

TURUN YLIOPISTON JULKAISUJA  
ANNALES UNIVERSITATIS TURKUENSIS

---

*SARJA - SER. C OSA - TOM. 288*

SCRIPTA LINGUA FENNICA EDITA

# **IKÄÄNTYVÄT TYÖELÄMÄSSÄ**

**Päihittääkö nuoruus ja koulutus  
aikuisuuden ja kokemuksen?**

TARITA RUOHOLINNA

TURUN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF TURKU  
Turku 2009

Turun yliopisto  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Kasvatustieteiden laitos

Tutkimuksen ohjaajat

Professori Risto Rinne  
Turun yliopisto  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Kasvatustieteiden laitos

Professori Joel Kivirauma  
Turun yliopisto  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Kasvatustieteiden laitos

Esitarkastajat

Professori Jyrki Jyrkämä  
Jyväskylän yliopisto  
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Professori emeritus Tapio Vaherva  
Jyväskylän yliopisto  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Kasvatustieteiden laitos

Vastaväittäjä

Professori Jyrki Jyrkämä  
Jyväskylän yliopisto  
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Taitto Jouni Vilhonen

ISBN 978-951-29-4118-6 (Painettu/Print)

ISBN 978-951-29-4119-3 (Sähköinen/Pdf)

ISSN 0082-6995

Painosalama Oy – Turku 2009

RUOHOLINNA, TARITA:

IKÄÄNTYVÄT TYÖELÄMÄSSÄ. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen?

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkastellaan terveydenhuolto- ja kaupanalan 45 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työssä ja työorganisaatioissa tapahtuneita muutoksia sekä heidän muutoskokemuksiaan. Lisäksi kysytään, millaiseksi ikääntyvät työntekijät kokevat asemansa jälkimodernissa työelämässä. Mielenkiinto kohdistuu myös työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskeviin valintoihin ja päätöksiin. Näkemyksiä peilataan suhteessa ammattiin ja ammattikulttuuriin. Aineiston kokoamisen metodina on käytetty teemahaastattelua (N=98).

Hyvinvointipolitiikan markkinaliberalistisen käänteiden vaikutukset näkyvät selvästi terveydenhuoltotyön arjessa. Muutoksia tarkasteltiin tulosjohtamisen ja laatu järjestelmien, moniammatillisen yhteistyön, työnjaon joustavoittamisen ja markkinamaisten toimintatapojen yleistymisen näkökulmista. Kaupanväen muutospuhetta hallitsivat äärimmilleen kiristynyt globaali markkinakilpailu ja tuloskontrolli sekä kaupan rakennemuutos.

Muutospuhe oli pitkälti vastapuhetta negatiiviseksi koettua toimintaympäristön muutosta sekä oman ammatti-identiteetin ja -etiikan ja toimintaympäristön välistä ristiriitaa kohtaan. Myös ammattikulttuuriset esteet: oman aseman ja vallan puolustaminen, ”reviirirajojen” vartiointi näkyvät siinä, miten uudensuuntaisiin johtamis- ja organisaatiomalleihin sekä rakenteellisiin ja toiminnallisiin uudistuksiin suhtauduttiin. Ammattikulttuuriset syvärakenteet ja toimijoiden ajattelutavat muuttuvat paljon hitaammin kuin organisatoriset toimintakäytännöt. Kaupan esimiehille vallan menettäminen ketjuuntumisen ja tiimiorganisaatioitumisen myötä ei ollut aivan helppo asia. Sairaanhoidajat ja heidän lähiammatillisensa kokivat, että he joutuvat tekemään koulutukseensa ja ammattitaitoonsa nähden toisarvoisia töitä. Kaupan myyjätason ja terveydenhuollon avustava henkilökunta ei valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia niin kaivannutkaan, vaan heille riittäisi se, että he saavat tehdä työtä omalla tavallaan, heihin luotetaan. Tällainen näkemys tuntuu usein tyystin unohtuvan, kun esim. erilaisissa organisaatiomalleissa vallan ja siihen kietoutuvien vaikutusmahdollisuuksien jakamista pidetään itsestään selvästi positiivisena ja tavoiteltavana asiana.

Ajantasainen ammattitaito koettiin tärkeäksi ammatti-identiteetin ja itsetunnon kannalta. Kouluttautumisen voi siis ymmärtää myös moraalisen velvoitteenä, mikä puolestaan kietoutuu professioideologiaan. Aikuiskoulutuksen retorikassa aikuisen edellytetään olevan aktiivinen toimija, joka kouluttautuu yhä uudelleen, jos työelämän muutokset sitä edellyttävät. Ideologiaan kääntöpuolena sisältävä syöllistävä vaikutus näkyi haastateltavien ajatuksissa. Eikö koskaan ole riit-

tävän hyvä työhönsä, miksi koko ajan pitäisi hankkia jotakin ylimääräistä lisäpätevyyttä?

Suuri osa haastateltavista arvotti osaamisensa hyvin korkealle. Itseluottamus ei yltänyt työnhakuun asti. Rekrytointi koettiin tilanteena, jossa ikäsyrrintä kulminoituu. Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että yhteiskunnassa suositaan nuoria ja etenkin kaupan väki oli varsin vakuuttunut siitä, että uutta, ainakaan vastaavantasoisista tai vakituista työpaikkaa olisi vaikea, ellei mahdoton löytää. Kaupassa ikäsyrrintä näkyi myös siinä, että vanhempaa väkeä oli siirretty vastentahtoisesti eläkkeelle tai toisiin tehtäviin. Iäkkäämpien työntekijöiden säälimättömän eläkkeellepanon koettiin kuuluvan joidenkin organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaan. Syrrintään yhdistyi ajatus ulkonäön merkityksestä. Ilmiötä on feministisessä tutkimuksessa kuvattu vanhenemisen kaksoisstandardin käsitteellä. Ikääntyvä nainen asettuu niin ikänsä kuin sukupuolensakin kautta alisteiseen asemaan. Jälkimodernille ajalle ominaiseksi luonnehdittu kulttuuri, joka mahdollistaisi ja sallisi erityyppiset valinnat iästä riippumatta, ei vaikuta tämän tutkimuksen valossa työelämän käytännöissä kovin ajankohtaiselta.

Työntekijöille olisi tärkeää, että johto ja harjoitettu henkilöstöpolitiikka saisi heidät tuntemaan, että heitä ja heidän työpanostaan arvostetaan, heidän mielipiteitään kuunnellaan ja heidät huomioidaan yksilöinä. Haastateltavat kaipasivat kiitosta ja arkipäivässä näkyvää välittämistä työntekijän hyvinvoinnista. He arvostivat tarjottua työ-toimintaa ja koulutusta, mutta parempaa jaksamista ja työssä viihtymistä ei niillä voida saavuttaa, kun perusta on ”rempallaan”. Vain työelämän laadun kehittäminen voi parantaa työtyytyväisyyttä ja saada sitä kautta ihmiset viihtymään työssään nykyistä pidempään. Työssä pitäisi olla riittävä määrä oikealla tavalla koulutettua henkilökuntaa.

Haastateltaville oli tärkeää, että he pystyisivät hoitamaan työnsä kunnialla loppuun saakka, sillä omista totutuista laatuvaatimuksista tinkiminen, ammattieettisen minäihanteen vastaisesti toimiminen aiheuttaisi kolhuja ammatilliselle itsetunnolle. He peräänkuuluttivat erilaisten työelämän joustomahdollisuuksien kehittämistä ja kokivat, että heillä on oikeus keventää työtaakkansa tai jäädä eläkkeelle aiemmin. Varhaisempi eläköityminen nähtiin jopa altruistisena tekona: näin vapautuu paikka nuoremmalle. Eläkeajatuksia selittivät tutusti terveydelliset ja taloudelliset seikat, elämäntilanne, vapaa-ajan kiehtovuus sekä vahvasti myös erilaiset työhön liittyvät tekijät. Ikääntyville työntekijöille on erittäin tärkeää se, että työ tuntuu sisällöllisesti mielekkäältä. Itsensä toteuttamiseen liittyvät arvot koetaan tärkeiksi ja jos niitä ei kyetä realisoimaan työssä, toivotaan enemmän vapaa-aikaa, joko eläkkeen tai työelämän joustojen muodossa.

**Asiasanat:** ikääntyvät työntekijät, terveydenhuoltoala, kaupan ala, koulutus, työssä jaksaminen, eläköityminen

UNIVERSITY OF TURKU, Department of Education, dissertation, 356 p,  
5 app. October 2009.

RUOHOLINNA, TARITA:

THE AGEING IN WORKING LIFE. Do adolescence and schooling beat  
adulthood and experience?

## ABSTRACT

This study examines the changes in the work and the work organisations of employees in the fields of health care and retail trade who have turned 45 and their experience of change. In addition, the question of how ageing employees experience their status in post-modern working life is explored. Attention is also focused on the choices and decisions connected with staying at work and retiring. These views are examined in relation to professions and professional cultures. Thematic interviews (N=98) were used to gather the material.

The effects of the market liberalistic turn in welfare policy are clearly seen in the everyday work of the health care professions. These changes were examined from the point of view of managing by outcomes and quality assurance, multi-professional cooperation, flexibility in the division of labour, and the spread of market-like procedures. The discourse of those involved in retail trade was dominated by extremely tight global market competition and control of outcomes, and by the structural changes taking place in the retail trade sector.

This change discourse was to a large extent a reaction to those changes in the functional environment which were experienced as negative and to the conflict between their own professional identity and professional ethics on the one hand, and their functional environment on the other. There were also obstacles connected with professional culture: defending one's own station and power, guarding the 'frontier', showed up in attitudes towards new management and organisation models or towards structural and functional reforms. The deep structures of professional culture and the mindset of the actors change much more slowly than the functional practices of organisations. For those in a supervisory position, the loss of power due to becoming part of a chain or because of the introduction of a team organisation model was not an easy thing to accept. The nurses and others in related fields felt that they were forced to do work that was below their level of training and professional skill. For sales personnel and those who did assisting work in health care, power and the possibility of having an influence were not so important, as long as they were able to do their work in their own way and were trusted. This view is often completely forgotten, for example, in various organisation models in which power and the possibility of having an influence entwined with power are taken for granted as being clearly positive and desired aspects of job satisfaction.

Up to date professional skills were experienced as being important from the point of view of professional identity and self-worth. Thus, training can be understood as a moral obligation, which in turn is intertwined with professional ideology. In the rhetoric of adult education, an adult is expected to be an active player who will seek training

again and again if working life so requires. The dark side of this ideology, which leads to feelings of guilt, was apparent in the thoughts of the respondents. Am I never good enough at my job; why must I continually strive for better, additional qualifications?

The majority of the respondents evaluated their expertise as being at quite a high level. This self-confidence did not extend to applying for a job. Job recruitment was seen as a situation in which age discrimination reached its peak. The interviewees were unanimous about the idea that society favours the young. Especially among those in the retail trade sector, there was a feeling that it would be difficult, if not impossible, to find a new job of the same level or a permanent post if they were made redundant. Age discrimination was also apparent in the retail trade field in the form of older employees being retired against their will or transferred to other tasks. It was felt that ruthless forced retirement of older workers was part of the personnel policy of some organisations. The importance of one's outward appearance was connected with the theme of discrimination. This phenomenon is described using the concept of the double standard of ageing in feminist research. An ageing woman is relegated to an inferior position due to both her age and her sex. A culture that would both make possible and allow various types of choices regardless of age, which is described as being characteristic of the post-modern era, does not seem to be very topical in the practice of working life.

It is important for employees that the management and the personnel policy that is being implemented makes them feel like both their contribution and they as individuals are appreciated, that their opinions are listened to and that they are noticed as persons. The interviewees hoped for gratitude and a concern for the well-being of employees that shows in everyday life. They valued training and activities aimed at maintaining their work ability, but thought that better coping at work and a pleasant working environment cannot be achieved through such measures as long as the foundation is 'in a mess'. Development of the quality of working life is the only thing that can improve job satisfaction and get people to remain in the work force longer than at present. There should be a sufficient number of properly trained employees at the work place.

It was important to the respondents that they be able to stay on their job to the end with honour, since compromising with their own quality standards or acting contrary to their ideal self-image in terms of professional ethics would strike a blow to their professional self-esteem. They called for the development of various types of workplace flexibility, and felt that they have the right to a lightened workload and to early retirement. Early retirement was even seen as an altruistic deed: it would free up a place for younger workers. Thoughts of retirements were explained by familiar factors such as health and finances, life situation, the enticement of free-time, as well as by various factors related to work. It is very important to ageing employees that their work has meaningful content. The values related to self-fulfilment are felt to be of great importance, and if they cannot be realised at work, the respondents wanted more free time, either through retirement or in the form of flexibility in working life.

**Keywords:** ageing workers, health care field, retail trade field, education, work endurance, retirement

# ESIPUHE

Aloitin opiskelun kasvatustieteiden laitoksella syksyllä 1994. Kolme vuotta myöhemmin pääsin graduohjaajani professori Risto Rinteen tutkimusavustajaksi. Tuolloin opintojen aikana syttynyt kipinä tutkimuksen tekemiseen kasvoi edelleen. Olinkin innoissani kun sain valmistuttuani siirtyä tutkijaksi opetusministeriön rahoittamaan ”Äänettömät ammattitaidot ja aikuiskoulutus” -projektiin (1998–1999). Tuon hankkeen aikana alkoi hahmottua myös jatkotutkimukseni aihe. Väitöstutkimustani aloittelin opetusministeriön rahoittamassa, Risto Rinteen ja Marjo-Riitta Järvisen kanssa yhteisessä ”Täysinpalvelleesta työntekijästä aktiiviseksi eläkeläiseksi” -projektissamme, joka oli yksi Suomen Akatemian Ikääntymisen tutkimusohjelman (2000–2002) hankkeista. Näiden mieluisten tutkimusprojektien päätyttyä pääsin mukaan Kasvatuksen, koulutuksen ja oppimisen (KASVA) tutkijakouluun ja sain keskittyä kahden vuoden ajan jatkotutkimukseni tekemiseen. Tätä tutkimustyörauhaa sekä tutkijakoulun laajalta ohjaajakunnalta lukuvuosiseminaareissa saamiani kommentteja muistelen edelleen kiitollisuudella.

Vuoden 2005 alussa siirryin assistentin tehtäviin, joissa olen viihtynyt todella hyvin. Erityisen iloinen olen siitä, että assistentin tehtävien myötä olen saanut tutustua paremmin paitsi tutkimuksen, myös opetuksen ja hallintotehtävien parissa työskentelevään laitoksen väkeen.

Kiitän väitöskirjani ohjaajaa Risto Rinnettä ensinnäkin siitä, että hän kannusti ja tuki minua tarttumaan nimenomaan ikääntyvien työntekijöiden tutkimiseen. Kiitän Ristoa myös siitä, että hän on rohkaissut minua lohkaisemaan aikaa muiden assistentin tehtävien ohella myös tutkimuksen tekemiseen. Ristoa sekä toista ohjaajaani professori Joel Kiviraumaa kiitän tietysti myös niistä arvokkaista kommenteista, joita olen saanut vuosien varrella, Joelilta myös lisensiaattityöni tarkastajana. Kiitos myös toiselle lisensiaattityöni tarkastajalle professori Ari Antikaiselle kommenteista ja vinkeistä, jotka olivat erittäin hyödyllisiä jatkaessani tutkimusta väitöskirjaksi.

Sain väitöskirjani esitarkastajiksi professori Jyrki Jyrkämän ja professori emeritus Tapio Vahervan. Kiitän molempia todella perusteellisista esitarkastuslausunnoista, ystävällisestä ja kannustavasta otteesta sekä tietysti myös arvokkaista kriittisistä huomioista.

Suuri kiitos kuuluu myös tutkimukseeni osallistuneille haastateltaville, joita ilman tämän tutkimuksen toteuttaminen ei olisi ollut edes mahdollista. Kenttätyö oli antoisaa ja kaikin puolin opettavaista!

Olen onnekas, sillä minulla on kasvatustieteiden laitoksella monia läheisiä työtovereita, joiden kanssa olen saanut jakaa niin väitöstutkimuksen tekemiseen kuin muuhunkin työn arkeen liittyvät ilot ja surut – kiitos hyvän työyhteisön, noita ensiksi mainittuja on ollut huomattavasti enemmän! Erityisesti haluan kiittää ystävääni Anne Rouheloja, jonka urapolku on tosin jo kulkenut muualle, mutta monet yhteiset vuodet työkavereina laitoksella on takana. Lämmin kiitos Annelle myötäelämisestä niin työ- kuin muissakin asioissa.

Anne Laihon kanssa tutustuimme lähemmin yhteisen tutkimusintressimme, terveystieteen tutkimuksen myötä. Yhteisen tutkimusprojektimme tiimoilta olemme käyneet monet antoisat, perusteelliset ja opettavaiset keskustelut, jotka ovat olleet hyödyllisiä myös väitöskirjani kannalta. Ja hauskaakin on ollut!

Assistenttitiimimme, jonka kokoonpano on vaihdellut, on ollut aina varsin toimiva porukka, jossa on ollut mukava tehdä töitä. Erityisesti haluan kiittää nykyisiä assistenttitovereitani Lilja Aikiota ja Mari Brobergia. Liljan kanssa olemme useasti jakaneet ajatuksia niin assistentin työhön liittyvistä kuin muistakin asioista ja nämä hetket ovat olleet minulle tärkeitä. Maria kiitän todella merkityksellisistä juttutuokioista sekä tsemppauksesta etenkin väitöskirjani loppumetreillä. Myös Minna Vuorio-Lehtea haluan kiittää kannustuksesta sekä useista vuosien varrella vietyistä arvostamistani keskusteluhetkistä.

Sydämelliset kiitokset vanhemmilleni ja heidän puolisoilleen, isovanhemmilleni, muille sukulaisille ja ystävilleni kaikesta siitä ilosta, mitä he ovat elämäni tuoneet sekä tuesta elämän karikoissa.

Olen saanut elää puolet tähänastisesta elämästäni yhdessä mieheni Veskun kanssa. Lämmin kiitos kuuluu hänelle, jonka kanssa saan jakaa kaikki elämäni ilot ja surut, myötä- ja vastoinkäymiset.

Turun Vaalassa talven 2009 kynnyksellä

*Tarita Ruoholinna*



# SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	13
2. NÄKÖKULMIA IKÄÄNTYMISEEN .....	17
3. SUKUPUOLI JA IKÄ LUOKITTELUN KRITEREINÄ .....	27
3.1 Työmarkkinoiden sukupuolijako .....	27
3.2 Ikä – ongelmaton käsite? .....	32
3.2.1 Vaihtelevat ikäkäsitykset .....	32
3.2.2 Murtuva elämänvaihemalli ja ikänormit .....	40
4. TYÖN ROOLI JA MERKITYS ERI IKÄPOLVIEN ELÄMÄSSÄ .....	45
4.1 Työhön kohdistuvat odotukset .....	45
4.2 Työetiikka ja -asenteet .....	48
5. TYÖELÄMÄN MUUTOSPYÖRTEET .....	59
5.1 Globaali kilpailutalous .....	59
5.2 Julkisen sektorin reformi .....	61
5.3 Jouston ja elinikäisen oppimisen aika .....	65
5.3.1 Yleistyvä osa- ja määräaikaisuus .....	65
5.3.2 Vapaa-ajalle työntyvä työ .....	69
5.3.3 Moniosaajuuden vaatimus .....	71
5.4 Uuden järjestyksen työorganisaatiot .....	75
5.4.1 Tiimiorganisaation tavoitteet ja todellisuus .....	76
5.4.2 Tulosjohtamisen aikakausi .....	78
5.5 Epävarmuuden ja kiireen jäljet .....	83
5.5.1 Palkitseeko sitoutuminen? .....	83
5.5.2 Kiireen leimaama työ .....	86
5.6 Suhtautuminen muutoksiin .....	90
5.7 Uuvuttavatko työelämän pyörteet? .....	93
5.7.1 Mitä uupumus on? .....	93
5.7.2 Mikä uuvuttaa? .....	95
5.7.3 Uupumuksen yleisyys .....	101
5.7.4 Työuupumus – totta vai tarua? .....	103

6.	IKÄÄNTYVÄNÄ TYÖELÄMÄSSÄ .....	107
6.1	Eri-ikäisiin työntekijöihin liitetyt mielikuvat .....	107
6.2	Ikääntyvä työntekijä nykytyöelämässä .....	110
6.3	Ageistisista stereotyyppioista ikäsyrintään .....	117
6.3.1	Ikäsyrintän muodot .....	117
6.3.2	Syrintän yleisyys .....	118
6.3.3	Rekrytointi iän aktualisoitumisen paikkana .....	121
6.3.4	Ikäsyrintän torjuntatalkoot – lainvoimaa ja kampanjoita .....	122
6.3.5	Ikäsyrintän syyt .....	126
7.	ELÄKÖITYMINEN POLTTOPISTEESSÄ .....	133
7.1	Ikääntyvien työllisyysasteen ja eläkeiän käänteet .....	133
7.2	Miksi eläkkeelle? .....	137
7.3	Eläke- ja ikäpolitiikan käänne .....	146
7.3.1	Työurien pidentämisen politiikka .....	146
7.3.2	Uuden ikäpolitiikan työkalut .....	149
8.	TUTKIMUSASETELMA .....	159
8.1	Tutkimustehtävät .....	159
8.2	Tutkimuskohteen valinta .....	160
8.3	Tutkimusaineisto ja -menetelmät .....	166
8.4	Tutkimuksen luotettavuus .....	175
9.	TERVEYDENHUOLTO- JA KAUPANALAN TYÖN MUUTOKSET ..	185
9.1	Terveystuolotyön muutossuunnat .....	185
9.1.1	Kiirettä, haasteita ja karsittuja resursseja .....	185
9.1.2	Väestövastuuta, moniammatillisuutta ja sekoittuneita toimenkuvia ....	193
9.1.3	Kokemukset vaikutusmahdollisuuksista ja ilmapiiristä jakavat mielipiteet .....	200
9.1.4	Teknisiä haasteita .....	204
9.1.5	Yksityistäminen huolestuttaa .....	205
9.1.6	Valitulla alalla pysytään .....	207
9.1.7	Työvoiman riittävyys ja laatu askarruttavat .....	209
9.2	Kaupantöyssä tapahtuneet muutokset .....	211
9.2.1	Kirstynyttä kilpailua ja tehostettua tuloksellisuuden tavoittelua ...	211
9.2.2	Vähemmän väen laajentuneet tehtäväkentät .....	212
9.2.3	Tuntoja tiimiytymisestä .....	217
9.2.4	Ketjuuntuminen rajoittaa toimintavapautta .....	220
9.2.5	Vaihtelevat työajat, vaihteleva ilmapiiri .....	223
9.2.6	Toisiin tehtäviin pakolla tai halusta? .....	225

9.3	Työn hallinnan tunne muutoksessa .....	226
9.3.1	Laadusta ei haluta tinkiä .....	226
9.3.2	Uupumus todellisuutta, mutta ei aina vain työn syytä .....	229
9.4	Koulutuksesta eväitä muutokseen? .....	231
10.	IKÄÄNTYVÄNÄ TERVEYDENHUOLTO- JA KAUPANALALLA ...	243
10.1	Terveydenhuollossa virka tuntuu turvalliselta .....	243
10.2	Kaupassa ikäsyryjä näkyy saneerausintona ja haluttomuutena palkata vanhempaa väkeä .....	247
10.3	Ikääntyvä työntekijä hoitaa työnsä taidolla ja luotettavasti .....	253
11.	TERVEYDENHUOLTO- JA KAUPANVÄEN ELÄKEMIETTEET JA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA .....	263
11.1	Työkykyä ylläpitävän toiminnan tarjonta .....	263
11.2	Toiveita hyvinvoinnin edistämiseksi .....	266
11.3	Työn merkityksen muutos? .....	271
11.4	Terveydenhuolto- ja kaupananalan ammattilaisten eläkejatukset .....	273
11.4.1	Terveydenhuoltoväen eläkemietteet .....	273
11.4.2	Kaupanväen eläkemietteet .....	281
11.4.3	Mikä vetää terveydenhuollosta ja kaupasta eläkkeelle? .....	286
11.4.4	Terveydenhuolto- ja kaupanväki vastustaa eläkeiän nostamista ....	288
12.	YHTEENVETO JA POHDINTA .....	291
	Lähteet .....	315
	Liitteet .....	357



# 1.

## JOHDANTO

Pienenevät ikäluokat, pitenevä elinikä, vanhustulvan aiheuttama taloudellisen kantokyvyn heikkeneminen ja varhainen työelämästä poistuminen ovat aiheita, jotka ovat jatkuvasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Väestön ikääntymistä pidetäänkin yhtenä merkittävimmistä kehitystä muokkaavista tekijöistä lähivuosikymmeninä. Vuonna 2008 alkanut talouden yllättävä taantuma on muuttanut huolen työvoiman riittävydestä ainakin väliaikaisesti toiseksi. Lähes päivittäin saatavat uutiset irtisanomisista ja lomautuksista saavat puheen työvoimapulasta tuntumaan tällä hetkellä jopa hieman absurdilta.

Suomen työvoiman ikärakennetta luonnehtii kaksihuippuisuus. Työvoima jakautui vuonna 2005 jyrkästi 50–59-vuotiaisiin ja 20–29-vuotiaisiin, vuonna 2015 se jakautuu 55–64-vuotiaisiin ja 20–34-vuotiaisiin (Ilmarinen 1999). Uhkana nähdään, että meille syntyy lähivuosina samaan aikaan sekä työvoimapula että kymmenien tuhansien varttuneiden työntekijöiden työvoimareservi. Tilannetta pahentaa se, jos nykyisessä taantumassa irtisanomiset painottuvat vanhempiin työntekijöihin, kuten kävi 1990-luvun lamassa.

Suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin ja heidän osaamiseensa on kaksijaakoista. Yhtäältä korostetaan, että arvokkaan kokemuspääoman ja hiljaisen tietämyksen siirtäminen nuoremmille ikäluokille täytyy tehdä ajoissa ennen kuin ikääntyvä väki siirtyy massoittain pois työelämästä. Toisaalta kannetaan huolta varttuneempiin työntekijöihin liittyvästä koulutusongelmasta, joka korostuu nimenomaan Suomessa poikkeuksellisen nopean teknisen ja organisatorisen muutoksen sekä ammattitaitovaatimusten kasvun kanssa. Vaarana on, kuten Jeremy Rifkin (1997, 28) jo reilut kymmenen vuotta sitten ennakoi, että vauraan menneisyyden ja synkän tulevaisuuden väliin pudonneet ikääntyvät työntekijät tuntevat jääneensä sellaisten yhteiskunnallisten voimien armoille, joihin he eivät pysty paljontaan vaikuttamaan.

Työelämän keskeisimpiin kysymyksiin kuuluukin: miten sovittaa yhteen väestön ikääntyminen sekä työelämän muuttuvat ja lisääntyvät vaatimukset? Miten ikääntyvät työntekijät selviävät muuttuvilla työmarkkinoilla ja mikä heidän roolinsa tulee olemaan? Näihin haasteisiin vastaamiseen on valjastettu yhteiskunnan eri instituutiot. Myös aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen rooli on korostunut. Koulutuksella ja opiskelulla nähdään olevan tärkeä rooli muuttuvan työelä-

män ja yhteiskunnan edellyttämien uusien tietojen ja taitojen tuottajana sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäjänä.

Työvoiman riittävyyden ja varttuneemman väen työssä pärjäämisen rinnalla ikäkeskusteluissa on tuotu esiin pelko tulevan vanhustulvan aiheuttamasta hyvinvointivaltion romahtamisesta sekä huoli kuntien taloudellisen kestävyys rajoista. Aktiiviväestön vähetessä yhä harvemmat joutuvat huolehtimaan yhä useammista. Pekka Parkkinen (2000, 322) muistuttaa kuitenkin, että jos pelkästään väestön ikärakenne määräisi kansakuntien menestyksen, niin vauraus olisi jakautunut maailmassa ihan eri tavalla kuin nyt. Japani, EU-maat ja useimmat muut maailman rikkaimmat maat ovat harmaantuvan väestön maita, joiden väestöllinen kilpailukyky on jo kauan heikentynyt. Juuri näissä maissa reaalityulojen kasvu asukasta kohti on kuitenkin viime vuosikymmeninäkin ollut nopeampaa kuin keskimäärin muissa maissa. Harmaantuvan väestön maiden kilpailukyky kansalaisten hyvinvoinnilla mitattuna on ollut ja on vahva, vaikka eläkeikäisiä on koko väestöstä huomattavasti enemmän kuin muissa maissa. (Parkkinen 2000.) Elatussuhteen vaikutus ei siis taidakaan olla niin yksinkertainen ja mekaaninen kuin perinteisesti on ajateltu (Virtanen 2000, 291).

Iän ja työn suhde on monikerroksinen sosiaalinen ja kulttuurinen ilmiö ja se antaa mahdollisuuden moniin tarkastelunäkökulmiin (Julkunen 2003). Niin moniin, ettei niitä yksittäinen tutkimus pysty tavoittamaan. Ikää, terveyttä sekä toiminta- ja työkykyä tutkitaan monilla tieteenaloilla, kuten lääketieteessä, psykologiassa, fysiologiassa, gerontologiassa sekä terveys- ja liikuntatieteissä (Julkunen 2003). Kuten Raija Julkunen (2003, 18) toteaa, on kyseisiä teemoja erittäin tärkeää tarkastella fysiologis-psykologisina ilmiöinä, mutta iän ja työn suhde ei palaudu vain työkykyyn. Yhä useammat ovat eläkkeelle siirtyessään terveitä ja työkykyisiä. Yhtenä tekijänä suomalaisten eläkehakuisuuden taustalla on väitetty olevan työn yleisen merkityksen väheneminen (työyhteiskunnan kriisi). Esimerkiksi Teivo Pentikäinen (1998, 33) on todennut, että työntekijöiden arvot ja asenteet olivat aikaisemmin luterilaisen maailmankatsomuksen mukaisesti työtä arvossa pitäviä ja velvollisuudentuntoisia. Sittenkin asenteet ovat olleet höltymässä. Jos kohtalaisen elintason voi saavuttaa ja ylläpitää mitään työtä tekemättäkin eläkeläisenä, miksei käyttäisi tilannetta hyväksi? Toisaalta on kysytty, onko sittenkään kysymys siitä, että keski-ikäiset suurin joukoin todella haluavat eläkkeelle. Vai onko eläkkeelle siirtymisestä tullut heille inhimillinen ja kunniallinen tapa selviytyä muutoksista? (Hellsten 1998.) Muun muassa Katri Hellstenin (emt.) mielestä työelämän muutostilanteen eteen joutuneille ei ole kyetty tarjoamaan kilpailukykyistä selviytymistapaa eläkevaihtoehtojen rinnalle. Säilyttääkseen oman elämänsä arvokkuuden ja ammattiyhteistyönsä työntekijät pyrkivät pois työelämästä ennen kuin työssä selviytyminen ja jaksaminen käyvät ylivoimaisiksi tai kun uhkana on työttömyys (emt).

Julkisessa keskustelussa piirtyvä kuva työelämän nykytilasta on melko synkkä. Puhetta hallitsevat negatiivissävytteiset aiheet, kuten kiireen lisääntyminen, työuupumus, tuloerojen kärjistyminen, perheen ja työn ristipaine, pätkätyösuhteet,

silpputyö, töiden ulkoistaminen, vuokratyö, ikä- ja sukupuolisyrittäjä, krooninen pitkäaikaistyöttömyys. Samalla kun työstä on tullut jälleen keskeinen yhteiskuntapolitiittinen huoli, se on noussut uudestaan myös sosiologian etualalle. Työstä on tullut tutkimuskohteena sosiologisesti muodikasta ja innostavaa, eikä vähiten Richard Sennettin (2002; 2004) vahvojen tulkintojen ansiosta. (Julkunen, Kaskisaari, Rikala & Virkki 2006, 95.) Vahvoja tulkintoja ovat esittäneet myös suomalaiset tutkijat, niistä tunnetuin lienee Juha Siltalan (2004; 2007) työelämädiagnoosi.

Olen valinnut tutkimukseni kohteeksi terveydenhuolto- ja kaupanalan 45 vuotta täyttäneet työntekijät. Aineiston kokoamisen metodina olen käyttänyt teema-haastattelua (N=98). Erityisenä kiinnostuksen kohteenani on tarkastella työelämän muutoksia ja niiden merkityksiä ko. aloilla toimiville ikääntyville työntekijöille. Millainen rooli työelämän muutoksilla on eläkeajatuksen rakentumisessa? Miten muutokset ovat vaikuttaneet työn sisältöihin, työlle asetettujen odotusten täyttymiseen, työhön asennoitumiseen, työssä jaksamiseen ja viihtymiseen? Entä millaisia ammatitaidollisia ja muita haasteita muutokset ovat tuoneet ja millainen on koulutuksen merkitys näihin haasteisiin vastaamisessa? Miten haastateltavat ylipäättään suhtautuvat koulutukseen: mikä on sen merkitys heidän urallaan ja onko jatkuva koulutautuminen tämän päivän työelämässä tarpeen? Toinen erityinen intressini on tarkastella haastateltavien ura- ja elämänsuunnittelua sekä eläkeajatuksia arvojen ja asenteiden ja niiden mahdollisen muutoksen kautta. Kysyn, miten tärkeäksi työ koetaan suhteessa muihin elämäntilanteisiin ja onko työn merkitys muuttunut vuosien kuluessa. Selvitän myös ikääntyvien työntekijöiden näkemyksiä siitä, mitä ikä työssä merkitsee – vai merkitseekö se mitään, ts. ovatko yksilön muut ominaisuudet ja luonteenpiirteet ratkaisevampia. Tutkin myös ikääntyvien työmarkkina-asemaa: kokeeko terveydenhuolto- ja kaupanväki joutuneensa ikäsyrittäjän uhriksi tai ovatko he havainneet sitä ympärillään. Edelleen kartoitan haastateltavien näkemyksiä siitä, millä eväillä eläkkeellejäänti-ikää voitaisiin nostaa. Millainen on työ-toiminnan ja koulutuksen merkitys työssä jaksamisen ja työhalun ylläpitämisessä ja edistämässä?

Tutkimusalojen valinta perustuu koulutus- ja työllisyysnäkökulmaan (ks. tarkemmin luku 8.2). Aloilla toimii eri organisaatiohierarkian tasoilla toimivia työntekijöitä, joiden näkemyksiä ja kokemuksia halusin päästä vertailemaan. Lisäksi halusin tarttua yksityisen ja julkisen sektorin vertailuun. Tarkastelen tutkittavia teemoja paitsi ikänäkökulmasta, myös suhteessa haastateltavien ammattiin ja ammattikulttuuriin, sillä esimerkiksi iän merkitystä kuvaavat käsitykset voivat vaihdella tai painottua eri tavoin erilaisissa työympäristöissä. Ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksien ja heikkouksien painoarvo on eri toimialoilla ja eri työtehtävissä erilainen. Lisäksi oma asema ja ammattikulttuuri saattavat vaikuttaa paljonkin esimerkiksi siihen, miten muutos koetaan. Muutoksilla on erilaisia vaikutuksia ammattikuntien eri osaryhmille.

Tutkimuksen teoriakehys on monitieteinen. Viitekehyksessä piirrän kuvaa suomalaisesta työelämästä pitkälti yhteiskuntatieteelliseen, erityisesti sosiologiseen tutkimuskirjallisuuteen nojaten. Tutkimuksessa liikutaan vahvasti myös aikuiskasva-

tustieteen ja ikääntymistutkimuksen kentillä. Viitekehyksessä hyödynnän pääasiassa sosiologista, mutta myös muilla tieteenaloilla tehtyä ikääntymisen tutkimusta.

Työ jäsentyy kahteentoista lukuun, joista seitsemän ensimmäistä taustoittavat empiirisen osion tutkimuskysymyksiä sekä avaavat muun muassa sitä, millaisia vastauksia käsillä olevan tutkimuksen teemoihin on aiemmissa tutkimuksissa saatu. Luvussa kaksi tarkastelen väestönkehitystä ja ikääntymiseen liitettyjä näkökulmia. Luvussa kolme tarkastelen työmarkkinoiden sukupuolijakoa, pohdin iän käsitettä sekä tarkastelen, miten ikäkäsitykset ja käsitykset iän merkityksellisyydestä ovat eri aikoina ja erilaisissa yhteiskunnissa vaihdelleet. Lisäksi tarkastelen modernisaation vaikutuksia ikääntyvien yhteiskunnalliseen asemaan ja arvostukseen. Neljännessä luvussa tarkastelen työn roolia ja merkitystä eri ikäpolvien elämässä, työhön kohdistuvia odotuksia, työetiikkaa ja -asenteita sekä niissä tapahtuneita muutoksia. Tähän kietoutuu myös työelämän muutosten tarkastelu, johon paneudun luvussa viisi. Mitä jälkimodernille työelämälle ominaiset piirteet yksittäisen työntekijän tasolla merkitsevät? Mielenkiintoni kohdistuu myös ikääntyvän työntekijän asemaan jälkimodernissa työelämässä. Tarkastelen ikääntyviin kohdistuvia ennakkoluuloja, myyttejä ja faktoja sekä viime vuosina paljon keskustelua herättänyttä ikäsyrintäilmiötä ja sen torjuntatalkoita. Näitä käsittelen luvussa kuusi. Tarkastelen myös työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskevia valintoja ja päätöksiä, mitkä tekijät vaikuttavat eläkkeellesiirtymishalukkuuteen ja mitkä työssä pysymiseen. Tarkastelen myös työurien pidentämisen haastetta sekä keinoja, joilla tähän tavoitteeseen on pyritty. Näihin paneudun luvussa seitsemän. Luvussa kahdeksan määrittelen tutkimusongelmat ja kuvaan empiirisen tutkimuksen suorittamisen sekä pohdin tutkimuksen luotettavuutta. Luvuissa 9–11 esittelen tutkimuksen tulokset ja niiden tulkintaa. Luvussa 12 kokoan yhteen tutkimustulokset ja keskeiset johtopäätökset.

Väestön ikääntyminen yhdessä työelämän jatkuvan muutoksen kanssa luo merkittävän yhteiskunnallisen haasteen. Jotta työssä jaksamista ja jatkamista voidaan edistää (kuten tavoite on), tarvitaan tutkimusta, jonka tuottaman tiedon pohjalta voidaan pyrkiä löytämään keinoja, joilla ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja työtyytyväisyyttä ja sitä kautta työssä viihtymistä voidaan tukea. Tärkeää on tieto siitä, mitä ikä ja ikääntyminen työelämässä merkitsevät, millainen ikääntyvien asema työelämässä ja -markkinoilla on. Samoin tärkeää on tieto työelämän muutoksen ikääntyville työntekijöille asettamista haasteista sekä heidän omat kokemuksensa, ajatuksensa ja toiveensa siitä, miten heidän työssä viihtymistään ja osaamistaan voitaisiin edistää ja miten heille jo suunnatut toimenpiteet ovat vaikuttaneet. Työssä tapahtuvat muutokset (kuten uuden teknologian käyttöönotto) edellyttävät jatkuvaa uuden oppimista ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi. Jotta koulutus voi vastata työelämän muutosten ja työvoiman ikääntymisen asettamiin haasteisiin, tulee sen lähtökohtana olla työelämän ja ammattirakenteiden muutoksen tuntemus. Tärkeää on myös tieto koulutuksen mahdollisuuksista ja rajoista työelämässä tarvittavien taitojen tuottajana ja uusintajana.



## 2.

# NÄKÖKULMIA IKÄÄNTYMISEEN

Suomen väestön kokonaismäärä saavuttaa huippunsa 2020-luvun alussa. Väestöennusteen perusvaihtoehdon mukaan väkimäärä on tuolloin 5 320 000 henkilöä. (Työvoima 2020 (2003), 114.) Työikäisen väestömme määrä on huipussaan jo hie- man aiemmin, 2010-luvun jälkipuoliskolla<sup>1</sup>.

Vaikka työikäisten määrä vielä tällä hetkellä kasvaa, kasvu keskittyy 55 vuotta täyttäneisiin ikäryhmiin, jotka poistuvat työmarkkinoilta pian (Sihto 2005, 321). Noin 900 000 henkilöä, 40 prosenttia nykyisestä työvoimasta jättää työelämän seuraavan vajaan 15 vuoden aikana (Ilmarinen 2006, 17; KESU<sup>2</sup> 2007, 14). Ikään- tyvien osuus työvoimasta säilyy kuitenkin korkeana seuraavien kahden vuosikym- menen ajan (Aikuiskoulutusneuvosto 2008, 6). Eläköitymisestä johtuva poistuma työmarkkinoilta on 2010-luvun alusta aina vuoteen 2030 saakka vuositasolla noin 11 000–12 000 henkeä suurempi kuin työikään tulevien nuorisoikäluokkien koko (KESU 2007, 13–14). Ilmiö on ainutlaatuinen, sillä työikäinen väestö ei ole vä- hentynyt Suomessa rauhan ja markkinatalousjärjestelmän aikana koskaan aikai- semmin, lukuun ottamatta joidenkin yksittäisten vuosien vähäisiä laskuja (Sihto 2005, 319–320).

Kun työikäisten määrä vähenee<sup>3</sup>, 65 vuotta täyttäneiden määrä kasvaa merkit- tävästi niin sanottujen suurten ikäluokkien<sup>4</sup> saavuttaessa tämän iän. Toisen maa- ilmansodan raunioihin syntyneet suuret ikäluokat ovat olleet työvoimamme sel- käranka, jonka varassa Suomi on vaurastunut ja kehittynyt hyvinvointivaltioksi (Ilmarinen 2006, 17). Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) julistamana kansainväli- senä ikäihmisten vuonna 1999 yli 65-vuotiaita suomalaisia oli 15 prosenttia väestös- tä. Vuoden 2006 lopussa samanikäisiä oli 16,5 prosenttia väestöstä. Vuoteen 2030 mennessä yli 65-vuotiaiden väestöosuuden arvioidaan nousevan 26 prosenttiin ja pysyvän sitten lähes samana seuraavat kymmenen vuotta. (Tilastokeskus 2007.)

---

<sup>1</sup> Heinäkuussa 2008 työvoimaan kuului 2 766 000 henkilöä, heistä työllisiä oli 2 622 000 ja työt- tömiä 144 000. Työvoimaan kuulumattomia oli 1 239 000. (Tilastokeskus 2008a.)

<sup>2</sup> Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma

<sup>3</sup> 25–55-vuotiaiden lukumäärä on jo kääntynyt laskuun ja vuonna 2012 laskuun kääntyy myös 55–65-vuotiaiden ikäluokka (KESU 2007-2012).

<sup>4</sup> Vuoden 2003 lopussa suurin ikäluokkiin kuuluvia (tuolloin 53–58-vuotiaita) oli elossa yhteen- sä 496 769 henkeä. Runsas 2/3 heistä oli työllisiä, lähes 15 prosenttia oli eläkkeellä ja lähes 12 prosenttia työttömänä. (Ilmarinen 2006, 44–45.)

Kun suomalaiset elävät entistä kauemmin, myös kaikkein vanhimpien ikäluokkien eli yli 80- ja 90-vuotiaiden lukumäärä kasvaa<sup>5</sup>. 2000-luvun puolivälissä yli 80-vuotiaita suomalaisia oli noin neljä prosenttia väestöstä. Vuoteen 2030 mennessä heidän väestöosuutensa ennakoitaan kaksinkertaistuvan. (Koskinen 2005.)

Väestön ikääntyminen ei ole yksinomaan suomalainen ilmiö. Eri ikäryhmien suhteellinen osuus muuttuu uuden vuosituhannen kahden ensimmäisen vuosikymmenen aikana huomattavasti koko Euroopassa. Ikäryhmään 20–29-vuotiaat kuuluvien eurooppalaisten määrä vähenee kyseisenä aikana viidenneksellä ja 50–64-vuotiaiden määrä kasvaa neljänneksellä. 2000-luvun alussa noin kolme prosenttia Euroopan väestöstä oli hyvin iäkästä, vuoteen 2050 mennessä vähintään 80-vuotiaiden osuus kohoaa enemmistössä EU:n jäsenvaltioista vähintään kymmeneen prosenttiin. (BEPA<sup>6</sup> 2008, 30; KOM (2002) 143, 4, 7.)

YK:n väestöennusteessa arvioidaan, että Euroopan väestön mediaani-ikä kohoaa vuosien 2000 ja 2050 välillä lähes kymmenellä vuodella: 37,6 vuodesta 47,1 vuoteen. Aasiassa mediaani-ikä nousu on vielä nopeampaa. Vuonna 2000 Aasian väestön mediaani-ikä oli 26,2 vuotta. Vuonna 2050 sen ennustetaan olevan 39,9 vuotta. Pohjois-Amerikassa, missä väestön mediaani-ikä nousu on pienin, vastaavat iät ovat: 35,4 ja 41,5 vuotta. (YK 2005.)

Vaikka ikääntyminen on yleiseurooppalainen ja -maailmallinen suuntaus, väestömuutoksen ajoituksessa ja nopeudessa, sosiaalisissa ja taloudellisissa olosuhteissa sekä ikääntymisen asettamien haasteiden tiedostamisessa on huomattavia eroja (KOM (2002) 143, 4). Suomessa ikääntyminen on nopeampaa kuin monessa muussa länsimaassa<sup>7</sup> ja on ainakin viime vuosikymmeninä johtanut muita yleisemmin siirtymiseen työelämän ulkopuolelle (ks. esim. Council of the European Union 2003; Gould 2004; OECD<sup>8</sup> 1995, 16–17; VM<sup>9</sup> 2005).

Työvoimavarat siis vähenevät, mutta muodostuuko se ongelmaksi? Tämä riippuu ennen muuta kahdesta tekijästä: työllisyyden kehityksestä sekä käyttämättömien työvoimavarojen ja -reservien suuruudesta (Sihto 2005, 325; ks. myös KOM (2002) 143, 7). 1990-luvun lamavuosien jälkeen työllisyyden kehitys jatkui pitkään kehnohkona. Kuluvan vuosikymmenen loppupuoliskolla työllisyyden ennakotiitiin kasvavan vajaan parilla tuhannella vuosittain. (Työvoima 2020.) Toisin kuitenkin kävi, sillä vuonna 2008 alkanut ennakoimaton matalasuhdanne on heikentänyt työllisyyskehitystä<sup>10</sup>. Työttömyysaste oli elokuussa 2009: 7,6 prosenttia,

<sup>5</sup> Vastasyntyneen tyttölapsen odotettavissa oleva elinikä on nykyisin 82,9 vuotta ja pojan 75,9 vuotta. Tilastokeskuksen väestöennusteessa eliniän odotetaan pitenevän niin, että vuonna 2030 se on naisilla 84 vuotta ja miehillä 79 vuotta. (Tilastokeskus 2008b.)

<sup>6</sup> Eurooppa-politiikan neuvonantajien toimiston mietintö

<sup>7</sup> Suomessa on EU-maiden vanhin työvoima. Vuonna 2005 vanhimpaan työntekijäryhmään eli 50–64-vuotiaisiin kuului 31 prosenttia työvoimasta. (Koskinen 2005.)

<sup>8</sup> The Organisation for Economic Cooperation and Development

<sup>9</sup> Valtiovarainministeriö

<sup>10</sup> Taloustieteilijät eivät usko, että matalasuhdanne tällä kertaa aiheuttaa Suomessa samanlaista massatyöttömyyttä kuin 1990-luvun lamassa. Viime vuosikymmenen laman aikaan työikäinen väestö oli selvässä kasvussa. Nyt sopeutumista auttaa se, että ihmisiä lähtee eläkkeelle. Työ- ja

mikä oli 2,0 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuotta aiemmin. Miesten työttömyysaste kasvoi 3,4 prosenttiyksikköä 8,0 prosenttiin ja naisten 0,6 prosenttiyksikköä 7,1 prosenttiin. Työttömiä oli 203 000, mikä oli 52 000 enemmän kuin edellisen vuoden elokuussa. (Tilastokeskus 2009a.)

Suomessa on jo pitkään puhuttu siitä, kuinka väestön ikärakenteen muutos tekee kaikkien mahdollisten työvoimaresurssien hyödyntämisestä tärkeää. Työvoima 2025-raportissa (2007) yli taantumana ulottuvana perusviestinä oli, ettei työikäisen väestön väheneminen vuoden 2030 tähtäimellä ole katettavissa edes maahanmuutolla, vaan kaksi kolmasosaa vajauksesta on löydettävä omista joukoista: työkykyiset työttömät tarvitaan takaisin työelämään, ikääntyvistä on pidettävä kiinni ja nuoret on saatava koulunpenkiltä nopeasti työelämään. Palkansaajien tutkimuslaitoksen arvion mukaan pelkoa työvoimapulasta ei kuitenkaan ole nyt ainakaan seuraavaan kymmeneen vuoteen (Kiander 2009). Kysymys työvoimavaroista ei kuitenkaan ole pelkästään määrällinen, vaan myös laadullinen, työvoiman kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta koskeva. Löytyykö työpaikkoihin sopivaa työvoimaa? (Sihto 2005, 325; ks. myös AKKU-väliraportti<sup>11</sup> 2008.)

Työmarkkinoilla jatkuu toimiala- ja ammattirakenteen muutos. Palvelu-, hoito- ja hoivasektori kasvavat ja säilyttävät asemansa Suomessa, mutta monet teollisuuden alat ovat supistumassa. Työ- ja elinkeinoministeriöstä arvioidaan, että myös taantumana aikana tulee olemaan vaikeasti täytettäviä työpaikkoja. Vuoden 2008 viimeisen neljänneksen aikana tällaisia paikkoja oli työnantajien mukaan noin 22 000, lähes puolet kaikista avoinna olleista työpaikoista. Vaikeasti täytettävien työpaikkojen listan kärjessä olivat sairaanhoidon, siivouksen, myyntiedustuksen ja ravintola-alan paikat. (Tiainen 2009.)

Työmarkkinoita vaivaavia kohtaanto-ongelmia on mahdotonta käsitellä luomatta katsetta oppimiseen ja koulutukseen (ks. esim. Järvensivu & Koski 2008, 42). Anu Järvensivu ja Pasi Koski (emt.) toteavat, että kun organisaatiot eivät löydä mieleistään työvoimaa – joidenkin mielestä työntekijöiden koulutustaso on noussut yli kysynnän, kun taas toisten mielestä se on jäänyt kysynnän alle – on koulutus osunut ohi kohteensa, ja työtä on alettu siirtää halvemman tai sopivammin koulutetun työvoiman maihin. Työvoimaa yritetään niin ikään saada liikkeel-

---

elinkeinoministeriöstä (TEM) arvioidaan, että vuonna 2009 työpaikat voivat vähentyä reilulla 40 000:lla, mutta käytännössä tästä koituu 20 000–30 000 työtöntä, koska työvoiman tarjonta on alkanut supistua. (Irtisanomiset ovat näkyviä, otsikoihin päätyviä toimia, mutta vain osatotuus. Työllisyys rapautuu itse asiassa voimakkaimmin sitä kautta, että määräaikaishuutoja lopetetaan, uusia määräaikaishuutoja otetaan vähemmän ja eläkkeelle jäävien tai muuten työpaikan jättävien tilalle ei palkata ketään.) Väestönkehityksen ohella toinen ero edelliseen matalasuhdanteeseen verrattuna on siinä, että vuonna 1991 nimenomaan idänkaupan romahtaminen pudotti vientiä kymmenisen prosenttia. Vuonna 2009 viennin arvioidaan vähentyvän yhtä paljon, mutta viennin osoitteet ovat monipuolisemmat. Lisäksi yksityinen kulutus näyttää nyt kehittyvän vakaammin kuin 1990-luvun lamassa. Korkotaso on painunut alaspäin, joten asuntovelalliset eivät ole niin kauheassa ahdingossa. Myös hallituksen elvytystoimien ennakoitaan kasvattavan ostovoimaa. (Kiander 2009; Tiainen 2009.)

<sup>11</sup> Aikuiskoulutusudistuksen johtoryhmä: Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus

le yli seutu-, alue- ja valtiorajojen. Työntekijöiden tavoitteellinen maahantuonti ja vuokraustoiminta ovat arkipäiväistyneet. (Emt.)

Ammattirakenteen muuttuminen lisää osaamisen ja työpaikkojen kohtaannon haasteita. Vähenevän työllisyyden aloilla toimineiden työntekijöiden ammattitaito ei useinkaan vastaa mahdollisten avautuvien työpaikkojen vaatimuksia. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoon vaikuttavat myös työelämän ja yhteiskunnan monikulttuuristuminen, teknologiset uudistukset sekä ilmastonmuutokseen ja energiapolitiikkaan liittyvät kysymykset, jotka puolestaan vaikuttavat suoraan ja välillisesti osaamisvaatimuksiin ja koulutustarpeisiin (Melin & konsortio 2009; ks. myös Kasvio 2007; 2008). Aikuiskoulutusta pidetään yhtenä tärkeimmistä keinoista työntekijöiden ja työpaikkojen yhteensovittamisessa (Aikuiskoulutusneuvosto 2008; AKKU 2008; KESU 2007; KOM (2003) 685; OPM 2006a; Stavad 2006; VM 2005).

Ikärakenteen kehitys sekä alueiden erilainen työllisyyskehitys kärjistävät työmarkkinoiden rakenteellisia ongelmia. Ikääntymisen pelätään vaikeuttavan työvoiman joustavaa uudelleensijoittamista sekä ammatillisten valmiuksien uudistamista. Ikääntyvillä työntekijöillä katsotaan olevan heikommat edellytykset sopeutua tuotannon uudistuksiin. Lisäksi he ovat usein haluttomampia vaihtamaan työ- ja asuinpaikkaa kuin nuoremmat kollegansa. (VNK<sup>12</sup> 2004.)

Ikääntymistä pidetään suurena haasteena julkiselle taloudelle. Lakisääteisten eläkemenojen osuus bruttokansantuotteesta oli vuosituhanen alussa noin 11 prosenttia, vuonna 2030 sen ennakoidaan olevan 16 prosenttia (Hautamäki 2001, 36). Kasvavien eläkekustannuksen ohella huolta kannetaan ikääntyvän väestönosan kasvun myötä lisääntyvistä terveys- ja sosiaalipalvelumenoista. Eläke- ja palvelumenojen yhteenlasketun bruttokansantulo-osuuden (bruttokansantulo sisältää BKT:n lisäksi tuotannontekijätulot ulkomailta nettoarvoisina) arvioidaan nousevan 2000-luvun alun 22 prosentista noin 26 prosenttiin vuonna 2030. Taso olisi tällöin sama, mitä se oli jo 1990-luvun lamavuosina. (Koskinen 2005.) Jyrki Jyrkämä (1990, 97) toteaa kuitenkin tällaisten ajatuskulkujen ja ”kustannuslaskelmien” kuvastavan ensisijassa tavanomaista ajatusmallia, jonka ydin on kysymyksessä, mitä vanha ihminen tulee yhteiskunnalle maksamaan.

