance in Popular Autobiographies of Social Entrepreneurship. *Organization*, 17(4): 437-459.

Fairlie, P. (2011) Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes : Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4): 508-525.

Fineman, S. (2006) On Being Positive: Concerns and Counterpoints. *Academy of Management Review*, 31 (2): 270–291.

Fish, A., Wood, J. (1996) What Motivates Australian Business Manager to Undertake Expatriate Appointments in East Asia? *Career Development International*, 1(7): 34-43.

Fleming, P., Sturdy, A. (2011) ‘Being Yourself’ in Electronic Sweatshop: New Forms of Normative Control. *Human Relations*, 64(2): 177-200.

Frank, A. (2010). *Letting Stories Breath : A Socio-Narratology*. Chicago: University of Chicago Press.

Frankl, V. (1984) *Man’s search for Meaning: An Introduction to Logotherapy*. Boston: Beacon.

- Gergen, K. (2009) *An invitation to social construction, 2nd edition*. London: Sage Publications.
- Hippler, T. (2009) Why Do They Go? Empirical Evidence of Employees' Motives for Seeking or Accepting Relocation. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 6: 1381-1401.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). Tutkimushaastattelu. *Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Inkson, K. Arthur, M., Pringle, J., Barry, S. (1997) Expatriate Assignment Versus Overseas Experience: Contrasting Models of International Human Resource Development. *Journal of World Business*, 32(4): 351-368.
- Jelinek, R., Ahearne, M. (2010) Be Careful What you Look For: The Effect of Trait Competitiveness and Long Hours on Salesperson Deviance and Whether Meaningfulness of Work Matters. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 18(4): 303-321.
- Kalton G. and Anderson D. (1986) Sampling rare populations. *Journal of the Royal Statistical Society, Series A* vol. 149: 65–82.
- Kekes, J. (1986) The Informed Will and the Meaning of Life. *Philosophy and Phenomenological Research*, 47(1): 75-90.
- King, L., Kicks, J., Krull, J., Del Gaiso, A. (2006) Positive Affect and the Experience of Meaning in Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(1): 179-196.
- Knoop, R. (2001) Relieving Stress through Value-Rich Work. *The Journal of Social Psychology*, 134(6): 829-836.
- Konopaske, R., Robie, C., Ivancevich, J. (2005) A Preliminary Model of Spouse Influence on Managerial Global Assignment Willingness. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16: 1159-1175.
- Kontinen, T. (2005) Toimintalogiikat ja hankkeen vaikutukset. Teoks: Hakkarainen, O., Onali, A. (toim.) *Puntarissa kehitysyhteistyön vaikutukset. Tutkija-toimijaverkoston*

keskusteluja vuodelta 2005. Kehitysyhteistyön palvelukeskuksen raporttisarja, numero 85: 23-42. Porvoo: Uusimaa Oy.

Korpiaho, K. (2003) ”Kyllä sitä pitää elää mukana!” *Kirjanpitäjien tarinoita työstä, osaamisesta ja oppimisesta työyhteisönäkökulmasta analysoituna*. Pro gradu, Helsingin kauppakorkeakoulu.

Kuchinke, P., Cornachione, E., Young Oh, S., Kang, H. (2010) All Work and no Play? The Meaning of Work and Work Stress of Mid-level Managers in the United States, Brazil, and Korea. *Human Resource Development International*, 13(4): 393-408.

Lips-Wiersma, M., Morris, L. (2002) Analysing the Career Concerns of Spiritually Oriented People: Lesson for Contemporary Organizations. *Career Development International*, 7(7): 385-397.

Lips-Wiersma, M., Morris, L. (2009) Discriminating Between Meaningful Work and the Management of Meaning. *Journal of Business Ethics*, 88: 491-511.

Ludema, J., Cooperrider, D., Barrett, F. (2001) Appreciative inquiry: the power of the unconditional positive question. Teoks: Reason, P., Bradbury H. (toim.) *Handbook of Action Research. Participative inquiry & practice*: 189-199. London: Sage Publications.