Kansainvälisesti vertaillen Suomen huoltosuhde eli lasten ja vanhusten suhde työikäisiin (15–64-vuotiaisiin) ei ole erityisen huono vuoteen 2010 saakka. EU-maissa ja eräissä tärkeimmissä kilpailijamaissa vanhuuseläkeikässä olevien ja lasten yhteenlaskettu osuus työikäisistä on kutakuinkin yhtä suuri kuin Suomessa. Vuoden 2010 jälkeen tilanne muuttuu Suomen kannalta huomattavasti epäedullisemmäksi, koska täällä ikääntymiskehitys on erityisen nopeaa. Suomen huoltosuhde on OECD-maiden kurjin vuosina 2020–2030, minkä jälkeen se alkaa hiljalleen parantua. (EVA<sup>13</sup>, 1998, 13; KM 2002:4<sup>14</sup>; Parkkinen 2000, 320–321; VM 2005;

<sup>12</sup> Valtioneuvoston kanslia

<sup>13</sup> Elinkeinoelämän valtuuskunta

<sup>14</sup> Somera-toimikunta

ks. myös TM<sup>15</sup> 1999, 234.) Vuoteen 2035 mennessä yhtä eläkeikäistä kohti on Suomessa kaksi työikäistä henkilöä nykyisen neljän sijasta. Muualla OECD:n alueella tätä kahden työtä tekevän huoltosuhdetta ei saavuteta ennen vuotta 2050<sup>16</sup>. (Piekkola 2003, 8.) Huoli elatussuhteen (työssä olevien suhde työn ulkopuolella oleviin) noususta on nostanut ikääntyvien työkyvyn ja -halun säilyttämisen keskeiseksi yhteiskuntapolitiikan painopistealueeksi. Pyrkimys työnjättöiän nostamiseen sisältyy Euroopan unionin ja Suomen kansallisten strategioiden suuntaviivoihin (esim. STM<sup>17</sup> 2002).

Ikääntymisen vaikutuksia on keskusteluissa pohdittu laajemminkin kuin työelämän ja talouden kannalta. Nykyisessä postmodernissa maailmassa, kulttuurisen muutoksen ilmapiirissä nähdään vaarana, että iäkkäämmät ihmiset (”vanhentuneine” käsityksineen) joutuvat suljetuiksi pois sosiaalisista ja taloudellisista instituutioista, joissa nuoremmat sukupolvet pitävät valtaa. Toisaalta keskusteluissa on viitattu siihen, että vanheneminen jarruttaa yhteiskunnallista edistystä sikäli kun se lisää vanhojen menettelytapojen arvostusta ja vaikeuttaa sellaisia muutoksia, jotka ovat kehityksen ehdottomia edellytyksiä. Ikääntymisen on todettu vaikuttavan myös demokratian toimivuuteen. Väestörakenteen muuttuessa uskotaan myös yhteiskunnallisten prioriteettien muuttuvan. Esiiin tulleita kysymyksiä ovat muun muassa: nousevatko suuren äänestäjäkunnan muodostavien eläkeläisten intressit korostetusti esiin ja jättävätkö ne lapsiperheiden tarpeet vähemmälle huomiolle. Entä pystyykö yhteiskunta huolehtimaan siitä, ettei synny työssäkäyvien ja eläkeläisten vastakkain asettelua? (BEPA 2008; EVA 1998, 17, 99; Koskinen 2005; Porkka 1983.) Keskustelu väestön ikääntymisen vaikutuksista on toisinaan saanut jopa sukupolvisodan luonteen. On arveltu, että väestön ikääntyminen johtaa eri ikäryhmät kilpailuun vähäisistä yhteiskunnallisista resursseista ja tämä aiheuttaisi konfliktitilanteita lähinnä eläkkeensaajien ja niin sanotun aktiiviväestön välille<sup>18</sup> (Jyrkämä 1990, 98; Savioja 2005, 77–78; ks. myös BEPA 2008, 13–14). Keskustelu sukupolvien kiristyivistä väleistä ei kuitenkaan ole mikään 2000-luvun keksintö, vaan vastaavansävyisiä keskusteluja käytiin jo 1960-luvulla (Walker 1996a).

<sup>15</sup> Työministeriö

<sup>16</sup> 2010-luvun puolivälissä 65 vuotta täyttäneitä suomalaisia oli suhteessa työssä käyviin 20–64-vuotiaisiin 26,1 prosenttia. Tanskassa vastaava osuus oli 24,7 ja Ruotsissa 29,3 prosenttia. Vuoteen 2050 ulottuvan ennusteen mukaan vastaavat luvut ovat tuolloin: Suomessa 51,4, Tanskassa 44,3 ja Ruotsissa 45 prosenttia. (Eurostat 2005.)

OECD:n ulkopuolisista maista Kiinassa eläkeläisten ja työssäkäyvien henkilöiden suhde kasvaa 2000-luvun alun noin 30 prosentista nopeasti 69 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä ja peräti 79 prosenttiin vuoteen 2050 mennessä. Huoltosuhteen raju kasvu on seurausta muun muassa yhden lapsen politiikasta, joka otettiin käyttöön Kiinassa 1970-luvun loppupuolella. (Eläketurvakeskus 2005.)

<sup>17</sup> Sosiaali- ja terveysministeriö

<sup>18</sup> Sukupolvien välisestä sopimuksesta ja konfliktista ks. esim. Savioja 2005; Van den Heuvel, Illsley, Jamieson & Knipscheer 1992; Walker 1996a,b

Väestön ikääntymisestä puhutaan siis paljon. Lieneekin syytä kysyä, kuka oikein on keski-ikäinen, ikääntyvä, ikääntynyt tai vanhus<sup>19</sup>. Työmarkkinoiden näkökulmasta ihmisiä pidetään ”ikääntyvinä työntekijöinä” työuran viimeisimmässä vaiheessa eli silloin, kun tulevaisuuden horisonttia alkaa sävyttää yhä voimakkaammin kysymys siitä, milloin ja millä tavoin heidän vetäytymisensä pois työelämästä tulee tapahtumaan (Kasvio 1994, 129). Ennen varsinaista vanhuuseläkeikää on parinkymmenen vuoden vyöhyke, jolloin tulee määritellyksi työelämän kannalta ikääntyväksi (45+) tai ikääntyneeksi (55+) (KM 1996:14) ja noin kymmenen vuoden vyöhyke, (55+) johon ajoittuu ikään perustuvia työnjättövyiä (Julkunen 2003, 15). Anne-Marie Guillemard ja Jan Baars toteavat, että ikääntyvän työvoiman arvo työmarkkinoilla alenee entistä aiemmin. Työmarkkinoiden muutosdynamiikka ja palkkatyön tärkeyttä korostavat kulttuuriset traditiot määrittävät ”vanhaksi” tulemista. Tuloksena tästä on modernin työelämän paradoksi: ihmiset elävät pitempään ja terveempinä, työelämä on muuttunut enemmän henkisiä kuin fyysisiä ominaisuuksia vaativaksi, mutta ihmiset vanhenevat aikaisempaa varhemmin suhteessa työmarkkinoihin. (Julkunen 2003; Marin 2001a, 23.) Nykyisin on yhä vaikeampi tehdä eroa keski-ikäisen ja vanhan välillä. Termin ikääntyvä onkin todettu jo lähes korvautuneen keski-ikäisen käsitteellä (Tikkanen 1998).

Suomessa työministeriö (KM 1996:14) on määritellyt 45 vuotta täyttäneet ikääntyviksi ja 55 vuotta täyttäneet ikääntyneiksi. Kuten Eeva-Leena Vaahtio (2002, 114) toteaa, ovat nämä ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneessä komitean mietinnössä lanseeratut sanat lyhyessä ajassa pahoin ryvettyneet. Niihin on liittynyt keskusteluissa voittopuolisesti kielteisiä konnotaatioita, kuten ikääntyvien yhteiskunnalle aiheuttamat kustannukset tai pitkäaikaistyöttömyys. Oliko jo 45-vuotiaiden leimaaminen ikääntyviksi komitealta siis laisinkaan viisasta, sillä eikö se pikemmin lisää kuin vähennä ikä kategorisointia? (Emt.; ks. myös Halme 2005, 31; Karisto 1997, 15.)

Käsitteet ikääntyvä ja ikääntynyt ovat joka tapauksessa vakiintuneet niin yhteiskunnalliseen keskusteluun, tutkimukseen kuin lainsäädäntöönkin. Etenkin pohjoismaisessa ja myös suurimmassa osassa eurooppalaisessa ja kansainvälisessä kirjallisuudessa ”ikääntyvillä työntekijöillä” ja sen synonyymeillä, kuten ”kypsä/aikuinen työvoima” ”mature worforce” ja ”workers in middle life” viitataan yleensä 45–64-vuotiaisiin, mutta poikkeuksiakin löytyy. EU:n Lissabonin kriteerien

<sup>19</sup> Vanhana olemisen, vanhuuden on perinteisesti katsottu alkavan 65 ikävuodesta, jolloin ihminen on saavuttanut eläkeiän ja hänet on luokiteltu vanhukseksi, vanhuspolitiikan kohteeksi. Perusteena tälle tilastollisviralliselle rajalle on ollut yleisen eläkeikärajan sijoittuminen juuri tähän ikään. 65 vuoden ikäpaalu ja eläkkeelle jääminen ovat kuitenkin jo pitkään olleet irtaantuneita toisistaan. (Jyrkämä 2001a, 281–282.) Eläkkeelle jääminen ei siis enää toimi vanha tai vanhuus käsitteen luokittelukriteerinä (Jyrkämä 1990, 90). Eläkeiän asemasta vanhuuden alkaminen liitetäänkin yhä useammin funktionaaliseen ikään, toimintakyvyn heikkenemiseen, minkä seurauksena vanhuuden alku on siirretty 75–80 ikävuoteen (Jyrkämä 2001a, 281–282; Raassina 1994).

mukaan ikääntyvien työntekijöiden pääryhmä ovat 55–64-vuotiaat. (CoR<sup>20</sup> 2003; Tikkanen & Nyhan 2006, 10.)

Tässä tutkimuksessa mukana olevista haastateltavista 71 oli haastattelujen suorittamisen aikaan 45–54-vuotiaita ja 27 oli 55–64-vuotiaita. Käytän tutkimuksessa käsitteitä ikääntyvä, keski-ikäinen, varttunut, vanhempi työntekijä ja kokenut konkari rinnakkain ja tarkoitan niillä 45 vuotta täyttäneitä henkilöitä. Termi ”ikääntyvät” pitää siis pääsääntöisesti sisällään siis myös ”ikäntyneet”. Vaikka lähtökohteisesti suhtaudun kriittisesti siihen, että keski-ikäiset työntekijät niputetaan kategorioihin kronologisen iän mukaan, koen että jonkinlaisen yhdenmukaistavan termin käyttö on välttämätöntä tekstin luettavuuden kannalta. Kohderyhmään viittaaminen olisi muilla tavoin varsin monisanaista. Valtaosa haastateltavista on syntynyt 1940-luvun puolivälin ja 1950-luvun puolivälin välisenä aikana<sup>21</sup>. Melko suuri osa heistä kuuluu suuriin ikäluokkiin, joihin lukeutuu laajan määrittelyn mukaan vuosina 1945–1954/1955 syntyneet<sup>22</sup>.

Tapani Valkonen (1994, 26) toteaa, että suuret ikäluokat ovat kaikkina ikäkausinaan joutuneet kohtaamaan heidän tuloonsa huonosti varautuneen yhteis-

<sup>20</sup> EU Committee of the Regions

<sup>21</sup> Eri-ikäisiä on tutkimuksissa tarkasteltu myös sukupolvinäkökulmasta. J.P. Roos (1986; 1988) jakaa suomalaiset viiteen sukupolveen: 1) vuosina 1900–20 syntyneet, ”pulan ja sodan sukupolvi”, 2) vuosina 1920–40 syntyneet, ”jälleenrakennuksen sukupolvi”, 3) lähinnä 1940-luvulla syntynyt, ”suuren murroksen sukupolvi”, 4) 1950-luvulla ja 1960-luvun alkupuolella syntynyt, ”lähiöiden ja koulutuksen sukupolvi” sekä 5) 1960-luvun puolivälin jälkeen syntynyt, ”rock-sukupolvi”. Ensimmäinen sukupolvi muodostuu ennen kansalaisotaa syntyneistä, joiden elämälle oli tyypillistä sota, jatkuva pula ja puute. Elämän aktiivisinta vaihetta elettiin sotien välissä ja elämää luonnehti jatkuva ponnistelu ja raataminen toimeentulon eteen. Toinen sukupolvi on jälleenrakennuksen sukupolvi, jolle kokemukset sodasta muodostivat lapsuuden ja nuoruuden toiminnan kentän. Tämän sukupolven aktiivisin elämän rakentaminen tapahtui toisen maailmansodan jälkitunnelmissa sotakorvauksia maksaessa ja teollisuutta ja palveluja maahan pystyttäen. Kolmas on suuren murroksen sukupolvi, joka on syntynyt sodan keskellä tai pian sen jälkeen ja elänyt aktiivisimman vaiheensa 1960-luvun molemmin puolin. Tähän sukupolveen kytkeytyvät keskeiseksi osaksi myös sodan jälkeiset suuret ikäluokat. Lapsuudessaan sukupolvi ei joutunut enää aiempien sukupolvien tavoin kokemaan suoranaista puutetta ja kurjuutta, vaan hyvinvoinnin etenemisen ja optimismin aikaa. Sukupolven yhteisiä kokemuksia ovat maaltamuutto, koulunkäynnin raju pidentyminen ja laajeneminen sekä koulun merkityksellistyminen työuralle ja ammattiin suuntaajana ja sosiaalisen kohoamisen välineenä. Yhteisiä kokemuksia ovat myös ahtaus ja ruuhkautuminen, asunosaastaminen, kulutustarvikkeiden lisääntyminen, lasten päivähoiton järjestäminen ja ainakin melkoisen osan kohdalla kulttuurinen radikalisoituminen. Suuren murroksen sukupolvi alkoi kokea fyysistä ja sosiaalista turvallisuutta sekä kohoavaa vaurastumista. Enemmistö neljänestä sukupolvesta, lähiöiden ja koulutuksen sukupolvesta eli lapsuutensa kaupunkien ympärille rakennetuissa lähiöissä ja etsi työtään lisääntyvien palveluiden kentiltä. Tälle sukupolvelle mittava koulutusjärjestelmä ja kattavat hyvinvointipalvelut ovat jo itsestäänselvyys. Opintien piteneminen muokkaa elämänpaikkaa nuoruuden aikaa laajentaen samalla, kun koulutustutkinnoista tulee välttämättömiä portteja vähän mihin tahansa töihin. (Emt.) Viidennestä rock-sukupolvesta vallitsee monia jakoja ja määrittelmiä eikä sitä ole tässä yhteydessä sen nuoruuden takia syytä tarkemmin eritellä (ks. esim. Hoikkala & Roos 2000).

<sup>22</sup> Siitä, miten suuret ikäluokat tulisi rajata, ei vallitse täyttä yksimielisyyttä. Matti Virtanen mainitsee vuodet 1945–49 heidän syntymävuosinaan. Annelin Junton ja Anni Vilkon mukaan ydinryhmän muodostavat vuosina 1946–49 syntyneet, mutta laajemman määrittelyn mukaan kaikki 1945–54 syntyneet voidaan lukea suuriin ikäluokkiin. J.P. Roosilla vastaavat vuodet ovat 1945–55. (Karisto 2005, 17–18.)

kunnan ja kokemaan siitä johtuvat vaikeudet. Koululaitos oli ahdas 1950-luvulla ja opiskelumahdollisuudet puutteellisia 1960-luvulla. Työnsaanti oli aluksi vaikeaa ja suuri osa joutui muuttamaan kotimaassa tai Ruotsiin. Asuntojen puute johti betonilähiöiden rakentamiseen. Nyt suuret ikäluokat ovat tuomassa paineita eläkejärjestelmään. (Emt.; myös Julkunen 2005, 273–274; Savioja, Karisto, Rahkonen & Hellsten 2000, 64.) Suurten ikäluokkien elämänkulkua on tulkittu myös toisin. Ikä- ja sukupolvikonflikteissa heidät mielletään poikkeuksellisen onnekaaksi sukupolveksi (ks. esim. Karisto 2003). Tämän näkökulman mukaan yhteiskunta laajeni suurten ikäluokkien tarpeiden mukaisesti: heille luotiin koulutuspaikkoja, perustettiin hyviä virkoja sekä luotiin ansiosidonnaisen sosiaaliturvan ja ilmaisen terveydenhuollon järjestelmät. He pääsivät suoraan keskiluokkaan ja saavuttivat keskimääräisen hyvinvointitason ja vakaan työuran muutaman vuoden ammatillisella koulutuksella. Inflaatio ja verovähennykset kuittasivat asuntovelan. (Julkunen 2005, 274; Siltala 2004, 71, 153–155; myös Hoikkala & Purhonen 2008, 62; Roos 1986.) Ikä- ja sukupolvikonflikteissa suuret ikäluokat koetaan suorastaan itsekkääksi sukupolveksi, joka on tukevasti kiinni suomalaisen yhteiskunnan vallankahvassa ja sen parhaissa asemissa ja muodostaa näin tulpan nuorempien sukupolvien etenemiselle. Toisaalta kritisoidaan sitä, että ainakin osa heistä on lähdössä jo ennen aikaisesti nauttimaan odottamassa olevasta ylimitoitetusta eläkkeestään, minkä takia nuorempia kiirehditään työhön (Julkunen 2005, 274; Karisto 1998, 161–162).

Vaahtio (2002, 161) arvelee, että moni suurten ikäluokkien edustaja on varmaankin hämmentynyt kuullessaan, että heitä pidetään etuoikeutettuna ryhmänä, jolla on ollut vakaata työura ja joka yhä edelleen pitää hallussaan liian suurta osaa työpaikoista<sup>23</sup>. Voidaanko puhua vakaasta työurasta ja etuoikeudesta, jos on joutunut elättämään itsensä 15–16-vuotiaasta lähtien ja ottamaan vastaan sitä työtä, mitä on sattunut lyhyellä koulutuksellaan saamaan? (Ks. myös Julkunen 2005, 274). Antti Karisto (1998, 161–162) puolestaan muistuttaa, että tulppana

<sup>23</sup> Osa suurin ikäluokkiin kuuluvista saattoi viime vuosikymmenen laman aikana menettää mahdolliset aiemmat saavutuksensa muun muassa konkurssien, saneerausten sekä näiden yhteydessä toteutettujen henkilöstövähennysten seurauksena. Osa saattoi lähteä 1980-luvun lopun nousun huumassa itsenäiseksi yrittäjäksi ja epäonnistua, osa saattoi joutua henkilökohtaiseen velkaloukkuuun ja tätä kautta taloudelliseen ahdinkoon. Vielä useammalle suuriin ikäluokkiin kuuluvalla 1990-luvun myöhempi kehitys saattoi muodostua tärkeäksi työuran käännepisteeksi. Monet suuriin ikäluokkiin kuuluvat toimivat julkisen ja yksityisen sektorin isojen byrokratioiden palveluksessa niiden laajentuessa voimakkaasti. Lama-aikana nämä samat byrokratiat joutuivat määrätietoisesti keventämään organisaatioitaan ja madaltamaan hierarkioitaan, mikäli halusivat ylipäättään jatkaa olemassaoloaan. Siten varsin moni joutui vielä työuransa keskivaiheilla määrittelemään tavoitteensa uudelleen, harkitsemaan alan ja ammatin vaihtoa ja luopumaan aikaisemmista jatkuvan uralla kohoamisen odotuksista. Toisaalta monet häviäjän asemaan työnnetty keski-ikäiset joutuivat havaitsemaan, miten tavattoman vaikea on päästä takaisin työelämään olosuhteissa, joissa työttömyys oli todella laajaa ja jossa tarjolla oli runsain mitoin nuorempia hyvin koulutettuja työnhakijoita. Ainoaksi mahdollisuudeksi saattoi muodostua heittäytyminen työttömyysturvan ja tilapäisten työsuhteiden varaan niin pitkäksi aikaa, että voi ryhtyä tavoittelemaan ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä. Osa saattoi pyrkiä turvaamaan itsensä työelämän muutoksiin liittyviltä riskeiltä ottamalla vapaaehtoisen eläkevaikutuksen. (Kasvio 1994, 126–127; myös Hoikkala & Purhonen 2008, 62.)



toimiminen työelämässä johtuu tietyn ikäisyydestä, ei suinkaan siitä, että työelämässä edenneet kuuluisivat tiettyyn sukupolveen. Lisäksi suurten ikäluokkien asettamien vaatimusten voi kait ajatella hyödyttäneen myös heidän jälkeensä syntyneitä sukupolvia. Vaatimuksilla oli dynamisoiva vaikutus niin talouteen kuin kulttuuriinkin (Julkunen 2005, 273–274). Väestörakenteen suuret ikäluokat ovat mahdollistaneet sosiaali- ja eläkepoliittisten järjestelmien kehittämisen (Niemi 1992, 12). Suuret ikäluokat maksavat merkittävän veromassan hyvinvointivaltion ylläpidoksi (Vertio 1998). 2000-luvun puolivälissä he olivat yhteiskuntamme suurimpia nettomaksajia (Ilmarinen 2006, 47).



### 3.

## SUKUPUOLI JA IKÄ LUOKITTELUN KRITEREINÄ

Yhteiskunnat segregoivat jäseniään useiden eri piirteiden perusteella, kuten rotu, kansallisuus, uskonto, luokka. Sukupuoli on kuitenkin näistä piirteistä perustavin ja pysyvin (Kolehmainen 1999, 23). Tutkimuksessa mukana olevat alat ovat naisvaltaisia. Tämä lyö leimansa myös alojen ammattikulttuuriin, joten sukupuolinäkökulma on syytä huomioida. Lisäksi työelämän muutoksilla, jotka ovat yksi tämän tutkimuksen keskeinen aihe, on selvästi sukupuolistunut luonteensa. Työelämän muutosten sukupuolistunut luonne ei liity vain naisten ammatteihin ja heidän työhönsä, vaan myös yleisesti hoiva- ja hoitosuhteisiin, palvelujen organisointiin ja naisiin näiden palvelujen kuluttajina. (Kovalainen 2004, 187.)

Jälkimodernissa yhteiskunnassa ikä ja sen käyttö ryhmittelyn kriteerinä on saanut paljon huomiota osakseen. Kuten jo luvussa 2 totesin, ikään ja vanhenemiseen liittyvien käsitteiden käyttö ei ole yhteneväistä eikä ongelmaton. Käsitteet ovat myös saaneet uusia ulottuvuuksia väestön ikärakenteen muutoksen myötä. Koska sitoutuminen ikään on tämän tutkimuksen keskeinen näkökulma, tarkastelen kyseisiä käsitteitä, ikäluokitteluja sekä iän ja ikääntymisen sukupuolisia, yhteiskunnallisia ja ajallisia sidonnaisuuksia tässä luvussa hieman tarkemmin. Lisäksi tarkastelen limittäiseen elämäntulon malliin liitettyä ikänormien häviämistä ja yhdenikäisyyden kulttuuria.

### 3.1 Työmarkkinoiden sukupuolijako

Se, millaisena sukupuoli nähdään, on kulttuurisesti määriteltyä ja saavutettua. Jokaisella yhteiskunnalla on myös sukupuolijärjestelmänsä, joka kehittyy ja muotoutuu vuorovaikutuksessa taloudellisten, poliittisten ja sosiokulttuuristen järjestelmien kanssa. (Kolehmainen 1999, 21; Lempiäinen 2003, 151.) Vaikka sukupuolijärjestelmän ilmenemismuodot ovat sosiaalis-historialliseen kontekstiinsa sidottuja, sen peruslogiikka on hyvin pysyvä (Kolehmainen 1999, 21; ks. myös Julkunen 2008, 157).

Yvonne Hirdman (1990) luonnehtii sukupuolijärjestelmää kahden toisiinsa kietoutuvan periaatteen avulla. Ensimmäinen periaate: sukupuolten erillään pitäminen merkitsee sitä, että nainen ja naiseus on selvästi erotettavissa miehestä ja mieheydestä, olivatpa kyseessä sitten käytännöt tai ajatukselliset rakenteet. Toinen periaate on hierarkkisyyden periaate, Hirdmanin (emt., 78) sanoin ”den manliga normens primat”. Maskuliinisuus on normi, miehinen on aina arvokkempaa kuin nainen, naisinen.

Suomalainen työelämä, samoin kuin koulutusalat ovat eriytyneet selvästi sukupuolen mukaan (Kolehmainen 1999, 141; STM 2005, 35). Koulutustason määrällinen tasa-arvoistuminen ei siis ole poistanut koulutusalojen valinnan eroja naisilla ja miehillä. Koulutus vaikuttaa sukupuolta eriyttävästi virallisesta tasa-arvoideologiasta, sukupuolineutraalisuudesta ja yhtenäisistä opetus suunnitelmista huolimatta. Koulutus valikoi ihmisiä paitsi eri työtehtäviin myös hierarkkisiin ja taloudellisiin asemiin. Koulutus ei ole naisille samanlainen työmarkkinaresurssi kuin miehille. Yhtä pitkällä koulutuksella varustettu nainen ei saavuta yhtä hyvää asemaa työelämässä kuin mies<sup>24</sup>. Koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolen mukaiset jaot muodostavatkin toisiaan vahvistavan kehän<sup>25</sup>. (Kolehmainen 1999, 141, 144–147, 149; Nurmi 2001, 220–221; myös Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 113.)

Kansainvälisen vertailun mukaan suomalaisen työelämän eriytyminen eli segregatio naisten ja miesten työmarkkinoihin on jyrkkää<sup>26</sup> (STM 2005, 35). Naiset ja miehet toimivat eri tehtävissä ja ammattiteissa, eri työpaikoilla, erilaisissa organisaatioissa, eri toimialoilla ja sektoreilla. Jako kuvaa miesten ja naisten paikkojen horisontaalista eli vaakasuoraa eriytymistä<sup>27</sup>. (Kolehmainen 1999, 11–12.) Miesten

<sup>24</sup> Naisten ja miesten erilaiset etenemismahdollisuudet johtuvat osittain horisontaalisesta ammatteihin jakautumisesta, siitä, että varsinkin tyypillisissä naisammattiteissa urakehitys tarkoittaa enemmän ammatillisen kompetenssin laajentamista kuin hierarkkista ylenemistä. Toisaalta urakehitysmahdollisuudet ovat erilaisia ammatin sukupuolityypistä riippumatta. Tyypillisissä naisammattiteissa toimivat miehet ylenevät usein nopeasti hallinto- ja johtotason tehtäviin. Naiset taas joutuvat tai valitsevat jäämisen asiantuntijatasolle tai suorittavan työn tasolle niin mies- kuin naisammattiteissakin. (Kolehmainen 1999, 167–168.) Naisten harvinaisempi uralla eteneminen johtaja-ammattiteihin voi johtua myös erilaisista arvostuksista. Naiset voivat asennoitua työhönsä miehiä harvemmin karriäärin luomisena. Työn sisältö ja työssä kehittyminen saattaa olla naisille uratikkaita tärkeämpää. (Emt., 204.)

<sup>25</sup> Miehet hyötyvät myös työhön tai ammattiin liittyvästä koulutuksesta naisia enemmän. Aikuis-koulutustutkimuksessa poikkeuksen muodosti työmotivaation lisääntyminen, jota naiset raportoivat huomattavasti miehiä useammin. Yhtä suuri ero, mutta miesten eduksi, oli kokemuksissa koulutuksen palkkaa kohottavasta vaikutuksesta. Yksi kolmesta miehestä uskoi saaneensa koulutuksen vuoksi lisää palkkaa, naisista näin koki vain yksi viidestä. Miehet ilmoittivat selkeästi naisia useammin myös saaneensa koulutuksen seurauksena uusia ja vaativampia työtehtäviä. (Pohjanpää, Niemi & Ruuskanen 2008, 98.)

<sup>26</sup> Suomalaisten työmarkkinoiden horisontaalisen segregatation syvyyttä selittää pohjoismaiselle hyvinvointivaltiotyypille ominainen laaja, julkinen palvelujärjestelmä, joka on mahdollistanut naisten työssäkäynnin antamalla yhtäältä työpaikat, toisaalta hoivapalvelut (Nurmi 2001, 212).

<sup>27</sup> Euroopan unionin komissio on kiinnittänyt maakohtaisissa työllisyyttä koskeissa suosituksissaan (COM 1999; 2000) huomiota Suomen työmarkkinoiden segregatioon. Horisontaalista segregatiota pidetään yhtenä työmarkkinoiden kipukohtana ja Suomea kehoitetaan etsimään keinoja, joilla alojen, ammattien ja sektorien nais-/miesjakoja pystyttäisiin tasoittamaan.

töitä myös arvostetaan yhteiskunnissa enemmän kuin naisten töitä. Miesammatit sijoittuvat ammattihierarkiassa naisammattajeja korkeammalle (johtajat, esimiehet ja muut ylemmät toimihenkilöt ovat enimmäkseen miehiä, sen sijaan alemmat toimihenkilöt ovat pääasiallisesti naisia) ja palkkataso on parempi kuin naisammattajeissa. Tämä jako kuvaa miesten ja naisten asemien vertikaalista eli pystysuoraa eriytymistä<sup>28</sup>. (Emt., 6, 11–12, 85; ks. myös Lehto 1999a.)

Työmarkkinoiden naisammatit löytyvät terveyden- ja sairaanhoidon, opetuksen, toimistotyön, koti- ja suurtaloustyön, tarjoilu- ja siivoustyön, yksityisen palvelutyön sekä tekstiili-, vaatetus- ja elintarviketeollisuuden ammattialoilta. Naisammattajeille on ominaista kasvatust-, hoito- ja palvelutehtävät. Miesammatit kasaantuvat puolestaan teollisuuden, tekniikan, luonnontieteiden, hallinnon ja lainopillisen työn, maatalouden, kuljetus- ja liikennetyön sekä vartiointi-, sotilas- ja suojelutyön ammattialoille. Miesammattajeille on leimallista tuotantoon ja tavaroiden valmistamiseen, käsittelyyn ja siirtämiseen liittyvät tehtävät. Kansainvälisten vertailututkimusten mukaan vastaava kahtiajako on tyypillinen myös laajemmin teollistuneissa länsimaissa. (Kolehmainen 1999, 87; OECD Employment Outlook 2000, 91–94; myös Heiskanen ym. 2008, 112.) Työnantajasektoreittain selvin jakolinja kulkee julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Suomessa kuusi kymmenestä yksityisen sektorin työntekijästä on miehiä. Julkisella sektorilla taas seitsemän kymmenestä työntekijästä on naisia. Kunta-alalla sukupuolijako on vielä jyrkempi, naisia on yli kolme neljäsosaa työntekijöistä. (Heiskanen ym. 2008, 112.)

Ammattien sukupuolityypittelyssä työntekijöiden piirteet ja ominaisuudet määrittellään heidän sukupuolensa, ei niinkään yksilöllisten kykyjen ja kvalifikaatioiden mukaan ja työt tunnustetaan joko naisten tai miesten töinä (Kolehmainen 1999, 36). Sukupuoliset binaarioppositiot liittävät miehiin järjen ja naisiin tunteet. Vastakkainasettelut elävät sitkeästi myös työmarkkinoiden jaoissa. (Julkinen 2008, 155.) Arlie Hochschild (2003) puhuu erityisestä tunnetyöstä, jolla hän tarkoittaa sitä, miten ihmisen luontaista kykyä käsitellä ja hallita omia tunteitaan käytetään olennaisena tekijänä hyväksi palkkatyössä. Sukupuolten eri aspektit tunteiden hallinnassa valjastetaan kaupalliseen käyttöön. Työelämässä hyödynnetään naisten taitoja vahvistaa toisen ihmisen statusta. Naistapaista työtä on esittää toisen, maksavan asiakkaan, arvossa pitämistä ja kunnioitusta. Vuorovaikutustapahtuman tunneilmastoa säädellään niin, että palveltavalla on mukava olo, koska silloin on oletettavaa, että asiakas maksaa mielellään ja maksaa toistekin. (Heiskanen ym. 2008.) Tuula Heiskanen, Päivi Korvajärvi ja Liisa Rantalaiho (emt.) toteavat, että ihmissuhdetaitojen lisäksi naiset oppivat käyttämään myös seksuaalisia avuja, viehätysvoimaa. Miestapaisia töitä taas ovat tehtävät, joissa on osoitettava auktoriteettia ja aggressiivisuutta ja samalla pystyttävä hallitsemaan oma pelko ja epävarmuus. Miehet edustavat auktoriteettia ja käskyvaltaa. Naiset taas edus-

<sup>28</sup> Julkinen sektori tarjoaa naisille korkeita asemia ja johtajatehtäviä yksityissektoria useammin. Julkisen sektorin kasvu, erityisesti hyvinvointipalvelujen laajentuminen, on naisistanut myös hallinnon ja johtamisen professionaalisia ammatteja. (Kolehmainen 1999, 202.)

tavat naiseuden eri aspekteja: huolehtivaa vaimoa ja äitiä sekä itsenäistä huolittelua uranaista. (Emt. 125–126.) Tällöin ollaan jo sellaisella työn alueella, jota Anne Witz, Chris Warhurst & Dennis Nickson (2003) nimittävät esteettiseksi työksi. Esteettisellä työllä annetaan kaunis ja miellyttävä vaikutelma – ei vain yksittäistä palvelutilannetta varten, vaan organisaation imago luodaan työntekijöiden esteettisellä työllä. (Heiskanen ym. 2008, 126.)

Segregaation horisontaalinen ja vertikaalinen ulottuvuus kietoutuvat toisiinsa monin tavoin. Esimerkiksi terveysalan ammattiteissa miehet ovat perinteisesti toimineet lääkäreinä, naiset puolestaan sairaanhoitajina. Lea Henrikssonin (1998, 15) mukaan lääkärin ammatti on terveydenhuollon ammatillisen kentän keskikipite ja tulkintanormi, joka kontrolloi ja asettaa rajoja muiden ammattien kehitykselle sekä sulkee ulkopuolelleen monet terveystyön toimijat<sup>29</sup>. Terveystyön naisammattilaiset määrittävät lääketieteen miesprofessiosta käsin (emt.). Lääkärikunnan sukupuolijako on sittemmin murtunut. Samoin on käynyt myös useissa muissa akateemista koulutusta vaativissa ammattiteissa (Heiskanen ym. 2008, 113). Nykyisin yli 60 prosenttia uusista lääketieteen opiskelijoista on naisia (KOTA 2006). Vuoden 2005 lopussa 56 prosenttia ammatissa toimivista lääkäreistä oli naisia (Tilastokeskus 2005).

Horisontaalisen ja vertikaalisen segregaation yhteenkietoutumisesta kertoo myös se, että samassa ammatissa tai työtehtävässä toimivien miesten ja naisten palkat eroavat usein toisistaan. Käytännössä tämä mahdollistuu siten, että naiset ja miehet palkataan yritykseen samantyyppisiin töihin hiukan eri nimikkeellä tai saman nimikkeen alla toimivien miesten työn kuvaa saatetaan määrittellä hiukan eri tavoin, jolloin heille voidaan maksaa erilaista palkkaa kuin naisille<sup>30</sup>. (Kolehmainen 1999, 23–24.)

Edellä esitettyjen esimerkkien valossa segregaatio näyttäytyy selvänä valtarakenteena. Välttämättä ja kaikissa muodoissaan se ei sitä kuitenkaan ole. Esimerkiksi myyjän ammatin eriytyminen sukupuolen mukaan niin, että rautakaupan myyjät ovat pääasiassa miehiä ja vaatemyyjät naisia, ei pidä sisällään erityistä näkyvää valtarakennetta. Myyjän ammatissa sukupuolten työnjako on selkeä. Naisten myyntityön artikkeleina ovat pääasiassa ihmisille välttämättömät päivittäis- ja

<sup>29</sup> Lääkärikunta on perinteisesti hallinnut terveydenhuollon organisaatioiden johtopaikkoja. Eri-laisista portinvartijan asemista käsin he ovat pyrkineet pitämään huolta esimerkiksi siitä, että naisammattilaisten koulutus pysyy pohjakoulutusvaatimuksiltaan kohtuullisena, käytännönläheisenä ja suhteellisen lyhyenä. Näin siksi, että lääketieteellinen tietämys pysyisi riittävän etäällä ”ammattivustajien” ulottuvilta. (Heikkinen & Henriksson 2001, 218; myös Abbot & Wallace 1990, 2.) Näiden ammattiryhmien liian pitkä koulutus saattaisi uhata lääkärin hegemoniaa (Laiho 2005). Lääkärikunnan intressissä on ollut halvan, mutta kuitenkin riittävän ammattitaitoisen ja runsaslukuisen työvoiman saannin turvaaminen (Heikkinen & Henriksson 2001, 218; myös Henriksson 1988). Toisaalta myös itse hoitotyön sisällä on haluttu säilyttää erot – jos lääkärit valvoivat sairaanhoitajien koulutusta, sairaanhoitajat puolestaan ottivat kantaa apuhenkilöstön koulutukseen (Henriksson 1998, 185).

<sup>30</sup> Eurooppalaisen vertailututkimuksen mukaan naisten työtyytyväisyys on korkeampi kuin miesten. Samaan aikaan moni tutkimus on osoittanut, että naiset saavat miehiä matalampia palkkoja, jopa silloin kun kyseessä ovat samat työtehtävät. Kansainvälisessä kirjallisuudessa tulos on saanut nimen ”the gender paradox”. (Johansson 2005, 127.)

kulutustavarat, kuten elintarvikkeet, vaatteet, kengät, kankaat, kemikaalit ja kirjat. Miesten myyntityön artikkeleina puolestaan ovat usein kalliit kestokulutustavarat, työkoneet ja tuotantotarvikkeet, kuten sähkölaitteet, autot ja autotarvikkeet, urheiluvälineet ja rakennustarvikkeet. (Kolehmainen 1999, 32; Martikainen 1992, 127.) Myyntityön eriytyminen myymälä- tai osastopäällikköiden ja myyjien ammattinimikkeisiin sen sijaan sisältää selvän valtarakenteen. Samalla se voi olla myös sukupuolistunut rakenne siten, että päällikköammateissa toimivat ovat useammin miehiä kuin naisia. (Kolehmainen 1999, 32.)

Sukupuolen mukainen työnjako ei välttämättä sisällä käsitystä miesten ja naisten eriarvoisuuksista. Naisten töiden aliarvostaminen on kuitenkin juurtunut syväälle yhteiskuntajärjestelmiin ja kulttuureihin. (Kolehmainen 1999, 22–23.) Miehet ja miesten työ, ammattitaito ja maskuliiniset arvot asetetaan naisten työn ja feminiinisyyden edelle. ”Käytännöt vaihtelevat, mutta periaate toistuu<sup>31</sup>.” (Henriksson 1998, 8.)

Miehet ovat työmarkkinoilla naisia voimakkaammin sidoksissa sukupuolen kulttuurisiin määrittelyisiin (Kolehmainen 1999, 93). Liisa Rantalaiho (1994, 12) on todennut, että miesten ei ole kulttuurisesti soveliaista toimia naisten alueilla työmarkkinoilla, tehdä asioita, jotka kuuluvat kulttuuriseen naiseuteen. Sen sijaan naisten on sallitumpaa mennä miesten alueille. He voivat tavoitella vallitsevaa normia eli miesten paikkoja ja asemia työelämässä. (Mt; Heiskanen ym. 2008, 112.)

Sukupuolistaminen sinänsä on universaalia, mutta sukupuolityypittelyn ja segregaaation sisältö vaihtelee kulttuurisesti ja ajan mukaan. Esimerkiksi useimpien Etelä-Euroopan maiden tarjoilijat ovat miehiä, mutta Suomessa valtaosa heistä on naisia. Nykyisin naisvaltaiset toimistotyöntekijän ja pankkivirkailijan ammatit ovat puolestaan alun perin olleet miesten ammatteja. (Kolehmainen 1999, 36–37.) Vaikka sukupuolistamisen sisältö voi siis muuttua, erityisesti hoito- ja hoivatyön feminiininen sukupuolileima on erittäin pysyvä. Hoivaaminen ja hoitaminen eivät edelleenkään kuulu miehisyden kulttuuriseen koodiin, vaikka esimerkiksi isän roolia perheen sisäisessä toimintakulttuurissa on korostettu yhä enemmän. (Emt. 1999, 136; myös Heiskanen ym. 2008, 132; Kivinen, Parviainen & Pitkänen 1989, 36.) Miehisyden kuvaan ei kuulu työskennellä hoiva- tai toimistotöissä, etenkin,

<sup>31</sup> Ammattiluokitus on yksi käytäntö, jolla jakoa rakennetaan ja ylläpidetään. Luokituksen merkitys on olennainen, sillä sitä käytetään esimerkiksi palkkaneuvotteluissa, opetussuunnitelmassa ja työnvälityksessä. Yleisesti uskotaan, että virallinen asiantuntijatyön määritelmä mahdollistaa työn arvostuksen nostamisen yhteiskunnallisissa mittakaavassa. Sairaanhoidon ja perushoito luokiteltiin asiantuntijatyöksi vuoden 1997 ammattiluokituksessa. Sairaanhoidajat määriteltiin erityisasiantuntijoiksi ja perushoitajat asiantuntijoiksi. Myöhemmässä, vuoden 2001 ammattiluokituksessa sairaanhoidajat saivatkin enää vain asiantuntijan statuksen ja perushoitajat hoitotyöntekijöiden statuksen. Ammattiluokan ”pudotus” herätti vasta-argumentteja, jotka perustuivat muun muassa ajatukseen naisvaltaisten ammattien aliarvostuksesta. (Eriksson 2002, 41.) Kansallinen ammattiluokituksemme on tarkoitus uudistaa maailmanlaajuisesta International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) luokitusta vastaavaksi vuonna 2010. Uudistuksen tavoitteena on luokituksen rakenteen päivittäminen ja luokituskriteerien, erityisesti ammatissa vaadittavan taitotaso-kriteerin selkiyttäminen. Ammatin määrittely perustuu ensisijassa tehtäviin, jolloin koulutus on toissijainen kriteeri. (Tilastokeskus 2008c.)

kun ne naisvaltaisuutensa vuoksi ovat vähemmän arvostettuja ja huonommin palkattuja kuin monet miehisemmät työt. Se, että naiset valitsevat näitä matalapalkkaisia ja vähemmän arvostettuja naistöitä, ei välttämättä kerro siitä, että valinnat olisivat täydellisen vapaaehtoisia. Niin naiset kuin miehetkin tekevät valintojaan tiettyjen institutionaalisten sukupuolistuneiden käytäntöjen ja rakenteiden vallitessa. (Kolehmainen 1999, 105.)

Ajankohtainen esimerkki sukupuolityypittelyn ajallisuudesta on asiakastyön sisältöjen muutos ja sitä seurannut palvelutyön sukupuolileiman uudelleen määrittäminen. Ammatillinen ote on muuttunut asiakkaiden kuuntelusta asiakkaiden käsittelyyn ja muuttamiseen. Vuorovaikutustilanteessa asiakkaan sijasta tilanteen johtoon asettuu työntekijä, joka vetää keskustelua työpaikkansa taloudellisten tavoitteiden ja tehokkuusvaatimusten mukaisesti. Taito vakuuttaa, vedota toisiin ja suunnata toisten toimintaa liitetään helposti miehiin. Asiakastyön muuttuneiden sisältöjen kiinnittyminen miehiin ei kuitenkaan ainakaan vielä näy sillä työmarkkinoiden segregaation tasolla, jolla naiset ylittävät sukupuoleen kulttuurisesti sidottuja raja-aitoja, sillä asiakastyöntekijät ovat edelleen pääasiassa naisia. Myynnillisyyden ja aktivoimisen korostus on kuitenkin tuonut esimerkiksi vakuutusyhtiöiden ja työvoimatoimistojen asiakastehtäviin aiempaa enemmän miehiä, samoin kuin se on tuonut näihin tehtäviin naisia, joiden lähtökohtaisena tavoitteena on myydä ja virittää ihmisten omaehtoista toimintaa. (Heiskanen ym. 2008, 122–123; Korvajärvi 2007, 160–161.)

## 3.2 Ikä – ongelmaton käsite?

### 3.2.1 Vaihtelevat ikäkäsitykset

#### *Ikä –sosiaalinen konstruktio*

Kronologinen (kalendaarinen) ikä kertoo, kuinka monta vuotta on kulunut syntymästä tarkasteluhetkeen. Kronologista ikää on totuttu pitämään ongelmattomana, objektiivisena, ”oikeana” ikänä, joka läntisen, modernin yhteiskunnan yksilöllä on, halusipa hän sitä tai ei. Ikään liittyvät arvioinnit, luokittelut ja määrittelyt käyvät lapsesta lähtien niin tutuiksi, että niitä pidetään normaaleina, luonnollisina ja järjestyksen kannalta välttämättöminä. Yhteiskunta ja sen eri instituutiot, kuten terveydenhuolto, koulutus, perhe, työelämä ja vapaa-aika, organisoituvat suurelta osin iän mukaan. Myös monissa laeissa ja yhteiskuntapoliittisissa toimitissa perusteena ja luokittelukriteerinä käytetään neutraaliksi koettua kronologista ikää. Ikä ei kuitenkaan ole niin neutraali asia kuin ensivaikutelmalta saattaa tuntua. Ikään liittyy resursseja, mahdollisuuksia, velvollisuuksia, odotuksia, arvoja ja arvostelmia, joiden vuoksi ja perusteella yksilöitä luokitellaan. Kronologista ikää



käytetään yksilön kykyjen ja taitojen arvioinnin mittana. Ikä on myös osa valtaa ja hierarkkisia suhteita sekä sosiaalista kontrollia. (Rantamaa 2001, 52–54, 65.) Yhteiskunnalliset luokitukset eivät siis ole pelkkiä muodollisia luokituksia, vaan niihin sisältyy useimmiten joko kielteiseksi tai myönteiseksi miellettyjä sosiaalisia merkityksiä (Jyrkämä 1990, 92). Väestön luokituksiin sisältyy käsityksiä siitä, mitkä ilmiöt ovat maailmanlaajuisesti ja kansallisesti kuvaamisen arvoisia, mitkä ilmiöt liitetään toisiinsa ja mitkä erotetaan toisistaan (Kinnunen 2001, 21–22). Pierre Bourdieun (1985) mukaan erilaisista yhteiskunnallisista luokituksista käydään jatkuvaa taistelua, enemmän tai vähemmän näkyvää kamppailua, jossa pohjimmiltaan on kysymys vallankäytöstä. Nuoruus ja vanhuus eivät ole annettuja asioita, vaan ne määräytyvät yhteiskunnallisessa kamppailussa vanhojen ja muiden ikäryhmien välillä (emt.).

Kronologisen iän käyttö luokittelun kriteerinä on varsin yksipuolista. Dominoiva sidoksemme kronologiseen ikään peittää muut iän dimensiot (Ilmarinen 2006, 402). Kronologinen ikääntyminen ei ole sama asia kuin sosiaalinen<sup>32</sup> tai terveyteen liittyvä ikääntyminen. Ihminen ei tule vanhaksi jonain tiettyinä päivinä ja saa yhtäkkiä uusia fyysisiä ja henkisiä ominaisuuksia, mutta tästä huolimatta ikääntyneistä ihmisistä puhutaan edelleen yhtenäisenä ryhmänä<sup>33</sup>. (Arber & Ginn 1991, 2.) Samoin vanhempia ihmisiä kvantifoidaan aivan kuin heillä olisi selkeästi havaittavia ja mitattavia muista ihmisistä poikkeavia ominaisuuksia (Vaahtio 2002, 170). Vanhuudella ja vanhenemisella on myös subjektiivinen, kokemuksellinen ulottuvuutensa. Tulla luokitelluksi vanhaksi ja tuntea itsensä vanhaksi ovat eri asioita<sup>34</sup>. Subjektiiviset kokemukset ovat vielä enemmän suhteellisia kuin yhteiskunnalliset luokittelut: itsensä vanhaksi tunteminen riippuu ilmeisen vahvasti siitä, mihin itseään vertaa tai millaiseen tilanteeseen iän kokeminen liittyy. (Jyrkämä 1990, 91.) Ikääntymisen kokemukset ovat usein paitsi tilannesidonnaisia, myös ristiriitaisia. ”Joissakin tilanteissa sitä tuntee itsensä vanhaksi ja väsyneeksi, toisella hetkellä ikääntyminen ei tunnu milteään.” (Kosonen 2003, 218.)

Miksi ihmisiä sitten luokitellaan ja leimataan ikänsä perusteella? Georgia Barrow ja Patricia Smith (1979, 43, 72–73) katsovat, että tyypittely ja leimaaminen täyttävät inhimillisen tarpeemme jäsentää maailmaa oman epävarmuutemme minimoimiseksi ja oman asemamme selvittämiseksi suhteessa muihin. Kun teemme yleistyksiä lokeroimalla ihmisiä, pyrimme samalla ylyksinkertaistamaan todellisuutta. Jätämme huomiotta ristiriitaista informaatiota ja painotamme niitä muutamia

<sup>32</sup> Sosiaalisella vanhenemisella tarkoitetaan ikääntyvän ihmisen ja hänen ympäristönsä välisessä suhteessa tapahtuvia muutoksia. Sosiaalinen vanheneminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat siihen, millaiseksi vanheneminen muodostuu. Sosiaalinen vanheneminen voi olla myös sitä, millaisia odotuksia yhteiskunnan muut jäsenet ikääntyvään kohdistavat. (Koskinen 1994, 76–77.)

<sup>33</sup> Ikääntymisen poliittinen taloustiede hylkää käsityksen vanhoista ihmisistä homogeenisenä ryhmänä ja korostaa sen sijaan yhteiskunnallisen aseman, etnisen alkuperän ja sukupuolen merkitystä ikäihmisten aseman muotoutumisessa (Koskinen 1991).

<sup>34</sup> Esimerkiksi keski-ikäiset ovat tutkimuksissa (Ruoppila 1992a; Uutela, Palosuo & Haukkala 1994) kokeneet itsensä kalenteri-ikänsä nuoremmiksi.

piirteitä, jotka itse hyväksymme sopiviksi. Stereotypointi ei salli yksilöllisen vaihtelun huomioonottamista. Iän mukainen stereotypointi ei välttämättä ole pahanthahtoista. Tietoistakaan se ei aina ole, koska ikänormit ovat meissä syvällä ja voivat olla omaa hiljaista tietoaamme. (Vaahtio 2002, 163, 171.)

Bourdieu (1985) on todennut, että ikä on biologinen suure, jota manipuloidaan sosiaalisesti. 45-vuotias valokuvamalli on jo vanha, samoin kilpauimari tai tanssija, kun taas 45-vuotias puoluejohtaja on nuori tai ainakin nuoremmasta päästä. 60-vuotias puolestaan on vanhainkodissa tai eläkeläistansseissa nuori, mutta mennessään teknokonserttiin tai reiveihin auttamattoman vanha. (Jyrkämä 2001a, 280.) Useimmat pitävät parikymppistä liian nuorena vaatimaan esimiestehtävään. Kun taas kuusikymppinen, joka on täydessä iskussa johtajana, jäisi rannalle tehtaansa työntekijöitä valittaessa. Ikä on siis suhteellinen: se muuttuu, kun siirrymme yhteiskunnan areenalta toiselle. ”Olemme nuoria tai vanhoja aina suhteessa johonkin.” (Vaahtio 2006, 11.) Niinpä voimme myös olla nuoria ja vanhoja yhtä aikaa. Esimerkiksi viisikymppinen on omien lastensa silmissä vanha ja vanhempiensa silmissä nuori. Iän määrittely riippuukin siis myös siitä, kuka on määrittelemässä ja keihin verrataan. (Kosonen 2003, 112.) Jokaisella on oma käsityksensä nuoresta ja vanhasta ja tämä käsitys riippuu usein omasta iästä (Lämsä 2002).

Vaikka iällä on ruumiillinen ja psyykinen perustansa, on ikä siis myös sosiaalinen konstruktio tai ”järjestys”, jolla ihmisiä merkitään, annetaan heille identiteetti ja asetetaan heidät erilaisiin valta- ja auktoriteettisuhteisiin (Julkunen 2003, 67; Sankari & Jyrkämä 2001, 8). Ikä, samoin kuin sukupuoli ovat ruumiissa olevia tosiasioita, mutta ne saavat sosiaalisen sisältönsä vasta tulkittuina ja vallankäytön muovaamina (Julkunen 2003, 33). Naisilla ja miehillä ikä ”merkitsee eri asioita”. Jo lapsuudesta ja nuoruudesta lähtien käytetyt arviointikriteerit ovat erilaiset. Poikia arvioitaessa tärkeitä ovat koko, pituus ja paino, kun taas tyttöjen arvioinnissa korostuvat pituus sekä vartalon muotojen naisellisuus eli kauneus (Aapola 1999, 241). Tämä ero – poikien ja miesten iän arviointi toimintakyvyn ja tyttöjen ja naisten ulkonäön mukaan – vahvistuu myöhemmissä ikävaiheissa (Rantamaa 2001, 56).

Naisten ikääntymisen todellisuutta on feministisessä tutkimuksessa kuvattu käsitteellä vanhenemisen kaksoisstandardi. Käsite viittaa siihen, miten nainen ikääntyessään asettuu sekä ikänsä että sukupuolensa kautta alistaiseen asemaan, kun taas miehen sosiaalinen arvo osin kasvaa hänen ikääntyessään. (Kangas & Nikander 1999, 16.)

Naisen ikääntymisen malli on monin tavoin ahtaampi kuin miehen ja kielteisyydessään se marginalisoi ikääntyvät naiset ryhmänä<sup>35</sup> (emt., 9). Ulla Kosonen

<sup>35</sup> Naiset eivät kuitenkaan ole vain ageististen tai rajoitteisten käsitysten uhreja, vaan syyllistyvät itsekin arvioimaan naisia samaan negatiiviseen sävyyn. Naisen ikääntymisen kuvastoa käytetään paitsi oman itsen myös ympärillä olevien naisten arvioinnin mittarina. Näin naiset osallistuvat oman marginaalisen asemansa uusintamiseen. (Kangas & Nikander 1999,9.) Kun sekä arkijulkisuus että tieteellinen keskustelu rakentavat ja ylläpitävät sukupuolen mukaan eriytyneitä ikääntymistarinoita, ei liene mikään ihme, että naiset helposti omaksuvat saman negatiivisen ja naista marginalisoivan perustarinan osaksi omaa elämänsäkirjoitustaan (Nikander 1999a, 29–30).

(2003, 113) ja Pirjo Nikander (1999a, 29–30) yhdistävät tämän ruumiillisuuden sukupuolisiin kytkentöihin. Naisen ikääntymistarina rakennetaan useimmiten ”biologisen juonen” mukaisesti. Naisen biologisia takarajoja, aikaraameja ja pakkoja painotetaan enemmän kuin miesten vastaavia (Nikander 1999a, 29–30). Kun nainen lakkaa olemasta ”tuottava suvunjatkaja”, mikä vielä tapahtuu aikaisemmin kuin miesten kohdalla, hänen arvonsa laskee. Toinen ruumiillisuuteen pohjautuva arvostuksen kriteeri liittyy ulkonäköruumiiseen. Kuten edellä todettiin, ulkonäöllä ja seksikkyydellä on keskeisempi osuus naisten kuin miesten elämässä. (Kosonen 2003, 113.)

Koska naiset ikääntyessään ikään kuin menettävät ”naisellisen arvonsa”, heidät nähdään helposti sukupuolineutraaleina. Yhtäkkiä miehet eivät enää huomioidakaan naista naisena, sukupuolisena olentona. (Kosonen 2003, 113–114; ks. myös Kangas & Nikander 1999, 12.) Ilmiö saattaa herättää paitsi menetyksen tunteita myös vapauden kokemuksia: enää ei tarvitse yrittää miellyttää. Moni nainen vapautuu vihdoinkin sanomaan mielipiteensä suoraan. Tuloksena voi kuitenkin olla ”hankalan akan” maine, kun miehet saattavat kokea arvovaltansa horjuvan. (Kosonen 2003, 113–114.) Kosonen huomauttaa, kuinka miesvallan kyseenalaistavat, mielipiteensä ilmaisevat ikääntyvät naiset on yritetty hiljentää tekemällä heidät naurunalaisiksi vitseissä ja kansansaduissa. Viime aikoina heidän arvostuksensa – ehkä lukumäärän kasvun ja tähän kategoriaan kuuluvan naispresidentin valitsemisen myötä – on kuitenkin ollut nousussa. (Emt.) Merete Mazzarellan lanseerama käsite ”tätienergia” nostattaa uudenlaisia mielikuvia tuosta aikaisemmin sivuutetusta joukosta<sup>36</sup> (Kosonen 2003, 113–114).

### *Ikä, ikääntyvät ja modernisaatio*

Historian eri vaiheissa, erilaisissa yhteiskunnissa ikä on ollut hyvin erilainen sosiaalinen konstruktio, erilaisin merkityksin varustettu. Itse iän käsite, samoin kuin käsitykset iästä ja sille annetut merkitykset vaihtelevat historiallisesti, kulttuurisesti, yhteiskunnallisesti, sosiaalisesti ja yksilöittäinkin. (Julkunen 2003, Jyrkämä 2001a, 279; Rantamaa 2001, 52.)

Vanhenemiseen liitetyistä sosiologisesti tai sosiaalipsykologisesti suuntautuneista teorioista<sup>37</sup> rakennefunktionalistiset modernisaatioteoriat (mm. Cowgill & Hol-

<sup>36</sup> Myös Nikander (1999a, 38) toteaa, että tätienergiakeskustelu on tuulettanut keski-ikäistä naista koskevia julkisia mielikuvia ja käsityksiä, tuonut keski-ikäiset naiset ryhmänä enemmän näkyviin ja korostanut vähemmän naista rajoittavia käsityksiä ikääntymisestä. Tätienergiakeskustelun voi tulkita myös vastalauseeksi lääketieteelliselle ja psykologiselle tavalle kuvata naisen keski-ikään kuuluvia vaiheita vähittäisen rappeutumisen ja luopumisten kautta. (Emt.)

<sup>37</sup> Osa vanhenemiseen liitetyistä teorioista taas suuntautuu yksilötasolle, selittämään vanhenevista yksilöllisenä tapahtumasarjana. Yksilötasolle suuntautuneisiin teorioihin lukeutuvat sosiaaligerontologian klassiset yksilöteoriat: irtaantumisteoria, aktiivisuusteoria ja jatkuvuusteoria. Kyseisiä teorioita yhdistää se, että ne ovat ”hyvän vanhenemisen” teorioita, ne sanovat jotakin siitä, millainen vanheneminen johtaa hyvään ja tyydyttävään vanhuuteen. Teorioiden erot löytyvät puolestaan siitä, mikä tuohon tavoiteltavaan lopputulokseen johtaa. Irtaantumisteoria esittää, että hyvään vanhenemiseen vie yksilön ja häntä ympäröivän sosiaalisen ympäris-

mes 1972) ovat pyrkineet todistelemaan, että terveydenhuollon kehitys, talouden ja teknologian kehittyminen, kaupungistuminen sekä koulutustason nousu ovat heikentäneet ikääntyvien ihmisten asemaa ja arvostusta. Teknologisen kehityksen tuloksena on syntynyt uusia ammatteja, joihin edellytetään koulutusta ja erikois- taitoja, mikä puolestaan suosii nuoria. Kaupungistuminen aiheuttaa ikään perus- tuvaa erottelua asumisessa, murtaa perhesuhteita ja heikentää ikääntyvien ase- maa perheessä. Koulutusjärjestelmien kehittymisen on väitetty vähentäneen ikään- tyneiden merkitystä tiedonkantajina ja siirtäjinä. (Koskinen 1994, 83–84.) Simo Koskisen (emt.) mukaan modernisaatiohypoteesi on saanut tukea monissa tutki- muksissa, mutta paljon on myös tutkimusta, jossa on päädytty päinvastaisiin tu- loksiin. Modernisaatiolähestymistapaa on kritisoitu sen ideologisten lähtökohtien, liian yksioikoisten tulkintojen ja epähistoriallisuuden vuoksi. Ikääntymisen ja modernisaation välinen yhteys ei ole yksiselitteinen, vaan ilmeistä on, että joilta- kin osin kehitys on ollut myönteistä, jotkin asiat ovat saattaneet pysyä entisenä ja joissakin kohdin ikääntyvien asema on huonontunut. (Emt.)

Jyrkämä (1998, 144) puolestaan muistuttaa, että yhtä olennaista kuin historialli- nen kehitys ovat nyky-yhteiskunnassakin vaikuttavat kulttuuriset erot. Ihmisen ikään liittyy eri kulttuureissa erilaisia arvoja ja ihanteita (Aiken 1995, 224–225). Esimer- kiksi Japanissa varttuneiden kunnioitus ja arvostus on perinteisesti ollut korkeam- paa kuin länsimaisissa yhteiskunnissa<sup>38</sup> (Jyrkämä 1998; ks. myös Tikka 1994). Eroja on myös yhteiskuntien sisällä. Suomalaisen romaniväestön keskuudessa iäkkäät ih- miset näyttävät olevan arvostetumpia kuin valtaväestön piirissä. (Jyrkämä 1998.)

Pohdittaessa iän merkitystä sosiaalisen aseman, statuksen ja vallan suhteen on syytä muistaa, että yksilön asemaan vaikuttavat iän ohella monet muutkin tekijät, muun muassa edellä jo mainittu sukupuoli sekä varallisuus. Tutkimukset (De Beauvoir 1992; Jyrkämä 1988, 20) osoittavat, että korkea kronologinen ikä ei ole ollut ainoa eikä riittävä peruste yksilön arvostukselle ja hyvälle asemalle missään yhteiskunnas- sa. Sekä historiallisesti että nyky-yhteiskunnissa hyvässä asemassa olevat ja korkeas-

---

tön, yhteiskunnan, molemminpuolinen irtaantuminen toisistaan. Jos irtaantumisprosessi on tasapainossa, irtaantuminen on vapaaehtoista ja toivottua, on seurauksena tyytyväisyys ja hyvä vanheneminen. Aktiivisuusteoria puolestaan sanoo samaan lopputulokseen johtavan aktiivi- suuden ylläpitämisen ja mahdollisten menetysten kompensoimisen jollakin aktiivisella tavalla. Jatkuvuusteorian keskeisenä ajatuksena taas on, että hyvä vanheneminen on seurausta ihmi- sen elämänkulun aikana omaksumista toimintamalleista, päämääränasetteluista ja kyvystä so- peutua iän mukanaan tuomiin muutoksiin. (Jyrkämä 1998.) Jyrkämän (emt.) mukaan tutki- muksiin perustuvaa näyttöä siitä, mikä teorioista olisi ikään kuin oikea, ei ole. Teoriat ovat tulkittavissa enemmänkin näkökulmina vanhenemiseen, näkökulmina, joista vanhenemista voi tarkastella erilaisissa yhteyksissä. Ne voi ymmärtää myös toimintastrategioina, joita ikääntyvät ihmiset joko itse käyttävät tai ovat pakotettuja tietyissä tilanteissa käyttämään. Teorioita saa- tetaan käyttää myös erilaisten toimintastrategioiden perusteluun. Korostettaessa erilaisen har- rastustoiminnan merkitystä ja tärkeyttä, voidaan hyvinkin viitata aktiivisuusteoriaan. Irtaan- tumisteoria saattaa puolestaan olla sellaisten äänenpainojen takana, joiden mukaan yli viisi- kymppiset ovat jo liian vanhoja työelämään. (Emt., 144–145.)

<sup>38</sup> Pauli Juuti (2001) on todennut osuvasti, että länsimaisessa kulttuurissa ikää pidetään kaari- analogian mukaisena mallina. Malli korostaa välineellistä suhtautumista ihmiseen. Kaariana- logian mukaan ihminen on parhaimmillaan tuottavassa vaiheessa, kaaren keskivaiheilla.

ti arvostetut ovat useimmiten olleet varakkaita iäkkäitä miehiä. Toisaalta taloudellisesti heikommassa asemassa ovat usein iäkkäät naiset. (Rantamaa 2001, 77.)

Michel Foucaultin ajatuksia mukailleen Julkunen (2003) puhuu modernisaation myötä tapahtuneesta ”iän diskurssiin panosta”. Iän ympärille on syntynyt vahva diskurssi tutkimusaloineen, lääketieteen haaroineen, politiikkoineen, ikää koskeva kirjallisuus, ikäoppaat minän ja ruumiin hallinnan tekniikoineen, valtava määrä tutkimusta, tietoa, keskustelua aivan samalla tavalla kuin Foucault kuvaa seksuaalisuuden ympärille kertyneen. (Emt.; ks. myös Jyrkämä 2001a, 279.) Ikäänymisen on todettu vetäneen puoleensa myös ”hömpää ja höpsismiä”. ”Joskus on niin, että mitä kalliimpi konsultti, sitä vähemmän hänellä on tutkimukseen perustuvaa tietoa iästä. Koska minkäänlaista auktorisointia ei ole, alueella voi toimia kuka tahansa”, kritisoi Vaahtio (2006, 9.)

Modernisaation myötä myös kehollisuus on korostunut ja merkityksellistynyt arjessa. Ikäänyminen ymmärretään ensisijaisesti keholliseksi ja se on nostanut yksilön suhteen kehon rapistumiseen yhä tärkeämmäksi (Featherstone & Hepworth 1998, 149). Anthony Giddensia (1992) mukailleen voi todeta, että luemme kehosta, tyylistä, habituksesta, puheesta ja vaatteista sosiaalisia asemia ja elämäntyytlejä, mutta vielä enemmän: moraalista tilaa, pätevyyttä, itsekuria ja elämänhallintaa (Julkunen 2003, 34). Ihminen on sitä, miltä hän näyttää (Kosonen 2003). Monissa kehollisuuspuheissa, erityisesti lihavuuden yhteydessä, kuri on keskeinen ilmaus (”kilot kuriin”). Terveys, lääketiede, ulkonäkö, seksuaalisuus, ruoka, kosmetiikka, plastiikkakirurgia, hormonihoidot, naisruumiin (ja lisääntyvästi myös miesruumiin) kaupallinen hyväksikäyttö, urheilu ja liikunta määrittävät arkeamme ja sen esittämistä mediassa. Kulttuurin visualisoituminen ja estetisoituminen korostavat pintoja ja visuaalinen media levittää amerikkalaisen kulttuurin ulkonäköihanteita globaaleiksi trendeiksi. (Julkunen 2003, 34–35.) Ageistisen kulttuurin keskeinen kehollisuusteko on iän merkkien peittäminen ja ikäistään nuoremmalta näyttäminen – ainakin keski-iän kynnyksen jälkeen (Emt.; ks. myös Bauman 1998, 220–221). Paineet pidentää nimenomaan keski-ikä ja tuottaa siihen lisää nuoruutta ja viriiliyttä ovat kasvaneet. Etenkin elämän keskivaihe on tätä mukaa kaupallistunut ja medikalisoitunut. (Marin 2001a, 21.)

Etenkin naisilla ulkonäöstä huolehtimista pidetään terveyden osana. Ulkoisia ikämuutoksia pyritään viivyttämään ja niiden merkkejä kätkemään meikin, pukeutumisen tai plastiikkakirurgian voimin<sup>39</sup>. Vanhenemista tulee hallita ja ruumiin rappeutumisen merkit kuuluu peittää<sup>40</sup>. Ruumiillisen ikäänymisen hallitse-

<sup>39</sup> Toisaalla, etenkin feministien parissa, arvostetaan luonnollista ikäänymistä, jota ei tahdota peitellä ja johon ei haluta puuttua. Kilpailevat ikäänymiseen liitettävät merkitykset ja mielikuvat tuottavat ikäänymiselle itselleen ristiriitaisen tilanteen: ikäänymistä pidetään samanaikaisesti sekä myönteisenä että kielteisenä. (Kangas & Nikander 1999, 13.)

<sup>40</sup> Ilka Kangas ja Pirjo Nikander (1999) yhdistävät ikäänymisen peittämisen ja pitkään aikuisuuteen pyrkimisen myös nykyaikaa leimaavaan vanhenemisen pelkoon, joka on astunut suoranaisten kuolemanpelon sijaan. Edelleenkin ikäänymisen kulttuuriset merkitykset kietoutuvat kuolemaan, koska vanhuus on jo sinänsä merkki kuolemasta ja lopun lähestymisestä. (Emt, 12.)

mattomuus koetaan väheksyttävänä, sillä rapistuminen viittaa kulttuurisessa kuvastossa kyvyttömyyteen sekä itsekontrollin menettämiseen. (Kangas & Nikander 1999, 12–13; ks. myös Kosonen 2003, 219–220.)

### *Keski-ikäisyys keskiössä*

Modernin ikä- ja aikatietoisuuden on todettu johtaneen keski-ian konstruointiin erityisenä elämänvaiheena ja nimenomaan kriisin sävyttämänä vaiheena, jolloin kohdataan elämän rajallisuus ja arvioidaan elettyä elämää (Julkunen 2003, 27; myös Marin 2001b, 243). Jos siihen mennessä ei ole opiskeltu tai hankittu ammatia tai vakituista työpaikkaa, menty naimisiin, perustettu perhettä, saatu lapsia ja autettu heitä eteenpäin elämässä, ei näin tulla tekemään myöhemminkään kuin poikkeustapauksissa. Näissä suhteissa miesten ja naisten kokemukset eivät eronne kovin paljon toisistaan. (Rauhala 1987, 5.) Eroa löytyy kuitenkin siinä, että naisen keski-ikä on esitetty erityisenä sekä hedelmällisyyden että ulkonäön menetyksenä. Eksistentiaalinen kriisi päihittää sen tosiasian, että keski-ikäisille pyrkii kasautumaan taloudellinen ja poliittinen valta, omaisuus ja vauraus. (Julkunen 2003, 27.) Marjatta Marin (2001b, 227–228) toteaa, että kriisin painottaminen ei ole odottamatonta, jos verrataan keski-ian määrittelyä sen molemmiin puolin olevien ikävaiheiden määrittelyihin. Vanhuus nähdään nykysuomen sanakirjoissa keski-ikää seuraavaksi ihmisen viimeiseksi ikäkaudeksi, jota kuvataan esimerkein ”turvattu vanhuus”, ”vanhuus ja viisaus”. Nuoruus, josta siirtymä keski-ikään tapahtuu, on taas lapsuuden ja aikuisuuden tai lapsuuden ja keski-ian välinen aika-kausi, josta otetaan esimerkeiksi unelmat, erehdykset ja hulluus – vastakohtana vanhuuden viisaudelle. Keski-ikä on suomalaisissa ikärepresentaatioissa hulluuden ja viisauden välissä, takanaan mielen unelmat ja edessään ruumiin vaivat<sup>41</sup>. (Emt.)

<sup>41</sup> Simon Biggsin (1999, 6–7) mukaan keski-ikää on pidetty paitsi kriisitilana ja menetyksen aikana myös siirtymänä tai elämäntyylinä sinällään. Keski-ian hahmottaminen siirtymäksi rinnastaa sen muihin elämän siirtymiin, kuten murrosikään. Siirtymässä tarkistetaan identiteettien kestävyys ja tarkoituksellisuus. Siirtymistä puhutaankin usein identiteettikriiseinä. Keski-ian hahmottaminen elämäntyylinä edustaa postmodernia näkemystä ikääntymisestä. Se painottaa elämän rakentumista tässä ja nyt. Ikääntyminen nähdään pelkkänä tyylin valintana. (Emt.)

Marin (2001b) jäsentää keski-ikäisyyttä ikämuutosmallien ja ikävaiheiden peräkkäisyysteorioiden valossa. Ikämuutosmalleihin kuuluvat stabiliteetti- eli pysyvyysmalli, yhdensuuntaisen rappeutumisen malli ja kompensatiomalli. Pysyvyysmallin mukaan keski-ikä on vakaa elämänvaihe, elämän huippuaikaa. Yhdensuuntaisen rappeutumisen malli keskittyy biologisen vanhenemisen väijäämättömyyteen, joten loogista on, että tämän mallin mukaan nuoruus on, ainakin biologisesti, ihmisen parasta aikaa, kun taas keski-ikässä fyysinen vanheneminen alkaa jo näkyä. Kompensatiomallissa lähtökohdaksi on hyväksytty rappeutumismalli, mutta rappeutumisen hidastamiselle etsitään keinoja. Mallissa painotetaan, että keski-ikäisen on ponnistettava toimintakykynsä ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. (Emt., 239–241.)

Ikävaiheiden peräkkäisyysteorioissa elämä nähdään siirtymien, transitioiden sarjana vaiheesta, tehtävästä ja tapahtumasta toiseen. Siirtymä voidaan ymmärtää kahdella eri tavalla. Keski-ikä voidaan hahmottaa yhdeksi pitkäksi siirtymäksi elämän alku- ja loppupuolen välillä. Tämän näkemyksen mukaan keski-ikä, jolle on usein ominaista heikkenevä terveys ja henkisen kyvyttömyyden tuntemukset, tuo mukanaan kriisin, joka pystytään ratkaisemaan vasta kun oma kuolema hyväksytään. Toisessa näkemyksessä keski-ikä hahmotetaan osana koko elämän käsitävää muutosketjua, jonka kullakin jaksolla on omat tapahtumansa ja kehitystehtävänsä. (Emt.,

Paitsi modernin ikä- ja aikatietoisuus, keski-ian saamaa suurta huomiota selittää varmasti osaltaan myös suurten ikäluokkien ikääntyminen ja kulutuskuultuurin kasvu (Kosonen 2003, 107). Aktiivista, tervettä ja elinvoimaista ihannekuva markkinoidaan erityisesti juuri 50 vuoden rajapyykin ylittäneelle, vauraalle ikäluokalle (Leinonen & Rantamaa 2001). Tällainen markkinointi voidaan tulkita positiivisena vastapainona pelkälle nuoruuden ihannoinnille. Toisaalta sitä voidaan pitää ikääntymisen torjumisena tai kieltämisenä, ikuisen nuoruuden etsintänä. (Oittinen 1994; Wiitakorpi 2006.)

### *Ikämäärittely muutoksessa*

Vastaavalla tavalla voidaan pohtia myös ikään ja vanhenemiseen liittyvien uudenlaisten käsitteiden tarkoituseriä. Yritetäänkö uudenaikaisilla ikänimityksillä häivyttää iän merkitystä (ks. Nikander & Kangas 1999)? Viittaako ikääntyvän tai seniorikansalaisen tapaisten kiertoilmaisujen käyttö siihen, että vanhuus halutaan kokonaan kieltää (ks. Karisto 1997, 15)? Siitä huolimatta, että taustalla lienee hyvä tarkoitus välttää leimaamista, juuri vanhenemisen kieltäminen ja kollektiivinen nuoruuskultti tekevät vanhenemisen ihmiselle vaikeaksi. (Emt.; ks. myös Vaahtio 2002.) Myös termeille ikääntyvä ja ikääntynyt on jo etsitty kiertoilmaisuja, kuten etenkin mainonnassa käytetty ”aikuinen nainen” termi (ks. Karisto 1997, 15; Nikander 1999b). Lisäksi vanhuus on yritetty jäsentää osiin. Puhutaan nuorista vanhoista tai käsitteestä ”grampies” (growing retired active monied people in an excellent state). Toisaalta keski-ikä on ”venytetty” ulottumaan aiempaa myöhemmäksi ja keski-ian jälkeistä elämää ei suostuta nimittämään varsinaisesti vanhuudeksi<sup>42</sup>. (Vertio 1998, 9.)

Myös jälkiteolliselle ajalle ominaista iättömyysdiskurssia voi tulkita kahdella tavalla. Puhetavalle ominaisten toteamusten, kuten ”ikä on itsestä ja asenteesta kiinni” tai ”jokainen on sen ikäinen kuin tuntee olevansa” avulla voi pyrkiä välttämään leimaavaa tai ainakin sellaiseksi koettua ikäluokittelua (Rantamaa 2001, 54–55; Sevón 2000). Iän vaikutuksen kieltämisen voi ajatella viittaavan myös iän kokemukselliseen ja henkilökohtaiseen luonteeseen sekä siihen, ettei ikää oteta annettuna, vaan tekijänä ja ominaisuutena, jonka merkityksiin voi vaikuttaa. (Ran-

243.) Tehtävä- ja kriisinäkökulmasta keski-ialle – kuten muillekin elämänvaiheille – asettuu omat kehitystehtävänsä. Tehtävissä epäonnistuminen voi johtaa kriisiytymiseen. (Emt., 247.) Kyseinen näkemys perustuu ajatukselle, että olisi olemassa jonkinlainen normaalielämänkulku, jota yksilöiden elämät noudattaisivat. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että myyttiseksi käsitteeksi muodostunut keski-ian kriisi ei välttämättä vastaa ihmisten omia kokemuksia. Ikään liittyvät käsitykset muotoutuvat joskus pitkäkestoisiksi myyteiksi, jotka ylläpitävät erikäisten tietynlaista ikäidentifikaatiota. (Emt.)

<sup>42</sup> Nikander (1999a, 42) ennakoii, että keski-ian uudelleen arviointia seuraa yhä vomistuva naisvanhuuden uudelleenmäärittely, jolloin kritiikkiin kohteeksi joutuu erityisesti mummouden käsite. Perinteisestä myönteisyydestään huolimatta mummouden voi jo pelkästään terminä katsoa määrittävän naisen ikääntymistä vain jälkikasvun kautta sekä sisältävän useita stereotyyppisiä oletuksia ikääntyvästä naisesta ja vanhuudesta. Nikander uskookin, että tulevaisuudessa mummous käsitteenä paitsi muuttuu, saa rinnalleen useampia, vaihtoehtoisia ikääntyneen naisen määreitä, käsitteitä ja kategorioita. (Emt.)

tamaa 2001, 54–55.) Toisaalta käsitystä ja joidenkin henkilökohtaista kokemusta ”iättömästä minästä” voi pitää eräänlaisena psykologisena strategiana, jonka avulla yksilö tuottaa jatkuvuutta minään ja omaan elämäntarinaansa maailmassa, jossa elämä näyttää muuttuvan yhä pirstaleisemmaksi ja epävarmemmaksi. Ajatus jatkuvuudesta ja pysyvyydestä suojaa vanhenemiseen liittyviltä, usein negatiivisiksi määritellyiltä muutoksilta. ”Iättömyyden” korostaminen samoin kuin toteamukset siitä, että ”olen vain niin vanha kuin tunnen olevani” vastaavat siis sellaisen kulttuurin odotuksia, jossa iän karttumiseen ja vanhenemiseen suhtaudutaan negatiivisesti. (Emt., 64.) Kuten Molly Andrews (1999) toteaa, olisi iättömyysdiskurssi näin ajatellen vain eräs muoto ageismia eli ikään liittyvää syrjintää. Riistäähän iän kieltäminen ihmisiltä juuri sen, minkä vanheneminen heille tuo eli eleyt vuodet ja korkeamman iän sekä näiden tuomat kokemukset, erityisyyden ja toisenlaiset mahdollisuudet kuin nuorempana. (Rantamaa 2001, 64.) Myös tunnettu ageismiteoreetikko Bill Bytheway (2000) pitää iättömyyden kliseetä ageismin uutena muotona. Hän pitää absurdina ajatusta, että iällä ei olisi väliä. Samalla linjalla on myös Julkunen (2003, 29), joka toteaa, ettei toteamuksella ”ikä on itsestä kiinni” tarkoiteta vain iän kokemista, vaan myös oman ikänsä tuottamista: pysymällä henkisesti vireänä ja huolehtimalla ruumiillisesta kunnostaan voi pysytellä nuorena. Kun iän ajatellaan olevan itsestä ja omasta asenteesta kiinni, tulee nuoruuden tai nuorekkuuden ylläpidosta velvoite, jolla on myös sosiaalipoliittisia ulottuvuuksia. Keski-ikäisten tehtävä on tuottaa itsensä riittävän nuorena dynaamiseen työelämään ja vanhojen lykätä avun tarvetta. (Emt.)

### 3.2.2 Murtuva elämänvaihemalli ja ikänormit

Myöhäismodernin yhteiskunnan tunnusomaiseksi piirteeksi mainitaan usein se, että yksilöiden suuret elämäntapahtumat eivät enää välttämättä noudata kronologisen iän mukaista järjestystä, vaan tarjolla on lukuisia vaihtoehtoja, joita ihmiset myös käyttävät (esim. Vaahtio 2002). Modernin myötä kiteytyneet elämänvaihejärjestys näyttää jälkiteollisessa ja postmodernissa kulttuurissa purkautuvan. Vaikka elämänkulun kolmivaihemalli – valmistautuminen, aktiivinen työnteko, vapaa-aika eläkeläisyyden muodossa – muodostaa edelleen eräänlaisen metamallin elämänkululle, niin yhä useammin ihmiset tekevät valintoja, joiden seurauksena elämänvaiheet limittyvät ja vaihtelevat monin eri tavoin elämänkulun aikana. Siirtymät elämänvaiheista toisiin ovat muuttuneet liukuvammiksi ja joustavammiksi. Esimerkiksi aikaisemmin aikuistumisen merkinä pidetty siirtymä opiskelusta työelämään ei välttämättä ole enää selvärajainen niin kuin ei palkkatyöuran päättymisenkään. Osaeläkejärjestelmät ovat mahdollistaneet elämänvaiheen, jossa yksilö on samanaikaisesti työelämässä ja eläkkeellä. (Rantamaa 2001, 70; Suikkanen & Linna-kangas 1998, 18; Vaahtio 2002; myös Neugarten ja Neugarten 1987, 30–31.)

Myöhäismodernissa yhteiskunnassa traditiot eivät enää tarjoa selkeästi määriteltyjä rooleja, vaan ne on luotava itse. Mitä tehdä, miten toimia ja kuka olla,



ovat keskeisiä kysymyksiä, joihin jokainen joutuu vastaamaan. Yksilö on pakotettu refleksiiviseen suhteeseen ympäristönsä kanssa, rakentamaan minäänsä ja elämäntarkkuaan reflektoiden ja jatkuvasti omaa elämäntarinaansa muokaten. Tarjolla olevien vaihtoehtojen runsaudesta ja ympäristön moniarvoisuudesta johtuu, että valinnat ovat usein yksilön kannalta segmentoituneita. Yhdessä kontekstissa mielekäs toimintatapa voi toisessa yhteydessä toimia olennaisesti toisin ja toimintaa on muutettava enemmän tai vähemmän. (Giddens 1991, 70–88.) Giddens (emt.) puhuu elämäntavan sektoreista, sektori on ikään kuin viipale yksilön kaikista toiminnoista. Tällaisena sektorina voidaan nähdä myös työelämä. Se vaatii tietynlaista käyttäytymistä ja toimintaa, puhutaanhan työelämän pelisäännöistä, joissa-kin työtehtävissä käytetään virkapukua ja puhutaan myös bisnespukeutumisesta. (Vaahtio 2002, 135.)

Ikään liittyvien käsitysten ja merkitysten muuttumisen on todettu johtaneen eri-ikäisten ”sekoittumiseen” eli ikäintegraatioon useilla elämän osa-alueilla. Kun ikärajat murenevat, erilaiset roolimahdollisuudet sekä velvollisuudet ovat avoimia monen ikäisille ja eri-ikäiset ihmiset alkavat toimia yhdessä yhä useammalla alueella. (Rantamaa 2001, 71.) Giddensin (1991) ajatustapaa soveltaen voidaan ajatella, että nämä uusilla tavoilla ajoittuneet elämäntapahtumat muokkaavat varttuneen ihmisen perinteistä roolia, jossa siten vallitsee tällä hetkellä jonkinlainen sekavuus. Koetaan uupumusta 50-vuotiaina, mutta vanhanakaan ei haluta olla vanhoja, jo sanoo vanha kaihdetaan. Työelämä vaihdetaan mielellään lisääntyneeseen vapaa-aikaan, mutta samalla syytellen työnantajia diskriminoinnista. Halutaan olla nuoria, mutta halutaan olla ennenäikaisesti vanhojakin ja vetäytyä työstä. Hämmennys näyttää vallinneen paitsi yksilöiden elämässä, myös yhteiskunnan tasolla: samalla kun on panostettu ikäohjelmiin ja työssäjaksamisprojekteihin, on lainsäädännön avulla varmistettu mahdollisuus varhaiseen työelämästä poistumiseen. (Ks. Vaahtio 2002.)

### *Yhdenikäisyyden kulttuuri – yhdenikäisyyden normi?*

Murtuvan elämänvaihemallin ohella puhutaan yhdenikäisyyden kulttuurista, jolla tarkoitetaan ikään sidottujen käyttäytymisnormien ja ikäsopivuuksien purkautumista. Yhdenikäisyyden kulttuurissa iän merkitys ihmisten elämää ja minuutta määrittävänä kategoriana vähenee. Ihmisen identiteetti määryytyy selkeämmin hänen valitsemansa elämäntyylin, kulutustottumusten ja harrastusten kautta. (Nikander 1999a, 29, 34.) Eri ikäryhmiä ja niiden elämäntapoja ei siis enää välttämättä erotettaisi toisistaan. Yhdenikäisyyden kulttuurissa kaikki on mahdollista kaiken ikäisille. Ikä osana identiteettiä tulee muovattavaksi, sillä voi leikitellä valitsemalla tai yhdistelemällä eri ikäkoodeja ja -tyylejä. (Emt., 34–35; Kosonen 2003, 138.)

Yhtenäisikäkulttuurin on todettu luovan yhdenikäisyyden normia, jossa nuoruuteen liitettyjen ominaisuuksien arvostus voimistuu ja ne siirtyvät osaksi muitakin ikäkausia ja elämänvaiheita (Rantamaa 2001, 69–70; myös Jyrkämä 1990, 92;

Kosonen 2003, 138; Paloniemi 2004, 133). Thomas Ziehen (1991, 44–51) sanoin nuoruudesta on tullut eroottinen, esteettinen ja kommunikatiivinen myytti, jonka mukaan myös aikuisten laaja enemmistö ainakin piilevästi suuntautuu. Sellaiset aiemmin nuoruuteen kuuluvina pidetyt asiat, kuten opiskelu ja identiteetin jatkuva rakentaminen ovat siirtyneet osaksi aikuisuutta ja vanhuuttakin. Nuoruudesta ja siihen liittyvästä nuorekkaasta elämäntyylistä on tullut kaikkien elämänvaiheiden normi. Iästä riippumatta yksilön tulee olla aktiivinen, joustava, jatkuvasta oppimisesta ja itsensä kehittämisestä kiinnostunut eikä missään tapauksessa ”jämähtänyt”. (Hoikkala 1993, 17.) Tällaiseen normiin törmääminen niin tiedotusvälineissä kuin työmarkkinoillakin saattaa herättää monessa keski-ikäisessä ahdistusta (Kosonen 2003, 218). Asioiden ja ominaisuuksien liudentumista tapahtuu kuitenkin myös toisin päin aikuisuudesta nuoruuteen, kun nuoret tutustuvat entistä varhemmin sellaisiin asioihin (esim. parisuhdeongelmiin), joiden katsottiin aiemmin kuuluvan vain aikuisten elämään (Hoikkala 1993, 17; Nikander 1999a, 33–34; Rantamaa 2001, 69–70).

Yhdenikäisyyden kulttuurin ajatuksella on kriitikkonsa myös naistutkimuksen piirissä. Nikander (1999a, 35) toteaa, että yhdenikäisyyden kulttuuri, joka pinnalta katsoen tarjoaa eri-ikäisille mahdollisuuden vapautua ikäsidonnaisista standardeista, näyttää pintaa syvemmillä tarkasteltuna suoranaista loukulta ikääntyvälle naiselle. Mahdollisuus pukeutua, käyttäytyä ja elää nuorekkaasti näyttäytyykin pakkona eikä suinkaan vapautena kulttuurissa, joka kuitenkin yhä arvostaa nuoruutta yli kaiken<sup>43</sup>. (Emt.)

Yhdenikäisyyden kulttuurin käsitettä kritisoidaan myös siihen sisältyvän kultusideologian takia. Yhdenikäisyys on jo käsitteenä omiaan tukemaan elämäntapateollisuuden edustamaa ajatusta ostettavista ja vapaasti valittavista ”leikkaa ja liimaa” -elämäntyyleistä. Kuten kriitikot muistuttavat, tyylien valinta on kuitenkin aina sidoksissa taloudelliseen asemaan ja kulttuuriseen kompetenssiin. Yhdenikäisyyden liturgia siis samalla piilottaa tapoja, joilla ihmiset eri-ikäisinä jaetaan eriarvoisiin asemiin: kaikilla kun ei ole varaa iättömään ostoruumiiseen. Ostettavan iättömyyden ja ikäidentiteetin vapaan leikin sijaan voisikin puhua hyvin toimeentulevan keskiluokkaisuuden ikäimagoista samoin kuin ikuisen nuoruuden imperatiivista, jatkuvasta keskinuorekkuudesta, joka peittää alleen ajatuksen epätasa-arvosta ja ikäsorrosta. (Nikander 1999a, 36.)

”Aktiivisuusnormi” työntyy myös keski-ään yli niin sanottuun kolmanteen ikään<sup>44</sup>. Eliniän noustua työelämän jättämisen ja kuoleman välinen ajanjakso on pidentynyt ja pidentyy yhä edelleen. Ihmiset elävät yhä suuremman osan tästä

<sup>43</sup> Nikander (1999a) kysyykin, onko leikki todella vapaata niin kauan, kun sen säännöt vapauttavat ainoastaan ikääntyvän naisen käyttäytymään, pukeutumaan tai kuluttamaan nuoren naisen tavoin. Eikö ikäleikin tunnuspiirteisiin pikemminkin kuuluisi myös se, että nuorempikin nainen voisi, niin halutessaan, olla huolehtimatta ulkonäöstään, laittaa tukkansa mummomaiselle nutturalle, jättää silmänpölykset rasvaamatta ja antaa harmaiden kasvaa.

<sup>44</sup> Aktiivinen vanheneminen ja sen edistäminen on muun muassa valittu Euroopan unionin yhdeksi tärkeäksi strategiseksi tavoitteeksi (Tuomi, Seitsamo & Ilmarinen 2006, 221).

ajasta suhteellisen hyväkuntoisina ja suhteellisen hyvin toimeentulevina (Jyrkämä 2005, 354; Laslett 1989). Tämä niin sanottu ”kolmas ikä” on – käsitettä tutuksi tehneen Peter Laslettin (1989) mukaan – omistettu omalle hyvinvoinnille. Laslett (emt.; 1996) liittää kolmanteen ikään näkymät riippumattomuudesta, vapaudesta ja itsensä toteuttamisesta.

Kolmannesta iästä voi kuitenkin tulla myös sisäinen tai ulkoinen pakkopaita: on oltava aktiivinen, autonominen, itseään toteuttava. Ollaksesi hyvä ikääntyvä on käytävä ikääntyvien yliopistossa, ostettava kävelysauvat, matkustettava. (Jyrkämä 2005; 355–356.) Jyrkämä (emt.) kertoo Stephen Katzin (2000) luonnehtineen tilannetta termillä ”kiirekehot” (”busy bodies”).

Joidenkin kohdalla positiivinen, kiehtova näkymä kolmannesta iästä toki toteutuukin. Ilmeisenä ”kolmasikäisenä” ilmiönä voidaan pitää esimerkiksi eläkeläiselämää Espanjassa. Monen muun kohdalla valinnan mahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset. Toimintakyky saattaa olla heikentynyt, taloudellisen toimeentulon kanssa voi olla ongelmia tai kolmas ikä saattaa vaihtua omaishoitotilanteeseen. Laslettin korostama ”oikea asennoituminen” ei ehkä useinkaan riitä muuttuvien elämäntilanteiden tuomien vähenevien mahdollisuuksien ja elämää rajoittavien pakkojen puristuksessa. (Jyrkämä 2005, 355.) Taloudelliset, terveydelliset, toiminnalliset ja muut esteet voivat tehdä energisen eläkeläiselämän haaveista tuulentupia (Karisto 2005, 52).

### *Onko iällä sittenkin väliä?*

Harvat siis kuitenkaan täysin allekirjoittavat jälkimodernin ”yhdenikäisyyden” (esim. Neugarten & Neugarten 1987, 30–31). Edelleen lapsia, niin kuin aikuisiäkin, kehoitetaan toimimaan ja käyttäytymään niin kuin ”sinun iässäsi” tulee ja tämä ymmärretään yleensä juuri oikealla tavalla. Lapset lähetetään edelleen tietyn ikäisinä kouluun ja esimerkiksi sosiaaliturva on pitkälti ikään sidottu. Myös epäviralliset ikänormit elävät ja muodostavat kulttuuriin sidotun, mutkikkaan ja kaikkialle ulottuvan normiston. (Emt.; myös Rantamaa 2001, 68–69.) Vaahtion (2002, 110–111) mukaan elämänvaiheiden hämärtymistä ei pidäkään tulkita niin, että ikänormit olisivat kokonaan häviämässä. Bernice Neugarten ja Dail Neugarten (1987) taas huomauttavat, että ihmiset saattavat elää uusilla tavoilla, mutta ajattelevat edelleen vanhoilla.

Nikander (2002) kumosi käsityksen iän merkityksen katoamisesta tutkimuksessaan, joka kohdistui viisikymmenvuotiaiden kokemuksiin. Vaikka haastateltavat puhuivat iän merkityksettömyydestä, oli ”yhdenikäisyyden kulttuuri” kaukana käytännön arkitodellisuudesta. Tietyt viisikymppisille omaksutut ikästandardit näkyivät ikäpuheessa selvästi. Puheet pyörivät muutoksen ja samana pysymisen välillä. Negatiivisista muutoksista kyllä puhuttiin, mutta samalla katsottiin, että kyseiset muutokset eivät vielä kosketa itseä. Tätä Nikander nimittää ajattomuuden kuplaksi, joka saattaa puhjeta milloin hyvänsä. (Emt.)

Susanna Paloniemi (2004, 133) puolestaan toteaa, että samalla kun ikävaiheet sekoittuvat toisiinsa ja iän merkitys sosiaaliselle elämälle vähenee, suhde omaan ikään yksilöllistyy. Julkunen (2003, 30) näkee iän yksilöllistymisen ja iän määrittämisen omana tekona, ei luonnollisena ja annettuna ikätietoisuutta syventävänä. Merete Mazzarellan ajatuksiin yhtymällä hän toteaa, että ikä on signaali, joka näkyy ja jonka kautta muut paljastavat meille ikämme. Iän yhdenmukaistuminen ja yksilöllistyminen ei siis tee iästä merkityksetöntä, vaan jopa päinvastoin. Se korostaa iän merkityksellisyyttä, koska ikä on sosiaalisesti ja kulttuurisesti tuotettu ero. (Paloniemi 2004, 133.)

## 4.

# TYÖN ROOLI JA MERKITYS ERI IKÄPOLVIEN ELÄMÄSSÄ

### 4.1 Työhön kohdistuvat odotukset

Työ on käsite, jonka ympärillä pyörii melkein kaikki, ainakin länsimaisissa yhteiskunnissa (ks. esim. Beck 2000; Grint 1991; Sennett 2004, 67, 114; White 1997, 10–11). Ansiotyössä käyminen koetaan miltei itsestäänselvästi normaaliin aikuisuuteen kuuluvaksi asiaksi. Työ on tärkein aineellisen toimeentulon turvaamisen keino ja uralla eteneminen toimii keskeisenä kansalaisten sosiaalisen statuksen määrittäjänä. (Kasvio 1994, 111; Melin 2007, 17; myös Bourdieu 1986.) Palkkatyö antaa sosiaalisen identiteetin, tarjoaa mahdollisuuden sosiaalisten suhteiden luomiseen, oman persoonallisuutensa ja kykyjensä ilmentämiseen sekä itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen. Lisäksi palkkatyö jäsentää elämäntilanteita ja ajankäytön sekä antaa vakuutuksen ansiotyön aukkotilanteita, kuten lyhytkestoista työttömyyttä, sairautta ja vanhuutta varten. (Asp & Peltonen 1991, 9; Casey 1995; Julkunen 1997, 44–45; Nurmi 1995.)

Se, miten yksilö työnsä kokee, riippuu kunkin ihmisen tarpeista, odotuksista ja arvostuksista työtä kohtaan. Timo Kolu (1992) on ottanut analyysinsä lähtökohdaksi hyvinvointiteoreettisen lähestymistavan, jolloin keskeiseksi kysymykseksi muodostuu se, kuinka hyvin ihmisten työtilanteet tyydyttävät heidän työhön kohdistuvia tarpeitaan<sup>45</sup>. Erik Allardtin 1970-luvulta tutuksi tulleeseen käsitteistöön nojautuen, Kolu jäsentää ihmisten tarpeet *having, being ja loving* -ulottuvuuksille (esim. Allardt 1976). Kun käsitteistö sovitetaan työelämän alueelle, voidaan puhua ensinnäkin sellaisista työhön liittyvistä perustarpeista kuin hyvästä ja terveellisestä työympäristöstä, riittävästä palkasta, sopivista työajoista ja turvatusta työllisyydestä (*having*), toiseksi työhön liittyvistä sosiaalisista yhteisyys-suhteista ja työ-

<sup>45</sup> Myös Harri Melin, Raimo Blom ja Tero Mamia (2006, 245–255) ovat tarkastelleet työhön kohdistuvien tarpeiden täyttymistä. He jaottelevat tarpeet psyykkisiin, sosiaalisiin sekä materiaalsiin ja fyysisiin. Psyykkisiin tarpeisiin vastataan sisällöllisesti rikkaalla, itsenäisellä ja sopivan haasteellisella työllä, jossa on mahdollisuus toteuttaa itseään. Sosiaalisten tarpeiden kannalta keskeistä on työyhteisöön kuuluminen ja hyväksytyksi tuleminen. Materiaalsiin ja fyysisiin tarpeisiin vastataan palkkauksella ja luontaiseduilla sekä työsuhteen varmuudella ja työjärjestelyjen joustavuudella. (Emt.)

paikan ilmapiiristä (loving) sekä kolmanneksi työn tarjoamista itsensä toteuttamisen ja arvostuksen kokemisen mahdollisuuksista (being).

Klassikoihin tukeutuu myös Aini Jaari (2004, 22), joka kysyy, miten Abraham Maslowin tarvehierarkia<sup>46</sup> toteutuu nykyihmisen työelämässä. Jaari listaa Maslowin tarvehierarkiasta tutut perustarpeet työelämän alueelle sovitettuna seuraavasti:

- Fysiologiset tarpeet: ruokailu, lepo, virkistys, työturvallisuus
- Turvallisuuden tarpeet: työn jatkuvuus, terveys, eläkkeet, sosiaaliturva
- Sosiaalisuuden tarpeet: ihmissuhteet, yhteenkuuluvuus
- Arvostuksen tarpeet: etenemismahdollisuudet, arvostus, palaute, asema
- Itsensä toteuttamisen tarpeet: luovuus, saavutukset, itsenäinen päätöksenteko, vastuu, uuden oppiminen

Antti Aron (2006) mukaan kaikkein tärkein hyvinvointia työssä tuottava tekijä on työn mielekkyys, tolkkua. Tolkkuu ihminen kokee eniten silloin, kun hän kokee työnteon vaivannäön arvoiseksi, motivoituu tehtäviinsä ja kokee voivansa saavuttaa työn tavoitteet.

Hyvää tekevää työtä tutkineet Eero Riikonen, Mikko Makkonen ja Ilpo Viikkumaa (2002) toteavat, että työn sanotaan olevan hyvässä asennossa silloin kun kaksi mielekkyyden ehtoa täyttyy: 1) työ on sopivan vaativaa ja 2) työntekijä pysyy itse hallitsemaan työnteon keskeisiä elementtejä. Nämä kaksi ulottuvuutta: vaativuuden optimaalisuus ja hallinnan riittävyys ovat myös Robert Karasekin ja Tores Theorellin (1990) työn optimaalisuusteorian keskeinen sisältö<sup>47</sup>. Riikosen ym. (2002) tutkimuksessa monet työn iloa kokeneista haastateltavista puhuivat siitä kuinka työ on ilon hetkinä mielekästä, kuinka aika tuntuu hyvin käytetyltä. Työhönsä kyllästyneet taas puhuivat työn mielen katoamisesta, siitä ettei aika voisi mennä enemmän hukkaan. Haastatellut liittivät työn mieleen ajan lisäksi esimerkiksi seuraavia asioita: työn tarkoitus, tulos, hyöty. Monet puhuivat kuitenkin työn mielestä toisella tavalla: Se on sitä, että voi tehdä tarpeelliseksi kokemaansa työtä mieleisellään tavalla, ihmisillä kun on kullakin oma tapansa tehdä työtä. (Emt.)

Vastaavaan tulokseen päätyi myös Juha Antila (2006) työn mielekkyyden kysymystä selvittäneessä tutkimuksessaan. Yleisesti ottaen palkansaajat halusivat, että työssä olisi niin sanottu ”oma juttu”, jota tehdään. Tällöin voi toteuttaa itseään ja omia ajatuksiaan, kokea työn omistajuutta. Työ saa olla kohtuullisen kovaaakin, kunhan sen sisältö on mielekäs. Myös positiivinen palaute, avoimuus, ylipäättään ihmisten ottaminen huomioon aitoina toimijoina lisää työnteon mielekkyyden kokemuksia. (Emt.)

<sup>46</sup> Historiallisesti katsottuna ymmärrys hyvästä työstä on kulkenut mielenkiintoisen kehityspolun vastaten kulloinkin yhteiskunnassa vallinnutta ihmiskäsitystä. Eri aikoina on nähty eri tarpeiden motivoivan työntekijöiden toimintaa ja hyvä työ-mallit, kuten Taylorin liikkeenjohto-oppi, Human Relations-koulukunta tai sosiotekninen järjestelmäajattelu ovat pyrkineet tydyttämään kulloinkin tärkeinä pidettyjä yleisinhimillisiä tarpeita. Hyvän työn käsite on viimeisen runsaan vuosikymmenen aikana kiivennyt järjestyksessä Maslowin tarvehierarkian tikapuita pitkin. (Kira 2003, 4–6.)

<sup>47</sup> Työn hallittavuus, merkittävyys ja ymmärrettävyys ovat keskeisellä sijalla myös Antonovskyn koherenssteoriassa (esim. 1987) ja Csikszentmihalyin flow-teoriassa (1990).

Myös suuria ikäluokkia tutkineet Antti Häkkinen, Eila Linnanmäki ja Pirkko Leino-Kaukiainen (2005, 84) toteavat, että heidän tutkimuksensa kohteille ”kunnan työ” ei välttämättä tarkoita korkeasti palkattua tai yhteiskunnan korkealle arvostamaa. Kyse on pikemminkin taitoja, kärsivällisyyttä ja voimia vaativasta, tunnollisesti, hyvin ja ahkerasti tehdystä sekä lähimmäisiä ja itseä hyödyttävästä työstä, joka tuo tekijälleen ja ympäristölleen kunniaa. (Emt.)

Edellä esiteltyjen tutkimusten tulokset tukevat Anja Heikkisen (2001, 173) toteamusta siitä, että yksi persoonalliseen identiteettiin sisältyvä ammatillisen identiteetin aspekti näyttää tarkoittavan olemista toisia varten, tarpeellisuutta, korvaamattomuutta. Hänen tutkimuksessaan tätä kuvattiin kutsumukseksi.

Työhön liittyviä odotuksia ja niiden täytymistä tarkasteltaessa nousee väistämättä mieleen työtyytyväisyyden käsite. Sen määritelmät vaihtelevat hyvin yleisluontoisista (esim. Locken työtyytyväisyysteoria) tiukasti tiettyihin teorioihin ankkuroituihin (esim. Herzbergin kaksifaktoriteoria) (Miettinen 2006, 276). Teorianmuodostuksessa työtyytyväisyyttä on tarkasteltu pääasiassa kolmesta eri näkökulmasta: 1) organisatoriset käytännöt (palkkiot, päätöksenteko, johtamiseen liittyvät asiat), 2) itse työhön liittyvät asiat (esim. taidot, itsenäisyys, fyysinen ympäristö) ja 3) persoonallisuuden piirteisiin liittyvät asiat (itsearvostus, stressin sietokyky, elämäntilanne) (Wiitakorpi 2006, 75).

Frederick Herzberg (1959) nimeää kaksifaktoriteoriassaan tyytyväisyyttä aikaansaavat motivaatiotekijät ja tyytymättömyyttä aiheuttavat hygieniatekijät varsin spesifisti. Hygieniatekijät liittyvät työn tekemistä ympäröiviin olosuhteisiin. Tällaisia ovat esimerkiksi palkka, suhteet työtovereihin, henkilöstöpolitiikka, ulkoiset työolosuhteet, yksityiselämän työlle asettamat vaatimukset ja työsuhteen varmuus. Hygieniatekijöiden voidaan katsoa liittyvän inhimillisten perustarpeiden tyydyttämiseen, kuten oikeudenmukaisen kohtelun tarpeeseen (Miettinen 2006, 278).

Näytöt oikeudenmukaisuuden ja luottamuksen (oikeudenmukaisuus päätöksenteossa, päätöksenteon perustuminen oikeaan tietoon ja tasapuolisuus) vaikutuksista työntekijöiden käyttäytymiseen, asenteisiin ja terveyteen sekä organisaation toimintaan ovat olleet tutkimuksissa varsin vakuuttavia (ks. esim. Sinervo, Elovainio, Pekkarinen & Heponiemi 2005, 134–143).

Herzbergin motivaatiotekijöiksi nimittämät työtyytyväisyyden edellytykset taas liittyvät korkeimpien tarpeiden tyydyttämiseen. Näihin lukeutuvat muun muassa työsuorituksen arvostaminen ja tunnustuksen saaminen, itsensä toteuttamisen ja menestymisen mahdollisuudet työssä, mielenkiinto itse työhön ja tehtävään sekä kehittymismahdollisuudet työssä. Jos työpaikalla ei ole lainkaan motivaatiotekijöitä, on hygieniatekijöiden oltava moitteettomassa kunnossa, jotta työ olisi ylipäättään siedettävää. (Miettinen 2006, 277–278.)

Ronald Inglehart esitti vuonna 1977 julkaistussa hiljaisen vallankumouksen teoriassaan, että eri sukupolvet omaavat erilaiset arvo-orientaatiot. Täten ne myös suhtautuvat työhön toisistaan poikkeavalla tavalla ja arvostavat työssään erilaisia asioita. Inglehartin mukaan vanhemmat, 1930-luvun talouspulan, toisen maail-

mansodan ja sen jälkeisten vuosien jälleenrakennusvaiheen aikana eläneet sukupolvet painottavat materialistisia arvoja, kuten taloudellista kasvua ja korkeaa työllisyyttä. Nuorempien, hyvinvointivaltion aikakaudella kasvaneiden sukupolvien keskuudessa taas painottuvat jälkimaterialistiset arvot, kuten elinympäristön laatu ja mahdollisuus oman persoonallisuutensa toteuttamiseen. Jälkimaterialistisen arvo-orientaation omaksuneiden keskuudessa pidetään tärkeänä persoonallisen itsetoteutuksen mahdollisuuksia työssä. Materialistisen arvosuuntauksen omaksuneiden keskuudessa taas arvostetaan enemmän sellaisia seikkoja kuin palkkaa ja turvattua työsuhdetta, väittää Inglehart (emt.)

## 4.2 Työetiikka ja -asenteet

Työasenteita ja työetiikkaa pohdittaessa nousee väistämättä mieleen Max Weberin (1980) esittämä teesi askeettiselle protestantismille ominaisen talousetiikan ja modernin kapitalismin synnyn välisistä yhteyksistä<sup>48</sup>. Moderni teollisuuskapitalismi synnytti itselleen sopivan työetiikan ja tuo etiikka osaltaan teki sen myös mahdolliseksi. Se yhdisti työn ja asketismin hyveet ja korosti työn ja tuotannon yksityistä ja lähes epäsosiaalista luonnetta. Sille oli luonteenomaista työideologia, suoranainen työmoralismi. Työ on normaalia ja jokaisen ihmisen velvollisuus. Olenainen osa tätä työetiikkaa oli ajan hukkaamisen näkeminen lähes suurimpana mahdollisena syntinä, ”aika kun on rahaa” ja sen tuhlaaminen ansaitsee moraalisuomion. (Jyrkämä 2001b, 126; Vähämäki 2003, 101.)

Weberin näkemystä työetiikasta on myöhemmin kritisoitu erityisesti kulutuksen näkökulman puuttumisesta. Samoin ajatus työn antamasta tyydytyksestä – ammattitaidon mielihyvystä ja arvokkuudesta – uupuu. Harva on kuitenkaan asettanut kiistanalaiseksi sen yhteiskunnallisen kehityksen, johon Weber työetiikan asetti. (Sennett 2004, 67.)

Suomea on perinteisesti pidetty vahvan työkuulttuurin maana. Liekki Lehtisalo (1994, 58) jopa arvelee, että Suomi on ollut protestanttisen tinkimättömän työetiikan puhdasoppisin maa. Työ on ollut suomalaisille keskeinen elämänarvo ja työssä on haluttu myös suoriutua. Työ ammattina on muodostanut suomalaisen yksilön identiteetin perustan ja moraalikehityksen selkärangan. Yhteiskuntaamme on juurtunut syvälle uskomus työn siunauksellisesta vaikutuksesta ja toisaalta joutilaisuuden turmiollisesta ja passivoivasta vaikutuksesta. Niinpä työn puuttuminen onkin yksi vaikeimpia yksilöä koskettavia onnettomuuksia. (Vähätalo 1990, 35–36.)