Ludema, J., Fry, R. (2008). The Practice of Appreciative Inquiry. Teoks: Reason, P., Bradbury H. (toim.) *Handbook of action research, 2nd edition*: 280-296. London: Sage.

Martela, F. (2010) *Meaningful Work – An Integrative Model Based on the Human Need for Meaningfulness*. Academy of Management, Montreal, 6.8-10.8.2010. Saatavana internetistä osoitteesta <http://meeting.aomonline.org/2010/>. Viitattu 1.3.2012.

May, D., Gilson, R., Harter, L. (2004) The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational Psychology*, 77: 11-37.

- Meuter, N. (2009) Narration in Various Disciplines. Teoks: Hühn, P., Pier, J., Schmid, W., Schonert, J. (toim.) *Contribution to Narrative Theory: Handbook of Narratology*: 252-272. New York : Walter de Gruyter Berlin.
- Michaelson, C. (2007) Work and Most Terrible Life. *Journal of Business Ethics*, 77: 335-345.
- Pratt, M. (2000) The Good, the Bad and the Ambivalent: Managing Identification among Amway Distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3): 456-493.
- Pratt, M., Ashforth, B. (2003) Fostering Meaningfulness in Working and at Work. Teoks: Cameron, K., Dutton, J., Quinn, R. (toim.) *Positive Organizational Scholarship*: 309-327. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Richardson, J., Mallon, M. (2005) Career Interrupted? The Case of the Self-Directed Expatriate. *Journal of World Business*, Vol. 40: 409-420.
- Rossi, A. (2003) *Tutkimusta tunteella – tarinoita VTT:n tutkijan työstä ja työinnostuksesta*. Pro gradu, Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Rosso, B., Dekas, K., Wrzesniewski, A. (2010) On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30: 91-127.
- Schlegel, R., Hicks, J., Arndt, J., King, L. (2009) Thine Own Self: True Self-Concept Accessibility and Meaning Making in Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(2): 473-490.
- Scroggins, W. (2008) Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Person-Job Fit Perspective. *Journal of Business Inquiry*: 68-78.
- Siljanen, T. (2007) *Narratives of Expatriates in the Middle East. Adaption, Identity and Learning in Non-Profit Organizations*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Stahl, G., Miller, E., Tung, R. (2002) Towards the Boundaryless Career: A Closer Look at the Expatriate Career Concept and the Perceived Implications of an International Assignment. *Journal of World Business*, 37: 216-227.

Steger, M., Dik, B., Duffy, R. (2012) Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*: 1-16.

Steger, M., Frazier, P., Oishi, S., Kaler, M. (2006) The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search For Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1): 80-93.

Suomen kehityspoliittinen toimenpideohjelma (2012). Valtioneuvosto.

Suomen suurlähetystö, Lusaka (2012). Maatiedosto Sambia. Saatavana internetistä osoitteesta <http://www.finland.org.zm/public/default.aspx?nodeid=43108&contentlan=1&culture=fi-FI>. Viitattu 23.3.2012.

Suutari, J., Brewster, C. (2000) Making Their Own Way: International Experience through Self-Initiated Foreign Assignments. *Journal of World Business*, 35(4), 417-436.

Taylor, G., Templeton, G., Baker, L. (2010) Factors Influencing the Success of Organizational Learning Implementation: A Policy Facet Perspective. *International Journal of Management Reviews*, 12(4): 353-364.

Tharenou, P. (2009) Women's Self-Initiated Expatriation as a Career Option and Its Ethical Issues. *Journal of Business Ethics*, 95: 73-88.

Thompson, J., Bunderson, J. (2003) Violations of Principle: Ideological Currency in the Psychological Contract. *Academy of Management Review*, 28(4): 571-586.

Tuomi, J., Sarajärvi, S. (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Jyväskylä: Tammi.