<sup>48</sup> Myöhempiin työeettisiin keskusteluihin on vaikuttanut merkittävällä tavalla myös Karl Marxin (1939) analyysi siitä, miten ihmiset kapitalistisissa yhteiskunnissa palkkatyötä tehdessään vieraantuvat paitsi työstään ja sen tuloksista, myös itsestään ja omasta ”lajinolemuksestaan”. Vieraantumisprosessiin kytkeytyy kapitalistisen yhteiskunnallistumisen tuottama ”kahtalainen yhdentekevyyttä”, yhtäältä pääoman välinpitämättömyys suhteessa työhön ja sen konkreettiseen ainekellisuuteen sekä toisaalta palkkatyöntekijän välinpitämättömyys suhteessa työhönsä ja sen tuloksiin. (Kasvio 1994, 111–112.)



Menestyminen kovassa ja kuluttavassakin työssä on suomalaiselle kunnia-asia. Matti Kortteinen (1992) tiivistä tämän väitöstyössään kahteen keskeiseen maksimiin, ”vittukunonkovaa” ja ”perkeleonpakkopärjätä”. Kortteinen pohtii myös, miksi on pakko selvitä. Mitä järkeä on siinä, jos uhraa itsensä selviytymisensä eteen? Kyse on ainakin siitä, että selviytymiseen kiinnittyy moraalisia tai eettisiä elementtejä, jotka määrittävät omaa moraalista arvoa, kunniaa. Selviytyminen on kunnian asia. Ellei selviydy, menettää kasvonsa. Kortteinen nimittää tätä ajatusmuotoa eetokseksi. (Emt.)

Naisten ja miesten puhunnan tyyli ja näkökulma eroavat uhrautumisesta puhuttaessa toisistaan. Miehille on ominaista kertoa elämästään yhtenä suurena projektina, jossa pusketaan vaikka henki ja terveys menisi. Naiset taas ovat taipuvaisia pohtimaan itseään toisten kautta. Naiset auttavat, avustavat, uhraavat elämänsä toisten eteen ja noudattavat toisten itseen kohdistamia odotuksia. (Emt., 47–48.)

Samansuuntaisia havaintoja kuin Kortteinen teki metallityöntekijöihin ja pankkitoimihenkilöihin kohdistuneessa tutkimuksessaan, tehtiin ”työhulluista” suomalaisista siirtotyöläisistä 1970-luvun Ruotsissa. Laajan yhteispohjoismaisen hyvinvointitutkimuksen aineistoissa suomalaiset nimesivät työn keskeisimmäksi elämänarvokseen huomattavasti useammin kuin muiden Pohjoismaiden kansalaiset. Vastaavasti vuosina 1981–1983 tehdyssä laajassa ”World Values Survey” -tutkimuksessa suomalaiset erottuivat muista kehittyneistä teollisuusmaista juuri elämäntapansa työkeskeisyyden suhteen. Suomalaisten työkuultuurille näytti lisäksi olevan tunnusomaista suhteellisen voimakas suoritusorientoituneisuus. (Kasvio 1994, 117.)

Suomalaiset saivat hyvän ”arvosanan” työmoraalistaan ajankohtana, jolloin kysymys työasenteista ja niiden muuttumisesta alkoi kietoutua keskeisesti protestanttisen työetiikan asemasta käytyyn keskusteluun. Ensimmäiset merkit protestanttisen työetiikan alkavasta eroosiosta löydettiin jo 1970-luvun alun kapinoista liukuhihnaa vastaan. (Kasvio 1994, 114; ks. myös Rinne & Salmi 1998, 14–15.) Samaan kokonaisuuteen liitettiin nuorten kasvava vieraantuminen heitä edeltäneiden sukupolvien työ- ja urakeskeisistä elämänarvoista, jo työelämässä olevien ihmisten elämäntapojen lisääntyvä vapaa-aika- ja kulutuskeskeisyys, hedonististen, ”minäkeskeisten” elämänarvojen kohoaminen aikaisemmin arvostettujen piddättyvyyden ja uhrautumisen etiikan tilalle sekä vaihtoehtoisten elämäntapa- ja kulutusmallien kasvava suosio. (Kasvio 1994, 114–115.)

### *Eri elämänalueet puntarissa*

Työn arvoa ja merkitystä sekä niiden muutoksia on pyritty selvittämään useissa eri tutkimuksissa. Anna-Maija Lehto (1999b, 66–67) on tarkastellut ansiotyön merkityksen kokemusta Tilastokeskuksen työolotutkimusten valossa kahdenkymmenen vuoden (1977–1997) ajanjaksolla. Eri elämänalueisiin suhteutettuna ansiotyön merkityksen kokemisessa oli laskeva suunta koko 1980-luvun ajan. Ikääntyvien työntekijöiden keskuudessa esiintyi – hyvästä työllisyystilanteesta huolimatta

– suurta halukkuutta siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle tai sapattivapaalle<sup>49</sup>. 1990-luvulla ansiotyön merkitys alkoi taas kasvaa. Taloudellinen lama ja työttömyyden kasvu olivat todennäköisesti nostamassa ansiotyön arvoa. Vuosien 1997 ja 2003 välillä työn merkitys kääntyi uudelleen laskuun. Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan 58 prosenttia vastaajista piti työtä erittäin tärkeänä elämänsisältönään (56 % naisista ja 61 % miehistä.) (Lehto 1999b; 2004.)

Työetiikkaa ja arvoja sekä niiden muutosta pohditaan usein suhteessa ikä- ja sukupolviin. Iän elämäntilanteen yhtenä keskeisenä määrääjänä on todettu vaikuttavan työorientaatioihin<sup>50</sup> siten, että kaikkein nuorimmilla palkkatyöläisillä vapaa-aika on usein elämän keskeinen sisältö. Perheen perustamisen jälkeen perhe antaa elämälle ratkaisevan merkityksen ja vasta perhetilanteen vakiinnuttua työn merkitys elämän sisältönä korostuu. Elämäntilanteen vaikutus näkyy myös siten, että iän karttuessa näyttää työtyytyväisyys lisääntyvän työn pysyessä samana<sup>51</sup>. (Kevätsalo 1988, 103–104.)

Roos (1981, 304) on puolestaan esittänyt luokittelun, jonka mukaan eri sukupolvilla eri elämän alueet, eri ajankäytön alueet ovat tärkeitä. Hänen yli neljännesvuosisata sitten tekemä luokittelunsa kattaa kolme ensimmäistä sukupolvea (ks. luku 2): sodan ja pulan sukupolven, jälleenrakennuksen sukupolven ja suuren murroksen sukupolven. Ensimmäisen sukupolven kohdalla työ on keskeinen elämänalue. Toiselle sukupolvelle keskeisen elämänalueen muodostavat työ, asunto ja elämän suuri murros sodanjälkeisenä aikana, sopeutuminen yleensä. Kolmannen sukupolven keskeiset elämänalueet ovat puolestaan asunto, perhe ja hankalat ihmissuhteet. Kolmannen sukupolven kohdalla työn ja vapaa-ajan suhteet ovat kääntyneet ympäri edellisiin sukupolviin verrattuna. He suuntautuvat tavoittelemaan menestymistä molemmissa. Raha ja menestys työelämässä ovat tärkeitä, mutta ainakin osa motiiveista tulee vapaa-ajasta, esimerkiksi näyttävän kulutustason tavoittelusta. (Kevätsalo 1988, 100–101.)

Työn merkitystä ja sen muutosta on usein tutkittu kysymällä suoraan ihmisiltä, mikä elämänalue (ansiotyö, perhe vai vapaa-aika) antaa keskeisen sisällön elämäl-

<sup>49</sup> 40–55-vuotiaista noin 88 prosenttia ilmoitti olevansa kiinnostunut sapattivapaasta, 56–65-vuotiaista näin ajatteli 76 prosenttia. Mahdollisuutta siirtyä varhaiseläkkeelle oli puolestaan ajatellut reilusti yli puolet 40–55-vuotiaista ja 47 prosenttia 56–65-vuotiaista. Yksityisestä eläkevakuutuksesta ilmoitti olevansa kiinnostunut noin 55 prosenttia 40–55-vuotiaista ja kolmannes 56–65-vuotiaista. (Lehto 1999b.)

<sup>50</sup> Yksilön arvojen merkitystä työyhteisössä tutkinut Martti Puohiniemi (2002) on määritellyt myös ikään liittyviä arvoja. Nuorten kohdalla hän puhuu individualistisesta hedonismista. Individualististen hedonistien valintoja ohjaa mielihyvä. He arvostavat yksilön vapautta ja heille on tyypillistä tehokkuusajattelu. Kollektiiviseen vastuuseen he suhtautuvat kielteisesti. Ikääntyessä ihmisen arvot kehittyvät universaaliin, kollektiiviseen ja turvallisuutta arvostavaan suuntaan. (Emt.)

<sup>51</sup> Michael Mann (1973, 29–30) on tulkinnut ilmiötä siten, että vuosien kuluessa työntekijät sisäistävät työn vaatimukset ja omaksuvat realistisen kuvan vaihtoehtoisista mahdollisuuksista (ks. myös Aho & Ilola 1992, 21). Työuran pitkittymisen myötä palkkatyöajan ja vapaa-ajan välille kasvaa kuilu, joka estää luomasta vaihtoehtoisia näköaloja ja tuottaa fatalismia vallitsevien olojen suhteen. Iän karttuessa jäljelle jää unelma varhaisesta ja hyväkuntoisena tapahtuvasta eläköitymisestä, joka mahdollisimman täydellisesti kompensoi työiässä menetettyä vapaa-aikaa. (Kevätsalo 1988, 104.)

le. Kysymyksenasettelu pohjautuu ajatukselle, että ihmisen eri elämänpiirit ovat keskenään kilpailevia ja että eri ihmiset ja kulttuurit arvostavat eri lailla eri elämänpiirejä ja tämä arvostus näkyy siinä, miten jakaa aikansa eri elämänpiirien kesken. (Gröhn 1990; Niemelä, Talvitie-Ryhänen & Väisänen 1995, 9.)

Aikuiskoulutustutkimuksessa (Tilastokeskus 2000)<sup>52</sup> ansiotyötä piti erittäin tärkeänä keskimäärin lähes kuusi kymmenestä ja melko tärkeänä neljä kymmenestä työvoimaan kuuluvasta henkilöstä. Eniten työtään erittäin tärkeänä pitäviä oli 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä (64 %). 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä näin vastanneiden osuus putosi 50 prosenttiin. Nuorimmassa, 18–24-vuotiaiden ikäryhmässä vain 43 prosenttia piti työtä erittäin tärkeänä asiana omassa elämässään. Tätä selittänee ainakin osittain se, että ikäryhmään kuuluu melko paljon opiskelijoita. (Ks. taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Eri elämänalueiden tärkeys ikäryhmittäin. Prosenttiosuuksissa mukana vastaajat, jotka kokivat kyseiset elämänalueet erittäin tärkeäksi omassa elämässään. (Tilastokeskus 2000)

Elämänalue/ Ikäryhmä	Ansiotyö	Koti ja perhe	Vapaa-ajan harrastukset
18–24	43	76	40
25–29	54	79	32
30–34	57	86	27
35–44	58	86	30
45–54	64	82	33
55–64	50	77	36
65–79	–	75	25
Yhteensä	56	82	33

<sup>52</sup> Käytössäni on ollut Tilastokeskuksen Aikuiskoulutustutkimus 2000 -aineisto. Aikuiskoulutustutkimus 2000 on neljäs Tilastokeskuksen aikuiskoulutukseen osallistumista kartoittava tutkimus, joka kattaa Suomessa asuvan aikuisväestön. Tutkimuksen kohdejoukkona on 18–79-vuotias väestö. Tutkimuksen otos on alueellisesti väestön mukaan oikein jakautunut ja tulokset ovat yleistettävissä koko väestöön painokertoimien avulla. Otokseen poimittiin tasavälisellä otannalla yhteensä 5 000 henkilöä ja haastatteluja saatiin 3 600. 18–64-vuotiaiden vastausprosentti oli 74 ja 65–79-vuotiaiden 64. (Blomqvist ym. 2002.)

Aikuiskoulutustutkimuksen tuloksista on kuitenkin saatavilla runsaasti tietoa Tilastokeskuksen vuonna 2002 julkaisemasta Irja Blomqvistin, Timo Ruuskasen, Helena Niemen ja Eeva Nyssösen ”Osallistuminen aikuiskoulutukseen: Aikuiskoulutustutkimus 2000” kirjasta. Kirjassa on liitteenä laaja yksityiskohtaista tietoa sisältävä taulukkopaketti. Valtaosan tässä tutkimuksessa käyttämistäni tilastotiedoista sain valmiina ko. raportista. Itse tein ainoastaan sellaiset tarvitsemani tilastoajat, ristiintaulukoinnit, joita ei ollut kirjassa valmiina. Käyttämäni tapa saattaa aiheuttaa lukijalle sekaannusta, mitkä tilastoajat olen tehnyt itse ja mitä tietoja olen saanut valmiina Tilastokeskuksen raportista. Lähdeviittauksissa tämä näkyy siten, että kun olen ottanut tiedot Osallistuminen aikuiskoulutukseen kirjasta, olen merkinnyt lähdeviitteeksi Blomqvist ym. 2002. Sellaisissa kohdissa, joissa käsittelem Aikuiskoulutustutkimuksen tuloksia ilman tuota lähdeviittausta, olen tehnyt ristiintaulukoinnit aineistosta itse.

Koti- ja perhe-elämää piti erittäin tärkeänä keskimäärin 82 prosenttia ja melko tärkeänä 15 prosenttia työvoimasta. Eniten koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä pitäviä oli 30–34- ja 35–44-vuotiaiden ikäryhmissä. Heistä 86 prosenttia vastasi näin. Vapaa-ajan harrastukset nimesi erittäin tärkeiksi kolmannes ja melko tärkeiksi hieman yli puolet työvoimasta. 18–24-vuotiaille harrastukset olivat kaikkein tärkeimpiä. Heistä neljä kymmenestä piti harrastuksia erittäin tärkeänä asiana elämässään. 25–29-vuotiaista näin vastasi kolmannes. 30–34-vuotiaiden ikäryhmässä harrastuksia erittäin tärkeänä pitävien osuus putosi 27 prosenttiin. Tässä ikäryhmässä (ja 35–44-vuotiaiden ryhmässä) oli eniten koti- ja perhe-elämää erittäin tärkeänä pitäviä. Myös 35–44-vuotiaiden ikäryhmässä harrastuksia erittäin tärkeänä pitävien osuus jäi alle keskiarvon. Vanhemmissa ikäryhmissä harrastuksia erittäin tärkeänä pitävien osuus alkoi taas kasvaa.

Tulokset tukevat edellä esitettyä ajatusta siitä, että ikä elämäntilanteen keskeisenä määrääjänä vaikuttaa olennaisesti siihen, miten eri elämäntilanteita arvostetaan. Myös sukupuolen on todettu vaikuttavan siihen kumpi on työn vahvempi haastaja, perhe vai harrastukset. Miehillä työssäolojakso on tunnetusti pitempi ja yhtenäisempi, naisilla katkonaisempi. Katkoksia aiheuttaa muun muassa lasten synnyttäminen ja kasvattaminen. Työnantajilla on käytännön tuntuma tähän työhön sitoutumisen kaareen ja he saattavat toimenpiteillään vahvistaa esimerkiksi naisten ja miesten tai ikäryhmien suhtautumista työhön. (Kevätsalo 1988, 106–107.) Aikuiskoulutustutkimuksessa (Tilastokeskus 2000) ansiotyötä piti erittäin tärkeänä asiana elämässään 57 prosenttia työvoimaan kuuluvista miehistä ja 54 prosenttia naisista. Koti- ja perhe-elämää taas piti erittäin tärkeänä 76 prosenttia miehistä ja 88 prosenttia naisista. Harrastukset olivat erittäin tärkeällä sijalla elämässä 35 prosentilla miehistä ja 31 prosentilla naisista.

Tutkimuksia, joissa eri elämäntilanteita asetetaan toisiaan vastaan, on kritisoitu melko vahvasti. Elämäntilanteita ei ehkä ole oikein asetettu toisiaan vastaan, koska ne pikemminkin täydentävät toisiaan (Kevätsalo 1988, 96). Myös työelämän muutosten on todettu vaikuttaneen tällaisten tutkimusten käytettävyyteen. Siirtymisen tarkoin määritellyistä ja työpaikkaan sidotuista konkreettisemmista työtehtävistä abstraktisiin, autonomisempiin, pohdintaa ja luovuutta vaativiin toimenkuviin on merkinnyt työnteon ”hiipimistä” ennen vapaa-ajaksi määritellylle alueelle. Kun työ ei enää ole mihinkään erityiseen paikkaan sidottua, sille tosiasiallisesti omistettua aikaa on vaikea määrittää. Työnteon kasvavaan autonomiaan ja joustavuuteen näyttääkin väistämättä liittyvän työajan ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen. (Aho 1992, 408.) (Tätä aihetta käsitellään tarkemmin luvussa 5).

Joissakin tutkimuksissa työn arvostusta ja merkitystä on mitattu kysymällä, miten yksilö toimisi, jos hänelle avautuisi taloudellinen mahdollisuus (esimerkiksi lottovoiton tai perinnön myötä) elää mukavasti työtä tekemättäkin. Aikuiskoulutustutkimuksen (Tilastokeskus 2000) mukaan reilu viidennes (22 %) tekisi tästä huolimatta normaalia työaikaa. Eniten tällä kannalla olevia löytyi nuorimpien eli 18–24-vuotiaiden ikäryhmästä. Heistä kolmannes vastasi näin. 45 vuotta täyt-

täneistä tätä mieltä oli alle viidennes. Lyhyeen työaikaan siirtyisi 37 prosenttia vastaajista. Suosituin tämä vaihtoehto oli kahden nuorimman ikäryhmän (18–24- ja 25–29-vuotiaat) keskuudessa. Heistä neljä kymmenestä toimisi näin. 55 vuotta täyttäneistä enää neljännes oli kiinnostunut tästä vaihtoehdosta. Silloin tällöin töitä tekisi 23 prosenttia vastaajista. Suosituin tämä vaihtoehto oli 30–34-vuotiaiden keskuudessa. Heistä 29 prosenttia valitsisi näin. Vanhimman työntekijäryhmän edustajista tällä kannalla oli 16 prosenttia. Lottovoiton tai perinnön osuessa kohdalle 17 prosenttia jättäisi työt kokonaan. Eniten näin valitsevia oli 55–64-vuotiaiden ryhmässä, jossa joka neljäs tarttuisi tähän vaihtoehtoon. 45–54-vuotiaista näin toimisi reilu viidennes. 25–44-vuotiaista alle 15 prosenttia jättäisi työt kokonaan ja 18–24-vuotiaista näin toimisi alle kuusi prosenttia.

Myös tätä kysymyksenasettelua on kritisoitu. Kun melko suuri osuus ihmisistä vastaa, että he jatkaisivat työssään (kokopäiväisesti tai ainakin lyhennetysti), pidetään tätä helposti merkinä työn korkeasta arvosta ja arvostuksesta. Riikonen ym. (2002, 62) ovat sitä mieltä, että vertailun vuoksi samoilta ihmisiltä pitäisi kysyä, että jatkaisivatko he työssään, käyttäisivätkö he siihen edelleen aikaansa, vaikka eivät saisi työstä lainkaan taloudellista korvausta. Näkemystään he perustelevat sillä, että eihän työn todellinen arvo oikeastaan ole sen välinearvo, vaan sen itseisarvo. Jotta työn oma arvo saataisiin puristettua esiin, pitäisi sen pinnalta kuoria lisukkeet, kuten palkka, sosiaalinen kanssakäyminen ja valta, joita on saatavissa muualtakin. (Emt.)

### *Työetiikka, ikä ja sukupolvi*

Stephen Robbins (1998, 136) on tarkastellut työarvojen murrosta suhteessa sukupolviin. Hän kategorisoi työelämän arvot neljään eri arvoaikakauteen: I) Protestanttiselle työetiikalle (1940-1950- luvut) on ominaista ahkera työnteko, konservatiivisuus ja lojaalisuus työnantajalle. II) Eksistentialismissa (1960-luku – 1970-luvun alku) korostuu elämän laatu ja sitä luonnehtivat riippumattomuus, vapaus, itsenäisyys, itsensä toteuttaminen, sitoutuminen omaan arvomaailmaan ja lojaalisuus itseä kohtaan. III) Pragmatismissa (1970-luvun loppu – 1980-luvun puoliväli) painottuvat menestyminen, saavutukset (ja niistä saatava sosiaalinen tunnustus), kunnianhimo, aineellinen vauraus, kova työskentely ja lojaalisuus uran luomiselle. IV) Sukupolvi X (1980-luvun loppu) korostaa joustavuutta, valinnan mahdollisuutta, työtyytyväisyyttä, vapaa-aikaa ja ihmissuhteita (lojaalisuus vuorovaikutukselle ja ihmissuhteille). Robbinsin arvoaikakaudesta nähdään nuorimman ja vanhimman sukupolven arvomaailmojen lähes täydellinen vastakkaisuus.

Juhani Ilmarinen, Satu Lähteenmäki ja Pekka Huuhtanen (2003) ruotivat vanhempien ja nuorempien sukupolvien eroja ja kohtaamista työelämässä Robbinsin arvoaikakausten pohjalta. Varttuneille työntekijöille esimerkiksi työaikanormi on ehdoton, koska he ovat itsekkin joutuneet sitä koko ikänsä noudattamaan. Myöhästelyä ei heidän arvomaailmansa siten salli. Heidän ajatuksiaan leimaa myös tulkinta

palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta siten, että ansiotason nousu on sidoksissa työsuhteen ja työkokemuksen pituuteen. Toisenlainen palkitseminen vie omalta työn tekemisen tavalta ja aikaansaannoksilta arvoa. Heidän onkin todella vaikea hyväksyä täysin kokemattomien nuorten korkeita lähtöpalkkoja, mihin vallankin tietotekniikka-ammateissa on viime vuosina totuttu. Ajatus siitä, että ihmisen kuuluu kovalla työllä ansaita itselleen koitua materiaalista hyvää, on seurausta omasta ponnistelusta toimeentulon hankkimisen ja elintason nostamisen eteen tilanteessa, jossa sotien jälkeinen jälkeenkennustyö ei tarjonnut mitään valmiina. (Emt, 32–33.)

Sukupolvi X:lle työaikaanormi tai työn tekemisen paikka ovat enemmän vai vähemmän neuvottelukysymyksiä. Kyseinen sukupolvi on tottunut kommunikoidaan tietokoneen välityksellä, joten heille on itsestään selvää tehdä tarvittaessa töitä kotona. Niinpä he eivät välttämättä voi ymmärtää vanhempien kollegoiden työpaikalla näyttäytymisen välttämättömyyttä tai työajoista nipottamista, kun työt kerran hoituvat muutenkin. (Emt., 33–34.) Vanhemman työntekijäkunnan epäluuloisuutta voi pitää ymmärrettävänä, vaikka epäluulon syynä voi olla se, että konkarilta on saattanut jäädä huomaamatta, kuinka nuori on uppoutunut projektiinsa työtunteja laskematta. Toisin kuin konkari olettaa, nuori onkin todella sitoutunut itsenäiseen työhönsä. (Emt., 34)

Työhön ja organisaatioon sitoutumisen mittaamisen on yleensäkin todettu olevan kyseenalaista ja hankalaa<sup>53</sup> (esim. Halme 2005; Kasvio 1994). Pinja Halmeen (2005, 35) tutkimuksessa sitoutumisessa näytti kuitenkin olevan eroja nuorten ja varttuneiden välillä. Nuoriin työntekijöihin liitettiin puheissa sellaisia sanoja kuin joustavuus, vapaus ja itsekkyyks. Heidän koettiin sitoutuvan ensisijaisesti oman uransa kehittämiseen, kun taas iäkkäämmät olisivat sitoutuneempia organisaatioon. Nuoret kokivat silti työyhteisön merkityksen suureksi työssä jaksamisen kannalta. Työn on oltava vähintään ”mukavaa hommaa”, jotta siihen jaksaa sitoutua. Onkin tärkeää pohtia, ovatko nuorten ja ikääntyneiden perusarvot muuttuneet vai onko kyse pelkästään näkemyksistä tai erilaisista työtavoista. Sanotaan esimerkiksi, että ”nuoret uhraavat itseään vähemmän työlle”, mutta todellisuudessa nuoret saattavat tehdä pitkiä päiviä, osin työpaikan ulkopuolellakin. (Emt., 35.)

Varttuneempien sukupolvien edustajat tuovat velvollisuusetiikkansa, korkean moraalinsa ja työn elämää jo lapsuudesta asti hallinneena asiana tutkimuksissa säännönmukaisesti esiin. Työmoraali, työetiikka on myös se, jolla he tekevät eroa nuorempaan polveen kuuluviin. Esimerkiksi Kososen (2003) tutkimukseen osallistuneiden 50–59-vuotiaiden naisten kertomuksia yhdisti se, että työtä oli jouduttu tekemään jo lapsuudesta alkaen. Kasvatuksessa korostettiin tottelevaisuut-

<sup>53</sup> Ongelmana on tutkimuksissa usein se, mitä sitoutumisella oikein tarkoitetaan. Asennemittarit ovat useimmiten pitkälti samaistaneet toisiinsa sitoutumisen itse työhön ja lojaalisuuden työnantajainstituutiota kohtaan. Kasvion (1994) mukaan eräät johtajien käyttäytymiseen kohdistuneet 1990-luvun tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että nämä kaksi asiaa eivät välttämättä aina kytkeydy erottamattomasti toisiinsa. Pikemminkin ihmisten työkäyttäytyminen saattaa olla muuttumassa niin, että lojaliteetti määrättyjä organisaatioita kohtaan alenee samalla kun sitoutuminen työhön lisääntyy. (Emt., 134.)

ta, ahkeruutta, säästäväisyyttä, huolellisuutta sekä rehellisyyttä työn tekemiseen liittyvinä arvoina<sup>54</sup>. Naisten mukaan ahkeruus ja tunnollisuus olivat heidän sukupolvensa valtteja työmarkkinoilla. (Emt., 85.) He liittivät työn tekemiseen korkeita ja yleviä ihanteita ja kuvasivat itsensä näiden ihanteiden toteuttajina, ihannekuvan kaltaisina. Työ tehdään hyvin oman itsensä, ei ulkopuolisten syiden takia ja korkeaa työmoraalia noudatetaan, vaikka kaikki työtoverit eivät siitä pitäisikään. (Emt., 90–91; ks. myös Häkkinen ym. 2005, 84.) Työ on kuitenkin täyttänyt myös tärkeänä pidetyn itsensä toteuttamisen toiveet, se ei näyttäytynyt pelkkänä rasakkaana raadantana (Kosonen 2003, 223; ks. myös Hoikkala 1999, 422).

Myös Kortteinen (1992, 81) tarttuu sukupolvinäkökulmaan ja Roosiin työssä selviytymisen eetosta tarkastellessaan. Sotasukupolvia nuorempien ikäluokkien omaelämäkertoja tutkinut Roos (1987, 241–242) on alkanut pohtia ”elämän tyhjentymistä”. Kun sotasukupolvien kokemat hirvittävät vaikeudet ja koettelemukset ovat takanapäin, syntyy epäilyä, epävarmuutta ja tyhjyyden kokemuksia. On ikään kuin selviytymisen eetosta yhä kannettaisiin, mutta se ei riittäisi jäsentämään elämää siitä syystä, että elämästä on tullut liian helppoa. Juuri tästä syystä – näin voi Kortteisen (1992, 81) mukaan Roosia tulkita – ihmiset ovat joukkotiedotusvälineiden osoittamalla tavalla niin kiinnostuneita onnettomuuksista, katastrofeista, väkivallasta ja turvalliseen elämään kohdistuvasta uhkasta.

Kortteinen (1992, 81) toteaa, että elämän tyhjentymiseen perustuva selitys on hänen tutkimuksensa valossa ainakin yhdessä suhteessa huono: se ei auta ymmärtämään, miksi hänen tutkimuksessaan erot sukupuolten puhetavassa näyttävät kasvavan sukupolvien nuoressa. Nuoret miehet olivat entistä hiljaisempia, mutta nuoret naiset entistä vuolaampia ja pohtivampia. Vanhempien naisten kertomukset taas olivat sävyltään toteavia. He olivat menneet lävitse suoranaista hirveyksistä itsestäänselvästi ja tyyneästi ja kertoivat nyt tutkijalle saavutuksistaan ilman suurempaa emotionaalista latausta. Nuorempien naisten omaelämäkerralliset pohdinnat olivat sävyltään toisenlaisia. Ne olivat pohtivia, tutkijan mukaan suorastaan ahdistuneita selontekoja, joissa kertoja ei oikein tiennyt, miltä kannalta itseään ja tekemisiään kuvaisi ja jossa tuska liittyi nimenomaan tähän. Naiset luotasivat pohdinnassaan sellaisia seikkoja, joita Roos on nimittänyt ”vellomiseksi ihmissuhteiden suossa”. Tätä on Kortteisen mukaan vaikea selittää elämän tyhjentymisellä. Hänen mukaansa kysymys on siitä, millä tavalla asiat koetaan. (Emt.)

Kortteinen (1992) päätyi siihen tulokseen, että vaikka omaelämäkerrallisissa tarinoissa ei – lapsuutta lukuunottamatta – jäsennetä suoranaista aineellista puutetta, hallaa, nälkää tai sotaa, jäsenyy kerronta edelleen sen varaan, kuinka ”on kovaa” ja ”on pakko pärjätä”. Nyt kovuus siis vain kiinnittyy erilaisiin yhteiskun-

<sup>54</sup> Jotkut kuitenkin kamppailivat näiden enemmistön sisäistämien ja hyväksymien arvojen kanssa ja ottivat niihin etäisyyttä. Yksi haastateltavista otti etäisyyttä täydellisyyteen pyrkimiseen, hänelle perfektionismi oli myös rasite. Myös toinen haastateltava katseli työmoraaliaan ulkopuolisen silmin, nimittäen sitä protestanttiseksi tai luterilaiseksi. Mutta kaikkien muiden puheissa kuului ainoastaan ylpeyttä korkeasta työmoraalista, ei ääntäkään sen kyseenalaistamisesta. (Kosonen 2003, 85, 91.)

nallisiin rakenteisiin kuin sotasukupolvilla. Vastassa ei ole enää pelto ja metsä, puute ja sota, vaan ankara työ ja ennen muuta markkinat, joilla liikkuu uhkaavia voimia, joista täytyy selvitä. Selviytymisen eetos kiinnittyy nyt markkinasuhteiden tuottamiin sosiaalisiin jännitteisiin. Tätä kautta syntyy tilanne, jossa itsellinen pärjääminen markkinoiden rakenteistamassa yksilöllisessä kilpailussa on henkilökohtainen kunnia-asia<sup>55</sup>. (Emt., 125.) Kilpailusta syntyy pyrkimys kehittää omaa ammattitaitoaan ainakin siihen asti, että ”osaa hoitaa oman tonttinsa” sellaisella tavalla, ettei muilla ole mitään ”sanomista”. Jos näin onnistuu tekemään, löytää oman paikkansa, asettuu. (Emt., 187.) Kortteisen (emt.) mukaan yksinpärjäämisen eetos on kulttuurinen muoto, joka on periytynyt agraariyhteiskunnasta nykyisen yksilöllistävän markkinakilpailun tulkintakehykseksi. Kuten Tommi Hoikkala (1999, 421–422) toteaa, on se Kortteiselle jopa malli, joka ylittää kaikki rajat: ammattien, sukupuolten ja sukupolvien.

Raija Julkunen, Jouko Nätti ja Timo Anttila (2004, 17) puolestaan pohtivat, miten kova työ, selviämisen eetos ja kunnia ovat muuttuneet siirryttäessä Kortteisen tutkimista metallimiehistä informaatioajan keskiluokkiin. Tutkijat (emt., 19–20) toteavat, etteivät he lainkaan epäile, etteivätkö kunnian ja häpeän akselit jäsentäisi työtä tänäänkin. Kulttuuri tarjoaa yhä monia työlle omistautumista oikeuttavia ja vaativia eetoksia, työnsä kunnolla tekemisen kunniaa, professionaalista etiikkaa ja vastuuta, intellektuaalisen työn omaa houkutusta, itsetoteutuksen ideologiaa, vaurastumisen ja menestymisen mahdollisuuksia sekä putoamisen pelottavuutta. Jälkimodernissa yhteiskunnassa nämä eetokset on entistä suuremmin alistettu maaperäksi kilpailun, mittaamisen ja arvioinnin tekniikoille. Työn oma luonne, minuusprosessit ja tuloksen näyttämisen tekniikat kietoutuvat suorituspainneissa mutkikkaalla tavalla. Niille on myös vaihtoehto: itsensä irtisanominen ja etäisyydenotto, äärimmillään kuuluisa ”hyppääminen ulos oravanpyörästä”. Mutta kuten tutkijat toteavat, on aikuisen elämässä niin paljon perheeseen, lapsiin ja asumiseen liittyviä pakkoja, ettei mikä tahansa irtisanoutuminen ole realistinen valinta. (Emt.)

Elämänarvojen sidonnaisuus sukupolviin, yleinen ja yhdensuuntainen arvokoumous kehittyneissä teollisuusmaissa, ei ole saanut varauksetonta tukea myöskään kansainvälisissä tutkimuksissa. Esimerkiksi OECD (1979) tutkimuksessa päällimmäinen tulos oli ihmisten elämänarvojen lisääntyvä erilaistuminen<sup>56</sup>. Työkäyttäy-

<sup>55</sup> Myös Marko Raitasen (2001, 203–204) haastattelemissa 17–28-vuotiailla nuorilla oli vahva itse tekemisen eetos. He ottivat vaikeudet vastaan haasteina ja esittivät tarinoita, joissa sankarin tapaan oli itse onnistuttu luomaan elämisen puitteet. Selviytymisen koettiin olevan itsestä kiinni. (Emt.)

<sup>56</sup> Näkemys ihmisten elämänarvojen lisääntyvästä yksilöllistymisestä, halusta saada itse valita ne elämisen ja työkäyttämisen mallit, jotka kullekin parhaiten sopivat, on saanut empiiristä tukea laajoista työhön liittyvien arvojen muutoksia käsittelevistä kansainvälisistä vertailututkimuksista (Kasvio 1994, 116–117). Teoreettisella tasolla vastaavan ajatuksen on ehkä kiteytetyimmän muotoillut Ulrich Beck (1986, eng. käänös 1992) tunnetussa Riskiyhteiskunta-teoksessaan.

Myös Herman Kahnin ja Anthony Wienerin jo 1960-luvulla (1967) esittämä kuusiportainen typologia korostaa yksilöllisyyden vaikutusta työhön suhtautumiseen ja sitoutumiseen. Vahvimmin vapaa-aikaan suuntautuneet henkilöt pitävät työtä häiritsevänä tekijänä, jota on pakko tehdä taloudellisen, joskin alhaisen toimeentulon vuoksi. Toisessa ääripäässä ovat kaikkein vahvimmin työhön sitoutuneet henkilöt, joille työ on elämäntehtävä ja suhde vapaa-aikaan on



tymisen alueella tämä näkyi siten, että 1980-luvulla yleistyi hyvin voimakkaan työkeskeisesti elävien, urallaan määrätietoisesti etenemään pyrkivien ja erittäin korkeat kulutustavoitteet asettavien henkilöiden lukumäärä. Heidän keskuudessaan ongelma ei ollut niinkään vieraantuminen työelämästä ja sen arvoista, vaan pikemminkin sairaaloisuuteen asti kehittynyt riippuvuus työstä, ”workaholism”<sup>57</sup>. Toisaalta samaan aikaan lisääntyi myös niiden ihmisten lukumäärä, jotka halusivat astua tavanomaisen työuran ja siihen liitettyjen suorituspainneiden oravanpyörän ulkopuolelle. (Kasvio 1980; ks. myös Antila 2005, 172; Julkunen & Nätti 2000.)

### *Arvot nyt – murtuuko työetiikka?*

Kysymys työn merkityksestä ja arvostuksesta on esimerkiksi hallituksen työllisyyspolitiikan ja uuden eläkepolitiikan onnistumisen kannalta olennaisen tärkeä. Keskeinen kysymys kuuluu, miten suomalaisten työasenteet ovat oikein muuttumassa, eli olemmeko mahdollisesti kokemassa takavuosina ennakoitua työetiikan laajaa murtumista (esim. Kasvio 1994, 117–118).

Keskusteluissa on esitetty vastakkaisia näkemyksiä. Kasvio (1994) ja Vaahtio (2002) toteavat, etteivät vanhimmat työeettiset arvot ole kadonneet. Vaikka työtä ei enää pidetä sielun pelastuksen välineenä ja palkkatyössä vietetty aika on lyhentynyt, ovat useimmat länsimaiset yhteiskunnat säilyttäneet vahvan protestanttisen työetiikan (Vaahtio 2002). Pentikäinen (1998) on päinvastaisella kannalla. Hän pitää suomalaisten eläkehakuisuutta merkinä työn yleisen merkityksen vähenemisestä.

Työtä koskevien arvojen yhteydessä lienee syytä pohtia myös työntekijän ja työnantajan keskinäistä sitoutuneisuutta. Onko työntekijä luopunut ajatuksesta, että hän työskentelisi pitkään missään organisaatiossa? Entä onko jälkimmäinen valmis vaihtamaan työntekijän kuin työntekijän toiseen tai siirtämään yrityksen tai osan sen tuotannosta minne tahansa maailmaan milloin tahansa? (Ahonen 2003, 58.) Näinhän jotkin viimeaikaiset esimerkit näyttäisivät osoittavan. Mitä

---

negatiivinen. Ääripäiden väliin sijoittuu neljä asennetyyppiä: työ perustoimeentulon välineenä, työ ammattina, työ urana ja työ itsensä toteuttamisen keinona. (Emt.)

Siltala (2004, 26–36) on puolestaan esittänyt neljä työntekijää ja hänen suhdettaan työhönsä jäsentävää ideaalityyppiä: 1) Duunari tekee töitä välttämättömän elannon hankkimiseksi vierasmäärityneessä, omalta kannaltaan mielenkiinnottomassa työssä aikapalkalla. 2) Urakoitsija saa työn tuoton itselleen, joten työtä kannattaa tehdä niin tehokkaasti kuin voi, oli se sitten sisällöllisesti mielenkiintoista tai ei. 3) Diakonissa, kutsumustyöntekijä raataa toisten hyväksi eikä aina tarvitse muuta palkkaa kuin oikeuden palvella muita. 4) Itsensä toteuttaja arvostaa toimintaa sen itsensä vuoksi eikä välineenä. Harrastus on elinkeino ja elinkeino harrastus. (Emt.)

<sup>57</sup> Diane Fassel erottaa protestanttisen työetiikan työaddiktiosta. Siinä missä kutsumustyö antoi ihmiselle paikan toisten palveluksessa ja kosketuksen korkeampaan, merkitsee työholismi itseyden pakonomaista tavoittelua sitoutumatta toisiin tai mihinkään itseä suurempaan. Yrittäessään hallita elämäänsä työholisti vieraantuu itsestään, läheisistään ja universumista. Työ on epäjumala, jolle omistautuminen antaa hetkellisen henkilökohtaisen tyydytyksen ja puuduttaa samalla välinpitämättömäksi. Asenne ratkaisee, eivät työtunnit: holisti tekee lomastakin läkähdyttävästi aikataulutetun projektien sarjan. (Siltala 2004, 277.)

tämä merkitsee ammattietiikan ja työmoraalin kannalta? (ks. Heikkinen & Henriksson 2001, 237–238). Entä miten työelämän muutokset ovat vaikuttaneet työn merkitykseen yksilöiden identiteetin rakentajana?

Myös tästä on esitetty vastakkaisia näkemyksiä. Elina Moisio (2005) on sitä mieltä, että työ ei ole nuoremmille sukupolville yhtä vahva identiteettiä määrittävä tekijä kuin mitä se on suurille ikäluokille. Näkemystään hän perustelee juuri sillä, että työ on nykyisin niin epävarma tekijä ihmisen elämässä, ettei siihen kannata liiaksi kiinnittää omaa perusturvallisuuttaan, saati identiteettiään. (Emt., 127.) Siltala (2004, 201) taas toteaa, että palkkatyön monopoli identiteettiin ei ole osoittanut murenemisen merkkejä Suomessa sen paremmin kuin muuallakaan. Hänen mukaansa palkkatyön kriisi on pelkästään tiukentanut moraalista työvelvoitetta. Kun näin on, on tärkeää pohtia sitä, miten työelämän muutokset, kuten kilpailuhenkisyys sekä jatkuvat yksilöllisen pätemisen ja pärjäämisen vaatimukset vaikuttavat itsetuntoon (ks. Jaari 2004, 22). Tätä teemaa tarkastellaan lähemmin luvussa 5 sekä tutkimuksen empiriaosiossa.

## 5.

# TYÖELÄMÄN MUUTOSPYÖRTEET

### 5.1 Globaali kilpailutalous

Viime vuosikymmenten yhteiskunnallista murrosta on nimitetty eri tavoin. Puhutaan postmodernista, jälkimodernista, myöhäismodernista, refleksiivisestä modernista, kriittisimmin suhtautuvat myös riskiyhteiskunnasta (Bauman 1996; Beck 1992; 1995; 1999; 2000; Giddens 1991; 1994). Yhteistä useimmille lähestymistavoille on se, että murroksen ymmärretään etenevän globaalisti ja samanaikaisesti eri tasoilla. Puhutaan taloudellisesta, poliittisesta ja kulttuurisesta modernisaatiosta, joka vaikuttaa yksilöiden objektiivisiin elinoloihin, valinnanmahdollisuuksiin ja identiteettien muotoutumiseen. (Olkinuora ym. 2002.)

Giddens (1991, 1994) korostaa murrosta mahdollisuutena. Hän painottaa sen suomaan valinnan vapautta ja yksilöllisten ratkaisujen mahdollisuutta, vapautta traditionaalisista rakenneasetelmista. Beck (2000) puolestaan toteaa, että yksilöllisyyden vapausasteet ovat kyllä korkeat, mutta toisaalta rajattomuus voi luoda hallitsemattoman tilan, joka voi suistaa yksilön raiteilta. Myös Giddens (1999) pitää riskiä yhtenä keskeisistä termeistä myöhäismodernissa yhteiskunnassa. Riski voi toimia positiivisena tai negatiivisena tekijänä. Yhtäältä riskejä halutaan välttää (esim. terveysriskit), toisaalta riskejä halutaan ottaa (vrt. kaupantekoon liittyvät tai elämykselliset riskit). Giddens (1999) erottaa ulkoisen riskin (external risk) ja tuotetun riskin (manufactured risk). Ensimmäinen on sattuman tuottamaa, jälkimmäinen on välillisesti tai välittömästi ihmisen itsensä aikaansaannosta. (Emt.)

Zygmunt Bauman (1998) puolestaan toteaa, että kaikki eivät välttämättä tunne oloaan turvalliseksi ilmapiirin epävarmuudessa. Toisaalta kulutusyhteiskunta<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Eräät tutkijat puhuvat jopa elämystaloudesta. Käsite herättää kuitenkin helposti vastaväitteitä. Se ei esimerkiksi tee oikeutta ihmisen perustarpeille. Elämysten keskelläkin ihminen tarvitsee ravintoa, vaatteita, asunnon ja terveydenhoitoa. Myöskään yhteisölliset tarpeet, kuten turvallisuus ja huolenpito, eivät katoa minnekään. Näiden tyydyttämistä varten on olemassa laajat teollisuuden alat ja julkiset palvelut. Tästä huolimatta voidaan väittää, että perustarpeiden asema ja merkitys on nyky-yhteiskunnassa vähentynyt. Useimmat perustarpeet tulevat tyydytettyä eikä niihin tarvitse kiinnittää enää niin suurta huomiota. Ihmiset käyttävät aiempaa enemmän resursseja identiteettityöhön, elämyksiin, liikuntaan ja viihteeseen. Nautintoa ilmentävät hedonistiset arvot ja elämänvoimaa ilmentävät vitaaliset arvot ovat nousseet rationaalisten arvojen rinnalle ja ohikin. Tässä on pohja elämysteollisuudelle, toteaa Antti Hautamäki (2001, 15.)

kuitenkin houkuttaa ja saa epävarmempiakin mukaan riskinottoon. Kulutusyhteiskunta on tärkeä paikka itsen ja itsetunnon rakentamiselle sekä sosiaalisen hyväksynnän saamiselle. Sen rientoihin osallistuminen on tärkeää myös yksityisten projektien onnistumisen kannalta. (Bauman 1996, 149; 1998.)

Murrosta, kuten myös sitä kuvaavia käsitteitä on suomalaisessakin tutkimuskirjallisuudessa referoitu, vertailtu ja analysoitu varsin kattavasti (esim. Hautamäki 2001; Julkunen 2008; Wiitakorpi 2006), joten en paneudu niihin tässä sen enempää, vaan lähdän tarkastelemaan tämän tutkimuksen kannalta olennaista asiaa eli spesifimmin työelämän muutosta. Raimo Blom, Tero Mamia ja Tanja Ketola (2006, 181) toteavat, että esimerkiksi tietoyhteiskuntakehityksen ja globalisaation kohdalla ei ole kyse suoraan työelämän laatuun vaikuttavista prosesseista, vaan pikemminkin taustalla vaikuttavista rakenteista, joiden puitteissa työelämän muutos realisoituu.

Globaalissa kilpailutaloudessa niin yritys kuin työntekijätkin ovat kytköksissä maailmanlaajuiseen markkinatalouden verkostoon. Globaaleilla finanssimarkkinoilla tuotannon, kulutuksen ja kierron kaikki osat: pääoma, työvoima, raaka-aineet, liikkeenjohto, informaatio, teknologia ja markkinat ovat organisoituneet maailmanlaajuisessa mittakaavassa. Yritysten tehtävänä on sopeuttaa toimintaansa muutosten asettamien vaatimusten mukaisesti. Muutoksiin reagointi vaatii ajattelun muuttamista vakaasta jatkuvuudesta epävarmaan tilapäisyyteen ja paikallisuudesta maailmanlaajuisuuteen. (Blom ym. 2006, 181; Wiitakorpi 2006, 194.)

Näkemykset globalisoitumisen ja uuden teknologian merkittävydestä, hallittavuudesta ja vaikutuksista vaihtelevat suuresti. Toisessa ääripäässä ovat muun muassa Rifkinin (1997) näkemykset. Hän katsoo uuden teknologian käyttöönoton yhdessä talouden globalisoitumisen kanssa merkitsevän normalityösuhteisiin perustuvan palkkatyön loppumista ja palkkatyöyhteiskunnan kriisiytymistä yhteiskuntaa järjestävänä periaatteena. Rifkinin mallissa uuden teknologian ja globalisoitumisen merkittävyys on dramaattista ja ainutkertaista ja uhanalaistaa yhteiskunnan kehitystä. (Suikkanen & Linnakangas 1998, 52.)

Toinen selitystapa, jota Asko Suikkanen ja Ritva Linnakangas (1998, 53) kutsuvat välittäväksi, näkee globalisoitumisen ja uuden teknologian yhtäältä haasteena ja toisaalta mahdollisuutena. Siinä globalisoitumisen ja uuden teknologian hallittavuutta pidetään mahdollisena ja koko kysymystä laajana taloudellisena, poliittisena, tiedollisena ja sosiaalisena sopeutumisproblematiikkana. (Emt.)

Yritysten ja niiden työntekijöiden sopeuttaminen globaalin finanssitalouden mukanaan tuomiin muutospyörteisiin on varmasti joka tapauksessa haasteellista. Suuria muutoksia on viime aikoina koettu myös julkisella sektorilla.

## 5.2 Julkisen sektorin reformi

### *1990-luvun käänne kohti markkinaliberalismia*

1990-luku on monissa yhteyksissä nostettu esiin suomalaisen hyvinvointivaltion käännekohtana kohti markkinaliberalismia. Laaja-alaisten, julkisten palvelujen tilalle on haluttu luoda pluralistinen hyvinvointiyhteiskunta, jossa kansalaisten oma vastuu lisääntyy ja valtion vastuu kapenee. (Henriksson & Wrede 2004, 15.) Julkisen sektorin uudistuspyrkimysten taustalla on ollut erityisesti OECD:n lanseeraama julkisten palvelujen kritiikki. Julkista sektoria arvosteltiin ylisuureksi, jäykäksi ja tehottomaksi ja sitä piti kehittää joustavammaksi ja tehokkaammaksi – byrokratiasta bisnesmäisemmäksi. (Aho & Arnkil 2008, 47.) Uuteen aikaan siirtymistä siivitti vuonna 1993 tehty valtionosuusuudistus, jossa valtionosuudet muunnettiin menoperusteisista laskennalliseksi (Siltala 2004, 294). Menoperusteisessa järjestelmässä kunnat saivat valtionosuudet järjestämiensä palvelujen mukaan, laskennallisessa ne saadaan suhteessa asukasmäärän rakenteeseen. Edellinen järjestelmä suosii palvelujen laajentamista, jälkimmäinen taas harkintaa ja säästämistä. (Julkunen 2004, 175–176.)

Valtion ohjaus sosiaali- ja terveydenhuollossa purettiin 1990-luvun alussa ja kuntien vastuu hyvinvointipolitiikasta lisääntyi olennaisesti. Siirryttiin informaatio-ohjaukseen, jossa ainoastaan lainsäädäntö jäi kuntia sitovaksi ohjausmuodoksi. (Ks. esim. Henriksson 2009.) Valtion ja kuntien väljentyne suhde antaa vapauden organisoida terveydenhuollon palveluita erilaisin tavoin. Alan ammattilaiset voivat siis kohdata työssään hyvinkin erilaisia toimintaympäristöjä. Kunnat ovat omaksuneet managerialistisia toimintatapoja kuten toimintojen ulkoistamisen ja kilpailuttamisen (Julkunen 2004, 175–176; Kasvio 1997, 10). Markkinamekanismeilla on pyritty lisäämään palvelujen tehokkuutta (esim. Kantola 2002; 2004).

### *New Public Management uudistuksen airueena, lama reformin katalysaattorina*

Julkisen sektorin modernisaatiota on hallinnut anglo-amerikkalaisessa hyvinvointiperinteessä syntynyt suuntaus New Public Management (NPM), uusi julkinen johtaminen, joka uusliberalistisen taloustieteen hengessä omaksuttiin yksityiseltä sektorilta julkiselle sektorille 1990-luvun aikana (Arnkil, Arnkil & Eriksson 1997, 183; Nakari 2000, 19; Siltala 2004, 294). Sille ominaisia piirteitä ovat Kurt Klausenin ja Krister Ståhlbergin (1998) mukaan hallinnon pitkälle viety hajauttaminen, markkinamaiset ratkaisut ja asiakassuuntautuneisuus, tulosohtaus ja tulosten mittaus.

Terveydenhuollon toimintaympäristöä luonnehtiva managerialismi on ylikansallinen ilmiö. Brittiläisessä terveydenhuollossa vastaavanlainen vallankumous tapahtui 1980- ja 1990-luvuilla (Davies 2003). Suomessa uutta julkisjohtamista on toteutettu uudistuksen edelläkävijämaahan Britanniaan nähden hieman vii-

västyneesti, mutta kuitenkin kattavasti ja nopeassa tahdissa (Eräsaari 2002; ks. myös Julkunen 2008; Wrede, Henriksson, Høst, Johansson & Dybbroe 2008).

Julkisen sektorin reformi käynnistyi Suomessa laman aikana, mutta kuten esimerkiksi Julkunen (2001), Anne Kovalainen (2002) ja Sirkka Sinkkonen (1989; 1993) huomauttavat, on hyvinvointivaltion muutoksilla myös laajempi yhteiskunnallis-ideologinen taustansa, joka ei ole talouslaman aiheuttama. Lama toimi jo ennen lamaa tavoitteeksi asetetun käänteen poliittisena perusteluna<sup>59</sup> (Julkunen 2001, 247–248; Siltala 2004, 294).

1990-luku merkitsi suurta muutosta sosiaali-, terveys- ja koulutoimen edellisten vuosikymmenten kasvutrendiin. Julkisten terveysmenojen supistaminen ja lopulta jäädyttäminen oli hyvin poikkeuksellista aikana, jolloin terveysmenot kasvoivat kaikkialla teollisuusmaissa. (Julkunen 2001, 242, 246; 2004, 176.) Kustannuksia hillitsevä politiikka oli niin tehokasta, että vuonna 1998 terveydenhuoltomenojen osuus kansantuotteesta (6,9 %) oli samaa tasoa kuin se oli ollut vuonna 1980. Luku oli selvästi matalampi kuin EU- tai OECD-maiden keskiarvo (molemmat noin 8 prosenttia). (Julkunen 2001, 247.) Vuosien 1990 ja 1997 välillä asukaskohtaiset terveydenhuoltomenot kasvoivat EU-maissa lähes 20 prosenttia, mutta Suomessa ne vähenivät noin neljä prosenttia (Kiander, Luoma & Lönnqvist 2001, 42).

Palvelut myös tehostuivat. Vuonna 1995 terveyskeskusten käyttömenot olivat viidenneksen pienemmät kuin viisi vuotta aiemmin ja samanaikaisesti hoitopäivät lisääntyivät 14 prosenttia ja hoitajakset 42 prosenttia. Jälkimmäinen selittyy osin hoitajaksojen lyhenemisellä, potilaat kotiutettiin nopeammin ja näin siirrettiin osa hoidosta heille itselleen ja heidän omaisilleen. (Tulevaisuusvaliokunta 2004; 2006; Julkunen 2001, 246; Järviö 1998, 107–108.) Hoivatehtävien siirtäminen kotona tehtäväksi lisää näkymätöntä työtä, joka on sysätty naisille patriarkaalisessa sukupuolisopimuksessa (Arnkil, Arnkil & Eriksson 1997, 199). Suunnanmuutoksen politiikan on todettu nojaavan yhä voimakkaammin sukupuolijaolle, jossa naisia ylipäänsä, sekä alan naisammattilaisia erityisesti, vastuullistetaan luontaisina hoivaajina ja joustavina kutsumustyön tekijöinä (Henriksson 2009).

### *Markkinaehtoiset palvelujen tuottamisen mallit*

Markkinoituminen ei julkisella sektorilla välttämättä tarkoita julkisen vallan vähentämistä ja markkinoiden vallan kasvua. Julkisen sektorin markkinoitumisella tarkoitetaan täsmällisemmin määriteltynä sitä, että markkinoiden toimintalogiik-

<sup>59</sup> Julkunen (2001, 108) arvelee, että lamasta saattoi olla sekä hyötyä että haittaa hallintouudistusten läpiviennille. Yhtäältä uudistukset saivat lisää pontta kriisimielialasta, toisaalta hallinnon modernisaatio leimautui säästöpolitiikaksi. Julkunen arvelee myös, että pluralisoituminen olisi voinut olla jopa voimakkaampaa ilman yksityisen kulutuskysynnän ja kuntien pelivaran heikentymistä. Kärjistäen voi hänen mukaansa sanoa, että lama pelasti julkisepohjaisen palvelujärjestelmän legitimitettiin. (Julkunen 2001, 241.) Yleisesti ajatellaan, ettei perinteinen julkinen hallinto kykene hillitsemaan julkisten menojen jatkuvaa kasvua, vaan tarvitaan enemmän kilpailua ja muita markkinaelementtejä sisältävä hallintajärjestelmä (Lehto & Blomster 2000, 161). Kuitenkin Suomessa sosiaali- ja terveyspalvelujen karsinnan toteutti suhteellisen perinteinen hallinto kovien taloudellisten paineiden alla (Julkunen 2001, 122).

ka omaksutaan olennaiseksi ja elimelliseksi osaksi julkisen sektorin toimintamekanismeja. Hyvinvointipalveluissa on tapahtunut siirtymä kohti ”sekatalousmallia” tai ”pluralistista mallia”. Markkinaehtoisia palvelujen tuottamisen malleja (”welfare mix”, ”tilaaja-tuottajamalli”, ”ostopalvelujärjestelmä”) yhdistää se, että niissä kunnat eivät välttämättä itse tuota tarjoamiaan ja rahoittamiaan palveluja, vaan monopolituotannon sijaan tilaavat ja ostavat palvelut ulkopuolisilta palveluntuottajilta, kuten yritykseltä, yhdistykseltä tai säätiöltä. Suomessa on siis omaksuttu brittiläinen tapa erottaa palvelujen tuottaja ja ostaja, jolla on vastuu palvelun järjestämisestä toisistaan ja synnyttää kilpailua tuottajien välille, vaikka kaikki toimisivat verorahoilla. (Kovalainen 2004, 188, 190–192; Siltala 2004, 320.) Siltala (2004, 320) toteaa, että vaikka kilpailu on tällöin keinotekoisista, on sen synnyttämä ilmapiiri todellisuutta. Markkinoiden luominen ja kilpailutus siirtävät valtaa ”valkotakkisilta” hyvinvointityön ammattikunnilta ”harmaatakkisille” johtamisen ja laskentatoimen asiantuntijoille sekä juristeille. Taloudellisesta osaamisesta on tullut osa terveysalaa ja kilpailuttamisesta tärkeä osaamisalue. Alan ammattilaiset joutuvat yhä enemmän neuvottelemaan kirjanpitäjien, lakimiesten ja konsulttien kanssa<sup>60</sup>. (Julkunen 2004, 181.)

Vaikka hallitukset ovat edistäneet vaihtoehtoisten palvelumuotojen kehittämistä, laajamittaista yksityistämistä tai siirtymistä tilaaja-tuottajamalliin ei kuitenkaan ole niin terveydenhuollossa kuin muissakaan julkisen sektorin toiminnoissa tapahtunut. Palvelujen tuottajarakenne on toki moninaistunut, mutta osa yksityisten palvelujen tuottajista on järjestöjä tai muita voittoa tavoittelemattomia yhteisöjä, siis pikemmin kolmatta kuin markkinasektoria. (Julkunen 2001, 241; 2004, 177.) Kaikista Suomessa vuonna 2002 tuotetuista terveyspalveluista järjestöjen ja yritysten osuus oli 22 prosenttia (Mäkitalo 2005). Julkunen (2001, 247) arveleekin, että ehkä oli niin, että terveydenhuollossa ei ollut tilaa suuremmalle reformille, kun kustannuksia pystyttiin kontrolloimaan vanhoinakin rakentein tai julkista järjestelmää korjailemalla, kuten edellä esitetyt tilastot osoittivat.

Julkisen järjestelmän säilyminen ei sinänsä vielä kerro siitä, miten palvelutarpeet ovat tyydyttyneet. Lama ja kuntien suurempi autonomia herättivät pelkoja etenkin vähävaltaisten ja marginaalisten ryhmien puolesta. Pelättiin, että kunnat käyttävät resurssinsa pikemmin vahvojen ryhmien eduksi. Tämän suuntaista kehitystä onkin tapahtunut. (Julkunen 2001, 241; STM 2006; 2007.) Kustannussäästöt ja nopeat rakenteelliset muutokset ovat koetelleet erityisesti mielenterveys- tai päihdeongelmaisia, lasten ja nuorten psykososiaalisten palvelujen, vanhusten

<sup>60</sup> Vastaava kehitys on tuttua myös koulutuspolitiikassa. Koulutuksesta on tullut markkinatavaraa, jota myydään, ostetaan ja hinnoitellaan ja jonka tuotoksista ja tehokkuudesta on haluttu selvää näyttöä. Koulutuksen kentillä astelevat opiskelijoiden sijasta asiakkaat, opettajien sijasta palvelujen tuottajat. Uuden koulutuspoliittisen retoriikan iskusanoja ovat kansainvälistyminen, tehokkuus, laatu, vaikuttavuus, kilpailukyky, arviointi, joustavuus, valinnaisuus, yksilöllisyys ja sisältötuotanto. Markkinaperustaisen koulutuspolitiikan etuina on korostettu byrokraatian purkamista, oppilaitosten lisääntynyttä kustannustietoisuutta sekä opiskelijoiden ja työelämän tarpeiden parempaa huomioimista. (Vantaja & Rinne 2008, 76–77.)

kotipalvelujen ja laadukkaan laitoshoidon tarpeessa olevia sekä lastensuojelun ja perheneuvonnan tarvitsijoita. (Julkunen 2001, 244; Kantola 2004; Lehto & Blomster 2000.)

Huolenpidon järjestelmä on muuttunut valikoivammaksi. Lisäksi laitoshoidon sisällä on tapahtunut eriytymistä. Huonokuntoisimmat vanhukset hoidetaan terveyskeskuksissa ja julkisissa vanhainkodeissa, vähän parempikuntoiset yksityisissä laitoksissa, joissa hoidon laatuun pystytään panostamaan enemmän. Erityisesti terveyskeskuksissa asumis- ja hoitoympäristön ei voi katsoa vastaavan alkeellisiakaan yksityisyyden vaateita. Kansalaisten huoli vanhusten kohtelusta on ollut päällekaatuva. (Julkunen 2001, 244; YLE Uutiset 2009a.)

Anu Kantola ja Mikko Kautto (2002) muistuttavat, että mikäli palveluiden laatu heikkenee, maksukykyinen keskiluokka siirtyy vähitellen käyttämään yksityisiä maksullisia palveluja. Keskiluokan ei voi odottaa kiistelevän vanhainkotien kanssa siitä, miten usein heidän vanhemmilleen vaihdetaan vaipat. He etsivät muita vaihtoehtoja. Samalla veronmaksuhalut vähenevät, koska käyttäjät eivät koe saavansa veroille vastinetta. (Anttonen & Sipilä 2000.) Mikäli yksityisten palvelujen kysyntä laajenee, huolenpito ihmisistä ja heidän perustarpeistaan kaupallistuu (Cavén 1997; Kailo 2005, 184–185). Tasa-arvoistavat – aiemmin yhteiskunnan kaikille niitä tarvitseville tarjoamat – palvelut muuntuvat maksullisiksi hyväosaisten lisähyödykkeiksi, joita vain hyvin toimeentulevilla on mahdollisuus hankkia käypään markkinahintaan. (Cavén 1997.)

Hyvinvointitutkijat Sakari Hänninen ja Jouko Karjalainen (1994) pitävät pyrkimystä siirtää hyvinvointivaltiollisesti tuotettuja palveluja omaisten vastuulle erittäin epävarmana ja kyseenalaisena projektina. Heidän mukaansa on harhaista kuvitella, että sukulaisuuteen perustuvat sosiaaliset tukiverkostot ovat joko olemassa tai että ne syntyvät luonnollisesti olosuhteiden pakottamana. Erityisen omituiselta se kuulostaa useimpien päihde- tai mielenterveysongelmaisten tai ylipäänsä yksinään vaikeuksiensa kanssa kamppailevien ihmisten arkisessa todellisuudessa. Vaikeassa sosiaalisessa asemassa olevien ihmisten hoivan ja huollon markkinointaminen ei sekään vaikuta menestystarinalla. (Emt., 45–48.) Perinteisimpien köyhyysriskien rinnalla esille onkin noussut uusi, hoivatta jäämisen riski (Rauhala 2000; myös Anttonen & Sipilä 2000, 141–146).

Se mitä tapahtuu suomalaiselle hyvinvointivaltiolle ja sen rahoitukselle, vaikuttaa hyvin voimakkaasti hyvinvointipalveluissa työskentelevien työhön ja työehtoihin (Lehto 2007, 94). 1990-luvulla julkinen sektori siirtyi kärkeen työn epävarmuuden kokemisessa (Julkunen 2001, 249–250). Työvoiman joustavoittaminen ja palvelutuotannon virtaviivaistaminen edellyttävät uudenlaisia työelämän käytäntöjä ja työnjakoa (Henriksson 2009). Delegointi ja organisaation madaltaminen on vähentänyt perustason etenemisväyliä, samalla kun tehtävävastuu on syventynyt ja laajentunut (Arnkil ym. 1997, 199; myös Kovalainen 2004, 189–190, 193; muutoksista ks. tarkemmin luku 5.4.2 tässä tutkimuksessa). Muutokset ovat lisänneet eriarvoisuutta terveysalan ammattikuntien sisällä. Yhteiskuntaluok-



ka, etninen tausta, ammattiasema sekä ura- ja koulutustausta jakavat ammattikuntaa erilaisiin osaryhmiin ja vaikuttavat niihin mahdollisuuksiin, joita yksittäisillä ammattilaisilla on julkisen sektorin kiristyvillä työmarkkinoilla. (Henriksson 2008.) Henriksson (2009) toteaa hyvinvointivaltion suunnanmuutoksen vahvistaneen inhimillisen palvelutyön ammattikuntia ja avanneen uusia uranäkymiä ammattikunnan etujoukoille. Hierarkian alemman portaan ammattilaiset ovat sijaan sijaan haurastuneet ja eriytyneet (Wrede & Henriksson 2004). Cromptoniin (2001) ja Theobaldiin (2002) nojautuen Henriksson toteaa, että markkinoistamisella on taipumus tuottaa ”roskatöitä” (junk jobs), jotka eriarvoistavat työntekijöitä (Henriksson 2008; 2009).

Julkisen sektorin henkilöstöltä vaadittiin samanaikaisesti paljon: sopeutumista uusiin organisaatio- ja ohjausmalleihin, alituisiin kehittämishankkeisiin, uusien sanastojen ja ajatuskehysten opettelua sekä myönnytyksiä työehdoissa (Julkunen 2001, 108; myös Kovalainen 2004, 191). Ammattien erikoiskielet ovat joutuneet alistumaan tulosjohtamisen ja kustannustehokkuuden kielelle. Tulosityksiköt omine budjetiteineen, keskinäisine neuvotteluineen ja kilpailuineen sekä suoritteet ja tulokset, tulospalkkaus, budjettikurin eetos, arviointi ja auditointi luovat palvelujen toimintakehyksen. (Julkunen 2004, 181; myös Heikkinen & Henriksson 2001, 253.)

Miten hyvinvointipalvelujen uusi politiikka näkyy terveysalan arjessa, mitä siitä seuraa? Miten hyvinvointityön ammattikunnat toimivat ympäristössä, jossa valalla ovat markkinakuri ja managerivalta (ks. Kantola 2002)? Miten käy kun vaikiintuneet ammatilliset eetokset ja etiikat joutuvat vastakkain markkinaeetoksen kanssa (ks. Filander 2000)? Tätä tarkastellaan lähemmin luvussa 5.7.2 sekä tietysti tutkimuksen empiriaosiossa.

## 5.3 Jouston ja elinikäisen oppimisen aika

### 5.3.1 Yleistyvä osa- ja määräaikaisuus

Työntekemuotojen ja työsuhteiden epätyypillistyminen, palvelutyövaltaistuminen, työelämän toimijoiden välinen verkottuminen, toimintatapojen joustavoittuminen sekä kansainvälistyminen ovat työelämän suuria kehityssuuntia (Kairinen, Koskinen, Laitinen, Niemelä & Uhmavaara 2003). Kuten suhtautuminen globalisaatioon ja teknologiakehitykseen, myös käsitykset työelämän uudenaikaisista, joustavista toimintatavoista vaihtelevat laidasta laitaan. Joustavuuden nimien vannovat ovat väittäneet uudenlaisten, joustavien toimintatapojen olevan ylivertaisia suhteessa vanhaan massatuotantomalliin, joka oli suurten teollisten ja julkisten byrokratioiden toimintaa ohjaava hallitseva ajatusmuoto aina 1900-luvun alusta 1980-luvulle asti. Uusia joustavia toimintatapoja kuvaavissa malleissa korostetaan henkilöstön monitaitoisuutta ja työkiertoa, tuloksellisuutta

teen ja toiminnan sekä tuotteiden laatuun sidottuja palkkausjärjestelmiä, yhteistyötä edistäviä ryhmämäisiä työskentelytapoja (tuotantoryhmät, solut, tiimit, projektiryhmät yms.), matalia hierarkioita, henkilöstön päätösvaltaa työhönsä lisäävää johtamistapaa, henkilöstön laajaa osallistumista tuotteiden, palveluiden ja työprosessien kehittämiseen sekä yrityksen kiinteää yhteistyötä muiden yritysten, asiakkaiden ja tutkimuslaitosten kanssa. (Järvensivu & Koski 2008, 24; Niemelä 2003, 67.) Monet näistä uusien toimintamuotojen tuomista uudistuksista ovat tuttuja myös tässä tutkimuksessa mukana olevilla terveydenhuolto- ja kaupanaloilla.

Sennett tuo kirjassaan ”Työn uusi järjestys” (2002) ”joustavat” muutokset esiin varsin negatiivisessa valossa. Hänen mukaansa joustava kapitalismi on tukkinut suoran uraväylän ja ohjaa ihmiset kiertotielle. Työura koostuu pienistä palasista, lyhytaikaisista työtehtävistä ja projekteista, ”keikoista” ja ”silpusta”. Ihmiset ajelehtivat paikasta toiseen, työstä toiseen. Kriittisellä kannalla on myös Blom, (1999) joka toteaa, että kaikesta joustavoittamispuheesta huolimatta ainoaksi todelliseksi joustavoittamisen muodoksi on jäänyt määrällinen joustavuus eli työntekijöiden korvaaminen koneilla tai työntekijöiden osa-aikaistamisen<sup>61</sup> (ks. myös Saloniemä & Virtanen 2008, 86). Työelämän pirstaloitumista kuvastaa myös työvoiman vuokrauksen yleistyminen ja toimintojen ulkoistamisen<sup>62</sup> (Blom 1999, 220). Eikä kyse ole ainoastaan työsuhteiden mallien muutoksista, vaan myös työsuhdeturvan muuttumisesta. Säännöllisen kuukausipalkan

<sup>61</sup> Osa-aikaista työtä tekevien osuus oli 1970-luvulla noin kuusi – seitsemän prosenttia ja 1980-luvun alusta 1990-luvun puoliväliin kahdeksan prosentin tienoilla. Vuonna 2002 osa-aikatyötä teki lähes 13 prosenttia suomalaisista palkansaajista. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 17 prosenttia ja neljällä prosentilla työsuhte oli sekä osa- että määräaikainen. (Uhmavaara 2003a, 48–49.) Vuonna 2007 osa-aikatyötä teki 16,8 prosenttia suomalaisista työllisistä naisista ja 7,9 prosenttia miehistä. Yli viidennöksellä (20,6 %) palkansaajista työsuhte oli määräaikainen (Tilastokeskus 2008a; 2008d).

Eurostatin laskelmien mukaan osa-aikaisen työn osuus on Suomessa lähestynyt EU:n keskiarvoa, mutta jää vielä sen alle. EU-maissa keskimääräinen osa-aikatyötä olevien osuus oli vuonna 2002 18,1 prosenttia. Ero Suomen ja EU-maiden keskiarvojen välillä johtuu siitä, että naisten tekemä osa-aikatyö on muissa EU-maissa selvästi yleisempää kuin Suomessa. Suomalaisista naisista osa-aikatyötä teki 17,5 prosenttia ja EU-maissa keskimäärin kolmannes naisista (33,5 %). Miehistä osa-aikaista työtä teki EU-maissa keskimäärin 6,5 prosenttia ja Suomessa 8,3 prosenttia. (European Commission 2003.)

<sup>62</sup> Töiden ulkoistaminen on ollut kasvussa kaikilla työmarkkinasektoreilla pitkällä aikavälillä tarkastellen. Valtion työpaikoista 17 prosentilla, kuntien työpaikoista 13 prosentilla ja yksityisellä palvelusektorilla 16 prosentilla työpaikoista oli ulkoistettu töitä vuonna 2002. Teollisuudessa ulkoistamisen trendi jäi selvästi 1990-luvun tason alapuolelle. Edelleen teollisuudessa oli kuitenkin selvästi muita sektoreita enemmän ostettu töitä ulkopuolisilta (28 %). (Ylöstalo 2003a.)

Ulkoistaminen ei koske pelkästään vähemmän ammattitaitoa vaativien rutiinitehtävien ulkoistamista. Eurooppa-politiikan neuvonantajien toimiston mietinnössä (2008, 11) todetaan, että globalisaation ja IT-alan kehityksen vuoksi nyt on kannattavaa pilkkoa tehtävät osiin ja siirtää myös korkeaa ammattitaitoa vaativia töitä sellaisiin maapallon kolkkiin, joissa ne voidaan toteuttaa halvemmalla ja tehokkaammin. Neuvonantajat lisäävät, että näistä uusista mahdollisuuksista huolimatta saattaa yritysten kannalta kuitenkin olla perusteltua sijaita edelleen siellä, missä niiden toimintaedellytykset ovat pitkän ajan kuluessa kehittyneet ja missä tuotanto säilyy lähellä kotimarkkinoita.

sijaan astuvat lyhytaikaiset työsuhteet sekä monimutkainen ja sekava palkkiojärjestelmä<sup>63</sup>. (Vähämäki 2003, 78.)

Jean Monnet -professori Kevin Doogan kyseenalaistaa maineikkaiden uuden työn ja talouden teoreetikoiden Beckin, Castellsin ja Sennettin lähtökohtia. Hän väittää, että idea uuden talouden ja normaalityösuhteen rapautumisen välisen suhteen korostamisesta perustuu tilastojen epäsystemaattiselle tai tarkoituksen mukaiselle lukemiselle. (Saloniemi & Virtanen 2009.) Dooganin mukaan on perustellumpaa väittää, että työmarkkinoiden muutokset EU:n alueella ovat pikemminkin kulkeneet aivan päinvastaiseen suuntaan kuin mitä puhe määräaikaisten töiden lisääntymisestä esittää. Edelleen Doogan ihmettelee tutkijoiden haluttomuutta myöntää sitä, että pitkät työsuhteet ovat vähentyneet eniten maataloudessa, kalastuksessa, kaivosteollisuudessa ja julkisissa palveluissa eli aloilla, joilla on vain vähän tekemistä teknologisten muutosten ja uuden talouden kanssa, mutta sitäkin enemmän niiden kohtalo on sidottu poliittisiin päätöksiin ja tukipolitiikan eri muotoihin. Totta onkin, että esimerkiksi Suomessa määräaikaisen työn kasvu kytkeytyy erityisesti julkisen sektorin työsuhteiden muutoksiin. (Emt., 85.)

### *Joustavat työsuhteet – siunaus vai kirous, silta vai loukku?*

Siltala (2004, 188) toteaa, että epätyypillisissä työsuhteissa sinnittelijät alkavat olla jo tyyppillistä työvoimaa. Noin 900 000 suomalaista kuuluu niihin osa-aikaisten, määräaikaisten tai tarvittaessa työhön tulevien työläisten joukkoon, jotka nykyään tekevät 300 000 vakinaisen työt<sup>64</sup> (emt.). Siltalan mukaan he ovat se joukko, joka hyvinvointivaltiossa olisi päässyt keskiluokaksi vakinaisen työsuhteen turvin. Nyt he ovat tarvittaessa töihin kutsuttavaa sesonkireserviä, joka väliaikaisten projektien ja ruuhkahuippujen välillä saa itse päivittää työvoimaansa elinikäisessä oppimisessa työvoimapolitiittisten tukimuotojen ja yksityisten verkostojensa varassa. He elävät lähtövalmiina, pysyvästi tilapäisinä, vuokratyöläisinä<sup>65</sup>. (Emt.)

<sup>63</sup> Palkka on entistä harvemmin kiinteä. Se on sidoksissa työn laatuun, määrään ja ennen muuta työyksikön tulokseen. Vuonna 2003 palkansaajista 55 prosentilla oli kiinteä palkka. Osuus oli laskenut neljän vuoden aikana 11 prosentilla. Miehillä (44 %) on selvästi naisia (64 %) harvemmin kiinteä palkka. Tämä johtuu suurelta osin siitä, että kuntien työpaikat ovat naisvaltaisia ja kunnissa edelleen kahden kolmasosan palkka on kiinteä. Kiinteä palkkaustapa on vähenemässä erittäin voimakkaasti valtiolla ja yksityisellä palvelusektorilla. Vuonna 2003 kiinteää palkkaa nautti 52 prosenttia valtion ja 49 prosenttia yksityisen palvelusektorin työntekijöistä. Vähiten kiinteää palkkausta sovelletaan teollisuudessa (40 %). (Ylöstalo 2003b, 21.) Tulospalkkauksen kannalta on ongelmallista se, että naisvaltaiset alat ovat usein sellaisia, joiden tulosta on vaikea määrällisesti mitata. Tämä hankaloittaa niiden yhteismitallistamista miesvaltaisten alojen kanssa, joilla palkkataso yleensä on korkeampi. Kuvaavaa on, että käsite naisten matalapalkka-aloista ei enää herätä huomiota, vaan on juurtunut kieleemme vailla arvolatausta. (Savola 2000, 14.)

<sup>64</sup> Vuoden 2004 alusta osa-aikaisten työsuhteiden määrä on noussut keskimäärin 13 000 vuodessa. Vuonna 2006 noin 60 prosenttia työllisyyden noususta oli osa-aikaisia työpaikkoja. (OPM 2006a.)

<sup>65</sup> Hanna Sutela, Jukka Vänskä ja Veijo Notkola (2001) erottavat pätkätyöläisyydessä niin sanotun modernin pätkätyöläisyyden ja perinteisen pätkätyöläisyyden. Modernissa pätkätyöläisyydessä työn laatu sinänsä ei edellytä pätkätyösuhteita. Tyypillinen esimerkki moderneista pätkätyöläisistä ovat korkeasti koulutetut, julkisella sektorilla sairaanhoitotyön tai opetus- ja sosiaa-

Työn epätyypillistyminen on saanut rinnalleen prekariaatin käsitteen. Käsitteellä viitataan työvoimaan, joka kokee jatkuvaa epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan. Prekariaatti juontaa juurensa latinan sanasta precario, joka ilmaisee lähinnä häilyvyyttä, väliaikaisuutta ja sen ohella myös toisten armoilla olemista. Käsite kuvaa työn irtoamista kaikesta betonisoidusta, varmasta ja paikallaanpysyvistä. Prekariaatin käsite rinnastuu proletariaattiin ja sisältää täten yhteiskuntateoreettisen väitteen: prekariaatti on noussut proletariaatin sijaan riistetyksi luokaksi ja yhteiskunnallisen kehityksen dynaamiseksi voimaksi. (Julkunen 2008, 112–113.)

Osa-aika- tai pätkätyöllisyys voidaan luonnollisesti kokea positiivisena tai negatiivisena asiana yksilöstä ja elämäntilanteesta riippuen. Kuten Hanna Sutela (2006, 243) toteaa, suhtautumisessa työsuhteiden määräaikaisuuteen olennainen kysymys on se, toimivatko määräaikaiset työsuhteet ponnahduslautana vakaalle työuralle vai muodostuuko niistä toinen toisiaan seuraava ketju, josta on vaikea siirtyä ainakaan muualle kuin työttömyyteen<sup>66</sup>. Jouko Nätti (1993) kiteyttää saman asian kysymykseen: onko kyseessä silta vai loukku?

Keskeistä on myös se, tekeekö ihminen osa-aika- tai määräaikaista työtä vapaaehtoisesti vai työmarkkinoiden pakon sanelemana (ks. Nurmi 1999, 2). Suomessa osa-aikatyötä tehdään tutkimusten mukaan lähinnä kokoaikatyön puutteesta (Siltala 2004, 196; Sutela 2006). Koko Euroopan unionin tasolla osa-aikaisuuden selvä pääsy (58,5 %) taas on nimenomaan se, että vastaaja ei halua kokopäivätyötä. Naisilla näin on huomattavasti miehiä useammin. Toiseksi yleisin osa-aikatyön syy on, että vastaaja ei ollut onnistunut samaan kokoaikatyöhön. (Eurostat, Labour Force Survey 1997.) Myös Eurooppa-politiikan neuvonantajien toimiston mietinnön (2008, 25) mukaan vain 18 prosenttia EU:n 15 vanhan jäsenvaltion osa-aikatyöntekijöistä ilmoitti tekevänsä osa-aikatyötä vasten tahtoaan. Työsuhteen määräaikaisuus sen sijaan on useammin pakon sanelemaa. Yli puolet määräaikaisista työntekijöistä olisi mieluummin vakituisessa työsuhteessa, mikäli se olisi mahdollista.

---

lityön ammateissa toimivat naiset. Työuran pätkittäisyydestä huolimatta modernit pätkätyölläiset onnistuvat yleensä pysymään hyvin työllisinä, joskin usein ketjutettuina. Sen sijaan perinteiseen pätkätyöllisyyteen, joka kumpuaa työn luonteesta, yhdistyy työuran katkonaisuutta, työttömyysjaksoja sekä korkea työmarkkinoilta syrjäytymisen riski. Perinteinen pätkätyöllisyys yhdistyy miesvaltaiseen, usein kausi- ja urakkatyöhön. (Sutela 2006, 243.) Sutela (emt., 243–244) on myöhemmin kehittänyt pätkätyölläisten jakoa vielä hieman pidemmälle. Niin sanotusta modernista pätkätyöllisyydestä näyttäisi eriytyvän kaksi ryhmää. Ensimmäinen niistä on tuo julkisen sektorin korkeasti koulutettu naisvaltainen joukko, joka työskentelee usein sijaisina ketjutetuissa työsuhteissa. Heidän työllisyystilanteensa on määräaikaisuudesta huolimatta suhteellisen hyvä, vaikutusmahdollisuudet ja asema työyhteisössä ovat sen sijaan selvästi heikommät kuin korkeasti koulutetuilla miesmääräaikaisilla. Lisäksi heidän suhtautumisensa työsuhteen laatuun on varsin kriittistä. Toinen ulottuvuus modernissa pätkätyöllisyydessä muodostuu lähinnä korkeasti koulutetuista, monesti jo vähintään 40 vuotta täyttäneistä ylemmistä toimihenkilöistä. Heidän määräaikaisuutensa peruste on työn projektiluonteisuus, avoimen tai määräaikaisen tehtävän hoito. Heidän työllisyystilanteensa näyttää määräaikaisuudesta huolimatta varsin vakaalta, vaikutusmahdollisuudet hyviltä ja asema työyhteisössä vahvalta. He eivät olekaan kovin kielteisiä työsuhteensa laadun suhteen. (Emt.)

<sup>66</sup> Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (2003) mukaan noin puolella määräaikaisista työsuhteista jatkui uutena määräaikaisuutena ja noin kolmannes oli epätietoinen jatkosta tai jäi työttömäksi.

(Emt.) Sutelan (2006) tutkimuksessa runsaat 80 prosenttia suomalaisista määräaikaissa työsuhteessa toimivista työntekijöistä ilmoitti määräaikaaisuutensa syyksi sen, että pysyvää työpaikkaa ei ollut tarjolla.

Negatiivisena puolena määräaikaissa työsuhteissa on ainakin se, että määräaikaisuus muodostaa taloudellisen riskin ja vaikeuttaa siten uran ja yksityiselämän pitkäjänteistä rakentamista. Myös sitoutumisongelmat voivat rasittaa niin työnantaja- kuin työntekijäpuolta. Osa-aikatyö puolestaan ei tavallisesti mahdollista taloudellista itsenäisyyttä, eikä niin sanottuja hyviä töitä (hyvä palkka, uranäkymät, korkea status, työpaikkakoulutus) yleensä tehdä osa-aikaisesti. (Nurmi 1999, 2; ks. myös Heiskanen ym. 2008, 128–129.) Sinervo ym. (2005, 135–136) listaavat määräaikaisuuden negatiivisia ominaisuuksia seuraavasti: määräaikailla ei välttämättä ole mahdollisuutta henkilöstökoulutukseen, lomien pitäminen on vaikeaa ja päätökset tehdään heiltä kyselemättä, pidemmällä tulevaisuudessa olevat asiat kun eivät välttämättä heitä koske. Määräaikailla ei myöskään ole mahdollisuutta pitää kiinni oikeuksistaan, mikäli haluavat jatkoa määräaikaisuudelleen. (Emt.)

Epätyyppilliset työsuhteet luovat eriarvoisuutta sikäläkin, että monissa maissa työsuhteen kautta syntyvälle oikeudelle sosiaaliturvaan asetetaan kynnyksiä (kuten minimitulo, vähimmäistuntimäärä, tietty työsuhteen kesto), jotka eivät epätyyppillisissä työsuhteissa täyty. Useat tutkimukset osoittavat, että koska epätyyppillistä työtä tekevät enemmän naiset kuin miehet, diskriminoivat lisäehdot erityisesti naisia sulkeamalla heidät joko kokonaan etujen ulkopuolelle tai palkan ja työsuhteen keston perusteella määräytyvä etu jää matalatasoisemmaksi. (Nurmi 1999, 2–3.)

Epätyyppillisten työsuhteiden myönteisiä puolia korostavat työelämäasiantuntijat painottavat pätkätyöläisyyden itsenäisyyttä, sitoutumattomuutta ja mahdollisuutta myydä taitojaan omilla ehdoillaan (ks. Siltala 2004, 174). Lisäksi hyvinä puolina on mainittu se, että osa- tai määräaikaiset työsuhteet auttavat perheen ja työn yhteensovittamisessa sekä antavat tilaa muille henkilökohtaisille tarpeille (Nurmi 1999, 2). Vastaavasti prekaatin työn positiivisiksi puoliksi on mainittu: itsenäinen päätöksenteko, tukeutuminen ulkoisiin verkostoihin, ammatillinen riskinotto ja itsenäinen investointi omiin kykyihin (Vähämäki 2007, 214). Julkunen (2008, 114) kommentoi, että jos prekaatin työn teoria jopa glorifioi nomadisen subjektin irtautuneen työnteon korostamalla luovuutta ja vapautta byrokraatioista, niin tätä hallitsevampi on kuitenkin epävarmuuden ahdistavuutta sekä marginalisoitumista ja riistoa koskeva diskurssi.

### 5.3.2 Vapaa-ajalle työntyvä työ

Nykyisillä markkinoilla ankaran kilpailun vallitessa korkeakaan koulutus ei ole enää tae varmuudesta tai onnistumisesta. Työelämän historiallisesti uusi piirre on myös se, että työmarkkinoiden hyväosaiset, korkeasti koulutetut tekevät pitkää työaika. Työ valtaa nyt nimenomaan pitkälle koulutettujen yksityiselämää, eikä

yksiselitteistä rajaa työn ja yksityiselämän välille voi vetää. (Julkunen ym. 2004, 12; ks. myös Riikonen ym. 2002; Vähämäki 2003, 58, 99.)

Antilan (2005) tutkimuksen mukaan noin puolella palkansaaajista työasiat tunkeutuivat (esimerkiksi kännykän mukana) jossakin määrin vapaa-ajalle. Raja-aidan hämärtyminen koski erityisesti ylempiä toimihenkilöitä sekä johtajia. Heikki Uhmavaaran, Jukka Niemelän, Harri Melinin, Tero Mamian, Anita Malon, Jaakko Koivumäen ja Raimo Blomin (2005) tutkimuksen mukaan työtä tehdään yhä enemmän muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Neljännes palkansaaajista teki päätoimensa työtä myös kotonaan. Johtavassa asemassa olevilla ylemmillä toimihenkilöillä tämä osuus oli lähes 60 prosenttia ja asiantuntijatehtävissä toimivilla ylemmillä toimihenkilöillä noin puolet. (Emt.)

Työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen vaikuttaa se, että myöhäismodernissa työssä ajankäytön mittaamisen tilalle tai rinnalle on asteittain asettumassa työn tuloksen mittaaminen sekä se, että työpaikat ovat Suomessakin muuttumassa traditio-naalisista niin sanotuiksi proaktiivisiksi (Antila 2005; Antila & Ylöstalo 2000, 15–18). Proaktiivisia työpaikkoja luonnehtii pyrkimys toimia ennakoivasti ja tehokkaasti karsimalla kaikki löysyys toiminnasta pois. Tällaisissa organisaatioissa työaika ja oma aika sekoittuvat helpommin keskenään ja työviikoilla on taipumus muodostua entistään pidemmiksi. (Antila & Ylöstalo 2000, 15–18.)

Työajan irrottaminen tiukasta struktuurista tarkoittaa organisointipaineita yksityisen ja sosiaalisen elämän alueilla. Positiivisena puolena nähdään se, että joustavuus voi tarjota pieniä parannuksia joillakin elämän alueilla, kuten sujuvampia työmatkoja ja miellyttävämpiä arkiamuja lastenhoitojärjestelyineen. Toisaalta varjopuolina saattavat näyttäytyä työstä irtaantumisen vaikeus ja työpäivän pituuden ennustamattomuus sekä erittäin ankaraksi muodostuva kilpailu ja ihmisten ajautuminen tekemään töitä huomattavasti enemmän kuin mitä muodolliset työaikasäädökset edellyttäisivät. (Antila 2005, 165; Kasvio 2000, 32.) Varsinkin vastuullisemmissa tehtävissä toimivat ja urallaan aktiivisesti eteenpäin pyrkivät ihmiset voivat kokea, että heidän tulisi olla kutakuinkin jatkuvasti käytettävissä ja että heidän tulisi koko ajan täydentää tietämystään omaan alaansa liittyvistä asioista. Tällöin vaarana on se, että työ nousee hallitsemaan koko elämää niin, ettei muuhun jää juuri aikaa tai kiinnostustakaan. Jotkut saattavat myös uupua liian suureksi kasvaneen työtaakan ääreen. (Kasvio 2000, 32.) Vapaaehtoisesti pitkää päivää tekevät asettavat normin, jota toisten on seurattava, jotta he pysyisivät A-luokan työvoimassa. Vaikka kukaan ei käske, venymisestä vapaa-ajalle on tullut maan tapa, josta on vaikea irtautua. (Siltala 2004, 233.)

### 5.3.3 Moniosaajuuden vaatimus

#### *Elinikäiseen oppimiseen ja koulutukseen kohdistuvat monet toiveet*

Jälkimodernin muutoksen on todettu merkitsevän oppimisen muuttumista yhä keskeisemmäksi ja yhä useammalle yhteiskuntaelämän alueelle ulottuvaksi tekijäksi. Elinikäinen oppiminen ja aikuiskoulutus ovat nykyisin mukana lähes kaikkien puheissa ja toiveissa kun parannetaan työllisyyttä, autetaan yrityksiä selviytymään kilpailussa, lisätään työnteon tehokkuutta, myöhennetään työstä luopumista sitoutetaan työntekijöitä organisaatioon tai kehitetään elämänhallintaa (Esim. KM 2002:4, 59; Työllisyystyöryhmä 2003; TM 1998, 141–142; 2002; 2003; Työvoima 2020.) Kouluttautumisen ja jatkuvan oppimisen on nähty olevan jopa täysivaltaisen kansalaisuuden edellytys (KM 1997:14, 25).

Matalasuhdanteen aikana työnantaja ja työntekijöitä kehoitetaan panostamaan osaamisen kehittämiseen. Valtiovallan toivotaan varaavan talouden elvytyspakettiin korvamerkittyä rahaa koulutusta varten. Hallituksen vuoden 2010 talousarvioesityksessä työllisyysmäärärahoissa (työllistämisen-, koulutus- ja erityistoimet 560,8 miljoonaa euroa) onkin 83 miljoonan euron lisäys vuoden 2009 varsinaiseen talousarvioon verrattuna (Suomen hallituksen budjettiesitys vuodelle 2010).

#### *Jatkuvan opiskelun ja koulutuksen välttämättömyys?*

Työmarkkinoiden uudessa joustavassa järjestyksessä niin sanottu perinteinen urakehitys, jossa henkilö etenee tasaisesti yhdeltä organisaatiotasolta toiselle, on käynyt yhä harvinaisemmaksi (ks. esim. Sennett 2002). Kun työelämää aikaisemmin kuvattiin tikapuumetaforalla, niin tulevaisuudessa on yhä osuvampaa käyttää shakkilauta-metaforaa. Työntekijän on pystyttävä siirtymään ruudusta toiseen ja tarvittaessa myös substanssialueelta toiselle. (Kilpeläinen 2000, 2.) Edes ikä ja kokemus eivät tarjoa tarjota pysähtymisen mahdollisuutta, vaan ihmisten odotetaan olevan valmiita ja kykenevän oppimaan uutta läpi elämänsä (emt., 3; Suikkanen & Linnakangas 2003). Palkansaajien on pystyttävä jatkuvasti hankkimaan ja uusintamaan taloudellinen, sosiaalinen ja teknistaidollinen kompetenssinsa sekä muokattava minäänsä organisaation ja markkinoiden kannalta käyttökelpoiseksi (Suikkanen & Linnakangas 1998, 64–65; 2003; Vanttaja & Rinne 2008, 108; myös Siltala 2004, 172). Yksityinen elämä ja elämänkulku pyritään sovittamaan työmarkkinoiden vaatimusten mukaisesti (Kilpeläinen 2000, 2). Hyvä työmarkkinakunto, ajan tasalla oleva pätevyys ja kyky oppia tehokkaasti on jopa nimetty ainoaksi ”työturvavakuutukseksi” jatkuvasti muuttuvassa työelämässä (Ojala 2000). Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittänyt komitea (KM 1996:14) pitää kompetenssia työkykykysymyksenä.

Työntekijä ei saa juurtua mihinkään erityiseen osaamiseen tai koulutukseen eikä sitoutua vahvasti johonkin erityiseen taitoon tai kontekstiin, koska silloin riskinä on asiantuntemuksen kohteen yleisen merkityksen tai asiantuntemuksen

alan katoaminen nopeiden teknisten ja taloudellisten innovaatioiden muutoksiin<sup>67</sup> (Vähämäki 2003, 78–79, 88–89). Jussi Vähämäki (emt., 79) toteaa, että työelämässä on tärkeää kiinnostuksen ja välinpitämättömyyden, sitoutumisen ja sitoutumattomuuden oikean sekoituksen löytäminen. On osattava mennä mukaan oikealla hetkellä ja ”jättäytyä joukosta” pois oikealla hetkellä uusien, parempien mahdollisuuksien avauduttua. (Emt; ks. myös Beck 2000.) Henkilökohtainen, ajan kuluessa kasautunut ja johdonmukainen ammattitaito korvautuu ”potentiaalisuudella”, joka muodostuu oppimisesta ja sopeutumisesta erilaisiin tehtäviin ja ympäristöihin (Vähämäki 2007, 263).

Uuden tuotantomallin mukaista työelämää luonnehtii muutos tiukoista ammatillisista työnkuvista ja niiden vaatimasta erikoisosaamisesta aivan toisenlaisiksi osaajaksi. Keskeistä on yhtäältä moniosaaminen ja toisaalta organisaatiospesifi osaaminen. Muutos luonnollisesti koskettaa perinteisiä vahvoja ammattikuntia sekä työntekijöiden ammatti-identiteettiä. Monitaitoisuusvaatimukset pakottavat eri ammattiryhmät kohtaamaan ja loiventamaan rajalinjojaan. (Järvensivu & Koski 2008, 38.) Peter Docherty, Jan Forslin ja A.B (Rami) Shani (2002) toteavat, että rajalinjojen ohessa katoavat helposti myös työnkuvien rajat. Omasta työstä tulee rajatonta työnkuvien laajetessa vailla kattoa. (Järvensivu & Koski 2008, 38.) Ben Dankbaarin (1997) mukaan myös työn hallinnan kokemus häviää joustavuusvaatimusten mukana. Selkeää rajaa sille, milloin itselle kuuluvat työt on tehty, ei ole. Tämä juontuu velvollisuudesta auttaa muita. Tätä on kutsuttu ”stressillä johtamiseksi” (management-by-stress). (Järvensivu & Koski 2008, 30.) Joustavuuden nimissä tulee olla valmis oppimaan sellaista uutta, joka turvaa oman työllisenä pysymisen, olipa se sitten miten kaukana omasta senhetkisestä työstä tai osaamisesta tahansa. (Järvensivu 2006; Järvensivu & Koski 2008, 38–39).

Työelämän kehityskulkujen: epävarmuuden lisääntymisen ja jatkuvan uuden oppimisen vaateiden välillä voi nähdä ristiriitaisuutta. Jatkuva epävarmuus ei välttämättä kannusta sitoutumaan juuri senhetkisen työn tai työnantajan edellyttämään oppimiseen, vaikka toisaalta epävarmuus luo maaperää tarpeelle osoittaa sitoutumista. (Järvensivu 2006; Järvensivu & Koski 2008, 42–43.)

### *Lyhytjänteisyyden ja kilpailun korostuminen*

Bauman (1996; 1997) toteaa, että postmodernin ajan lyhytjänteisyys kuvastuu myös yksilön identiteetissä. Postmoderni aika on kyseenalaistanut kiinteiden identiteettien käyttökelpoisuuden. Elämä on muuttunut episodimaiseksi lyhyiden pe-

<sup>67</sup> Jälkmodernille ajalle on tunnusomaista myös se, että käsitys tiedon ja osaamisen käyttökelpoisesta eliniästä on muuttunut. Niistä on tullut kertakäyttöisiä kulutushyödykkeitä. (Usher 2001, 178.) Myöskään tiedon auktoriteetit eivät enää päde kuten modernina aikana, sillä tieto on tullut kaikkien ulottuville teknologisen kehityksen seurauksena (Wiitakorpi 2006, 52). Yksilöiden valinnanvapaus korostuu, kun tarjolla on valtavasti tietoa eri lähteistä, joiden pohjalta muodostaa oma maailmankuvansa. Oppijasta on tullut kuluttaja, jonka on kyettävä tekemään oikeita valintoja, on osattava arvioida tiedon arvoa ja hyödyllisyyttä. (Usher 2001, 165, 175.)



lien sarjaksi, jossa hartaudella rakennettu, oma stabiili identiteetti saattaa yhtäkkiä osoittautua taakaksi. Bauman kuvaa nyky-yhteiskunnassa toimivaa yksilöä kuljeskelijaksi, kulkuriksi, turistiksi, peluriksi, uuden ajan paimentolaiseksi eli nomadiksi, joka on menettänyt muuttumattomuutensa, täsmällisen muotonsa ja jatkuvuutensa. Sen sijaan häntä luonnehtii levottomuus, sitoutumattomuus ja suunnittelemattomuus, identiteetin jatkuva vaihtaminen. (Emt.)

Iris Wiitakorpi (2006, 149) kuvaa vastaavalla tavalla tämän päivän työmarkkinoilla toimivan työntekijän identiteetille asettuvia vaatimuksia. Ennen työntekijä pystyi identifioimaan itsensä tehtävänsä kautta, mutta nyt hänen identiteettinsä on jatkuvan muutoksen vallassa, koska muuttuvat työtehtävät edellyttävät erilaisia rooleja. Mielikuvat siitä, kuka ja mikä minä olen työssä, joutuvat työelämän muuttuvassa toimintaympäristössä jatkuvan paineen alle. (Emt., 53, 149; ks. myös Casey 1995).

Työntekijän on myös osattava myydä itseään ja osaamistaan koko ajan uudestaan (Julkunen ym. 2004, 25; ks. myös Riikonen ym. 2002, 50; Siltala 2004, 134, 224). Jyrki Hilpelä (2001, 140) puhuu siitä, miten markkinoiden puitteissa jokainen yksilö on eräänlainen oman elämänsä yrittäjä ja menestyksen edellytyksenä on määrätietoinen oman edun ajaminen. Uusliberalismissa tällainen itsekkyyden on moraalisesti hyväksyttävää, mikä merkitsee olennaista käännettä ajattelussa esimerkiksi perinteiseen kristilliseen moraaliin verrattuna (emt.; Vanttaja & Rinne 2008). Siltala (2004) on kuvannut kilpailevan ja kilpailuttavan työelämän synnyttävän yleistä riittämättömyyttä ja kaunaista vertailua. Se on työelämää, missä mikään ei riitä. Myös Julkunen (2008, 286) toteaa, että moderni kapitalismi, missä mahdollisuudet ovat avoimet, mutta vain harvat voivat päästä huipulle, on haavoittavien vertailujen tyysija. Työttömyyden uhkaa käytetään myös supistamaan työntekijöiden saavutettuja sosiaalisia oikeuksia, elintasoja ja kulttuurisia suoja-kerroksia, joita he ovat ympärilleen muodostaneet. Pelkistetyn tehokkuusajattelun mukaan työteho kasvaa, kun työntekijät pannaan kilpailemaan keskenään ja jokainen kokee jatkuvaa työn menettämisen pelkoa. (Siltala 2004, 224.) Mutta onko todella näin? Turvattomuus ja keskinäinen kilpailu nielenevät valtavasti energiaa. Jääkö luovalle työotteelle tilaa kun jokainen vahtii omaa reviiiriään? Uskaltaako työntekijä ottaa omia uusia työtapoja käyttöön, jos pienikin virhe tai epäonnistuminen voi merkitä aseman ja arvostuksen heikkenemistä? (Tulevaisuusvaliokunta 2000, 15; ks. myös Sennett 2004, 189.)

### *Koulutus – yhteinen hyvä?*

Jälkmodernissa yhteiskunnassa koulutus on valjastettu yhä tiiviimmin työelämän palvelukseen. Markkinavalta jyllää yhä voimakkaammin myös koulutuspolitiikan kentällä (ks. esim. Heikkinen & Henriksson 2001, 207–208). Koulutuksen sisältöjä on arvosteltu monissa EU-maissa uusfordistiseksi: koulutus palvelee taloutta eikä sivistystä ja laajojen oppiaineiden sijasta tarjotaan kapeita erityistaitoja (Siltala 2004, 156). Kansallista koulutuspolitiikkaa tehdään kansain-

välistyvässä ympäristössä kansainvälisten järjestöjen aktivoimana ja ohjaamana. Euroopassa levinneisiin koulutusideoihin ja -malleihin ovat vaikuttaneet erityisen vahvasti OECD ja EU. Myös Kansainvälinen valuuttarahasto (IMF), Maailman kauppajärjestö (WTO) ja Maailmanpankki suuntaavat toimillaan kansainvälistä talous- ja yhteiskuntapoliittista keskustelua, jonka alaisena kansallista koulutuspolitiikkaa tehdään. (Kallo & Rinne 2006; Rinne, Jögi, Leppänen, Korppas & Klemelä 2008.)

Myös elinikäisen oppimisen ideologian, tavoitteiden ja käytännön välistä ristiriitaa on kritisoitu (ks. esim. Rinne 2001; Siltala 2004, 156). Pohjoismaista aikuiskoulutuspolitiikkaa luonnehtii vahva usko koulutuksen tärkeyteen yhteiskunnallisten ja sosiaalisten epäkohtien oikaisijana. Poliitikalle on ominaista pyrkimys vahventaa tasa-arvoa niin koulutusmahdollisuuksien kuin koulutuksen tulostenkin suhteen. Sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa korostava politiikka tähtää etenkin heikoimmassa asemassa olevien väestöryhmien aseman parantamiseen aikuiskoulutuksen avulla. (Rinne ym. 2008.) Elinikäisen oppimisen malleja tietoyhteiskunnassa tarkastelleen Andy Greenin (2006) mukaan pohjoismainen malli näyttääkin parhaiten johtavan kilpailukyvyyn ja sosiaalisen koheesion eli yhteiskunnan kiinteyden vahvistamiseen ydineurooppalaiseen malliin ja anglosaksiseen malliin verrattuna. Albert Tuijnman ja Zenia Hellström (2001a; 2001b) sen sijaan korostavat, että vaikka aikuiskoulutukseen osallistumisen standardi on Pohjoismaissa korkea, suhteelliset osallistumiserot ovat Pohjoismaissa yhtä suuret ja tiettyjen väestöryhmien suhteellinen kilpailuasema aikuiskoulutuksen markkinoilla on yhtä heikko kuin muuallakin.

OECD:n toteuttaman kansainvälisesti vertailevan aikuiskoulutuspolitiikan teematutkinnan (OPM 2002; OECD 2001) arvion mukaan suomalaiset aikuiset ovat omaksuneet elinikäisen oppimisen kulttuurin. Aikuisille on yleisesti ottaen tarjolla runsaasti mahdollisuuksia koulutukseen osallistumiseen ja osallistumisluvut ovatkin OECD-maiden kärkiluokkaa. Myös teematutkinnassa kiinnitettiin huomiota siihen, että vaikka Suomessa kouluttaudutaan kansainvälisesti tarkastellen paljon, luvut kätkevät taakseen koulutuksellista eriarvoisuutta ja huomattavia eroja eri ryhmien välillä. (Emt.) Koulutuksellinen epäsuhta on säilynyt kaikista koulutuspoliittisista toiveista ja toimenpiteistä huolimatta.

Aikuiskoulutusjärjestelmä ei siis nykyisellään kavenna koulutuskulua, vaan pikemminkin vahvistaa polarisaatiota, sillä eniten koulutetut, työssä olevat sekä johtavissa asemissa tai asiantuntijatehtävissä toimivat osallistuvat aktiivisimmin aikuiskoulutukseen. Erityisen selvää osallistumisen epätasainen jakautuminen on henkilöstökoulutuksen alueella, mutta sama toteamus pitää paikkansa myös omaehtoisen tutkinto- tai harrastustavoitteisen koulutuksen kohdalla. Ongelmallista on myös se, että työpaikat kouluttavat herkemmin osaavaa ydinhenkilöstöään ja niin sanotut reunatyöntekijät (esim. ikääntyneet, heikommin koulutetut) jäävät useammin ilman koulutusta. (Blomqvist, Koskinen, Niemi & Simpanen 1997;

Blomqvist ym. 2002; Linnakylä & Malin 2002; Pohjanpää ym. 2008; myös Rinne, Kivinen & Ahola 1992; ks. myös Lehto 1999b, 61.)

Puolet (51 %) 18–64-vuotiaista suomalaisista osallistui työhön tai ammattiin liittyvään aikuiskoulutukseen vuonna 2006. Aktiivisimpia osallistujia olivat 35–44-vuotiaat (57 %). Keskimääräistä aktiivisempia olivat myös 25–34- ja 45–54-vuotiaat (54 %). Vähiten työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen osallistuivat juuri työelämään tulleet 18–24-vuotiaat (36 %) sekä varttuneimmat, 55–64-vuotiaat työntekijät (40 %). Naiset (57 %) osallistuivat koulutukseen miehiä aktiivisemmin (45 %). (Pohjanpää ym. 2008, 199.)

Työnantajan tukemaan koulutukseen oli puolestaan osallistunut 57 prosenttia kaikista 18–64-vuotiaista palkansaajista. Eniten henkilöstökoulutukseen osallistuivat 35–44-vuotiaat (61 %). Ero 45–54-vuotiaiden ikäryhmään oli kuitenkin vain yksi prosenttiyksikkö. Vähiten henkilöstökoulutukseen osallistuivat 18–24-vuotiaat (46 %) sekä 55–64-vuotiaat (52 %). Henkilöstökoulutukseen osallistuminen vaihtelee selvästi sosioekonomisen aseman mukaan. Eniten henkilöstökoulutusta saivat toimihenkilöammateissa työskentelevät. Ylemmistä toimihenkilöistä koulutukseen oli osallistunut lähes kolme neljästä (73 %), alemmista toimihenkilöistä useampi kuin kolme viidestä (64 %) ja työntekijöistä kaksi viidestä (39 %). Naiset osallistuivat henkilöstökoulutukseen selvästi miehiä useammin. Naispalkansaajista koulutuksessa oli ollut kolme viidestä (61 %) ja miespalkansaajista joka toinen (53 %). (Emt., 203.)

## 5.4 Uuden järjestyksen työorganisaatiot

Työsuhdemallien ja työsuhdeturvan lisäksi ja niihin kietoutuen myös työelämän institutionaaliset rakenteet ovat muuttuneet<sup>68</sup>. Organisaatioita on pyritty madaltamaan vähentämällä byrokratiaa ja lisäämällä joustavuutta. Uudenlaisissa organisaatioissa verkoston eri osien väliset liitokset ovat väljempää. (Sennett 2002.) Löyhät organisaatiot voidaan purkaa ja koota uudelleen lyhyellä varoitusaajalla (Bauman 2002).

<sup>68</sup> Manuel Castellsin (2002) termein siirrytään vertikaalisesta byrokratiasta horisontaaliseen korporaatioon. Kyseistä muutosta luonnehtivat seuraavat seikat: organisoituminen prosessin eikä tehtävän ympärille, matalat hierarkiat, tiimeissä tapahtuva liikkeenjohto, suorituksen arviointi asiakastyytyväisyyden mukaan, tiimisuorituksiin perustuvat palkkiot, alihankkijoiden ja asiakkaiden kontaktien maksimointi ja nopea informaation kulku sekä työntekijöiden koulutus ja uudelleen koulutus kaikilla tasoilla. (Uhmavaara ym. 2005, 168.)

### 5.4.1 Tiimiorganisaation tavoitteet ja todellisuus

Sennettin (2002, 19–21) mukaan uudelle järjestykselle ominainen joustava verkostomainen organisaatio on omiaan heikentämään sosiaalisia siteitä. Kaikkein selkeimmin tämä näkyy hänen mukaansa tiimityössä<sup>69</sup>, kun tiimi siirtyy aina tehtävästä toiseen ja tiimin jäsenet vaihtuvat. Uusissa, nopeatempoisissa instituutioissa on vaikea luoda vahvoja sosiaalisia siteitä ja syviä luottamussuhteita, sillä ne eivät synny hetkessä, vaan vaativat kehittyäkseen ja kasvaakseen aikaa.

Tiimityötä kartoittaneita tutkimuksia läpikäyneet Uhmavaara ym. (2005, 109, 163) sekä Järvensivu ja Koski (2008, 30–31) toteavat, että positiivisissa tulkinnoissa väitetään tiimimäisten työskentelytapojen hajauttavan päätösvaltaa hierarkian alimmille tasoille ja aikaansaavan näin ammattitaitovaatimusten lisääntymistä, olemassa olevan osaamisen aikaisempaa parempaa hyödyntämistä sekä työn mielekkyyden, työviihtyvyyden ja motivaation kasvua. Lisääntyvän päätöksentekoon osallistumisen väitetään tuottavan harmonisen työilmapiirin, jossa työntekijät kokevat organisaation tavoitteet omikseen ja sitoutuvat organisaatioon. Edelleen päätösvallan hajauttamisen väitetään parantavan yrityksen toiminnan joustavuutta, tehokkuutta, nopeutta, laatua, innovaatiokykyä sekä tuotteiden ja palveluiden räätälöintiä. Lisäksi tiimityön on esitetty parantavan työntekijöiden välisiä suhteita, helpottavan konfliktitilanteiden hallintaa, muuttavan asenteita ja käyttäytymistä positiiviseen suuntaan, rakentavan luottamusta ja lisäävän kommunikaatiota. (Emt.)