Tyler, T., Blader, S. (2003) The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4): 349-361.

UNFPA (2012). State of World Population (2011). Saatavana internetistä osoitteesta <http://www.unfpa.org/swp/>. Viitattu 1.4.2012.

UNICEF (2012). Zambia Statistics. Saatavana internetistä osoitteesta http://www.unicef.org/infobycountry/zambia_statistics.html. Viitattu 23.3.2012.

Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B., Bakker, A., Schaufeli, W. (2009) Does Meaning-Making Help during Organizational Change? *Career Development International*, 14(6): 508-533.

Van der Haar, D., Hosking, D. (2004) Evaluating appreciative inquiry: A relational constructionist perspective. *Human relations*, 57 (8): 1017-1036.

Virmasalo, V. (2012) Tutkimus: Ihmiset länsimaissa kiinnostuneita kehityksestä, mielikuvat vanhanaikaisia. Kepan tausta-artikkelit 17.4.2012. Saatavana internetistä osoitteesta http://www.kepa.fi/uutiset/9095_ Viitattu 10.5.2012.

Weber, M. (1976) *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (T. Parsons, Trans.). London: Allen & Unwin. (Original work published 1930). Artikkelissa: Dawson, J. (2005) A History of Vocation: Tracing a Keyword of Work, Meaning, and Moral Purpose. *Adult Education Quarterly* 55: 220-231.

World Bank (2012). Zambia. Saatavana internetistä osoitteesta <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/AFRICAEXT/ZAMBIAEXTN/0,,menuPK:375673~pagePK:141159~piPK:141110~theSitePK:375589,00.html>. Viitattu 23.3.2012.

Wrzesniewski, A. (2003) Finding Positive Meaning in Work. Teoks: Cameron, K., Dutton, J., Quinn, R. (toim.) *Positive Organizational Scholarship*: 296-308. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997) Jobs, Careers, and Callings: People's Relation to Their Work. *Journal of Research Personality* 31: 21-33.

Zandee, D., Cooperrider, D. (2008) Appreciable worlds, inspired inquiry. Teoks: Reason, P., Bradbury H. (toim.) *Handbook of action research, 2nd edition*: 190-198. London: Sage.

8. Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko

Taustat

Minkä ikäinen olet?

Minkälainen koulutustausta sinulla on?

Voisitko kertoa jotain perheestäsi?

Voisitko kertoa jotain muuta elämästäsi, esim. harrastuksista ja muista mielenkiinnon kohteistasi?

Työhistoria

Kerro aikaisemmasta työhistoriastasi ja miten päädyit nykyiseen työhösi.

Mitkä asiat vaikuttivat siihen, että päädyit tälle alalle?

Mitkä asiat erityisesti vahvistivat haluasi lähteä juuri Afrikkaan /Sambiaan töihin?

Minkälaisten tehtävien parissa työskentelet nyt?

Huippukokemus

Muistele sellaisia tapahtumia tai kokemuksia nykyisessä tehtävässäsi, jolloin tunsit tekeväsi erityisen merkityksellistä työtä. Kuvaile yhtä tällaista kokemusta.

Mikä teki työstä tai tilanteesta niin merkityksellisen?

Mitkä asiat mahdollistivat hyvän kokemuksesi?

Nykyinen työ

Mikä sinua innostaa tekemään työtäsi?

Mitä asioita arvostat työssäsi?

Mitkä asiat vaikuttavat siihen tunteeseen, että työllä, jota teet, on jotain merkitystä? Onko tämä käsitys muuttunut työhistoriasi aikana?

Tulevaisuus

Kuvittele tulevaisuus, jossa voisit kokea enemmän sellaisia hienoja kokemuksia, jolloin kokisit tekeväsi merkityksellistä työtä. Kuvaile, millainen tämä tulevaisuus olisi. Millaisia asioita siihen kuuluisi?