Monet tutkijat ovat päätyneet lähes päinvastaisiin tuloksiin. Heidän tutkimustensa tulosten mukaan tiimityö ja muut kollektiivisen kontrollin muodot nostavat esiin konflikteja eri työntekijäryhmien välillä ja sisällä. Konfliktit juontuvat muutoksista työnjaossa ja työnkuviissa sekä siitä, että yhteiseen päätöksentekoon osallistuminen pitää luontaisena osana sisällään näkemysten törmäämisen mahdollisuuden ja siten konfliktien syntymisen (Järvensivu & Koski 2008, 31). Kriittisesti tiimityöhön suhtautuvat pitävät sitä työntekijöiden itseriiston, keskinäiskontrollin ja työn intensiivoinnin välineenä. Mahdollisesti parantunut tuloksellisuus ei siis välttämättä selity niinkään paremmalla sitoutumisella ja yhteistyöllä, vaan yksiselitteisesti työtahdin kiristymisellä. (Ks. Järvensivu & Koski 2008, 31.) Kriitikoiden mukaan tiimityöhön liitetty vapausasteiden lisääntyminen ja työn autonomia on lähes kosmeettista. Tiimityö synnyttää uudenlaisen liikkeenjohdon etuja palvelevan kontrollimuodon, jossa ylhäältä alaspäin suuntautuva hierarkkinen ja johdon suora kontrolli korvautuu työntekijöiden keskinäisellä valvonnalla ja ryhmäkurilla. (Järvensivu & Koski 2008, 31; Sennett 2002; 2004, 183–184; Uhmavaara ym. 2005, 109–110; ks.

<sup>69</sup> Valtion työpaikoilla tehdään kokonaisuutena ottaen tiimi- tai työryhmätyötä eniten, jos otetaan huomioon myös osittain ryhmissä työskentely. Tällöin ryhmissä työskentelevien osuus oli vuonna 2003 yli 90 prosenttia. Teollisuuden vastaava osuus jäi hieman pienemmäksi (84 %). Kunnissa ryhmissä työskentelevien osuus oli 79 %. Vähiten ryhmissä työskenneltiin yksityisellä palvelusektorilla (71 %), mutta tällä sektorilla muutostrendi on ollut tasaisen kasvava jo pitkään. (Ylöstalo 2003b, 22–23.)

myös Riikonen ym. 2002, 60.) Voi myös kysyä, edistääkö tällainen organisaatio todella yhteisötasoista ja organisatorista oppimista työntekijöiden ja tiimien asemoituksessa toistensa vahtijoiksi ja kilpailijoiksi? (ks. Järvensivu 2006).

Uhmavaaran ym. (2005, 123–124) tutkimukseen osallistuneet tiimien jäsenet olivat tehneet liiallisia, korvauksettomia tai vastentahtoisia ylitöitä muita palkansaajia enemmän. He myös tunsivat huolta työmäärän kasvamisesta yli sietokyvyn enemmän kuin muut. Tutkimuksen tulokset tukivat pääosin tiimityön positiivisia tulkintoja työn autonomian ja ammattitaitovaatimusten osalta. Tästä huolimatta palkansaajan asema (työntekijä, alempi toimihenkilö, ylempi toimihenkilö, esimiesasema) hierarkiassa oli kuitenkin edelleen tärkein selittäjä sille, kuinka paljon hänellä oli vaikutusmahdollisuuksia ja päätösvaltaa työssään. Myös samaistuminen ja sitoutuminen yritykseen noudattivat perinteistä kaavaa. Sitoutuminen oli vahvinta johtajien keskuudessa ja väheni suoraviivaisesti siirryttäessä kohti työntekijöiden joukkoa. Tiimityöskentely ei ollut pystynyt olennaisesti lisäämään hierarkian alimmilla tasoilla työskentelevien samaistumista ja sitoutumista työpaikkaansa ja työnantajaansa. Tältä osin tulokset eivät siis tue liikkeenjohtokirjallisuudessa tiimityöhön kohdistettuja tavoitteita. (Emt. 125, 146.)

Perinteisten hierarkkisten rakenteiden määräävä asema vallanjaossa sekä niiden pysyvyys on havaittu myös muissa tiimityöhön kohdistuneissa tutkimuksissa. Aiempia tiimityön vaikutuksia kartoittaneita tutkimuksia oman tutkimuksensa pohjaksi läpikäyneet Uhmavaara ym. (2005, 109–110) toteavat, että päätösvallan hajauttamisen on havaittu olevan näennäistä tai hyvin vähäistä, minkä tähden on alettu puhua ”valtuuttamisen myytistä” (Harley 1999) tai ”keisarin uusista vaateteista” (Argyris 1998). Pasi Pyöriä (2001, 178) kysyikin, onko tiimityön käsite liikkeenjohtokirjallisuudesta henkilöstöhallintoon omaksuttu muotisana, joka on enemmän ideologiaa kuin todellinen työprosesseja ohjaava käytäntö.

Kun tiimityöntekijät vahtivat toistensa suorituksia, tulee johtajasta pelkkä puolueeton valmentaja, tasavertainen tiimin jäsen (Siltala 2004, 406; Sennett 2002). Valtaa pitävä ei käske, hän vain ”helpottaa” muiden työtä (Sennett 2002, 116–117). Sennettin (emt.) mukaan työntekijöiden on kuitenkin vaikea suhtautua valtaan ilman auktoriteettia; he saattavat edelleen haluta löytää itselleen oikeutuksen, mutta heidän yläpuolellaan ei ole ketään, joka vastaisi. Autoritäärisyyden välttämisen myötä katoaa myös vastuunkanto. Auktoriteetti on ollut joku, joka on ottanut vastuun käyttämästään vallasta. Jos asiat johtuvat ”muutoksesta”, jos kaikki ovat ”uhreja”, kenenkään ei voida katsoa olevan vastuussa. Valta tai auktoriteetti on sulanut ja murentunut jonnekin finanssipääoman liikkeiden ja monikansallisten jättien verkkoihin. (Julkunen ym. 2004, 77; Sennett 2002.)

Paul Thompson ja Christopher Warhurst (1998, 10–11) kuvaavat uutta tuotantomallia vertauskuvallisesti toteamalla, että nyt haltuun otetaan käsien lisäksi myös järki ja sydän. Työnantaja ulottaa valtaansa fyysisen suorituksen ohella myös arvojen, asenteiden, kehon, tunteiden ja identiteetin tasolle. Instrumentaalinen myöntyväisyys työpaikan normeihin ei riitä, vaan työntekijän tulee sisäistää orga-

nisaation arvot, tavoitteet ja päämäärät. Työntekijöiden halutaan tulevan yhä itsenäisemmiksi, riskejä pelkäämättömämmiksi, yrittäjämäisemmiksi ja työlleen omistautuvammiksi tiimipelaajiksi. (Emt.; Järvensivu & Koski 2008, 39–40; myös Riikonen ym. 2002, 60.)

Sennett (2004) muistuttaa, että tietokoneistumisen myötä ylin johto voi päivittäin tai jopa tunneittain arvioida, miten hyvin joukot selviävät ja miten markkinat reagoivat (ks. myös Blom ym. 2006, 234). Ekonomisti Francis Green (2007) puolestaan toteaa, että uuden teknologian mahdollistama valvonta poimii vapaat hetket näkyville ja täyttää ne tehtävillä. Green esittää lukuisia esimerkkejä uuden tekniikan käytöstä työmenetelmien hiomiseen. Yksi esimerkeistä on japanilaisessa autotehtaassa käyttöön otettu ”liikennevalo” -järjestely työpisteiden vapaana olevan kapasiteetin ilmaisemiseen. Toinen vastaava esimerkki on brittiläisessä vaate-tustehtaassa tietokoneistettu tuotannonohjausjärjestelmä, jossa keskeistä on se, että työntekijöiden mahdollisuudet taukoihin vähenivät. (Emt.) Samaan tapaan kuin tuotannossa, teknistä kehitystä on alettu hyödyntää myös palvelusektorilla. Lehto (2006, 255) mainitsee esimerkkinä ”call-centerit”, nykyajan hikipajat, joissa tietokonevalvonnan avulla voidaan työntekijältä poistaa lähes kaikki tauot syötämällä uusi puhelu heti edellisestä vapautuvalle vastaajalle.

## 5.4.2 Tulosjohtamisen aikakausi

Byrokratian vähentämiseen ja joustavuuden lisäämiseen pyritään myös tulosjohtamisen kautta. Tulosjohtamisen yhtenä keskeisenä ideana voidaan pitää sitä, että organisaatiot luopuvat niihin kuuluvien yksiköiden toimintojen tiukasta säädöstämisestä sekä säädösten noudattamiseen kohdistuvasta valvonnasta. Näiden sijasta yksiköille asetetaan selkeät, mitattavissa olevat tuotanto- tai tulostavoitteet, joihin kukin yksikkö saa vapaasti pyrkiä sopivaksi katsomallaan tavalla. (Kasvio 1994, 75–76; Sennett 2002, 46.) Tulosjohtamiseen kriittisesti suhtautuvien mukaan vapaus on kuitenkin näennäistä. On harvinaista, että joustava organisaatio asettaa helposti saavutettavissa olevia tavoitteita. Yleensä yksiköitä painostetaan tekemään tulosta huomattavasti enemmän kuin mihin niillä on resursseja. Todellisuudessa pyrkimys päästä eroon byrokraattisesta rutiinista ja suurempaan joustavuuteen ei siis ole tuonut vapautta, vaan päinvastoin synnyttänyt uusia valta- ja kontrollirakenteita<sup>70</sup>. (Sennett 2002, 55–57; myös Siltala 2004, 184–185.)

<sup>70</sup> Tulosjohtamiseen liittyvät kiinteästi tulospalkkiot. Aiemmin tulospalkkiot olivat selvästi yleisempiä yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Tilanne on kuitenkin viime vuosina tasoittunut, sillä tulospalkkioiden käyttöönotto on vähentynyt yksityisellä sektorilla. Samaan aikaan julkinen sektori on lisännyt niiden käyttöä. Johdonmukaisin kasvava trendi on ollut kuntasektorilla, jossa 1990-luvun puolivälissä tulospalkkioiden käyttöönotto oli vielä hyvin harvinaista. Vuonna 2003 kunnat ohittivat 15 prosentillaan yksityisen palvelusektorin (13 %). Tavallisinta tulospalkkioiden maksaminen oli kuitenkin vielä valtiosektorilla (23 %) ja teollisuudessa (18 %). (Ylöstalo 2003b.) Myös työn vaatavuuteen ja suoriutumiseen pohjautuvat arviointijärjestelmät ovat yleistyneet voimakkaasti. Eniten vaatavuuden arviointijärjestelmiä oli vuonna 2006 käy-

Paul Lillrank (1997, 101) nimittää tulosjohtamista, ainakin vulgarimuodossaan, hienostuneemmaksi ”keskitetyn kyttäyksen” muodoksi. Tulostavoitteet määritellään keskitetysti ja mahdollisimman täsmällisesti, mieluiten numeerisessa ja rahallisessa muodossa. Lillrankin (emt.) mukaan tulosjohtaminen rappeutuu nimenomaan tavoitteiden mekanistisessa muotoilussa, laadun sivuuttamisessa: kuinka monta prosenttia jyrsimen teoreettisesta kapasiteetista terä pyörii, kuinka monta umpisuolta, vaipanvaihtoa tai kotikäyntiä organisaatio on suorittanut, täysin riippumatta siitä, onko mitään asiakkaalle arvokasta saatu aikaan (ks. myös Koskiaho, Nurmela & Virtanen 1999; Salminen & Niskanen 1996).

Kriitikoiden mukaan tulostavoitteiden määrittely keskitetysti hierarkian yläpäässä aikaansaa ainakin kaksi vakavaa ongelmaa. Yksi on se, että tulosjohtamisen ajatus ei yleensä etene muualle kuin johtotehtävissä toimivien koulutusvaiheeseen, ei alemmille hierarkiatasoille, missä tavoitteiden toteuttaminen tapahtuu. Toinen liittyy siihen, että tulosjohtaminen etenee hitaimmin siellä, missä vastustus on suurinta esimerkiksi sektorin professionaalisuudesta johtuen. (Kevätsalo 1994, 197; myös Kasvio 1994, 76–77).

Tulostavoitteiden saavuttamista sekä odotusten ja suoritteiden välistä suhdetta tarkastellaan tietyin väliajoin, ikään kuin ”tenteissä” tai ”pistokokeissa” (Blom, Melin & Pyöriä 2001; myös Vähämäki 2003, 21). Tulosjohtamisen käytäntöjen on todettu merkitsevän sitä, että valvonta ei kohdistu enää vain tiettyyn sopimuksin määriteltyyn elämän osa-alueeseen. Työntekijä ei ole työnantajan välittömän valvonnan alaisena tietyssä työpaikassa, vaan epäsuora ja epämääräinen kontrolli, ylipäätään tunne siitä, että joku valvoo, kohdistuu nyt koko elämään. Ulkoinen kontrolli ja itsekontrolli, moraali ja etiikka sekoittuvat toisiinsa. (Vähämäki 2003, 21.)

### *Tulosjohtamisen opit julkisella sektorilla*

Tulosjohtaminen on toiminut myös suomalaisen julkisen sektorin uudistusaallon selkärankana (Julkunen 2001, 109). Julkisia palveluja on alettu tuotteistaa ja hinnoitella, mikä on merkinnyt kustannustietoisuuden lisääntymistä (Virjo 1993, 79). Esimerkiksi terveydenhuollossa taloudellisista riskeistä puhumisesta ja riskien läsnäolosta sekä jatkuvasta hoivatyön taloudellisesta arvioinnista on tullut osa toimintatapaa (Kovalainen 2004, 188). Heikentynyt talous on lisännyt myös palvelujen tärkeysjärjestykseen asettamisen tarvetta: sosiaali- ja terveydenhuollossa on mietittävä mihin voimavarat suunnataan ja jopa sitä, ketä hoidetaan (Pelttari 1997, 85) – on priorisoitava. Esimerkiksi sairaaloissa ei ole enää eri henkilöä miettimässä

---

tössä valtiolla (86 %) ja vähiten yksityisellä palvelusektorilla (29 %) (kunnat 46 % ja teollisuus 47 %). (TM 2006.) Palkkaustapojen muutokseen on liittynyt työntekijöiden, ryhmien ja työyksiköiden tuloksellisuuden valvonnan lisääntyminen. Eniten tuloskontrollia on ollut valtiolla ja teollisuudessa, vähiten yksityisellä palvelusektorilla. Vuonna 2003 tulosvalvontaa lisättiin entisestään 59 prosentilla valtion työpaikoista. Kuntien ja teollisuuden työpaikoista 46 prosenttia lisäsi tulosarviointiaan. Yksityisellä palvelusektorilla näin toimittiin 44 prosentilla työpaikoista. (Ylöstalo 2003b.)

budjettia ja hoitoa, vaan hoidosta vastuulliset joutuvat tekemään päätöksensä budjettirajoitteen puitteissa<sup>71</sup> (Julkunen 2008, 188).

Stephen Ball (2001, 36) puhuu julkisen sektorin ”eettisestä uudelleentyöstämisestä”, jossa asiakkaan tarpeet ja professionaalinen arviointi korvataan kaupallisilla päätöksentekomekanismeilla. Professionaalinen arviointi jää alisteiseksi markkinamuotoisuuden ja suoritusperusteisuuden vaatimuksille. (Emt.; ks. myös Julkunen 2004, 181.)

Tulosjohtamiseen kriittisesti suhtautuvat Robert Arnkil, Tom Arnkil ja Esa Eriksson (1997, 184) muistuttavat, että julkiselle hallinnolle ja palveluille on ominaista kompleksinen, hybridi luonne, jossa on toteutettava monia eri tavoitteita (poliittiset, yhteisölliset ja ympäristölliset) ja jossa ollaan tili- ja vastuuvellollisia monelle eri taholle (laillinen, hallinnollis-byrokraattinen, ammattikuntainen ja poliittinen vastuu). Julkisen sektorin johtaminen ja hallinta on monenkeskispää ja monimutkaisempaa kuin yksityisellä puolella, missä päätöksenteon prosessin vaatimukset ja vastuut ovat yksiselitteisempiä. (Emt.; ks. myös Lillrank, Kujala & Parviainen 2004.)

Koska julkisen sektorin toimipaikkojen taloudellinen tilanne on hyvin pitkälti poliittisesta päätöksenteosta riippuvaa, menestyksen mittaaminen taloudellisin indikaattorein ei välttämättä ole paras ratkaisu (Blom ym. 2006, 206; Siltala 2004, 295). Blom ym. (emt.) tarjoavat ratkaisuksi asetetun palvelutehtävän tai asiakas-tyytyväisyyden mittaamista (ks. myös Eriksson-Piela 2003, 186–187).

### *Asiakkaiden arvioitavana*

Outi Cavén (1997, 222) toteaa, että asiakaslähtöisyydestä tehtiin sosiaali- ja terveydenhuollossa 1990-luvun lopulla mantra, jota toistamalla uskottiin saavutettavan mahdollisimman korkealaatuinen – ja ennen kaikkea veroja maksavien kuntalaisten hyväksymä – palvelutarjonta. Asiakkaan toimijuuden, yksilöllisyyden, oikeuksien, valtaistamisen ja kuluttajuuden korostaminen on jatkunut 2000-luvulla (ks. esim. Julkunen 2008, 149; KM 2002:4, 62). Giddensia mukaillen tämänkaltaisen retoriikan lisääntymistä voi pitää paitsi yhteiskunnallisen ja kulttuurisen yksilöllistymisen suuntauksen osoittimena myös osoituksena siitä, että asian-

<sup>71</sup> Siltala (2004, 304) toteaa, että kun tulosohejaus on muutettu terveydenhuollossa käytännöiksi, onkin ollut jo aika siirtyä laatu- ja prosessiohjaukseen, joka sekin on alun perin business-sektorin oppeja. Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinnasta yhdeksänkymmentäluvun puolivälissä annettu suositus (STAKES 1995) noudattelee W. Edwards Demingin (esim. Deming 1986) kehittämän Total Quality Managementin kokonaisvaltaisen laatujohtamisen oppeja. Suositus painottaa tuloksen lisäksi laatua ja sen huomioimista organisaation eri tasoilla. Suosituksen mukaan laadun kehittämistoiminnan tulee tapahtua moniammatillisesti osana jokaisen työntekijän työtä. Terttu Grönfors (1996) kritisoi sekä tulos- että laatujohtamista. Tulosjohtamisessa johto määrittelee konkreettiset tavoitteet lyhyellä aikavälillä työntekijöitä kuulematta. Laatujohtamisessa taas keskitytään asiakkaaseen työntekijöistä piittaamatta. Väliintulevia tekijöitä ei huomioida. Siksi vaihdetaan oppia vuodesta toiseen kun tavoitellaan puhdasta mallia, jolla etäännytetysti hoidettaisiin asiat. Puhtaiden mallien toivotaan korvaavan myös aliresurssin haitat. (Siltala 2004, 317.)



tuntijärjestelmien ylläpitämisessä yksilön näihin järjestelmiin kohdistamalla luottamuksella on olennainen merkitys (ks. Eriksson 2002, 52, 55). Luottamusta koetetaan ylläpitää olemalla kaiken aikaa selvillä potilaan mielenliikkeistä sen suhteen, mitä hän potilashoidolta ja asiakaspalvelulta odottaa (emt.).

Kollektiivisia arvoja painottava palveluhenkisyys muuntuu yksilöllisesti räätälöityjen hoivapalvelujen markkinahenkisyydeksi. Uusi potilasidentiteetti osoittaa työelämän markkina-arvoistumista: hoitoalan ammattilaisilla on palvelujen tarjoajan ja potilaalla valikoivan kuluttajan rooli. Käynnissä olevan ideologisen muutosprosessin myötä potilaan ja hoitohenkilökunnan välinen vuorovaikutus on saanut uusia muotoja. Esimerkiksi erilaiset potilastyytyväisyyskyselyt ovat osoittaneet, että palvelujen tasoa kontrolloidaan vuorovaikutuksessa potilaan kanssa. (Emt. 52–53, 55.) Susan Erikssonin (emt., 186) sanoin olemme siirtyneet asiantuntijayhteiskunnasta arviointiyhteiskuntaan, jossa kaikki yhteiskunnallinen toiminta saatetaan yhteisön reflektoitavaksi.

Kuten Eriksson-Piela (2003, 186) muistuttaa, työn tekemisen tavat ja asiakaspalvelun käytännöt sisältävät paljon totunnaisuutta, rutiinia ja siten muuttumattomuutta. Tässä suhteessa keskustelua asiakaslähtöisyyden kaiken muuttavasta asiantuntijuudesta voidaan myös kyseenalaistaa (emt.). Mikko Mäntysaaren (1991) jo ennen uudenlaisen arviointikulttuurin tuloa tekemä väitöstutkimus osoitti, että asiakastyytyväisyyttä ja palvelujen tasoa mittaavat toimet saatetaan mieltää työntekijän taholta vain tietynlaiseksi organisaation puolelta syötettäväksi ”pakkopullaksi”, jolla ei välttämättä ole kovin paljoa käytännön relevanssia. Palautekulttuurin kehittämisen haaste onkin onnistua muodostamaan siitä uusia vaihtoehtoja hakeva toiminta, ettei laadusta tule vain uusi kontrollin ja kurinpidon muoto (Sipilä 1996, 6). Jorma Sipilä (emt.) pitää vaarallisena sitä, jos ammattilaisten herkkää korvaa asiakassuhteen kehittämisessä ja arvioinnissa väheksytään ja kuuntelemisen perinne vaihtuu hallinnollisten lomakkeiden pyörittämiseen, joka kuluttaa kenttätöön resursseja.

Asiakastyytyväisyyskonseptiin liittyy kuluttajan valinnanvapaus, mahdollisuus poistumiseen ja vahva suvereniteetti (asiakas on aina oikeassa) (Arnkil ym. 1997, 185). Vaikka vanging, pidätetyn tai potilaan ymmärtäminen asiakkaaksi voi olla monella tavoin hedelmällistä, liittyy tähän monentasoista problematiikkaa: kuka oikeastaan on asiakas, kuka on oikeassa? Yksityisellä sektorilla asiakaspalautteella on yksiselitteisempi tehtävä ja viesti kuin julkisella: jos asiakasmäärät vähenevät, on syytä huolestua ja pohtia, missä toimitaan väärin. Julkisella sektorilla tilanne saattaa olla täsmälleen päinvastoin. (Emt.; ks. myös Julkunen 2008, 149.)

Myös Sennett (2004, 186) tarkastelee asiakkuutta julkisella sektorilla. Hän ottaa esimerkiksi kouluvalinnan ja toteaa, että köyhän tai huonosti koulutetun on vaikea ”shoppailla” koulutusta lapsilleen, sillä hän ei pysty suhteuttamaan tarjontaa omiin kokemuksiinsa. Potilaat kohtaavat saman ongelman yrittäessään shoppailla lääkäreitä tai sairaalahoitoa. He tarvitsevat puolueetonta tietoa – markkinoilla yksikään myyjä ei ole puolueeton. Kirurgia valitsemaan joutuvaa syöpäpotilasta ei auta tieto siitä, kenellä on paras myyntipuhe. (Emt.)

*Uusiin oppeihin liittyvät rakenteelliset ja toiminnalliset uudistukset*

Vaatimukset leikata julkisia menoja ovat osaltaan vauhdittaneet myös rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia. Merkittävimpiä niistä ovat terveydenhuoltoa silmällä pitäen laitoshoidon vähentäminen, avohoidon ja asumispalvelujen lisääminen, sosiaali- ja terveystoimen yhdistäminen sekä sektoreiden välisen yhteistyön, moniammatillisten toimintamuotojen ja väestövastuuseen<sup>72</sup> perustuvien toimintatapojen yleistyminen. Muutosten myötä eri työntekijäryhmien välinen työnjako on joustavoitunut. Tehtäväkeskeinen työnjako on korvattu hoitotyön kokonaisuutta korostavalla hoitoidologialla. (Henriksson 2001, 131; STM 2000a, 2; STM 2003b; TM 2003.)

Sosiaali- ja terveystoimen kehittämissuunnitelmissa (esim. KASTE-ohjelma 2008-2011) korostetaan aiempaa painokkaammin eri toimijoiden välistä verkostoyhteistyötä ja asiakaslähtöisyyttä. Dokumenttien kehittämissuunnitelmassa sosiaali- ja terveystoimen työntekijöihin viitataan ennen kaikkea henkilöstönä ja osajoina. Ammattiryhmistä ei enää ole tunnistettavissa omalla nimikkeellään kuin lähinnä lääkärit. Muut palveluja tuottavat ammattiryhmät, ammatit nimikkeineen näyttävät pikku hiljaa häipyvän erilaisten koordinaattorien ja verkostoasiantuntijoiden lisääntyvässä joukossa. (Henriksson 2009.) Näitä painotuksia selittää varmasti osaltaan myös uhkaava työvoimapula. Kilpailu osaavasta työvoimasta on kiristynyt, minkä vuoksi työntekijöiltä on alettu vaatia yhä enemmän joustavuutta ja mukautumiskykyä. (Ks. emt.).

Palvelujen virtaviivaistamisen myötä hallinnollisia sektorirajoja ja niihin kiinnittyviä ammattikulttuureja on kyseenalaistettu (Henriksson 2009). Sosiaali- ja terveydenhuollon yhdistäminen ja moniammatillisiin työryhmiin siirtymiset eivät ole aina sujuneet ongelmitta. Yhdistymisiin on voinut liittyä valtataisteluja ja johtajuuskiistoja. Lisäksi organisaatiot ovat saattaneet monimutkaistua, vaikka tavoite on ollut juuri päinvastainen. (Taskinen, Sinkkonen & Kinnunen 1995, 28–29.) Professionaaliset asiantuntijaorganisaatiot pitävät sisällään hierarkkisia vuorovaikutusjärjestelmiä, jotka ovat verrattain pysyviä ja ylläpitävät vakiintuneita käytäntöjä. Myös eri ammattiryhmien ammatillinen reviiriajattelu ja ammattilypeys saattavat haitata yhteistyöhön kehittämistä. (Virkkunen 2008, 176.) Siltala (2004, 408–409) toteaa, että säästökuurin aikainen epävarmuus on saanut aikaan sen, että oman tehtävän tärkeyttä korostetaan ja reviiriä varjellaan yhä tiukemmin. Tämä ei ole antanut hyviä eväitä yhteistyölle ja tehtävien jakamiselle, vaan päinvastoin johtanut muodollisten tehtävien ylikorostamiseen (emt.).

<sup>72</sup> Väestövastuuseen työtavassa eri ammattityöntekijät muodostavat keskenään työryhmiä, joista kukin vastaa tietyllä alueella asuvien ihmisten terveydenhuollosta. Tarkoitus on, että niin valta kuin vastuukin ovat työntekijöillä itsellään, he vastaavat palveluiden suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja kehittämisestä. Olennaista on lähisektoreiden (kuten koulu, asuminen, nuorisotyö, työllistäminen, kulttuuri, yhdyskuntasuunnittelu ja elinkeinoelämä) työntekijöiden välinen yhteistyö, jossa pyritään yhdistämään ammattiryhmien tieto, taito ja kokemus. (Kivinen ym. 1989, 13; Terveydenhuollon ammatit 1994, 16–17; Vaitinen 1995, 90.)

Palvelurakenteen muutoksilla on monia vaikutuksia terveysalan työhön, henkilöstön sijoittumiseen ja toimenkuviin. Lisäksi väestön vanheneminen, monikulttuuristuminen ja koulutustason nousu sekä teknologian kehitys lisäävät palvelujen muutoksen tarvetta ja ammatillisia haasteita terveydenhuollossa.

## 5.5 Epävarmuuden ja kiireen jäljet

### 5.5.1 Palkitseeko sitoutuminen?

Sennettin (2002, 50–51, 92) näkemyksen mukaan muutos ja riskinotto ovat uuden järjestyksen avainsanoja. Hän pitää tämän päivän riskikulttuuria erikoisena: paikallaan pysymistä pidetään merkinä heikkoudesta ja epäonnistumisesta. Päämäärä merkitsee vähemmän kuin lähteminen. Yritystoimintojen uudistaminen tarkoittaa käytännössä useimmiten toimintojen supistamista, mikä puolestaan merkitsee työpaikkojen vähentämistä. Sennett väittää, että muutoksen pakosta täysin toimivia yrityksiä tärvätään tai ajetaan alas ja ammattitaitoisia työntekijöitä jätetään ajelehtimaan vain siksi, että organisaatio haluaa osoittaa markkinoille olevansa kykenevä muutokseen. (Emt; myös Siltala 2004, 139, 143.) Sijoittajien kukkaroa kartuttaakseen, markkinaolosuhteita manipuloidakseen tai pitkän aikavälin näkymiä varmistaakseen, yritykset voivat myös siirtää työtä halvemman kustannustason maihin (Julkunen (2008, 114). Arvopaperimarkkinat reagoivat ilmoituksiin toteutettavista irtisanomista ja muista säästötoimenpiteistä yleensä varsin positiivisesti (Kasvio 1997, 10). Toiminnan aikajänteet ovat lyhentyneet: investoijien kärsimätön pääoma etsii alati uutta ja entistä parempaa tuottoa lupaavaa kohdetta. Valta siirtyy yhä enemmän pois organisaatioiden johdolta jossakin etäällä toimivien omistajien ja investoijien käsiin. (Saloniemi & Virtanen 2008, 83.)

Kriittisten kannanottojen mukaan yritykset keskittyvät siis yhä enemmän vain voiton tavoittelemiseen sen sijaan, että ne pyrkisivät turvaamaan työpaikat ja antamaan työntekijöille pitkän aikavälin sitoumuksia. Tilanne ei siis johtuisi vaihtoehtojen puutteesta, vaan siitä, että taloudellisen tuloksen tavoittelun ja henkilökohtaisen rikastumisen on yritysmaailmassa annettu korvata molemminpuoliseen sitoutumiseen ja työmarkkinayhteistyöhön perustuvat arvot. (BEPÄ 2008, 12.)

Perustavampiakin syitä sille, miksi nykykapitalismi pyrkii jatkuvasti syvällekkäyviin, peruuttamattomiin muutoksiin on kriitikoidenkin mukaan kuitenkin olemassa. Nämä syyt liittyvät kulutuskysynnän ailahteluun, mistä seuraa instituutioiden jatkuvan uudelleenkeksimisen ohella toinen keskeinen joustavuuden muoto: tuotannon joustava erikoistuminen (Sennett 2002). Joustavalla erikoistumisella tarkoitetaan sitä, että markkinoille pyritään tuomaan entistä suurempi määrä erilaisia tuotteita entistä nopeammin (emt.). Globaalistumisen ja kyllästyneiden tai ikä-

vystyneiden markkinoiden oloissa pitkäjänteinen ja vain yhteen tuotteeseen keskittynyt tuotanto kun on jatkuvasti kriisin partaalla (Vähämäki 2003, 13). Työntekijöille työelämän ja työolojen muutos on jo itsestäänselvä tosiasia, joten heitä ei enää huolestuta niinkään se, että työpaikalla käynnistetään uusia toimintatavan kehittämishankkeita. Sen sijaan aletaan tulla levottomiksi, jos muutamaan kuu-kauteen ei tapahdukaan mitään: ihmiset alkavat kysellä, miksi näin on ja onko yrityksen johdolla aikomuksena luopua heidän yksiköstään. (Ks. esim. Kasvio 1994, 45–46; Niemelä & Leimu 1991.)

Richard Florida (2005) muistelee, miten aiemmin alasajot ja joukkoirtisanomiset aiheuttivat järkytystä ja pelkoa. Vielä 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alussa yritysten toimintojen supistukset saivat Amerikassa aikaan kansallisen tason protesteja. Uudella vuosituhannella suurtyöttömyys ja irtisanomiset eivät ole aiheuttaneet juuri minkäänlaisia reaktioita, ei lakkoja eikä mielenosoituksia, ei myöskään inahdustakaan politiikkojen suusta. Florida pitää tätä osoituksena siitä, kuinka pitkälle olemme hyväksyneet uudet työmarkkinat. Tunnustamme, että mikään yhtiö tai muu suuri organisaatio ei huolehdi meistä – olemme oman onnemme nojassa. (Emt., 191.)

Myös Suomessa on viime vuosina koettu tilanteita, joissa samaan aikaan kun pörssiyritysten liikevoitto on kasvanut, henkilöstöä on vähennetty. Samoin kannattaviakin tuotantolaitoksia on joko kokonaan lopetettu tai tuotantoa siirretty alhaisempien työvoima- ja tuotantokustannusten maihin. (Mamia & Melin 2006, 1.) Uutiset suurista irtisanomisluvuista ja tehtaan sulkemisista ovat koetelleet esimerkiksi kotimaista paperiteollisuutta. Ulosmarseja on nähty muun muassa Kajaanin, Tervasaaren ja Kemin tehtailla. Työpaikkoja menettäneistä kunnista on myös marssinut huolestuneita lähetystöjä kirjelmineen eduskunnan puheille. Kemijärvellä perustettiin myös massaliike puolustamaan paikkakunnan sellutehtaan toimintaa. Täysin alistuneita suomalaiset eivät siis ole irtisanomisilmoitusten edessä olleet, eivätkä niitä aivan ”purematta nielleet”.

Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa ja Arja Repo (2006, 4–5) kysyvät, ker- tovatko irtisanomisuutisoinnit koko totuuden suomalaisyritysten sosiaalisesta vastuusta. He pitävät kuvaa ainakin joiltakin osin vääristyneenä todeten, että julkisuudessa piirtyvä kuva yritysten sosiaalisesta vastuusta on negatiivisen yksipuolinen siksi, että julkisuudelta piilossa tapahtuu koko ajan paljon myös työelämän myönteistä kehittämistä. Jokivuoren ym. mukaan uutisoimatta ovat jääneet esimerkiksi erilaisissa yrityksissä ja organisaatioissa tehdyt, paikallisesti sovitut joustavat työaikajärjestelyt, joilla on vältetty irtisanomisia ja lomautuksia sekä edistetty työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Kyseisiin ratkaisuihin liittyy monesti selkeä lainsäädännön tason ylittävä sosiaalisen vastuun ulottuvuus. (Emt.) Jokivuori ym. korostavat, että joustavia työaikaratkaisuja ei ole toteutettu ainoastaan työnantajan ja tuotannon ehdoin, vaan niissä on huomioitu myös työntekijöiden toiveita ja tarpeita.

Oli uutisointi yksipuolista tai ei, niin selvää on, että kun irtisanominen osuu kohdalle, on se aina onnettomuus yksilölle. Kun kannattavuuskaan ei takaa työpaikan pysyvyyttä, on esimerkiksi kysymys työorganisaatioon sitoutumisesta<sup>73</sup> tämän päivän työmarkkinoilla melkoisen ambivalentti. Luonnollista on, että sitoutumisen vaatimukset on voitu kokea tällaisissa tilanteissa varsin yksipuolisiksi. Työnantajat odottavat työntekijöiltään lojaalisuutta, mutta he itse eivät sitoudu työntekijöihinsä. Toiminnan tervehdyttämiseksi ja kannattavuuden lisäämiseksi työntekijöistä ollaan valmiita luopumaan melko herkästi. (Esim. Siltala 2004, 397–400.) Työnantajan uskollisuuden ja jatkuvuuden näkökulmasta katsottuna yhteys myöhäismodernismin ja protestanttisen työetiikan välillä näyttää olemattomalta. Organisaatiouudistukset, fuusiot tai yritysmuunnokset edustavat yksilölle yrityksen ”uskottomuutta”, jolloin molemminpuolinen sitoutuminen ei ole enää voimassa. (Wiitakorpi 2006.)

Sitoutuminen on paitsi työntekijöiden vastuunkantamista työpaikastaan, myös tunneperäistä kiintymystä, identifiointia ja osallistumista työyhteisöön. Myönteisistä vaikutuksistaan huolimatta se saattaa altistaa työntekijän esimerkiksi työkuormituksen aiheuttamille terveysongelmille. Sitoutuminen on työntekijälle riski erityisesti muutostilanteissa, organisaatioon sitoutuneet työntekijät selviävät muita huonommin työnsä menettämisestä. (Pekkarinen, Sinervo, Elovaino, Noro & Finne-Soveri 2006, 53; Rouvinen 2003; ks. myös Kira 2003, 27; Kosonen 2003, 143; Sennett 2004, 189; Siltala 2004, 400.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että toimintojen toistuvat supistukset kaventavat yritysten liikevoittoja ja heikentävät työntekijöiden tuottavuutta. Syyt tuntuvat melko itsestään selviltä: työntekijöiden moraali ja motivaatio laskevat jyrkästi joka kerta kun työnantaja ilmoittaa työpaikkojen vähentämisestä. Jäljelle jääneet eivät pysty iloitsemaan työpaikkansa säilymisestä, vaan odottavat seuraavaa supistuspäätöstä. (Sennett 2002.) Anneli Ranki (2000) tutki väitöskirjassaan henkilöstön selviytymistä kriisiytyneessä organisaatiossa. Tutkimus osoitti, että jatkuva saneeraaminen voi viedä yrityksen tuhoon. Saneeraus onnistuu ani harvoin, useimmiten se heikentää selviytymiskykyä ja ajaa henkilöstön puolustuskannalle, varjellemaan työpaikkojaan. Yhteistoiminta ja osaamisen siirtyminen organisaation si-

<sup>73</sup> Sitouttaminen on monien yritysjohtojen toimintastrategioiden keskiössä. Sitouttamisen oletetaan lisäävän työmotivaatiota ja sitä kautta työn laatua ja määrää, monesti ilman taloudellisia lisäkustannuksia. Se, mitä sitoutumisella tarkoitetaan ja mitä siinä painotetaan, vaihtelee toimialoittain (Melin ym. 2006). Melinin ym. (2006) tutkimuksen mukaan puhe henkilöstöstä korvaamattomana resurssina oli ainakin jossain määrin retoriikkaa ja sitoutumisella tarkoitettiin jotain muuta kuin teoriassa. Aina sitouttamista ja vahvaa organisaatioon kiinnittymistä ei myöskään pidetty välttämättömänä tai edes toivottavana. Voimakas organisaatioon sitoutuminen koettiin ongelmaksi esimerkiksi silloin kun henkilöstöä oli tarve vähentää. (Emt. 2006, 252–253; ks. myös Jokivuori 2002, 11; Silvennoinen 1998.) Organisaatiot poikkeavat toisistaan siinä, miten sitoutunutta henkilöstöä ne tarvitsevat. Organisaatioissa, joissa työtehtävät ovat mekaanisia ja työntekijöiltä vaadittava ammattitaito vähäistä, poislähtevä työntekijä voidaan helposti korvata uudella. Toisissa organisaatioissa, erityisesti erilaisissa asiantuntijaorganisaatioissa, toiminnan jatkumisen kannalta erittäin tärkeitä tavoitteita ovat juuri henkilöstön pysyvyys ja sitoutuminen organisaatioon. (Jokivuori 2002, 11.)

sällä vaikeutuu, kun energia kuluu keskinäiseen kilpailuun työpaikoista, oman paremmuuden ja tarpeellisuuden osoittamiseen toisten kustannuksella sekä tais-  
teluun vähenevistä resursseista<sup>74</sup>.

Irtisanomiset tai niiden uhka voidaan kokea työnantajan ja työntekijän välisen ”psykologisen sopimuksen”<sup>75</sup> rikkomiseksi, joka syventää epäluottamuksen kehää organisaatiossa (Melin 2006, 254). Tuomo Alasoinin (2006; 2007, 114–115) mukaan on kuitenkin havaittavissa merkkejä siitä, että ”uuteen” psykologiseen sopimukseen ei enää sisältyisikään takuita työpaikan pysyvyydestä, vaan työntekijän työpanoksen vastapainoksi työnantaja tarjoaa hyvän johtamisen ja työn organisoimisen avulla kiinnostavan ja haasteellisen työn, jossa on mahdollisuus oman osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen. Tämä taas parantaa työntekijän mahdollisuuksia työllistyä myös jatkossa, sitten kun hänen työpanostaan ei kyseisessä työpaikassa enää tarvita. (Emt.) Kuten Julkunen (2008, 66) toteaa, tällainen uusi sopimus toimii luonnollisesti paremmin niiden osalta, joilla on työmarkkinoiden kulloinkin kysymiä taitoja ja joilta puuttuvat paikalleen sitovat kiinnikkeet: omakotitalot, lasten tutut koulut tai läheisyyttä tarvitsevat vanhemmat. Tässä sopimuksessa lojaalisuuden puute tunnustetaan, osapuolet eivät sitoudu toisiinsa ja työntekijät orientoituvat oman markkinakapasiteettinsa maksimointiin. Uuden sopimuksen mukaisessa odotushorisontissa luottamus vaihtuu itseluottamukseen; jatkuvuutta rakennetaan oman identiteetin varaan. (Emt., 65–66.)

## 5.5.2 Kiireen leimaama työ

Suomalaista työelämää koko 1990-luvun ajan leimannut kiireen lisääntyminen jatkui myös uudella vuosituhanella. Kiireen lisäksi kasvaneita haittatekijöitä olivat epävarmuus työsuhteen jatkumisesta, työn pakkotahtisuus ja huonot työaika-järjestelyt. (Lehto 1999b; 2007, 101–102; Ylöstalo 2001, 99, 153.) Työpainoiden kasvu ei ole pelkästään suomalainen ilmiö. Suomalaisittain epäkohta on kuitenkin erityisen polttava: Suomi on kärjessä kaikissa kiiremittareissa. Naisten kiire korostuu Suomessa kansainvälisesti vertaillen. Tämä on hyvin todennäköisesti yhteydessä suomalaisten naisten voimakkaaseen työhön suuntautumiseen ja naisten

<sup>74</sup> Henkilöstö pyrkii säilyttämään työpaikkansa ja vähentämään ahdistusta käyttämällä erilaisia selviytymiskeinoja. Eri henkilöstöryhmillä oli erilaisia selviytymisstrategioita: johto pyrki selviytymään turvaamalla asemaansa, asiantuntijat turvasivat ammattipätevyyteensä ja teollisuus-toimihenkilöt omaan tarpeellisuuteensa. Luottamushenkilöiden selviytymisstrategiana oli vaikutusvallan saaminen. Lisäksi oli selviytymiskeinoja, jotka olivat tyypillisiä kaikille henkilöstöryhmille: sitoutumisen vähentäminen, lohkominen (esimerkiksi syntipukkien käyttö) ja taustan varmistaminen. Selviytymisstrategioiden tunnistaminen auttaa ymmärtämään kriisiytyneen organisaation pahan kierrettä. Selviytymisstrategioiden noudattaminen suuntaa henkilöstön energiaa muuhun kuin organisaation perustehtävään. (Ranki 2000.)

<sup>75</sup> Tuomo Alasoini (2006, 23) määrittelee psykologisen sopimuksen palkansaajien omaksumien ja heidän aiempiin kokemuksiinsa perustuvien uskomustensa muodostamaksi kokonaisuudeksi siitä, millaisia palkkioita he ovat oikeutettuja saamaan työnantajalta työsuhteen kautta vastineeksi omasta työpanoksestaan.

työllisyyden keskittymiseen julkisen sektorin palveluammattaihin (Lehto 1999b, 63; 2006, 253; ks. myös Ylöstalo 2003a, 151).

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalaa kartoittaneessa Työterveyslaitoksen (2000) valtakunnallisessa tutkimuksessa 45 prosenttia vastaajista ilmoitti, että kiire työssä oli lähes jatkuvaa. Kiire tuntui henkilöstön määrällisenä riittämättömyytenä, tekemättömien töiden paineena ja ajan vähyytenä elvyttävien taukojen pitämiseen. Suuret asiakasmäärät koettiin aikaisempaa suuremmaksi kuormitustekijäksi. Työn sisällöllisistä tekijöistä rasittivat useimmin työn ruumiillinen raskaus, ajan kuluminen toisarvoisiin töihin ja samojen asioiden jatkuva toistuminen. Kuitenkin lähes puolet piti työtään vaihtelevana. Jatkuvat työssä tapahtuvat muutokset koki rasittavina lähes viidesosa. Työyksikön johtamiseen tyytyväisiä oli 60 prosenttia vastanneista, koko organisaation johtamiseen tyytyväisiä oli alle 40 prosenttia. Työyhteisön ilmapiiriin ja yhteistyön sujumiseen oltiin yleisesti melko tyytyväisiä. Työmoraaliin liittyviä ongelmia mainitsi joka kymmenes<sup>76</sup>. (Emt.)

Työolotutkimuksessa terveydenhuolto- ja sosiaalialan työ erottuivat ammattialoina, joissa on vastaajien mukaan suurimmat henkilöstövajaukset. 37 prosenttia terveydenhuoltoalalla toimivista vastaajista koki, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden. Sosiaalialalla näin vastasi 26 prosenttia. Kaikista eri aloilla toimivista palkansaajista 19 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 31 prosenttia jokseenkin samaa mieltä ”Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” väittämän kanssa. Täysin samaa mieltä vastaus oli tyyppillisempää naisille (21 %) kuin miehille (17 %). (Lehto 2006, 265.)

Naiset myös kokivat kiirettä selvästi useamman tekijän kohdalla miehiin verrattuna. Naisille tyyppisiä ongelmia olivat kovan paineen alaisena työskentely, työuupumuksen pelko, taukojen riittämättömyys ja jatkuvat keskeytykset, toisin sanoen juuri työn voimaperäistämiseen liittyvä kiire. Miehille tyyppistä oli se, että joutui usein venyttämään työpäiväänsä, jotta saisi vaadittavat työt tehtyä. Korkea koulutus ja hyvä asema eivät suojele kiireeltä, vaan päinvastoin lisäävät sitä. Miehillä kiirettä esiintyi eniten hallinnollisessa johtotyössä, naisilla taas ylemmillä toimihenkilöillä yleensä, hallinnollisessa johtotyössä sekä kaikessa terveydenhuoltoalan työssä. Naisten ikäryhmistä erottui 35–44-vuotiaat paljon kiirettä kokevina. (Lehto 2006, 259–262; 2007, 102.)

Ulla Aitta (2006, 32) on tarttunut työolotutkimusten (1997 ja 2004) osoittamaan havaintoon, jonka mukaan naisten ja erityisesti ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien naisten tyytymättömyys ja jaksamisongelmat ovat lisääntyneet muita enemmän. Hän tulkitsee työhyvinvoinnissa ilmenneitä ongelmia kahdesta erilaisesta toisiaan täydentävästä näkökulmasta käsin. Ensimmäistä

<sup>76</sup> Terveys 2000 -tutkimuksessa työssä selviytymistä haittaavat työyhteisön ja työn henkisen rasituksen ongelmat olivat kaikkein yleisimpiä terveys- ja sosiaalipalvelujen sekä koulutuksen toimialoilla. Terveys- ja sosiaalialalla työskentelevillä naisilla oli runsaasti myös työympäristön ja työn fyysisen rasituksen ongelmia sekä terveys- ja toimintakykyongelmia. (Gould & Polvinen 2006a, 91–92.) Terveydenhuollon naisasiantuntijoilla työtä haittaavat fyysiset ongelmat olivat muita toimihenkilöammateissa toimivia yleisempiä (emt., 88).

hän kutsuu jonkinasteiseksi tyytymättömyys- tai turhautumisenäkökulmaksi. Ylemmät toimihenkilönaiset kokivat vaikutusmahdollisuutensa työn organisointia ja työnjakoa sekä työtahtiaan koskeissa asioissa selvästi huonommaksi kuin vastaavan ryhmän miehet. Lisäksi naiset kokivat kehittymismahdollisuuksiensa huonontuneen vuosien 1997 ja 2004 välillä. Näin siitä huolimatta, että he pidensivät työviikkojaan ylitöillä ja osallistuivat henkilöstökoulutukseen yhtä paljon kuin vastaavan ryhmän miehet. Odotusten ja todellisuuden välinen kuilu saattaa pitkään jatkuessaan aiheuttaa tyytymättömyyttä. Omat ponnistelut eivät syystä tai toisesta johda siihen asiintilaan, jota on odottanut, vaan juopa odotusten ja työelämän todellisuuden välillä on pysynyt suurena. (Emt.)

Toinen puoli ylemmissä toimihenkilöammateissa työskentelevien naisten muita palkansaajaryhmiä selvemmästä oireilusta ja puutteellisesta hyvinvoinnista liittyy todennäköisesti heidän tekemiensä töiden vaikeuteen, vastuuseen ja työtehtävien kasvaviin vaatimuksiin. Ylemmät toimihenkilöt työskentelevät sekä yksityisellä että julkisella sektorilla erilaisten yksikköjen, tiimien ja työryhmien vetäjinä ja vastuullisina esimiehinä, eli heillä on vastuu oman tulosityksikkönsä toiminnan tuottavuudesta ja tuloksellisuudesta. He joutuvat vastaamaan johdettaviensa työmotivaatiosta ja työhyvinvoinnista. Heidän on vietävä läpi uudistukset ja vastattava muutosten toteutumisesta yksiköidensä toiminnassa. Säilyttääkseen tunteen oman työnsä hallinnasta, näissä ammateissa työskentelevät pyrkivät löytämään ratkaisukeinoja venyttämällä työaikaansa ja työviikkojaan. Oman ammattitiedon ja -taidon uusintaminen sekä intensiivistä keskittymistä ja ajattelutyötä vaativat suunnittelu- ja kehittämistehtävät joudutaan usein tekemään omalla ajalla, varsinaisen työajan ulkopuolella. (Emt., 32–33.)

Myös toisella tässä tutkimuksessa mukana olevalla alalla, kaupan alalla, kiire on arkipäivää. Timo Metsä-Tokilan, Pasi Tulkin ja Pia Tuomisen (1998, 93, 106) tutkimuksessa työtahdin nopeutuminen ja kiireen lisääntyminen mainittiin yhtenä yleisimpänä myynti- ja markkinointialan työn muutoksena. Kaupanalaa kartoittaneessa Työterveyslaitoksen, Liikealan ammattiliiton ja Kaupan työnantajaliiton (2000, 12) tutkimuksessa lähes kuusi kymmenestä vastaajasta totesi kiirehtivänsä melko usein tai jatkuvasti suoriutuakseen työstään. Päivittäistavarakauppojen myymälänhoitajista ja vastaavista myyjistä näin koki yli 80 prosenttia. Tavallisin syy kiireeseen oli henkilökunnan vähyys. Edelleen kaupan keskijohtoon kohdistuneessa tutkimuksessa työtahdin kiristyminen nousi vahvasti esiin. 70 prosenttia vastaajista koki työtahtinsa kiristyneen viime vuosien aikana vähintään jonkin verran. (Ruoholinna 2000.)

Kiirekokemuksia on eritelty myös tämän tutkimuksen kannalta keskeisestä ikänäkökulmasta. Työolotutkimuksessa kiireen haittaavuutta kokivat eniten keski-ryhmiin (25–45-vuotiaat) kuuluvat, ei suinkaan vanhimmat ikäluokat. Kuten Lehto (2006) toteaa, on tulos yllättävä sikäli, että vanhimpien ikäryhmien jaksamongelma ja varhainen eläkkeelle siirtyminen puhuttavat niin paljon. Miksi he eivät siis koekaan kiirettä kaikkein haittaavimpana? Pitkään työelämässä olleet ja suh-



teellisen vakaan aseman saavuttaneet ovat oppineet hallitsemaan kiirettään. Kiirepuhe kuvasti usein hallinnan helpottumista: oli käyty läpi vaiheita, joissa uupuminen oli ollut hyvin lähellä tai todella tapahtunut. Se oli opettanut sanomaan ei ja kieltäytymään ylitöistä. Vakaan aseman vuoksi ei tarvinnut enää niin pelätä ylitöistä kieltäytymisen seurauksia. Tilannetta helpotti myös se, että työn ja perheen yhteensovittaminen ei ollut yhtä ongelmallista kuin lapsiperhevaiheessa elävillä. (Lehto 2006, 257.)

Vaikka kiire on varsin leimallista suomalaiselle työelämälle, on toki positiivistaikin kehitystä tapahtunut esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimusten valossa tarkasteltuna. Lehdon (1999b, 59–60) tutkiman 20 vuoden ajanjakson aikana työtehtävät olivat monipuolistuneet ja työ koettiin entistä mielenkiintoisemmaksi. Palkansaajat kokivat voivansa vaikuttaa entistä enemmän työnsä eri osatekijöihin. Työtovereilta ja esimiehiltä saatiin tukea aiempaa paremmin. Myös käsitykset kehittymismahdollisuuksista olivat muuttuneet myönteisemmiksi. Samoin mahdollisuus saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta oli selvästi parantunut koko tarkastelujakson ajan. Vuoden 1997 työolotutkimuksessa useampi kuin joka kolmas piti koulutusmahdollisuuksia hyvinä, kaksikymmentä vuotta aiemmin näin ajatteli joka neljäs.

Koulutusmahdollisuuksia on selvitetty myös Tilastokeskuksen Aikuiskoulutustutkimuksissa. Vuonna 2000 toteutetun tutkimuksen mukaan 30 prosenttia palkansaajista piti koulutusmahdollisuuksiaan työpaikalla hyvinä, 39 prosenttia piti niitä kohtalaisina ja 28 prosenttia heikkoina (Blomqvist ym. 2002, 191). Koulutusmahdollisuudet paranivat aavistuksen vuosien 2000 ja 2006 välillä. Tuoreimman Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan 35 prosenttia 18–64-vuotiaista palkansaajista piti hyvinä mahdollisuuksiaan saada työnantajan tukemaa ammattitaitoa tai uraa edistävää koulutusta. Vähintään kohtalaisina mahdollisuuksiaan piti 70 prosenttia palkansaajista. Nuorimpien ja varttuneimpien palkansaajien ryhmät pitivät koulutusmahdollisuuksiaan heikompina kuin muut. 18–24-vuotiaista vain reilu puolet (56 %) piti koulutusmahdollisuuksiaan vähintään kohtalaisina, 55–64-vuotiaista näin koki 67 prosenttia. Tyytyväisimpiä koulutusmahdollisuuksiinsa olivat 44–54-vuotiaat, kolme neljästä (74 %) kyseiseen ikäryhmään kuuluvasta piti mahdollisuuksiaan vähintään kohtalaisina. Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa: naisista 71 prosenttia ja miehistä 69 prosenttia koki koulutusmahdollisuutensa vähintäänkin kohtalaisiksi. (Pohjanpää ym. 2008, 130, 226.)

Sosioekonominen asema, koulutusaste, työsuhteen muoto sekä työnantajasektori vaikuttavat koulutusmahdollisuuksiin. Ylemmistä toimihenkilöistä joka toinen arvioi mahdollisuutensa saada ammattitaitoa ja uraa edistävää koulutusta hyväksi. Alemmista toimihenkilöistä näin vastasi 39 prosenttia ja työntekijöistä vain joka viides. Korkea-asteen koulutuksen saaneista 46 prosenttia, keskiasteen koulutustaustaisista 30 prosenttia ja perusasteen koulutustaustaisista 23 prosenttia koki mahdollisuutensa henkilöstökoulutukseen hyväksi. Pysyvissä työsuhteissa toimivista 37 prosenttia ja määräaikaisessa suhteessa työskentelevistä 22 prosent-

tia piti mahdollisuuksiaan hyvinä. Valtiosektorilla työskentelevistä palkansaajista 46 prosenttia koki mahdollisuutensa saada työnantajan tukemaa koulutusta hyväksi, kuntasektorilla ja yksityissektorilla vastaava osuus oli 34 prosenttia. (Pohjanpää ym. 2008, 130–132, 226.)

Työelämän laadun muutosta on seurattu myös työministeriön työolobarometri-tutkimuksissa. Vuoden 2006 barometrin mukaan työelämässä oli näkyvissä oireita polarisoitumisesta ja kehitys näytti ristiriitaiselta. Palkansaajat kokivat työmarkkina-asemansa vahvistuneen enemmän kuin vuosiin, irtisanomisuhat olivat vähentyneet ja työllisyyden odotettiin paranevan. Yksityisen sektorin puolella luotettiin tuolloin myös oman työpaikan talouden vahvistumiseen. Toisaalta omaa työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet olivat vähentyneet ja pomotus oli lisääntynyt<sup>77</sup>. Työnteon mielekkyys oli heikentynyt ja varsinkin kuntien työntekijöiden jaksamisvaikeudet olivat lisääntyneet. Eri sektoreiden ja työpaikkojen väliset erot olivat kasvaneet. Erityisesti kunnissa työelämän laadun muutokset poikkesivat muista sektoreista. Kuntasektorilla toimivat kokivat työn laadun huonoimmaksi, he myös pitivät työelämän muutoksen suuntaa muita sektoreita useammin huonona. (TM 2006.)

Pidemmällä aikavälillä tarkastellen selvästi negatiivisimmin on suhtauduttu työnteon mielekkyyden muutoksiin. Työnteon mielekkyyden balanssiluku (muutoksen myönteisenä ja kielteisenä kokeneiden erotus) on 2000-luvun aikana vajonnut kaikkien aikojen pohjalukemiin. Työnteon mielekkyyttä epäiltiin, vaikka talous ja sen myötä työllisyys kehittyivät 2000-luvulla (aina vuoteen 2008 saakka) positiiviseen suuntaan. Vielä viime vuosikymmenellä talouden paraneminen näkyi johdonmukaisesti myös työn mielekkyyden arvioinnissa. Työministeriön tutkijat toteavatkin, että työelämässä on tapahtunut selvä laadullinen muutos (vuonna 2001 alkanut epävarmuus on jatkunut), joka ilmenee muun muassa epävarmuuden kokemuksina, luottamuksen puutteena ja niiden myötä työn mielekkyyden epäilyinä. (Emt.)

## 5.6 Suhtautuminen muutoksiin

### *Jotain pysyvää*

Niin lukuisilta ja perinpohjaisilta kun työn ja työelämän muutokset vaikuttavatkin, työelämää säätelevät kuitenkin vielä tietyt jatkuvuudet ja käytännöt, kuten sukupuolijaot (ks. luku 3.1) ja hierarkkiset suhteet (ks. esim. luku 5.4), jotka ovat osoittautuneet hyvin hitaasti muuttuviksi tekijöiksi ympäristön muutoksista huolimatta. Lisäksi työelämää säätelevät instituutiot (kuten lait, asetukset ja työmarkkinajärjestöt) ilmentävät jatkuvuutta (Julkunen 2003, 127; Lavikka 2004.)

<sup>77</sup> Muutoksiksi, joiden arvioitiin vievän työelämää perinteisen pomotuksen suuntaan, luokiteltiin seuraavat kehityskulut: johdon ja työntekijöiden suhteiden avoimuus oli vähentynyt, esimiesten arvioitiin suhtautuvan aikaisempaa kielteisemmin työntekijöiden tekemiin muutosehdotuksiin ja asioita, joista pitäisi keskustella, jäi entistä enemmän piiloon (TM 2006).

Kaiken työelämän muutospuheen keskellä onkin syytä muistaa asiat, jotka eivät muutu. Monilla aloilla varsinaiset työtehtävät ja niiden sisältö ovat muuttuneet vain vähän (Lillrank 1997, 80). Useimmat töistä ovat säilyttäneet oleelliset kulttuuriset piirteensä kutakuinkin entisellään, vaikka työn tekemisen välineet ja ulkoiset puitteet ovat saattaneet muuttua paljonkin (Kasvio 1994, 13). Esimerkiksi hoidon ja hoivan ammattilaiset tekevät työtä ihmisten tarpeiden kanssa, jotka pitkällä aikavälillä ovat pääpiirteissään varsin muuttumattomia, vaikka yhteiskunnalliset järjestykset ympärillä muuttuvatkin (Rantalaiho 2004, 237).

Anja Heikkinen ja Lea Henriksson (2001, 225) muistuttavat, että pintakuohunnan alla on myös kulttuurista pysyvyyttä. Ihmisten toiminnassa on läsnä sekä kulttuuri, joka edustaa syvärakennetta, enemmän pysyvyyttä ja perinnettä, että muutospyrkimys, enemmän tai vähemmän luovana sopeutumisenä muuttuviin oloihin (Arnkil ym. 1997, 208). Muutoksessa on aina kyse siitä, missä määrin se pystyy ottamaan huomioon vallitsevat kulttuurit, miten se niitä puhuttelee. Mikäli muutosohjelma ei ole työntekijöiden omien normien mukainen, syntyy enemmän tai vähemmän avointa tai piilevää vastustusta, joka ennen pitkää voi jumiuttaa muutosprosessin. Mikäli muutospainetta kulttuurisessa ristiriitatilanteessa on vähän, on vastustus avointa ja voimakastakin. Mikäli paine (vastoin omia syvänormeja) on kovaa ja muutosohjelmaa toteutetaan vaikka väkisin, vastustus painuu maan alle ja tuottaa sieltä yllätyksiä kuin sissitoiminta konsanaan, toteavat Arnkil ym. (emt., 192.)

### *Yksilöllinen sopeutumiskyky ja -halu*

Peter Jarvis (1994, 154–155) uskoo, että ihmisellä saattaa olla taipumus reagoida muutoksiin tietyllä tavalla ja tämä taipumus voi liittyä ikään, mutta myös yksilön persoonallisuuteen, koulutustaustaan, yhteiskunnalliseen asemaan jne.<sup>78</sup>. Jarvis on erottanut kolme erilaista tapaa suhtautua muutokseen, mutta muistuttaa, että on väärin ajatella yksilön reagoivan muutoksiin aina samalla tavalla, muutoksiin suhtautuminen vaihtelee tilanteesta ja asiasta riippuen. Jarvisin luokituksessa 1) Perinteistä kiinnipitäjät ovat niitä, jotka mieluiten eivät muuttuisi ja joilla on sen vuoksi taipumus torjua potentiaaliset oppimistilanteet säilyttääkseen kaiken ennallaan. Tähän ryhmään kuuluvat ihmiset saattavat reagoida nopeaan yhteiskunnalliseen muutokseen esimerkiksi liittymällä fundamentalistiseen uskonlahkoon, konservatiiviseen puolueeseen tms. etsiessään oikeutusta omille näkökannoilleen. Perinteistä ja vakiintuneista toimintamuodoista kiinnipitäjille muutos on aina uhka. 2) Sopeutujat ovat niitä, jotka todennäköisimmin reagoivat ulkoiseen muutokseen yrittämällä palauttaa sopusoinnun oman elämänhistoriansa ja sosiokulttuurisen ympäristönsä välille omaa käyttäytymistään muuttamalla ja oppimalla. Sopeutujat nä-

<sup>78</sup> Myös Risto Nakari ja Pasi Valtee (1995, 117) toteavat, että ihmiset kokevat itseään koskevat muutokset eri tavoin: joillekin vähäininkin työtehtävien muutos voi olla pitkävaikutteinen ”isku päin kasvoja”, toiset taas voivat pitää esimerkiksi irtisanomista vain luonnollisena ihmiselämään kuuluvana vastoinkäymisenä. Jälkimmäisen ääripään edustajat lienevät kuitenkin melko harvassa?

kevät muutoksen tilanteena, johon pitää vain yrittää sopeutua. 3) Tiedostavat oppijat ovat muita valmiimpia olemaan seikkailunhaluisia ja vastaamaan uusiin tilanteisiin uusilla, yksilöllisillä ja luovilla tavoilla. Tiedostaville oppijoille muutos on haaste, koska se on mahdollisuus uuden oppimiseen ja henkiseen kasvuun. (Emt.)

Nakarin ja Valteen (1995, 117) mukaan ihminen suhtautuu tuntemattomaan tulevaisuuteen tietyllä tavalla kaksijakoisesti. Toisaalta se voi herättää uteliaisuutta, halua muuttua ja kehittyä, toisaalta se voi herättää halua pysyä nykyhetkessä sekä pyrkimystä tasapainoon, muuttumattomuuteen ja harmoniaan. Nämä kaksi puolta ovat jännitteessä keskenään. Keskeistä on, miten muutos toteutetaan. Mikäli työyhteisön muutos toteutetaan siten, että sen keskellä yksilön vaarassa uhkakuvat, pelot ja epävarmuus painavat enemmän kuin usko kunnialliseen selviytymiseen ja myönteisiin näköaloihin, on varmaa ja luonnollista, että työntekijässä nousevat pinnalle puolustusreaktiot: halu pysytellä vanhassa sekä enemmän tai vähemmän aktiivinen muutoskielteisyys. (Emt.)

Taskinen ym. (1995, 42–43) listaavat läpikäymiensä tutkimusten pohjalta muun muassa seuraavia muutostarinnan syitä: muutosten aiheuttamat turvattomuuden ja epävarmuuden sekä tilanteiden hallinnan heikkenemisen tuntemukset, ilmiöiden ennustettavuuden vaikeutuminen, kielteinen stressi, jännitys, hätä ja huoli tulevaisuudesta. Tuntemukset eroavat tietysti yksilöittäin, mutta yleensä varsinkin suuret ja nopeat muutokset aiheuttavat kielteiseksi koettua epävarmuutta ja ahdistusta ja tekevät siten muutokset raskaiksi ja ihmisiä kuluttaviksi. Niiden on myös todettu alentavan yksilöiden suorituskykyä ja laskevan siten työn tuottavuutta sekä aiheuttavan työttyymättömyyttä. Yksi muutostarinnan psykkinen syy voi olla myös se, että yksilö ei tunne itseään riittävän päteväksi muutoksen jälkeisiin tehtäviin. Työsidonnaisessa kulttuurissa yksilön asema, arvo ja itse-tuntokin perustuvat suurella määrällä hänen ammattitaitoonsa ja siksi yksilö ymmärrettävästi suhtautuu vähintäänkin varauksellisesti kaikkiin työtaitoaan ja asemaansa uhkaaviin muutoksiin. Ihmiset eivät siis välttämättä vastusta muutoksia sinänsä, vaan niihin liittyviä menetyksiä ja tappioita: tutusta ja turvallisesta luopuminen, yksilön vallan ja aseman heikkeneminen tai menettäminen sekä identiteetin menetys<sup>79</sup>. (Emt., 43–44.)

Monissa lähteissä kuvataan, kuinka nimenomaan organisaatioiden keskijohdolla on taipumus vastustaa sellaisia muutoksia, jotka laajentavat työntekijöiden toimivaltaa, koska ne muuttavat samalla heidän omaa tehtäväkuvaansa. Tämä on luonnollista, sillä ihmiset eivät useinkaan luovu vapaaehtoisesti saavutetuista eduis-

<sup>79</sup> Muutostilanne voi olla ihmiselle uhka ainakin kolmella tasolla. Se voi olla uhka itsetunnolle (mikä on arvoni ihmisenä?), uhka itselliselle hallinnalle (kuinka voin vaikuttaa itseäni koskeviin asioihin?) ja uhka minätunteen jatkuvuudelle (miten voin säilyttää elämäni jatkuvuuden ja ennustettavuuden?). Mikäli muutos toteutetaan siten, että edellä mainitut tunteet tulevat loukatuiksi, voivat seurauksina olla muun muassa masennus, välinpitämättömyys, lamaantuminen tai yhteistyötä kieltäytyminen. Tutkijat korostavat, että erityisesti muutostilanteissa tarvitaan avointa ja jatkuvaa vuorovaikutusta ja keskustelua, työyhteisön yhteistä aikaa suunnitella ja keskustella muutoksiin liittyvistä kysymyksistä. (Nakari & Valtee 1995, 117–118.)

ta, kuten juuri valta-asemasta. Tutkijat lisäävät, että usein lähi- tai keskijohto kokee työntekijöiden itseohjautuvuuden uhaksi. (Emt., 48)

### *Myönteinen muutosvastarinta?*

Usein tunnutaan ajateltavan, että muutoshalukkuus on itsestään selvästi myönteistä ja tavoiteltavaa (ks. Paloniemi 2004, 131). Esimerkiksi suomalaisessa johtamis- ja työkuultuurissa muutosvastarintaa ja muutosten kriittistä pohdintaa pidetään yleensä kielteisinä, jopa (yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen) paheksuttavina piirteinä (Taskinen ym. 1995, 41). Mutta voiko muutosvastarinta olla myös hyväksi? Timo Airaksinen (1994, 45) korostaa muutosvastarinnan toivottavuutta etenkin silloin, kun kyseessä ovat yhteiskunnassa hyväksytyjen perusarvojen (kuten vapaus, tasa-arvo, hyvinvointi) vastaiset muutokset. Myös Nakari ja Valtee (1995, 119) pitävät muutosvastarintaa paitsi luonnollisena, usein myös erittäin hyödyllisenä. Vastustus voi antaa muutosten suunnittelijoille olennaisen tärkeää tietoa työyhteisön toiminnan realiteeteista: miksi muutos on tarpeellinen, miksi työntekijät vastustavat muutosta, onko muita vaihtoehtoja olemassa? (Emt.)

Jukka Tuomisto (1997) pitää muutosta ja oppimista markkinayhteiskunnan myyteinä. Aivan samaan tapaan kuin staattisuus ja sopeutuminen olivat agraariyhteiskunnan myyttejä. (Emt., 49–50.) Tuomisto, samoin kuin Melin ja Mamia (2008) arvostelevat muutosfetissiä, muutoksen ja uudistamisen pitämistä itseisarvona. Kaikki muutos ei sellaisenaan ole positiivista, eikä jatkuva oppiminen aina hyödyllistä. Muutoksen toteuttamisessa pitäisi päästä siihen, että siinä mukana olevat pääsevät itse määräämään sen suunnan ja vauhdin. (Tuomisto 1997.)

## 5.7 Uuvuttavatko työelämän pyörteet?

### 5.7.1 Mitä uupumus on?

Muuttuvan, kiristyvän työelämän pyörteissä on herättänyt paljon keskustelua työperäinen sairaus työuupumus, burn out, jaksamattomuus<sup>80</sup> (Julkunen & Pärnänen 2005, 254). Työuupumus ei ole pelkästään suomalainen ilmiö. Työstressistä tuli 1990-luvulla suoranainen epidemia muuallakin ja työn patologioista on käytetty vahvoja ilmaisuja (Julkunen 2008, 10). Esimerkiksi naapurimaassa sama teema on puhutta-

<sup>80</sup> Julkunen (2003, 39–40, 163) kommentoi vellovaa käsiteviidakkoa. 1970- ja 80-luvuilla pahan olon ja voimattomuuden tiloja kutsuttiin stressiksi, viime vuosikymmenen lopussa uupumiseksi tai loppuunpalamiseksi. 2000-luvun alussa materiaallinen ruumis on muistuttanut olemassaolostaan runsaana puheena jaksamisesta. Julkunen mukaan voisi sanoa, että ”ylhäältä” tuleva ja virallinen puhe puhuu ennen kaikkea osaamisesta, mutta ”alhaalta” päin tuleva kokemus uupumisesta ja jaksamisesta. Lasten väsymystä selitetään liian vähällä unella, television katsomisella ja liian aikaisin alkavalla koulupäivällä. Lasten ja nuorten väsymystä selitetään ikään kuuluvalla käyttäytymisellä, keski-ikäisten ja vanhojen väsymystä ikääntymisellä itsellään. (Emt.)

nut. Jälkibyrokraattisen työn organisatorisia ratkaisumalleja väitöskirjassaan tutkinut Mari Kira (2003) toteaa, että Ruotsissa sekä julkisessa sanassa että työelämän tutkimuksessa alkoi 1990-luvun loppupuolella esiintyä huolestuneisuutta työntekijöiden hyvinvoinnista: yksilöllisen ja yhteisöllisen hyvinvoinnin sijasta työelämää alkoi luonnehtia työntekijöiden voimavarojen väheneminen<sup>81</sup>.

Työuupumus ei ole lääketieteellinen diagnoosi, vaan vakava krooninen stressioireyhtymä, joka kehittyy pitkäaikaisen työstressin tuloksena asteittain. Siihen liittyy vähitellen kasautuva väsymys, joka ei korjaannu normaalilla levolla. Työuupumuksessa työn merkitys katoaa, kynnistyminen kasvaa ja ammatillinen itsetunto alentuu. (Esim. Kivioja 2005, 37.)

Työuupumuksen ja ammatillisen itsetunnon välisestä yhteydestä on kuitenkin esitetty kahdensuuntaisia näkemyksiä. Esimerkiksi Kyösti Wariksen (1997) tutkimuksen tulokset osoittavat, että pitkäkestoinen työstressi toimii minäkuvaa ja itsearvostusta muuttavana tekijänä. Myös Marja Kaskisaari (2004, 136) toteaa tutkimukseensa nojaten, että työuupumus usein todella romuttaa työntekijän ammatillisuuden joko lopullisesti tai ainakin pitkäaikaisesti. Työuupumustarinat rakentuivat ammatillisen itsetunnon ympärille sekä halun kaikkinaiseen pysähdykseen. Tarinat kertoivat itseohjautuvuuden puutteista. Omaa paikkaa tai ammatillisuutta oli vaikea nähdä. Työnteko oli päämäärätöntä yritystä jaksaa päivä kerrallaan. (Emt., 137–138.) Jari Hakanen (2004, 241–245) sen sijaan toteaa, että on olemassa myös tutkimustuloksia, joiden mukaan ammatillinen itsetunto yhdistyy enemmän työn imuun kuin työuupumukseen, joka ilmenisikin tällöin vain kaksitahoisesti uupumusasteisena väsymyksenä ja kynnistyneisyytenä. Näiden tulkintojen mukaan ammatillisella itsetunnolla ei siis olisikaan keskeistä roolia työuupumuksessa. (Emt.)

Yksimielisiä oltaneen sen sijaan siitä, että yksi uupumuksen pääpiirre on väsymys, energian puute esimerkiksi suhteessa uusien asioiden vastaanottamiseen (Kira 2003, 2). Kaskisaaren (2004, 129) tutkimuksessa fyysinen väsymys ja unettomuus rajasivat uupuneen ruumiillista olemassaoloa arjen vyöhykkeillä, joissa itku oli itseä lähinnä oleva imaginaarinen, uupumuksen ”ääni”. Uupumuselämäntarinoita ja kokemuksia yhdisti kärsimys – ylitse erilaisten työtehtävien ja työpaikkojen paikallisten ongelmien. Ei siis mikään ihme, että työuupumuksen arkisena oireena näyttäytyi vastenmielisyyden, haluttomuuden ja vastustuksen tunteet suhteessa työhön. Työuupuneiden jaksamattomuus ja haluttomuus näkyy ja tuntuu myös muilla elämänalueilla. Enää ei lähdetty tapaamaan ystäviä, harrastamaan, liikkumaan. Asioita, joista joskus oli saatu tyydytystä, ei enää ylläpidetty, saati etsitty uusia. (Emt., 133–134.) Uupuneiden toiminta niin työyhteisössä kuin elämän muillakin osa-alueilla on kaventunut (Kira 2003, 2).

<sup>81</sup> Dejours (2000) toteaa, että työhön liittyvä kärsimys ei suinkaan ilmene aina kärjistyneesti uupumuksena tai jopa itsemurhina, päihteenä käyttönä, kiusaamisena tai varhaisena eläköitymisena, vaan sen muodot ovat usein paljon hienovaraisempia. Ne näyttäytyvät arvostelukyvyyn häiriöinä, muistiongelmina, päättämättömyytenä, alisuoriutumisenä. Tämänäyttöisiä kognitiivisia ongelmia on vaikea huomata käytännössä, älykkyyden ei muutu kokonaisuutena. (Riihonen ym. 2002, 50.)

Jos työuupumusta ei yritetä poistaa, voi se johtaa tilan kehittymiseen vielä astetta vakavammaksi. Lopputuloksena voi tällöin olla varsinainen mielenterveyden häiriö tai psykiatrinen sairaus, kuten masennus. Uupumuksen ja depression käsitteellinen ja kliininenkin erottaminen voi joskus olla vaikeaa, niiden välinen raja-aita on liukuva. (Kaskisaari 2004, 131; Kivioja 2005, 39.) Olennainen ero niissä on se, että uupumuksesta kärsivä yleensä tiedostaa tilanteensa ja ymmärtää kokemansa, kun taas masennuksesta kärsivä useimmiten ei (Kivioja 2005, 39). Kaskisaari (2004, 125–126) kuitenkin väittää, että myös työuupumusta voi olla vaikea tunnistaa, koska sen ruumiillista luonnetta ei tunneta tai havaita kulttuurissamme, joka yhtäältä yllyttää uskomattomiin ruumiillisiin suorituksiin ja toisaalta kieltää väsymisen. ”Työuupuneiden tuntemia, toinen toisiaan seuraavia masentuneisuuden ja fyysisten oireiden tuntemuksia sitoi yhteen häpeän tunne ja syyllisyys omasta jaksamattomuudesta.” (Emt.)

Siltala (2004, 278–279) kuitenkin pitää työuupumusta yhtenä harvoista nykykulttuurin hyväksymistä tavoista tunnustaa inhimilliset rajat. Elisabeth Ettorren ja Elianne Riskan (1997) mukaan sukupuolittuneihin mielialoihin liittyy tietty ”arvokkuuden hierarkia”. Naisille masennus on hyväksyttävä tapa ilmaista huolta jaksamattomuudesta, samalla kun uupumuksen todelliset syyt, kuten terveydenhuoltoalalla vastuun kantaminen ja loputon hoivatyö, jäävät näkymättömiksi. Miesten taas on mahdollista ilmaista kipua ja huolta stressin oireena ja säilyttää arvokkuutensa. (Emt., 82–83.)

Vaikka työuupumus on vakava sairaus, myötäilivät kertomukset siitä myös jonkinlaista sankarillisen matkan tarinaa (Kaskisaari 2004, 142). Työuupumuksen kautta on mahdollista saavuttaa sellaista, mikä muuten ei olisi mahdollista. Kaskisaari mainitsee esimerkkeinä uuden ammatin hankkimisen, itseensä tutustumisen, avioeron toteuttamisen, henkisyiden kehittämisen, uuden elämän aloittamisen. Kokemusta uupumuksesta saatettiin siis jopa ylistää, koska tällainen kokemus ravistelee totuttuja ajatustapoja ja mahdollistaa rituaalinomaisen siirtymän johonkin uuteen. Työuupuneiden tarinat eivät siis olleet pelkästään kaaostarinoita tai tarinoita paranemisesta, vaan laajemmin elämän arvoituksen ratkeamisen tarinoita. (Emt.)

### 5.7.2 Mikä uuvuttaa?

Työstressi ja -uupumus voivat kehittyä silloin, kun työntekijältä vaaditaan liian paljon tai liian vähän. Puhutaan ali- ja ylisuoriutumisesta. Alisuoriutumisessa työntekijältä odotetaan vaatimattomia ja helppoja suorituksia, vaikka hän kykenisi ja haluaisi tehdä haastavampia töitä. Jos tällainen tilanne jatkuu pitkään, työntekijä lamaantuu ja passivoituu. Ylisuoriutuminen tarkoittaa puolestaan sitä, että työntekijältä vaaditaan enemmän kuin hän tuntee osaavansa tai jaksavansa. (Sihvonen 1996, 11–13.)

Työn suuret vaatimukset ja toisaalta työn resurssien puute ovat useiden tutkimusten mukaan tärkeimpiä työuupumuksen aiheuttajia (ks. esim. Hakanen 2004,

48). Henkilöstön vähentämisen katsotaan johtaneen väistämättä siihen, että työntekijöillä on niin mittavia työmääriä, etteivät he ehdi suoriutua niistä säännöllisenä työaikana (Sihvonen 1996). Tunnollinen työntekijä voi nykyjärjestelmässä olla vain harvoin työpäivän päätteeksi tyytyväinen aikaansaannoksiinsa (Ahola 2000; ks. myös Julkunen 2008, 149). Puhe ammattilypeydestä tuntuu olevan tässä ajassa harvojen ammattikuntien yksinoikeus (Henriksson 2009). Yli puolet suomalaisista palkansaajista oli vuonna 2000 kyvyttömiä irtautumaan työstään vapaa-aikana ja yli puolet katsoi työnsä jäljen jäävän osaamistaan huonommaksi (Blom ym. 2001; Järnefelt 2001). Siltala sanookin, että tunnollisen työntekijän otteella saattoi menestyä silloin, kun oma reviiri oli tunnustettu, muutokset harvinaisia, väkeä töissä riittävästi ja työnjohtaja suunnitellut työn sekä kantanut siitä kokonaisvastuun. ”Nyt, kun niukemmilla resursseilla vaaditaan laadukkaampaa tulosta eikä suunnitelmiin ole budjetoitu joustovaraa, tunnollinen työntekijä väsy, turhautuu ja kokee itsensä epäonnistuneeksi yrittäessään edelleen tehdä kaiken niin hyvin kuin osaa.” (Ahola 2000; Siltala 2004, 248.)

Riikonen ym. (2002, 50) toteavat, että ihmiset inhoavat ja pelkäävät kyvyttömyyden kokemusta, tunnetta siitä, että heidän on pakko tehdä työnsä huonosti. Myös Julkunen ym. (2004, 235) tutkimus kertoo kunniallisen ammatillisuuden painotuksesta. Keskiluokalle (johon kyseinen tutkimus kohdistui) työn merkitykset ovat pikemminkin velvollisuus- kuin menestys- tai nautintoetiikan mukaisia: työn tekeminen kunnolla, vastuunsa kantaminen. Siltala (2004, 230) näkee velvollisuusetiikassa sukupuolen mukaisia eroja, jotka luonnollisesti kietoutuvat myös siihen, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla. Miehet ajattelevat tilauksen valmistumista ajoissa tai firman tilannetta, naiset taas ovat tuotantotaloudellisista näkökohdista riippumatta tunnollisia. (Emt.)

Tutkimusten mukaan itsensä kokeminen tapahtumien subjektiksi eikä uhriksi näyttää ratkaisevan, jaksako työssä vai ei. Ihminen voi kestää kovaakin työtä, jos ponnistukset auttavat häntä säilyttämään subjektiutensa: itsemääräämisen ja oman taitonsa näkemisen työn jäljessä. (Siltala 2004, 258.) Siltala (emt., 265) toteaa, että mitä kauemmas hyvin tehty työ etäännyy resurssien ja haasteiden epäsuhdan vuoksi, sitä kouristuksenomaisemmin täydellisyyteen pyritään. Kun tasapainoa ei näistä ponnistuksista huolimatta saavuteta, työn merkitys minälle olisi kiellettävä viimeistään voimien suojaamiseksi. ”Mutta kun psyykinen lataus irrotetaan työstä ja asiakkaista, joita emotionaalisen taakan välttämiseksi kohdellaan etäännetysti, työntekijöiden itsearvostus rapistuu: kun ei voi kokea saaneensa mitään arvokasta aikaan, keinottomuus korostuu toimijuuden sijasta. Resurssipula muuttuu sisäiseksi ristiriidaksi. Työntekijä elää syyllisyyksien ristipaineessa: jos antaa työn määrätä elämäänsä, kokee tulevansa hyväksikäytetyksi. Jos taas ei anna, menettää työn hallinnan antaman subjektiuden ja sisällöllisen tyydytyksen.” (Emt. 265, 274, myös 266, 296.) Työ koetaan hyvin vahvasti henkilökohtaisena asiana ja työntekijät tulkitsevat työtä ikään kuin se heijastaisi sitä, millaisia he ovat yksilöinä (Sennett 2002, 73–74). Julkunen (2004, 183) toteaa, että koska luvassa ei ole



resurssien kasvua, eettinen kriisi voi ratketa vasta sitten kuin työntekijät oppivat sietämään sitä, että työtä ei voi tehdä niin hyvin kuin heidän oppimansa ammatteettiikka vaatisi tai ennen kuin tilalle astuvat toisenlaisen työtavan oppineet sukupolvet (ks. myös Aro 2006, 13; Julkunen 2008, 123).

### *Markkinaeetos vs. ammatillis-hoivaava orientaatio*

Esimerkiksi terveydenhuollossa on nykyisin arkipäivää jatkuva ristiriita toiminnan luonteen, sen eettisen perustan ja ulkopuolisten päättäjien odotusten välillä. Hoitotyön ammatillisuutta väitöskirjassaan tutkinut Eriksson-Piela (2003, 187–188) toteaa, että monipuolisesta tiedollisesta asiantuntemuksesta huolimatta auttamis- ja palvelutyössä ollaan edelleen voimakkaasti sidoksissa eräänlaiseen eettiseen humanistisuuteen, joka jäsentää toimintaa vallitsevana kulttuurisena viitekehyyksenä. Tämä moraalikoodi saa sisältönsä esimerkiksi hyvän ja ihmisläheisen hoidon vaatimuksista. (Emt.) Tulos-, tehokkuus-, kilpailu- ja kehittämisvaatimukset ovat kuitenkin painaneet huolenpidon eetosta puolustuskannalle (Julkunen 2004, 183).

Julkunen (2001, 250–251) nostaa ammatillis-hoivaavan orientaation ja markkinaeetoksen törmäystä täydentämään sukupuolinäkökulman. Julkista sektoria viime aikoina muokanneet opit ovat markkinasektorilla modifioituja miesten (talouspoliittisen eliitin?) oppeja (ks. maskuliinisesta managerialismista myös Cavén 1997, 221; Heikkinen & Henriksson 2001, 225). Tehokkuuden ja taloudellisuuden voimistuneet diskurssit haastavat vanhoja arvoja (Virkkunen 2008, 175). Työntekijät joutuvat kamppailemaan ammatillisuutensa suhteen eräänlaisella altruismin ja egoismin välisellä akselilla, jossa kulttuurisesti ja historiallisesti määrätyn uhrautuva hoivaidentiteetti törmää jatkuvasti kehittyvällä asiantuntijatiedolla operoivaan nykyaikaiseen tulosvastuulliseen ammattilaisidentiteettiin. Tulosjohtamisen käyttöönotto on aktivoanut ideologisen tason törmäyspisteitä ammatillisuutta tukevien käsitysten ja ammatti-identiteettien tasolla. (Eriksson-Piela 2003, 190.)

Jännite taloudellisten ja humanististen arvojen välillä on havaittavissa esimerkiksi tulosjohtamisen kohdalla. Tulosjohtamiseen kietoutuu määrällisten ja laadullisten kriteerien yhteensovittamisen ongelma. Työhierarkian yläpäässä ollaan kiinnostuneita rahasta ja määrissä mitattavista tuloksista, koska siellä ei voida olla kovin tarkasti selvillä, mitä palvelun tai hoidon laatu merkitsee tai miten sitä voitaisiin mitata. Näin ollen tulosjohtaminen painottuu määrän mittaamiseen. Työntekijöiden kannalta ajatus on pulmallinen, koska heitä ja heidän asiakkaitaan kiinnostaa ensisijassa palvelujen laatu. (Kevätsalo 1994.) Laatu mitataan asiakkaiden ja heidän omaistensa, jopa potilasasiamiehen hahmossa (Lillrank 1997, 99).

Arvojen, ammattieettisen minäihanteen ja todellisuuden törmäyminen lisäävät varmasti työn rasittavuutta ja uupumuksen riskiä (ks. Laakkonen 2004, 173–174). Monet tutkimukset vihjaavat, että uuvuttavat kokemukset ovat erityisen tavallisia juuri hyvinvointipalvelujen ammattilaisilla (Julkunen 2003, 153–154; KM 2001:7). Julkunen (emt.) mukaan on vaikea ajatella, että yksityisen sektorin työ olisi ollut suojatumpaa 1980- ja 90-lukujen muutoksilta, mutta julkisten hyvin-

vointipalvelujen muutoksen kattavuus ja tiheys, hyvinvointivaltion eetoksen uudelleenajattelu, uudet ideologiat ja opit, manageristinen vyörytys, tietotekniikka ja tietojärjestelmät ja henkilöstöresurssien karsinta ovat vieneet hoivaan ja palveluun suuntautuneen henkilöstön selviämisen rajalle. (Vyörytyksen aallosta ks. myös Riska & Wrede 2002; Von Bonsdorff, Koponen & Salminen 2006.)

### *Kehittämishankkeet – hyötyä vai haittaa?*

Palvelujen uudistamis- ja tehostamisvaatimukseen on julkisella sektorilla vastattu vakiinnuttamalla kehittämishankkeet osaksi jokapäiväistä toimintaa (Arnkil ym. 1997, 182; Julkunen & Pärnänen 2005, 113). Cavén (1997, 214) napauttaa, että julkisen sektorin työntekijät on haastettu ratkaisemaan kehittämishankkeiden avulla sovittamattomilta vaikuttavia talouden rationaliteettien, kansalaisten koettujen tarpeiden ja ammattilaisten työmoraalien ja ihmisen hyvää käsittelevän etiikan välisiä ristiriitoja (ks. myös Siltala 2004, 303). Raija Julkunen ja Anna Pärnänen (2005, 113) hahmottavat muutoksen ja uudistamisen osana modernin omaa dynamiikkaa ja kilpailullisten markkinoiden alituista uudelleenjärjestymistä, mutta siitä tuntuu kasvaneen myös jonkinlainen ideologia ja liiketoiminnan kohde itsessään: konsulttibisnes elää muutoksella, muutosideologioiden ja -hankkeiden levittämällä ja myymisellä.

Tuottavuus- ja tehokkuusajattelu pitää sisällään monenlaisia ristiriitaisuuksia. Samalla kun työtehtäviä ja työmuotoja kehitetään, töitä myös tehostetaan ja erilaiset paineet lisääntyvät. Tämä lisää työntekijöiden kokemia ristiriitoja ja kilpailua<sup>82</sup>. (Lehto 1999b, 65.) Työntekijöiden pitäisi yhä kiireisemmän työpäivän lomassa sitoutua kehittämään ja miettimään parannuksia sekä tehokkuuden lisäämistä. Työntekijät näkevät työn kehittämiseen käytetyn ajan vain puristavan jo muutenkin ylikuormitettua työpäivää. (Launis, Kantola, Niemelä & Engeström 1998, 10.) On luonnollista, että strategioiden ja visioiden huuma haihtuu, jos oikeat työt rästytyvät niitä hehkuttaessa (Siltala 2004, 316). Kuten Riikonen ym. (2002, 50–51) toteavat, vain silloin kun ihmisellä on aikaa ajatella vapaasti, silloin hän voi myös kuunnella itseään ja asettaa asioita kyseenalaiseksi.

Paitsi aikapulasta, kyse on varmasti myös näkemyseroista: mihin aikaa ja muita resursseja kannattaa käyttää? Konkreettisen hoidon sijasta terveydenhuollossa korostuvat aiempaa enemmän hoitosuunnitelmat ja laadunvarmentaminen sekä erilaiset seurantatehtävät, ja palkkamenoista entistä suurempi osuus kohdistuu korkeammin koulutettuihin (Lehto 2003; 2007, 102–103; Siltala 2004, 340).

Onkin aiheellista kysyä, kuinka paljon merkitystä kaikella kehittämis- ja laatu-  
puheella on itse työn arjessa. Toimiiko esimerkiksi laadunvarmistus muillakin ta-

<sup>82</sup> Samat tekijät ovat Lehdon (1999b, 65–66) mukaan mitä ilmeisimmin yhteydessä myös työpaikkakiusaamiseksi kutsuttuun ilmiöön. Kaikkiaan 16 prosenttia suomalaisista on ollut työpaikkakiusaamisen kohteena. Yleensä julkinen sektori, varsinkin valtio työnantajana lisäsi henkisen väkivallan todennäköisyyttä. Ammattitaiton ongelma näkyi eniten opetuslalla, terveydenhoitoalalla ja teollisuudessa. (Emt.)

voilla kuin ylimääräisinä kokouksina ja onko kehittäminen vain kehittämistä sen itsensä vuoksi? (Eriksson-Piela 2003, 195.) Tai ovatko kehityshankkeiden avulla saavutettavat tulokset ehkä vain kosmeettisia parannuksia työelämässä, jonka perustavat muutossuunnat määräytyvät suurempien mahtien, kansainvälisten markkinavoimien sanelemana (Kasvio (1997, 227–228)?

Erilaiset kehittämishankkeet yhdistyvät rivityöntekijöiden mielissä usein kiinteästi hoitotieteeseen ja hoitotieteilijöihin sen äänenkannattajina. Jäsensimme Anne Laihon kanssa (2008) yhteisessä tutkimuksessamme hoitajien koulutuspuhetta. Yhtenä puhetapana erotimme anti-akateemisen puhetavan. Antiakateemisessa puhetavassa hoitotiede näyttäytyi hallinnon palveluksessa olevalta ”pahalta”. Rivihoitajien mielestä hoitotyön käytännössä on pulaa ensisijaisesti resursseista, ei osaamisesta tai tietämisestä. Käytännössä tarvitaan lisää ”käsiä”, ei tutkimustuloksia. Aineistossa ihmeteltiin, näkyykö hoitotieteen lupaama hyvä ja parempi hoito ainoastaan lappusten ja lisääntyneiden kirjoitusvelvoitteiden tekemisenä. (Emt.)

### *Kestävyyden ja uskon puutetta?*

Ajatus hoitotieteestä uuden hallintotavan palvelijana tuli esille myös Riskan ja Wreden (2004) tutkimuksessa. He analysoivat sairaanhoitajiin kohdistuneita vaatimuksia selvitä kiristyvistä työehdoista yhdysvaltalaisista hoitotieteen tutkimusartikkeleista. Artikkeleissa pidettiin kestävyttä keskeisenä stressiä ehkäisevänä voimana, jolla on kyky pitää sairaanhoitajat työssä. Perinteinen hoivan ja työn emotionaalisen puolen korostaminen näytti johtavan hoitajien uupumiseen. Kestävä sairaanhoitaja ei kuitenkaan koe työtään stressaavana, koska hän on riittävän joustava ja lujaluonteinen kestääkseen sairaalatyön muutokset ja rasitukset. Uudesta näkökulmasta katsottuna tunteet muuttuivat ammattikunnan ylpeydenaiheesta ja taidosta ongelmaksi. Artikkeleissa ei vaadittu muutoksia sairaanhoitajien työoloihin tai työn uudelleenjärjestelyjä. Sen sijaan sairaanhoitajat nähtiin yksilöinä, joiden psyykkisten valmiuksien tuli muuttua. Kestävyys on hoitotyön uusi ihanne, johon tulee pyrkiä. Kestävyyden osoittaminen on itsekuria, jonka odotetaan ohjaavan rivisairaanhoitajien ammatillista käyttäytymistä. Yhdysvalloissa sairaanhoitajakunnan odotettiin sopeutuvan muuttuviin olosuhteisiin rekrytoimalla ammattiin ”kestäviä” yksilöitä ja kouluttamalla uudelleen ne hoitajat, joilla ei ollut tätä taitoa. (Emt., 47, 55–57.)

Sisarten palvelustyötä uskon ja kutsumuksen jännitteessä väitöskirjassaan tutkinut Ulla-Maija Kauppinen-Perttula (2004) osoittaa, että uupumus on ollut osa palvelevaa sosiaali- ja hoitotyötä eri aikakausina. Ristiriitainen ja uupumusta ruokkinut kutsumususkko oli keskeinen osa palvelustyön luonnetta 1800-luvun lopun ja 1900-luvun alun diakoniatyössä. Herätyskristillisestä liikehdinnästä kumpuaavan kutsumuspuheen avulla rakennettiin laupeudentyön naisnormi: uupumaton palveleminen. Uupumus selitettiin uskon puutteena. Diakonissa ei voinut väsyä,

koska hän ”lepäsi” Kristuksessa. Näin suojeltiin laupeudentyön ihannetta ja vältyttiin pohtimasta sitä, kuinka ruumiillista sisarten kutsumusväsymys oli tai kuinka itsetuhoisesti jotkut sisarista seurasivat Kristusta. (Emt., 34–36.)

### *Entäpä esimiehet ja kaupan suoritusporras?*

Siltala (2004, 254–255) muistuttaa, että jos työn saaminen kiistattoman valmiiksi ja ansaittu palautuminen on vaikea saavuttaa suoritusportaassa, vielä vaikeampaa se on lähiesimiehille. Tulosjohtamisen ja työvoiman uusiutumisehtojen välinen ristiriita kaatuu heidän päälleen. Siltalan tutkimukseen osallistuneet esimiehinä toimineet ylemmät toimihenkilöt kokivat tulospaineiden syrjäyttäneen ihmiskeskeisimmät arvot, kiristäneen työilmapiiriä ja ajaneen heidät entistä enemmän ”puun ja kuoren väliin”. Heidän tehtävänsä on olosuhteissa kuin olosuhteissa saada henkilöstön kyvyt optimaaliseen käyttöön. Siltalan mukaan esimiehet kantoivat paineen itse, sillä alaisille tulositoukset täytyi ”suodattaa” pehmenetyssä muodossa paniikin välttämiseksi. Tulosityksikön vetäjien piti saavuttaa tulokset toisten ihmisten avulla, joiden ammattitaito ei heidän mielestään yleensä ollut riittävän hyvä eikä motivaatio esimiesten tasoa. Monet kokivat joutuneensa tilanteessa syntipukiksi. Valta ei vastannut vastuuta ja esimiehet joutuivat madaltuneiden organisaatioiden ja vähentyneiden henkilöstöressurssien vuoksi tekemään entistä enemmän itse. (Emt.)

Noora Kontiaisen (2006) tutkimuksen mukaan työelämän kiristävät vaatimukset kohdistuvat erityisen voimakkaasti esimiestyötä tekeviin. Esimiestyössä koettiin keskimääräistä useammin haitallista kiirettä ja aikapainetta. Työtä leimaavia piirteitä olivat työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, työpäivien katkonaisuus, jatkuvan informaatiotulvan kanssa kamppailu sekä työpäivien venyminen. Kuten edellä mainittuun peilaten luonnollista on, esimiehet kokivat työnsä henkisesti raskaana ja työuupumuksen uhka tuntui heistä keskimääräistä suuremmalta. Näin ollen on hieman yllättävää, että esimiehillä ei silti ollut ylirasittuneisuuden oireita sen yleisemmin kuin muilla palkansaajilla. Esimiesten työssä ajatellaan olevan sellaisia ominaisuuksia (kuten hyvät vaikutusmahdollisuudet), jotka toimivat niin sanottuina voimavaratekijöinä ja puskuroivat kuormituksen aiheuttamaa haittaa. (Emt., 171.) Ylempiä toimihenkilönaisia tutkinut Aitta (2006, 33; ks. luku 5.5.2) on kuitenkin sitä mieltä, että työn itsenäisyys ja autonomia eivät riitä muodostamaan puskuria työstä ja toimintaympäristöstä syntyviä vaatimuksia (kuten säännöllisesti jatkuvia ylipitkiä työaikoja ja työviikkoja) vastaan. Toinen selitysmahdollisuus sille, ettei esimiehillä ollut ylirasittuneisuuden oireita sen enempää kuin muilla palkansaajilla, on Kontiaisen (2006) mukaan se, että pahiten kuormittuneet esimiehet hakeutuvat muihin työtehtäviin, ennen kuin vakavia oireita pääsee syntymään. Vielä kolmas selitysmahdollisuus on se, että vaatimusten kiristyminen lisää psyykkistä ylikuormittumista vasta pitemmällä aikavälillä ja on nähtävissä vasta muutamien vuosien päästä. (Emt., 171–172.)

Tässä tutkimuksessa mukana olevan kaupan alan suoritusportaan työuupumuksen riskitekijöistä voi saada kuvan esimerkiksi Kaskisaaren (2004) tutkimuksen perusteella. Uupumuksestaan kertonut 45-vuotias myyntiedustaja kertoi uupumuksensa syyksi kilpailun yhä voimakkaammin ketjuuntuvalle kaupan alalla. Työpäivät ja työmatkat pitivät, työtehtävät menettivät mielekkyytensä ja tuotteiden hyllylle asettelu vei suurimman osan työstä. Myyntiedustaja totesi olleensa tilanteessa, jossa ei enää itse pystynyt vaikuttamaan kaupan syntyyn ja alkoi oireilla oudosti. Myyntiedustajan tarinassa kykenemättömyys ammatin harjoittamiseen tai ammatillisuuden ylläpitämiseen kietoutui sekä työuupumuksen syihin (globaalin markkinatalouden vaikutuksiin kaupan alalla) että sen välittömiin seurauksiin (työstä luopumiseen). (Kaskisaari 2004, 139–140.)

### 5.7.3 Uupumuksen yleisyys

Kansanterveyslaitoksen toteuttamassa Terveys 2000-tutkimuksessa neljäsosalla kaikista vastanneista arvioitiin olleen lievää ja 2,5 prosentilla vakava työuupumus (Pirkola, Lönnqvist ja mielenterveyden työryhmä 2002). Kuten tutkijat itsekin toteavat, ovat luvut pienempiä kuin Raija Kalimon ja Salla Toppisen vuonna 1997 tekemässä tutkimuksessa, jossa lähes puolet työväestöstä kertoi kokevansa jonkinasteista työuupumusta, keskimäärin joka viides oli voimakkaasti väsynyt työstään ja noin seitsemällä prosentilla työuupumus oli vakavaa. Tutkijoiden mukaan ero voi ainakin osin johtua aineistojen ja tutkimusmenetelmien eroista. (Emt.)

Raija Julkunen, Marja Kaskisaari, Sanna Rikala ja Tuija Virkki (2006, 96–97) pohdiskelevat samaa asiaa Työterveyslaitoksen tutkimusten kohdalla. Työterveyslaitoksen vuonna 1997 toteuttamassa tutkimuksessa vähintään lievää työuupumusta koki 55 prosenttia 24–65-vuotiaista, vuosina 2000–2001 enää 28 prosenttia. Tutkijat pohtivat, miksi osa uupumuksen mittaristoista osoittaa stabilisuutta yli vuosikymmenten, osa taas yllättävän herkkää vaihtelua. He eivät usko, että työuupumus voisi peräti puolittua muutamassa vuodessa, sillä työoloissa ei tapahdu niin äkillisiä muutoksia. 1990-luvun tutkimuksen suurempia uupumuslukuja voi kuitenkin ainakin osin selittää ajankohdan kaksoismurros eli se, että talouskriisin jäljet ja it-vetoinen nousu olivat molemmat päällä. Uuden vuosituhannen alussa lama oli jo kauempana ja it-buumikin taantumassa. (Emt.)

Terveys 2000 -aineistoa hyödyntäneet Kirsi Ahola, Teija Honkonen, Raija Kalimo, Erkki Nykyri, Arpo Aromaa ja Jouko Lönnqvist (2004) tarkastelivat työuupumuksen esiintymistä toimialoittain. Uupumusta esiintyi kaikilla toimialoilla, mutta sen vakavuuden aste vaihteli toimialan mukaan. Terveyspalveluissa vakavaa työuupumusta koki 2,2 prosenttia vastaajista ja lievää uupumusta 23 prosenttia vastaajista. Kauppa ja majoitus oli niputettu tutkimuksessa yhteen. Tällä toimialalla 2,1 prosenttia koki vakavaa ja 22,3 prosenttia lievää työuupumusta. Tässä, kuten ei myöskään Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksessa työuupumus

ollut terveysalalla yleisempää kuin muilla aloilla. Sosiaali- ja terveysministeriön (2005, 36) työhyvinvointitutkimuksen aineistossa sen sijaan terveydenhuollossa oli muita aloja enemmän havaintoja ja kokemuksia vakavasta työuupumuksesta sekä lisäksi sairauksien tartuntavaarasta, väkivallan kohteeksi joutumisen vaarasta, ihotautiin sairastumisvaarasta ja työpaikkakiusaamisesta.

Pirjo Tuulin (2000, 50–51, 54) vähittäiskauppa kartoittaneessa tutkimuksessa 52 prosenttia työntekijöistä koki itsensä uupumusasteisesti väsyneeksi. Lievää uupumus oli 37 prosentilla vastanneista ja vakavaa lähes joka kuudennella henkilöllä. Työterveyslaitoksen ym. (2000, 23–27) tutkimuksessa neljä kymmenestä isojen kauppojen kassoista ja 35 prosenttia vastaavista myyjistä tunsivat itsensä väsyneeksi usein. Myös päivittäistavarakauppojen ja erikoisliikkeiden myymälänhoitajille väsymyksen kokemukset olivat muita ammattiryhmiä tutumpia<sup>83</sup>.

Reilu kymmenen vuotta sitten toteutetussa Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksessa työuupumuksessa esiintyi ikäryhmittäin tarkasteltuna kaksi huippua: toinen nuorten aikuisten kohdalla ja toinen yli 55-vuotiaiden, jo työuransa loppusuoralla olevien kohdalla. Terveys 2000 -tutkimuksen aineistossa on mukana 30 vuotta täyttänyt väestö, joten työuransa aivan hiljattain aloittaneiden uupumuskokemuksia ei saa siitä selville. Työuupumuksen kokemukset yleistyvät iän mukana selvästi. Kun alle 45-vuotiaista naisista noin kolme neljäsosaa ilmoitti selvinneensä ilman uupumusta, niin 45–54-vuotiaista näin vastasi 72 prosenttia ja 55–63-vuotiaista enää 57 prosenttia. 45–54-vuotiaista naisista lievää uupumusta koki neljännes ja vakavaa kolme prosenttia. 55–64-vuotiaista 37 prosenttia koki lievää uupumusta ja vakavaa se oli kuudella prosentilla. Myös miehillä uupumus yleistyi 45 ikävuoden jälkeen, ei kuitenkaan niin vahvasti kuin naisilla. Sekä 45–54- että 55–64-vuotiaiden miesten ikäryhmissä 27 prosenttia koki lievää uupumusta. Vakavaa uupumusta kokeneiden miesten osuus lisääntyi 45–54-vuotiaiden kahdesta prosentista 55–64-vuotiaiden ikäryhmään siirryttäessä puolella eli neljään prosenttiin. (Aholu ym. 2004.)

Myös Kirsi Kivioja (2005, 132) havaitsi tutkimuksessaan, että sukupuolien väliset uupumuserot kasvoivat iän mukana. Työvuosien myötä naiset näyttivät uupuvan enemmän kuin miehet. Erot selittyvät ainakin osittain naisten ja miesten sijoittumisella erilaisiin tehtäviin. (Emt.) Siltala (2004, 276) selittää naisten suurempia uupumuslukuja sillä, että nainen vaatii itseltään tunnollista panosta sekä töissä että kotona.

Työuran alussa esiintyvän uupumuksen on yleensä ajateltu liittyvän kokemattomuuteen sekä käytännön ja koulussa opitun teorian tiedon törmäämiseen. Tämän

<sup>83</sup> Samaisessa tutkimuksessa joka kolmas kaupan työntekijä arvioi työnsä olevan henkisesti vähintään melko raskasta. Kaikkein kuormittavimpana työtään pitivät myymälänhoitajat sekä osastosta ja tavararyhmästä vastaavat myyjät. Myymälähenkilökunnan henkisen väsymyksen taustalla olivat jatkuva kiire, huono henki työpaikalla ja heikkenevä näkemys tulevaisuudesta. Väsymysoireet olivat yhteydessä myös vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin sekä riittämättömään esimiehen tukeen ja palautteeseen. Lisäksi väsymyksen tuntemuksia oli enemmän työntekijöillä, jotka olivat kohdanneet työssään väkivallan uhkaa. (Työterveyslaitos ym. 2000, 23–27.)

tutkimuksen kannalta kiinnostavampaa on ikääntymisen myötä yleistyvä uupuminen, joten keskityn tarkastelemaan ikääntyvien suuremmista uupumisluvuista esitettyjä tulkintoja.

Julkusen ym. (2004, 108–109) keskiluokan työhön kohdistuneessa tutkimuksessa työkuulttuurin työkeskeisyys ja suorituspaineeet kasvoivat iän mukana samalla kun myönteiset työkuulttuurin ominaisuudet heikkenivät. Tätä voi kytkeytyä rakenteisiin, sillä nuoret ja keski-ikäiset toimivat jossain määrin eri aloilla. Se voi liittyä myös uraan. Iän mukana nousee vastuullisempiin paikkoihin. Sitä voi tulkita myös työorientaatioina. Vanhemmat työntekijät näkevät nuoret vähemmän paineita ottavina, jotenkin kevyemmällä kädellä työtä tekevinä. Iän ja työpaineiden yhteyden voi mieltää myös ikääntymisen seurauksena tai vuosien mittaan kumuloituvana kuormittumisena ja väsymisenä. Samakin työilmapiiri voi näyttää paineisemmalta iän kasvaessa. Lähellä eläkeikää olevat kokevat omat energiavarastonsa jo rajoittuneiksi. (Emt.)

Irja Väänänen-Tomppo, Eila Tuominen ja Kristiina Tuominen (2006, 196–197) huomauttavat, että jatkuvilla uuden omaksumisvaatimuksilla, jotka usein yhdistetään nimenomaan ikääntyvien työntekijöiden uupumukseen, voi olla kahdenlaisia vaikutuksia. Ne voivat vähentää työviihtyvyyttä, mutta toisaalta uuden oppiminen myös lisää viihtyisyyttä. Heidän tutkimuksessaan osaamisvaatimuspuheille ilmaantui tyytymättömyyden ja uupumuksen rinnalle toinenkin puoli, joka nosti esiin kysymyksen ikääntyvien työntekijöiden resurssien mahdollisesta vajaakäytöstä: neljännes ikääntyvistä koki omaavansa enemmän valmiuksia kuin nykyinen työ vaati. (Emt.)

Heikkinen ja Henriksson (2001, 245) yhdistävät uupumuksen ikääntyvien kohdalla myös heidän erityiseen rooliinsa työyhteisöissä. Heidän on edustettava jatkuvuutta, rakennettava uusia käytänneyhteisöjä, kannettava organisaation muistia ja perehdytettävä nopeasti vaihtuvaa työvoimaa. (Emt.)

#### 5.7.4 Työuupumus – totta vai tarua?

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman<sup>84</sup> seurantaraportissa (TM 2001) huomautetaan, että työssä jaksamiseen vaikuttaa myös työhön ja työympäristöön liittymättömiä muita tekijöitä, kuten koti- ja perhesuhteet, vapaa-ajan toiminta sekä yhteiskunnallinen asema ja sen mukanaan tuoma elämisen taso ja harrastusmahdollisuudet (ks. myös Peltomäki 1999, 56; Tulevaisuusvalikokunta 2000, 15; Tuuli 1998, 92–93). Myös Irma Kiikkala, Tuula Immonen, Britta Sohlman, Juha Ahonen ja Juha Siitonen (2000) toteavat, että uupuminen on kokonaisvaltainen kokemus hallittavuuden vähenemisestä tai katoamisesta. Kokonaisuudes-

<sup>84</sup> Ohjelman toteuttamisesta vastasivat työministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö yhteistyössä opetusministeriön ja kauppa- ja teollisuusministeriön sekä palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen kanssa. Mukana olivat myös yrittäjät, maataloustuottajat, liikuntajärjestöt ja kirkko.

saan on kysymys siitä, että kuormittuminen on kohtuuton, ihminen kokee väli-neellistyvänsä ja menettävän ihmisarvonsa<sup>85</sup>. (Emt.)

Paljon puhuttanut työuupumus on saanut osakseen myös kriittisiä puheenvuo-roja ja huomioita. Esiin on alkanut nousta yhä enenevässä määrin kriittisiä kan-nanottoja ja syytöksiä ilmiön lietsomisesta. Lisäksi koko työuupumuksen käsite tuntuu kärsineen jonkinlaisen inflaation. Populaarijulkisuudessa uupumus on esiin-tynyt moninaisten epämääräisten tunteiden tulkkina (Kaskisaari 2004, 125; ks. myös Ahonen 2003, 56).

### *Miten työstä puhutaan?*

Julkusen (2003, 134) tutkimuksessa jopa osa pitkään työssä pysyneistä varttuneis-ta työntekijöistä paheksui sitä, miten ikätoverit valittavat työn raskautta ja oirei-taan. He kuvasivat työelämän ja työolojen muutosta pikemminkin lakonisesti kuin jo loppuunpuhuttuna asiana. Se on tosiasia, mitä ei tule paisutella. Julkunen (2003, 39–40) toteaaakin, että silloin kun julkisuuden ja ymmärryksen valtaa jokin voi-makas diskurssi, ei voi olla oikein varma, onko kysymys reaalisesta muutoksesta vai julkisuuden tarttumisesta johonkin heikkoon signaaliin ja sen levittämisestä todellisuustulkinnaksi (ks. myös Julkunen 2008, 11). Riikonen ym. (2002, 13–14) pohtivat kirjassaan ”Hullun työn tauti” näitä kahta mahdollisuutta. He sanovat horjuvansa kahden työelämän tilaa ja ongelmia koskevan tulkinnan ensisijaista-misen välillä. Ensimmäisen tulkinnan mukaan työ on todella muuttunut hul-lummaksi ja kehitys liittyy työelämän ja tuotannon objektiivisiin ehtoihin ja ke-hityspiirteisiin. Toisen näkemyksen perusteella työn uuvuttavuus ja monet muut työperäiset ongelmat eivät liity niinkään ”itse työhön” kuin niihin tapoihin, joil-la olemme alkaneet ajatella ja puhua työstä ja työhyvinvoinnista. Tutkijoiden mukaan kummastakin on kysymys, mutta kummasta ensisijaisesti? Joka tapauk-sessa on selvää, että se, miten työ nähdään ja mitä siitä ajatellaan, liittyy olen-naisesti hyvinvointiin.

Myös Julkunen ym. (2004, 178–179) pohtivat Riikosen ym. esiinnostamaa ky-symystä: onko vaatimusten kasvulle objektiivista mittaa vai onko meillä olemassa vain koettu todellisuus? Aiemmin keräämiensä tutkimusaineistojen pohjalta he tiivistävät työelämän diagnoosin kasvaviksi vaatimuksiksi, muutossyklin nopeu-tumiseksi ja tiheneväksi tarkkailuksi. Kaikki nämä tekevät ymmärrettäväksi kuor-mittumisen ja emotionaalisen väsymisen yleistymisen. (Emt.) Julkunen ym. (2006, 97) toteavat myös, ettei tämän päivän pahan olon yhteiskunnallista merkittävyyt-tä poista se, että teollisen läpimurron aikaan lasten työpäivät tehtaissa ja kaivok-sissa olivat 14-tuntisia (ja ovat edelleen monissa osissa maapalloa). Työelämän loukkaavuus on elettyä ja koettua teollisuusmaiden todellisuutta tänäänkin, ehkä

<sup>85</sup> Terveys 2000-tutkimuksen mukaan työn ulkopuoliset ongelmat kuitenkin haittasivat työssä selviytymistä suhteellisen vähän. Varsinkin miehillä näitä ongelmia esiintyi vähemmän kuin muita työssä selviytymisen haittoja. (Gould & Polvinen 2006a, 90.)



entistä moniselitteisempää, mihin viittaavat psykososiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin ja työsuojelun käsitteet (Emt).

Kortteinen (1992) tarkasteli jo reilu viisitoista vuotta sitten julkaistussa väitöskäsitelmässään sitä, miten työstä puhutaan, miten ihmiset työtään jäsentävät (ks. myös luku 4.2 tässä tutkimuksessa). Sama rakenne: on kovaa, yrittää selvittää, on selvinnyt ja on siitä ylpeä, jäsensi kaikkea sitä, mitä hän haastatellen ja omaelämäkertoja lukemalla sai selville ihmisten tavasta jäsentää omaa työtään. Työ on kovaa (vaikka se tarjoaa myös hyviä hetkiä) suurin piirtein siitä riippumatta kuka puhui, mistä työstä oli kysymys ja missä elämänvaiheessa kertoja sattui olemaan. Kortteinen toteaa, että tällainen tapa jäsentää ja puhua työstä on niin tavallinen ja itsestäänselvä, että sitä on vaikea havaita – ja jos sen havaitsee, sitä on vaikea pitää merkityksellisenä. Sen havaitsee parhaiten silloin, jos joku ei jäsennä elämänsä sillä tavalla. Jos ei kerro oman elämänsä vaikeuksista sellaisessa tilanteessa, jossa on kulttuuristen määritysten mukaan syytä olla ”aito” tai ”avoin”, herättää epäilyksiä ja ihmetteleviä kysymyksiä, jotka koskevat sitä, millainen perusta tai motiivi kyseisellä henkilöllä on kun käyttäytyy näin poikkeavasti. Ongelmaksi tällaisen aivan erityisen merkityksenantorakenteen voi havaita myös sellaisissa tilanteissa, joissa on jokin syy epäillä tulkinnan realistisuutta (ts. kaikki näyttäisi olevan varsin hyvin). (Emt.)

Tapaan, jolla työstä puhutaan, on kiinnittänyt huomiota myös Antila (2005, 106), joka toteaa, että korostamalla omaa kiireisyyttä alleviivataan samalla omaa tärkeyttä. Hän viittaa kaikille tuttuun fraasiin; nykyisin on aivan tavallista aloittaa keskustelu perinteiseen tapaan kysymällä kuulumisia, mutta kysymykseen ei vastata lakonisesti ”hyvää”, vaan että ”on kiirettä”. Muihin tutkijoihin tukeutuen Antila arvelee myös, että aikaan kohdistuvat asenteet ovat muuttuneet enemmän kuin varsinainen ajankäyttö. Odotukset niin työtä kuin vapaa-aikaa kohtaan ovat kohtuullisen korkealla. Kun tietää mitä kaikkea voisikaan tehdä, eikä kaikkea pysty tekemään ja saavuttamaan, voi todellisuuden ja toiveiden välinen kuilu merkitä riittämättömyyden kokemusta. Antila korostaa, että tässä tulkinnassa on kuitenkin oltaava erityisen varovainen, sillä varmasti on myös aitoa riittämättömyyden kokemusta, joka ei johdu ylisuurten odotusten ja vallitsevan tilanteen yhteensopimattomuudesta, vaan yksinkertaisesti ajan ja voimavarojen riittämättömyydestä. (Emt.)

### *Uupumus aikalaisten arkea*

Työuupumusta koskevia tutkimuksia ja muuta kirjallisuutta läpikäydessäni havaitsin, että osa kritisoi koko työuupumusilmiötä (varovaisemmin tai suorasanaisemmin), osa taas uupumuksen kritisointia<sup>86</sup>. Enemmistö kuitenkin paheksui sitä, että

<sup>86</sup> Pertti Ahonen (2003, 54) kommentoi työuupumuksesta käytyä keskustelua kysymällä ironisesti, että onko aikamme työelämä muuttunut henkisesti entistä kuormittavammaksi vai onko sen sijaan kysymys siitä, että viimeinkin työelämä on alkanut kunnolla poimia ”nuoret ja nälkäiset”, ”menestyjät”, ”selviytyjät” ja ”onnistujat”. Erottavatko he vasta nyt ”luusereista”, joiden sietääkkin kukistua, kun työelämässä syntyy uusi yli-ihmislaji markkinavetoisen luonnonvalin-

työuupumuksen lisääntymistä on koeteltu vähätellä muotidiagnoosina, jonka avulla ihmiset tekevät itsestään tärkeitä tai oikeuttavat yksityisiä ongelmiaan ja tutkijat työllistävät itseään. Työstään uupuneet eivät kuitenkaan pidä omaa tilannettaan millään tavoin muodikkaana saavutuksena. Päinvastoin, moni on kuvaillut kokemustaan syyllisyyden, riittämättömyyden ja häpeän tuntemuksin. (Siltala 2004, 274; ks. myös Kaskisaari 2004.)

Kimmo Kevätsalo (2005, 104) on sitä mieltä, ettei aikalaisdiagnooseissa esitetyjä trendejä tarvitse, eikä edes voi osoittaa oikeiksi tai vääriksi. Riittää kun löytyy ihmisiä, jotka uskovat ilmiöön ja uupumukseen ja sen yleistymiseen uskovia on enemmän kuin riittävästi. Julkusen ym. (2006, 96–97) mielestä muun muassa Siltalan työelämädiagnoosin saama vastaanotto kertoo, että ei pelkästään työuupumukseen, vaan yleisemmin työelämän monitahoiseen huonontumiseen uskovia ja sellaista kokevia on meillä paljon. Tutkijat vetoavat myös siihen, että jokin nimeä ja diagnoosia hakeva epämuikavuus on ollut siinä määrin todellista, että hallitus, ministeriöt ja Työterveyslaitos ovat reagoineet tilanteeseen useilla peräkkäisillä työelämän vetovoiman ja työhyvinvoinnin kohentamiseen tähtäävillä ohjelmilla. (Emt.)

Monet työelämän tutkijat kritisoivat sitä, miten yksilöiden tai ryhmien oirehtinessa tulkitaan ongelmien johtuvan henkilökohtaisista ongelmista tai hankalista ihmissuhteista. Erilaiset organisaation toiminnan häiriöt, kuten epäselvä työn- ja vastuunjako, tiedonkulun ongelmat tai esimiestyön puutteet, jotka ovat yleisiä syitä työpaikan ihmisten välisiin ongelmiin, työnnetään näin taka-alalle (esim. Kaskisaari 2004, 131; Siltala 2004; 2007). Riska ja Wrede (2004, 58) ottavat esimerkin brittisosiologeilta David Wainwrightilta ja Michael Calnanilta (2002), jotka ovat osoittaneet, että eurooppalaisen työelämän kieli on muuttumassa. Puhutaan ”työstressin uhreista” ja terapeuttisista interventioista, joiden avulla pyritään käsittelemään työstressiä. Yksilöitä opetetaan parantamaan itsetuntoaan ja itsehallinnan taitojaan keinoina käsitellä työstressiä. Työstressin käsite vie huomion siitä, että työn hallinnan menetys ja työolojen heikentyminen johtuvat poliittisista ja taloudellisista päätöksistä. Sen sijaan stressin käsite asettaa nämä päätökset, sekä niistä johtuvat terveysongelmat yksilön omalle vastuulle. (Riska & Wrede 2004, 58.)

---

nan spontaanissa prosessissa Charles Darwinin, Herbert Spencerin ja Friedrich A. v. Hayekin luonnehtimalla tavalla? Ahonen tarttuu myös tutkimustuloksiin, joiden mukaan työn henkinen kuormittavuus on nyky-Suomessa suurinta kuntien ja valtion palveluksessa olevilla. Hän kysyy, ovatko noihin tehtäviin siis valikoituneet henkisesti heiveröisimmät kansalaiset, vai onko jokin muu tulkinta oikeampi: olisivatko kyseiset tehtävät henkisesti kaikkein vaativimpia kenelle tahansa vai ovatko kuntien ja valtion hallinnon työolot ”spontaanisti” tai jopa vullanpitäjien tarkoituksella kurjemmat kuin muualla. (Emt., 55.)

## 6.

# IKÄÄNTYVÄNÄ TYÖELÄMÄSSÄ

## 6.1 Eri-ikäisiin työntekijöihin liitetyt mielikuvat

Ikääntyvistä työntekijöistä on vallalla monenlaisia stereotyyppisiä ennakkoluuloja, jopa myyttejä. Heitä pidetään muun muassa vähemmän tuottavina, jolloin heidän työpanoksensa maksaa liikaa, heidän nähdään sairastavan enemmän kuin nuorten eikä heidän katsota kykenevän enää oppimaan uusia asioita tai sopeutuvan muutoksiin (ks. Bron 1996, 41; Imel 1996; Kaeter 1995, 62–63; Sennett 2002, 96–97). Ikääntyvien uskotaan kuitenkin pystyvän kompensoimaan puutteitaan erityisten vahvuksiensa avulla; esimerkiksi syvällisemmän työhön paneutumisen, pitkän työkokemuksen mukanaan tuomien parempien työrutiinien, vakiintuneen persoonallisuuden ja kypsyyden sekä iän myötä kehittyneen psyykkisen suorituskyvyn ja eräiden persoonallisuuspiirteiden avulla (TTL<sup>87</sup> 1995, 9–10; myös Hendricks & Hendricks 1977, 217–221). Lisäksi ikääntyvät ovat yleensä tyytyväisempiä työhönsä<sup>88</sup>, työilmapiiriin ja kehittymismahdollisuuksiin kuin nuoret, väitetään (ks. esim. Doering, Rhodes & Schuster 1983, 31–32, 60, 140; Johansson 2005, 127; Virokannas 1998; Westergård & Kristiansen 2004). Ikääntyviä on luonnehdittu myös organisaatiositoutuneemmiksi ja normisidonnaisemmiksi kuin nuorempia kollegoita (esim. Halme 2005, 34–35; Kivioja 2005, 13). Ikääntyviin liitetään usein lojaalisuus työnantajaa kohtaan sekä tunnollisuus ja hyvä työmoraali (Greller & Simpson 1999; Virokannas 1998). Ikääntyvät kokevat ylpeyttä yrityksestä, jonka puolesta he työskentelevät (Halme 2005).

Ikääntyviä työntekijöitä koskevat asenteet ovat osoittautuneet tutkimuksissa kaksijakoisiksi ja osin epäjohdonmukaisiksikin. Brittiryitysten ja -organisaatioiden

---

<sup>87</sup> Työterveyslaitos

<sup>88</sup> Eurobarometritutkimuksessa tyytyväisimmät yli 45-vuotiaat miestyöntekijät löytyivät Irlannista, Tanskasta, Alankomaista, Ruotsista, Belgiasta, Luxemburgista ja Itävallasta. Näissä maissa yli 90 prosenttia ikääntyvistä miehistä oli tyytyväisiä työhönsä. Selvästi tyytymättömmimpiä olivat kreikkalaiset. Vain 59 prosenttia vanhemmista kreikkalaisista miehistä oli tyytyväisiä työhönsä. Suomalaisista miehistä näin vastasi 87 prosenttia. Luku vastaa EU-maiden keskiarvoa. Suomalaiset 45 vuotta täyttäneet naiset olivat puolestaan keskimääräistä tyytyväisempiä työhönsä. Suomalaisnaisista peräti 98 prosenttia ilmoitti olevansa tyytyväinen työhönsä. Keskimäärin näin vastasi yhdeksän kymmenestä EU-maiden ikääntyvästä naisesta. Kreikkalaiset olivat jälleen tyytymättömmimpiä. Vain 51 prosenttia kreikkalaisnaisista oli tyytyväinen työhönsä. (Ilmarinen 1999.)

henkilöstöjohdon myönteisimmät ikääntyviä koskevat asenteet koskivat lojaalisuutta, tuottavuutta ja luotettavuutta, kielteisimmät taas uutta teknologiaa, muutostarainta, joustavuutta sekä vuorovaikutusta nuorten esimiesten kanssa. Puuttuva ammattitaito koettiin tärkeimmäksi ikääntyvien rekrytointia ja työllistämistä koskeväksi esteeksi. Pitempi jäljellä oleva työura, koulutuksessa hankittu ammattitaito ja suurempi mukautuvuus laskettiin nuorten eduksi. (Taylor & Walker 1998.)

Halmeen (2005, 35) tutkimuksessa ikääntyvien mainittiin tuovan työyhteisöön kokemusta, ammattitaitoa, hiljaista tietoa sekä työyhteisön ja yrityskulttuurin tuntemusta. Nuoriin taas liitettiin sellaisia vahvuuksia kuin innokkuus työn tekemistä kohtaan, oppimishalu, hyvä koulutus, tekninen osaaminen ja ennakkoluulottomuus.

Vaahtio (2002) tarkasteli väitöstutkimuksessaan sitä, millä tavoin ikä merkityksellistyy rekrytointin kontekstissa. Nuoreen ikään nähtiin liittyvän paikallaoloon ja työn tekemiseen liittyviä epävarmuustekijöitä. Työnantajien puheissa nuori merkitsi muun muassa kokematon, osaamaton, vastuuntunnoton, ailahtelevaa, epäluotettavaa, mutta myös energistä ja innostunutta. Energisyys ja innostus saattoivat tosin kohdistua väriin asioihin. Varttunut ikä taas koettiin kyllä luotettavana, mutta toisaalta jotenkin pysähtyneenä, ei innostuttu. Varttunut merkitsi muun muassa uupunutta, sairasta, työhalutonta, kaavoihin kangistunutta, kokenutta, työnantajauskollista ja kallista. Tulokset saavat kysymään, miksi terveet ihmiset lakkaisivat yhtäkkiä jaksamasta tehdä työtä 45–50 vuoden iässä. Vaahtio toteaa karrikoidusti, että jos stereotyyppien mukaisesti kaikki ikääntyvässä ihmisessä todella menisi vain alaspäin, niin meillä on työelämässä kymmenin tuhansin ihmisiä, jotka eivät näe, kuule, eivät ole vuosiin oppineet mitään uutta eivätkä jaksaneet tehdä töitä. Toisin kuin työntekijöiden ääripäät (nuorimmat ja varttuneemmat), ikäryhmä 30–40 vuotta ei saanut tutkimuksessa osakseen kielteisiä merkityksiä. Se sai muun muassa seuraavat myönteiset merkitykset: asiat tosissaan ottava, hiukan jo elämää nähnyt, nuoruuden haihattelut taakse jättänyt, ei vielä vanhuuden vaivoja kokeva. (Emt.)

Paloniemen (2004, 130–131) tutkimuksessa nuorten työntekijöiden etuna pidettiin tuoreen koulutuksen kautta hankittua työvälineisiin ja niiden käyttöön liittyvää osaamista sekä nykyaikaisen työ- ja toimintakulttuurin tuntemusta. Iäkäämpien työntekijöiden vahvuuksia olivat kokemusaosaaminen ja hiljainen tieto. Ikäkäsitysten kielteisyys tuli esiin eläkehakuisuuden pohdintana, työelämän muutosten sekä työ- ja toimintakyvyn tarkasteluina. Työ- ja toimintakykyä heikentäviä ikääntymismuutoksia mainittiin kuitenkin niukasti. Maininnat koskivat fyysisen toimintakyvyn heikkenemistä ja oppimisen hidastumista ikääntymisen myötä. Eri-tyisesti esiin nousivat vaikeudet tietoteknisen osaamisen alueella. (Emt., 105). Ikääntyminen ja tietotekniset uudistukset eivät näytä sopivan kovin hyvin yhteen. Yhteensopivuutta on epäilty erityisesti naisten kohdalla. Päivi Korvajärvi (1999, 89–90) tiivistää stereotyyppian kysymykseen: kuuluuko työelämän sukupuolistuneisiin itsestäänselvyksiin, että keski-ikäinen nainen ei opi.

Myös Julkunen ja Pärnänen (2005, 131–132) ovat tarkastelleet nuoriin ja varttuneempiin työntekijöihin liittyviä mielikuvia. Heidän tutkimuksessaan ikäänty-

vien myönteiset ominaisuudet liittyivät ammattitaitoon, kokemukseen, luotettavuuteen ja puurtamiseen, heikkoudet taas fysiikan rapistumiseen sekä jaksamiseen ja motivaation ongelmiin. Nuorten vahvuudet ja heikkoudet olivat peilikuvasia: innostus, yrittäminen, uusi koulutus, uudet tiedot ja taidot, jaksaminen ja motivaatio sekä halu päästä näyttämään osaamisensa ja ansaitsemaan paikkansa. Toisaalta todettiin, että nuorilta puuttuu kokemusta ja aloilleen asettumista, he vasta etsivät itseään. (Emt.)

Seuraavassa taulukossa kokoan vielä yhteen eri tutkimuksissa esiin tulleita ikääntyviin ja nuoriin työntekijöihin liitettyjä vahvuuksia ja heikkouksia.

TAULUKKO 2. Ikääntyviin ja nuoriin työntekijöihin tutkimuksissa liitetyt vahvuudet ja heikkoudet

	<b>Ikääntyvät</b>	<b>Nuoret</b>
<b>Vahvuudet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kokemus, ammattitaito, osaaminen</li> <li>– paremmat työrütiinit, työhön paneutuminen</li> <li>– hiljainen tieto, työyhteisön ja yrityskulttuurin tuntemus</li> <li>– vakiintunut persoonallisuus ja kypsyyt</li> <li>– itsetunto, itseluottamus</li> <li>– oma-aloitteisuus</li> <li>– sosiaalinen toimintakyky, vuorovaikutustaidot, neuvotteluvalmiudet</li> <li>– kyky välttää virheitä, ongelmanratkaisukyky</li> <li>– laajojen kokonaisuuksien hallinta</li> <li>– mahdollisuus toimia mentorina</li> <li>– työtyytyväisyys</li> <li>– vahva työmoraali ja työhön sitoutuminen, vastuunkantaminen, lojaalisuus, luotettavuus, tunnollisuus</li> <li>– voimakas normisidonnaisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– pitempi jäljellä oleva työura</li> <li>– muodollinen, todistuksin osoitettu ammattitaito, tuore koulutus</li> <li>– työvälineisiin ja niiden käyttöön liittyvä osaaminen, tietotekninen osaaminen</li> <li>– nykyaikaisen työ- ja toimintakulttuurin tuntemus</li> <li>– mukautuvuus, ennakkoluulottomuus</li> <li>– innokkuus, energisyys, jaksaminen</li> <li>– oppimishalu, motivaatio</li> <li>– yrittäminen</li> </ul>
<b>Heikkoudet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– vähäisempi tuottavuus, kalleus</li> <li>– heikompi jaksaminen, fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen, uupumus, sairastaminen</li> <li>– heikkous uusien asioiden oppimisessa, kehittämistarpeet erityisesti tietoteknisen osaamisen alueella</li> <li>– heikompi muutoksiin sopeutuminen, muutosvastarinta.</li> <li>– pysähtyneisyys, innostuksen puute</li> <li>– työhaluttomuus, motivaatio-ongelmat, eläkehakuisuus</li> <li>– joustamattomuus</li> <li>– ongelmat vuorovaikutuksessa nuorten esimiesten kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– paikallaoloon ja työn tekemiseen liittyvät epävarmuustekijät</li> <li>– kokemattomuus, osaamattomuus</li> <li>– vastuuntunnottomuus, ailahtelevuus, epäluotettavuus</li> </ul>

(Ominaisuudet on poimittu seuraavista tutkimuksista: Hendricks & Hendricks 1977; Doering ym. 1983; Kaeter 1995; Bron 1996; TTL 1995; Imel 1996; Taylor ja Walker 1998; Virokannas 1998; Greller ja Simpson 1999; McGoldrick & Arrowsmith 2001; Paloniemi 2004; Sennett 2002; Vaahtio 2002; Halme 2005; Julkunen & Pärnänen 2005; Kivioja 2005).

län merkitys työssä suoriutumislle on kiinteässä yhteydessä työtehtäviin ja työn sisältöihin (Tikkanen 2000). Ikääntyvien työntekijöiden osaamisen vahvuuksien ja heikkouksien painoarvo on eri toimialoilla ja eri työtehtävissä erilainen (esim. Paloniemi 2004; Tikkanen 2000). län, osaamisen ja sen kehittämisen välisessä tarkastelussa tulisikin ottaa laajasti huomioon työtehtävän laatu, relevantin kokemuksen merkitys sekä kokemuksen suhde ikään (Paloniemi 2004, 137).

## 6.2 Ikääntyvä työntekijä nykytyöelämässä

Työmenetelmien ja työtehtävien nopea kehittyminen on nostanut esiin kysymyksen siitä, mikä on kokempuspääoman arvo suhteessa moderniin koulutuspääomaan ja sosiaalisesti nuorekkaaseen työntekijärakenteeseen<sup>89</sup> (Pensola 2006). Nykyisillä muutoksen markkinoilla, jatkuvan rakennemuutoksen ja uudelleenorganisoinnin olosuhteissa ikääntyvien työntekijöiden perinteisiksi vahvuuksiksi nimettyjen lojaalisuuden ja viisauden, hyvän ongelmien ratkaisukyvyyn ja laajojen kokonaisuuksien hallinnan taidon merkityksen on katsottu vähenevän (Julkunen & Pärnänen 2005, 70, 124; Niemelä ym. 1995). Kokempukseen perustuvien tietojen ja taitojen väitetään menettäneen merkitystään myös mahdollisen psyykkisen ja fyysisen suorituskyvyyn heikkenemisen kompensoijana (Niemelä ym. 1995). Organisaatioiden todellisuuden on katsottu olevan sellainen, jossa ikääntyvien hankkima kokemus ja moraalit menettää arvoaan suhteessa nuorten joustavaan ja notkeaan tarttumiseen uusiin asioihin ja yleiseen energisyyteen (Julkunen & Pärnänen 2005, 141–142; ks. myös Pensola 2006.) Julkunen (2005, 285) mukaan ikä on merkityksellistynyt yhä enemmän energiaksi ja vielä tarkemmin muutosenergiaksi. Koventuneen kilpailun ohella taloutta ja työelämää määrittävät ajantasaisuus, muutos, kehittämis- ja proaktiivisuusideologiat. Modernisoituvaa työelämää näytetään jatkuvana haasteiden virtana ja tällaisessa työelämässä vanheneminen on vanhanaikaisuutta, putoamista pois ajanmukaisuudesta. (Emt.)

Muuttuvassa työelämässä epäillään erityisesti ikääntyvien selviämistä. Näkemystä on perusteltu esimerkiksi sillä, että iäkkäämmät työntekijät ovat työuransa aikana joutuneet läpikäymään niin monenlaisia muutoksia työnsä tekemisen ehtoissa, että muutosvara voi olla loppuun käytetty (Niemelä ym. 1995, 12). Olenaisista on varmasti se, pääsevätkö työntekijät itse vaikuttamaan ja kuunnellaan koheitä muutostilanteissa. Usein yrityssaneeraukset kuitenkin pannaan toimeen ko-

<sup>89</sup> Suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin on vaihdellut vuosikymmenten saatossa. 1970-luvun ”johtamisvaiheessa” etenkin yritysten johto arvosti ikääntyvien osaamista. 1980-luvun ”asiantuntijavaiheessa” painotettiin koulutuksen tuomaa asiantuntemusta. Tällöin ikääntyvien arvostus oli vähäistä. Näin oli myös 1990-luvun ”tiimityövaiheessa”. Tällöin suhtautuminen tosin oli jonkin verran kaksijakoista, sillä kokempuksella oli arvoa tiimityössä. 2000-luvun ”älyvaiheessa” ydintiimin ja yhteistoiminnallisuuden korostumisen myötä myös ikääntyvien osaamisen arvostus on lisääntymässä, joskin iän merkitys sinänsä on vähentynyt. (Tikkanen 1998, 103.)

valla vauhdilla ja hyvin autoritaarisesti ottamatta lainkaan huomioon vanhempien ikäluokkien elämänkokemusta ja oppimistyyliä (Tuomisto 1997, 47; ks. myös Arnkil ym. 1997, 206; Ojala 1999; ks. myös luku 5.6 tässä tutkimuksessa)

Toisaalta on muistettava, että työelämän nykyiset muutossuunnat ovat ehkä kaikkein mullistavimpia mitä varttuneempi työvoima on joutunut kohtaamaan. Nykyään kaikilta vaaditaan tehokkuutta ja liiketaloudellisia kannattavuusvaatimuksia ulotetaan aloille, joilla on tähän asti toimittu eri periaatteilla. Tehokkuusvaatimusten myötä ikääntyvä työvoima saattaa kokee asemansa turvattomaksi. Kysymys ei ole pelkästään työsuhteturvasta, vaan pelosta, miten selviytyä uudesta edessä olevasta tehostamis- ja tehokkuusaallosta. Ollaan ymmällä siitä, mitä tehokkuudella asiakaspalvelussa ja hoitotyössä oikein tarkoitetaan. (Niemelä ym. 1995, 83; ks. myös luku 5.7.2 tässä tutkimuksessa.) Kuten Julkunen (2005, 285) toteaa, ajanmukaisuus työelämässä on nyt syvempää kuin uuden tiedon, informaation, ohjeiden, työmenetelmien, tekniikoiden ja välineiden opettelemista. Se on koko ajattelun, asioiden hahmottamisen ja sanastojen muuttamista. Työntekijöiden on omaksuttava se, mitä organisaatio tarjoaa ajanmukaisena oppina ja ideologiana. Jos ei halua kaivautua juoksuhautoihin, on mukauduttava myös ideologisesti vastenmielisiin kehityssuuntiin. (Emt.)

Toisaalta jotkut niin sanotuista uusista ideoista saattavat tosiasiasa ollakin vanhoja ideoita, jotka on puettu ajanmukaisiin vaatteisiin. Tällaisten ”uusien” ideoiden käyttökelpoisuuden arvioinnissa kokeneiden, toimialan ja organisaation historian tuntevien työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen olisi erittäin järkevää. (Paloniemi 2004, 131; ks. myös Siltala 2004, 407–408.)

Lisäksi vain osa työssä eteen tulevista uuden oppimista ja sopeutumista koskevista vaatimuksista on omien tehtävien suorittamiseksi välttämättömiä tietoja ja taitoja, osassa taas on kyse ennemminkin innostumisesta työpaikan uusista asioista (Julkunen & Pärnänen 2005, 140). Pitkään työssä pysyneisiin kuusikymmppisiin kohdistunut tutkimus osoitti, ettei eläkeiän kynnyksellä välttämättä ole enää intoa lähteä mukaan koulutuksiin ja kehittämishankkeisiin (emt.). Nuoren konsulttikunnan invaasio organisaatioihin: organisaatiouudistukset, kehittämishankkeet, henkilöstökoulutus, vuorovaikutuksen ja yhdessäolon uudet tekniikat aiheuttavat ikä- ja sukupolvien välillä hankauksia ja haasteita (emt. 141). Toki monien oppien taustalla on nykyisen työelämän ja organisaationäkemyksen edellyttämä aito kommunikaatiotarve ja yhteisöllisempi työote, mutta toteutuksia on kuvattu myös varsinaisen työn ympärille kasvaneeksi hetteiköksi. Vanhemmat työntekijät ovat enemmän tottuneet tekemään vain ”omaa työtään”, kun taas nykyinen työelämä Vähämäen (2003) tiivistyksen mukaan vaatii sitä, että on kiinnostunut kaikesta, mutta ei kiinnity mihinkään. Toki ikäkin voi saada vetäytymään kuoreensa tai siihen, minkä vuosikymmenien kokemuksella tuntee omakseen. (Julkunen & Pärnänen 2005, 141; myös Paloniemi 2004, 131.)

Tosiasia on, että varttuneemmat työntekijät ovat keskimäärin heikommin koulutettuja kuin nuoremmat sukupolvet. He ovat saaneet peruskoulutuksensa ja

ammattillisen koulutuksensa vuosikymmeniä sitten. Ellei oppeja ole vuosien vieressä täydennetty ja ylläpidetty, voi tilanne olla työelämän muuttuvissa vaatimuksissa vaikea (Suikkanen & Linnakangas 2003). Jo 45 vuoden ikäpaalun ylittäneiden keskuudessa koulutuksellinen huono-osaisuus alkaa yleistyä, mutta erityisesti 55–64-vuotiaiden ryhmässä se kärjistyy. Myös funktionaaliseen lukutaitoon sekä tietoyhteiskuntavalmiuksiin liittyvät ongelmat ovat tässä ikäryhmässä yleisiä (Linnakylä & Malin 2002; STM 2001.) Suomalaisen koulutusjärjestelmän nopea kehittyminen on kasvattanut nuorempien ja vanhempien ikäluokkien välistä koulutuskulua. Ikäluokkien väliset koulutuserot ovat Suomessa OECD:n suurimpia. (KM 1996:14, 6, 28; Rinne & Vanttaja 1999; Vartia & Ylä-Anttila 2003.) Näin siitä huolimatta, että etenkin viime vuosina on erilaisten ikäohjelmien avulla (esim. Noste-ohjelma, ks.luku 6.3.4) tarjottu räätälöityjä koulutusohjelmia varttuneemmalle väelle.

Vuonna 2002 noin kolme neljäsosaa 45–49-vuotiaista suomalaisista oli suorittanut perusasteen jälkeisen tutkinnon. 50–54-vuotiaiden ikäryhmässä koulutuksen suorittaneiden osuus laski kahteen kolmasosaan ja 55–59-vuotiaiden ikäryhmässä alle 60 prosentin. 60–64-vuotiaista perusasteen jälkeisen tutkinnon oli suorittanut alle puolet. Viisi vuotta myöhemmin, vuonna 2007 perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus kohosi 45–49-vuotiaiden ikäryhmässä yli 80 prosentin. Tätä vanhemmissa ikäryhmissä kouluttautuneiden osuus kohosi suhteellisesti vielä enemmän. (Ks. taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittanut väestö iän mukaan vuosina 2002 ja 2007 sekä korkea-asteen tutkinnon suoritteet vuonna 2007 (%) (Tilastokeskus 2009b.)

Koulutustaso/ Ikäryhmä	Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneet, v. 2002	Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneet, v. 2007	Korkea-asteen suorittaneet, v. 2007
15–19	14	13	–
20–24	82	81	4
25–29	86	85	31
30–34	83	86	43
35–39	84	84	43
40–44	82	85	40
45–49	76	83	37
50–54	67	77	33
55–59	58	68	28
60–64	48	59	27
65–69	28	48	22
70–74	*	37	16

\* Vuoden 2002 tilastossa kaikki 65 vuotta täyttäneet on luokiteltu samaan ryhmään.



Aika siis näyttäisi hoitavan ikäluokkien välisen koulutuskuilun. Kansallisen ikäohjelman arvioitsijoiden (Arnkil ym. 2002) mukaan työmarkkinoiden ja koulutusjärjestelmän rakenteellisten muutosten myötä meille on kuitenkin syntymässä ikääntymiseen liittyvä koulutuksellisten vajeiden ”toinen aalto” eli laajeneva tarve kohottaa koulutustasoa keskiasteen tutkinnoista korkea-asteen koulutuksen suuntaan. Kuilutuskuilu on myös keski-ikäistymässä: väestön ja työvoiman koulutustasoon liittyvät vajeet uhkaavat laajemmassa määrin jo 40-vuotiaita. (Emt.)

Koulutuksen merkitystä eri-ikäisten ihmisten elämänkulussa tarkastelleet joensuulaiset koulutussosiologit Ari Antikainen, Jarmo Houtsonen, Hannu Huotelin ja Juha Kauppila ovat valjastaneet käyttöön hyvin tunnetun kokemuksellisen koulutussukupolven käsitteen. He muodostivat elämäkertahaastatteluihin pohjautuvien tutkimustensa pohjalta kolme toisistaan eroavaa koulutussukupolvea.

1. *Sodan ja niukan koulutuksen sukupolvi* muodostuu vuonna 1935 tai sitä ennen syntyneistä. Heidän elämänsä on leimannut sodan ja sodanjälkeisen jälleenrakennuksen kokemukset. Elämä on ollut kamppailua toimeentulon eteen ja koulutus on ihanne. Koulutusmahdollisuudet ovat olleet niukat ja vanhassa rinnakkaiskoulujärjestelmässä koulutus on toiminut ihmisiä erottelavana tekijänä. Tämän polven ja myös seuraavan keskipolven edustajat kykenivät käyttämään hämmästyttävän vähäistäkin koulutusta tai oppimiskokemusta läpi elämänsä. Kerran opittu säilyi ja kehittyi.
2. *Rakennemuutoksen ja kasvavien koulutusmahdollisuuksien sukupolven* kuuluvat vuosina 1936–1955 syntyneet. Työ on keskeinen heidänkin elämäkerroissaan, mutta nyt työ on usein koulutukseen yhdistyneenä. Koulutus on heille ammattiuran väline ja nousevan uran avaaja. Heidän lapsuutensa ja nuoruutensa aikana koulutusmahdollisuudet avautuivat, vaikka koulutusjärjestelmä säilyi uudistuneenakin rinnakkaiskouluna ja mahdollisuuksia käyttivät ensimmäisinä ylempien ja keskikerrostumien perheiden lapset<sup>90</sup>. Tässä tutkimuksessa haastatellut terveydenhuolto- ja kaupanalan edustajat sijoittuvat tähän tutkijoiden rakennemuutoksen ja kasvavien koulutusmahdollisuuksien sukupolveksi nimittämään keskipolveen.
3. *Hyvinvoinnin ja monien koulutusvalintojen sukupolvi* käsittää vuonna 1956 ja sen jälkeen syntyneet. Heidän elämäkerroissaan symbolinen kokemuspäristö (esimerkiksi median ja viihteen muodossa) nousee keskeiseen asemaan. Oppilaitosten valinnat sekä vapaa-ajan harrastukset ja itsensä etsiminen ovat tyypillisiä elämäkerran sisältöjä. Koulutus koetaan hyödykkee-

<sup>90</sup> Koulutusräjähdys, jonka alku osuu suuriin ikäluokkiin, jakoi suuret ikäluokat lapsuuden ja nuoruuden koulutusvalintojen perusteella. Etelään muuttajat kouluttautuivat usein pitkälle ja toimihenkilöistyivät, kun taas ne, jotka liikkuivat pienemmällä säteellä, jäivät maalle tai pieniin kaupunkiin usein kansa- ja kansalaiskoulupohjalla työntekijöiksi, työläisiksi ja maatalouden ammatteihin. Mutta silloin oli työtä, kuka vain saattoi selvitä ja pärjätä hyvinkin ilman sen kummempaa koulutustasoa, mutkaton käytännöllisyys ja työteliäs, oikealla tavalla nöyrä mieli riitti. (Hoikkala 1999, 419; 2008, 85.)

nä tai suorastaan itsestänselvyytenä, joka kuuluu osana koko ikäluokan arkipäivään. Siten muutos vanhimmasta polvesta on todella huomattava. Koulutus on muuttunut ihanteesta ensin välineeksi ja sitten itsestään selväksi ja ikävystyttäväksikin, mutta toki myös nuorten mielestä koulutuksen hankkiminen kuuluu asiaan nimenomaan sen välineellisen luonteen vuoksi. (Antikainen 1998, 194–195; Houtsonen 1996, 205.)

Sukupolvien välisiin koulutuseroihin on kiinnitetty huomiota myös koulutuspoliittisten päättäjien taholta. Aikuiskoulutuspoliittinen puhe siirtyi 1990-luvun loppupuolella yhä enemmän ikäluokkien välisiin koulutuseroihin (Rinne & Vantaja 1999, 74). Heikoimman koulutustason (eli perusasteen jälkeistä koulutusta vailla olevien) tai vanhentuneen toisen asteen koulutuksen omaavien aikuisten tieto- ja osaamistason kohottaminen nimettiin oppimisen edistämispolitiikan painopistealueeksi elinikäisen oppimisen komitean mietinnössä (KM 1997:14). Samaan kohderyhmään kiinnitti huomiota myös ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittänyt komitea (KM 1996:14)<sup>91</sup>.

Elinikäinen (elämänmittainen ja elämänlaajuinen) oppiminen on määritelty suomalaisen koulutuksen kehittämisen periaatteeksi, joka ohjaa koulutuspolitiikkaa ja muita koulutusjärjestelmää käsitteleviä politiikan lohkoja (KESU 2000; 2007). Periaate kulkee käsi kädessä Euroopan Unionin koulutuspoliittisten linjauksen kanssa. Kuten Ilmarinen (2000, 29) toteaa, parempi koulutus voi toki olla edellytys paremmalle osaamiselle, mutta osaamistaan voi kehittää monella muullakin tavalla. Työssä oppiminen voi tarjota ikääntyville mahdollisuuden pärjätä työelämässä, vaikka koulutustausta olisikin puutteellinen (emt.; ks. myös Tikkanen & Nyhan 2006, 9; Wiitakorpi 2006, 189). Lisäksi eri-ikäisten erilaiset osaamisalueet kompensoivat toinen toisiaan. Ikääntyvälle työntekijälle kokemusosaamiseen perustuva kokonaisuuden hallinta ja sisältöosaaminen yhdessä organisaatioon liittyvän historiatiedon kanssa on olennainen kompensoija. Tällaisen tiedon ja osaamisen tärkeys korostuu erityisesti tilanteissa, joissa formaalia tai eksplisiittistä tietoa ei ole käytettävissä ongelmanratkaisun tueksi. (Paloniemi 2004, 137.)

Etenkin uutta tekniikkaa, tietoteknisten taitojen hallintaa sekä kieli- ja kansainvälisyystaitoja on totuttu pitämään ikääntyvien kompastuskivinä. Nuoret sukupolvet ovat saaneet tietotekniikan perusvalmiudet koulussa ja monet heistä puuhastelevat tietotekniikan parissa myös vapaa-aikanaan. Heille tietotekniikka on arkipäiväistänyt jo lapsesta lähtien. Suurin osa varttuneemmista työntekijöistä on sen sijaan omaksunut tietotekniikan työn ohessa. (Ilmarinen 2006, 161–162.) Kuten Julkunen (2003) toteaa, etenkin eläkeikää lähestyvät tuntevat itsensä vähän kömpelöiksi tietotekniikan kanssa ja nuoret näyttävät heidän silmissään su-

<sup>91</sup> Samanlaisia mietteitä elinikäisen oppimisen tärkeydestä väestön ikääntymisen prosessissa on esitetty myös OECD:n ja WHO:n piirissä. Myös näiden instanssien kannanotoissa halutaan kaventaa nuorempien ja vanhempien työntekijöiden koulutuseroja. (Ilmarinen 1999, 314–315; OECD 1997, 76–77.)

vereeneilta. Pitkään työssä pysyneisiin varttuneisiin työntekijöihin kohdistuneessa tutkimuksessa haastateltavat tekivät ikäeroa nuorempiin kahdella asialla; toinen näistä oli juuri tietotekniikka, toinen oli nuorten nopeus, myös uusien asioiden omaksumisessa. Alalla kuin alalla ja ammatissa kuin ammatissa nuoret hakkasivat varttuneemmat kollegansa juuri siinä helppoudessa millä he työskentelivät tietotekniikan kanssa ja oppivat uusia niksejä. (Emt.)

Varttuneemmat henkilöt saattavat usein myös arastella tietotekniikkaa ja olla siksi haluttomampia kokeilemaan tietotekniikan käyttöä työssään (ks. esim. Hukki & Seppälä 1993). Monilla aloilla ja ammateissa on kuitenkin ollut sellainen tilanne, että tietotekniikka on ollut pakko omaksua ja hyväksyä omaksi työvälineeksi muiden joukossa, mikäli on halunnut työnsä pitää. Kuten Kortteinen (1992, 198) toteaa, kaikki yrittävät, toiset oppivat paremmin kuin toiset ja jälkimmäiset opettavat – tarvittaessa selän takana seisoen ja nappuloita osoittaen (”nyt paina tuosta”) – huonommin oppivia. Näin kaikki loppujen lopuksi ovat oppineet ainakin niin paljon, että pääsevät työpäivistä lävitse.

Kyse on siis pitkälti myös halusta oppia, mikä on motivaatio opetella tietokoneen käyttöä, onko se työnantajan osoittama pakko vai uskooko työntekijä tietotekniikan tuovan tullessaan myönteisiä vaikutuksia. Kristiina Hukin ja Pentti Seppälän (1993) tutkimuksessa tietotekniikan myönteiseen vaikutukseen uskottiin sitä vähemmän, mitä vanhemmasta ikäryhmästä oli kyse. Kielteisiä vaikutuksia olivat työn yksipuolistuminen, kiire ja lisätyöt, tiukat määräajat ja fyysinen rasittuminen. Myönteisiksi vaikutuksiksi taas nimettiin työn määrän väheneminen ja työn helpottuminen, työmenetelmien laadulliset parannukset, tulosten käyttökelpoisuus, uuden järjestelmän mielenkiintoisuus ja asioiden käsittelyn yhdenmukaistaminen. Samaisessa tutkimuksessa kartoitettiin myös tietotekniikan käytön yhteydessä ilmenneitä psykosomaattisia oireita. Yli 50-vuotiailla esimerkiksi väsymystä, masentuneisuutta ja univaikeuksia ilmeni enemmän kuin heitä nuoremmilla työntekijöillä. Hukin ja Seppälän (emt.) mukaan oireita selittävät koulutuksen riittämättömyys, työpaikan huono ilmapiiri sekä fysikaalis-kemialliset haittatekijät.

Monien tutkimusten mukaan ikääntyvät oppivat aivan yhtä hyvin kuin nuoremmat, mikäli he ovat motivoituneita ja saavat käyttää tiedon tai taidon omaksumiseen niin paljon aikaa kuin katsovat tarvitsevansa<sup>92</sup>. Uusien taitojen oppimisesta tulee kuitenkin ottaa huomioon asiantuntijuudesta, koulutuksesta, kokemuksesta ja kulttuurisista arvoista johtuvat erot. (Lyng 1996, 31; Reina-Knuutila 2001, 5.) Wiitakorven (2006, 151–152) väitöstutkimuksessa ikääntyvien suhtautuminen uuden oppimiseen ei heikkenyt iän karttumisen myötä, mikäli heille osoitet-

<sup>92</sup> Ei ole olemassa tieteellisiä todisteita sen yleisen oletuksen tueksi, että oppimiskyky heikkenisi iän myötä. Samalla kun informaation käsittelyn nopeus ja reagointinopeus saattavat alentua 30 ikävuoden jälkeen, kyky soveltaa tietoa stabilisoituu tai kohenee yhä ja lisää kokemuksen hyväksikäyttämisen mahdollisuuksia. (Davezies 1992, 26; European Foundation 1996, 37; Reina-Knuutila 2001, 5.)

tiin tukea. Tutkija muistuttaakin, että halun ja asenteen lisäksi tarvitaan oppimisen tueksi ympäristön hyväksyntä ja mahdollisuudet (ks. myös Juuti 2001).

Vaikka heikompi oppimiskyky ja -halu mainitaan tutkimuksissa säännönmukaisesti yhdeksi ikääntyvien työntekijöiden dismeriitiksi, niin toisaalta oppimisen ja osaamisen yksilöllisyyttä korostavat (samoissakin tutkimuksissa) erityisesti työntekijät, mutta myös työnantajat. Ammatillinen osaaminen koetaan pääsääntöisesti iästä riippumattomaksi. Esimerkiksi Wiitakorven (2006, 151, 184) tutkimuksessa todettiin, että ikä ei voi toimia osaamisen yksiselitteisenä mittana. Ikääntyvien työntekijöiden käsityksiä ammatillisesta osaamisesta määrittivät mieluummin henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten rohkeus tarttua tilanteisiin. (Emt). Paloniemen (2004, 139) väitöstutkimuksessa iän merkityksellisyys osaamisessa kohdentui työntekijöiden käsityksissä selkeimmin asiantuntijaosaamisen metakognitiiviselle alueelle. Iästä riippumattomien henkilökohtaisten ominaisuuksien todettiin olevan tärkeitä erityisesti osaamisen kehittämisessä sekä siinä, miten erilaista osaamista hyödynnetään ja yhdistellään eri tilanteissa. Ikä tuli kuitenkin merkitykselliseksi muiden tekijöiden kautta. Se tuli esille myönteisenä, kokemuksen karttumiseen sidonnaisena persoonallisena kasvuna ja kehityksenä. Tämä näkyi osaamisen monimuotoisuutena sekä pyrkimyksenä ymmärtävään ja käytännölliseen oppimiseen. Työntekijöiden käsitysten perusteella kokemuksen merkitys osaamisessa ja sen kehittämisessä onkin lähes välttämätön. Iän myötä kehittyvinä pidetyt osaamisalueet: sosiaaliset taidot, ongelmanratkaisutaidot, päätöksenteko ja kokemusaaminen olivat niitä, joita pidettiin omassa työssä erittäin tärkeinä. Haastateltavat korostivat kuitenkin, ettei kokemus yksin ole riittävä ammatillisen osaamisen rakentumisessa, vaan tarvitaan myös koulutusta ja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Kokemuksesta ei ole apua, ellei siitä osaa ottaa opikseen ja hyödyntää sitä uusissa ja muuttuvissa olosuhteissa. (Emt., 127, 130, 136.)

Käytäntö on osoittanut, että yksilöllisyyttä korostavasta retoriikasta huolimatta osaamisen erilaisuutta ei osata työelämässä vielääkään juuri hyödyntää. Työelämässä kysytty osaaminen, samoin kuin näkemykset osaajista ja tuottavista työntekijöistä ovat melko kapea-alaisia (Tikkanen 1998). Eri sukupolvien tiedot ja taidot, osaaminen ja ammattitaito arvioidaan hierarkkisesti ja ulossulkevasti (Henriksson 2001, 139; ks. myös Siltala 2004, 153–154). Pahimmillaan kapea-alaiset ja stereotyyppiset, ageistiset näkemykset iäkkäämpien ihmisten arvosta ja kykenevyydestä saattavat johtaa ikäsyrijintään.

## 6.3 Ageistisista stereotyyppioista ikäsyrrjintään

### 6.3.1 Ikäsyrrjinnän muodot

Hellsten (1998, 57–58) toteaa ageismin (kuten rasismien ja seksismin<sup>93</sup>) viittaavan arvostuksiin ja asenteisiin, kun taas syrjintä (diskriminointi) kuvaa kohtelua, ts. erityiskohtelua ja yleensä huonompaa kohtelua. Ageismi koskee ennakkoluuloista ja stereotyyppistä tapaa arvioida ihmisiä yksinomaan heidän ikänsä perusteella, mutta voi vuorostaan johtaa ikäsyrrjintään. Se lisää ja vahvistaa ihmisten vanhenemisprosessiin kohdistamia pelkoja ja edistää stereotyyppisiä oletuksia ikääntyvien pätevydestä. Se legitimoii kronologisen iän käyttöä niiden ryhmien valinnassa, joilta systemaattisesti kielletään sellaiset resurssit ja mahdollisuudet kuin muilla on. (Emt.)

Kuten luvussa 3 todettiin, ageismi ei vaikuta samalla tavalla naisiin ja miehiin; naisten kohdalla se yhdistyy seksistisiin asenteisiin. Itziniin (1990) viitaten Sara Arber ja Jay Ginn (1991, 42) toteavat, että miehen viehättävyys riippuu monista tekijöistä, jotka voivat lisääntyä iän karttuessa: saavutukset, kokemukset, raha ja valta. Naisen ikästatusta taas määrittää lisääntymiskykyisyyden sykli. Arber ja Ginn väittävät, että nainen arvioidaan seksuaalisen viehättävyyden, miehille saatavilla olon ja hyödyllisyyden perusteella. Koska naisen arvo määrittyy seksuaalisesti, positiivisesti elämän ensimmäisellä puoliskolla, negatiivisesti toisella, riippuu ”arvo” nuorekkaasta ulkonäöstä. (Emt.)

Vaikka ikäsyrrjintä on sukupuolistunutta, yhteiskunnallinen keskustelu iän merkityksestä ja ikäsyrrjinnästä on sukupuolineutraalia (Korvajärvi 1999, 85–86). Sukupuolen piilottaminen ikäkysymysten yhteydessä ei yllätä, sillä suomalaista työelämää jäsentää yleisesti sukupuolineutraalisuuden mielikuva (Korvajärvi & Kinunen 1996, 235–237; Korvajärvi 2007, 161). Työpaikkojen jokapäiväisessä toiminnassa ikä ja sukupuoli ovat melko vaiettuja asioita. Silti näyttää siltä, että ikä organisaatioiden toiminnassa alistuu sukupuolelle, jolloin nuori nainen ei saa iästään välttämättä samaa etua kuin nuori mies. (Korvajärvi 1999, 101.) Erilaiset ratkaisut työelämässä koskevat naisia tai miehiä, näillä ratkaisuilla on sukupuolen mukaisia seuraamuksia. Iän seuraamusten arviointi sukupuolineutraalisti osaltaan tuottaa erittelemätöntä sukupuolten eriarvoisuutta työelämässä. (Emt., 97.)

Ikäsyrrjinnällä on useita dimensioita. Ensinnäkin siihen liittyy aikainen poistuminen työelämästä, johon näennäisestä vapaaehtoisuudesta huolimatta voi liittyä

<sup>93</sup> Ageismi eroaa seksismistä ja rasismista yhdessä merkittävässä mielessä: me kaikki tiedämme, että jos elämme pidempään, tulee meistä kaikista ageismin uhreja. Meidät on lapsuudessa sosiologisten sukupuoleen ja etniseen identiteettiin, joka säilyy läpi elämän. Ikämuotit ovat melko erilaisia, emme voi valita ikääntykö vai ei. Tämän ennakkotiedon voisi olettaa johtavan jonkinasteiseen empatiaan iäkkäämpiä kohtaan. (Arber & Ginn 1991.) Mutta, kuten Lewis ja Butler (1972, 223) esittävät, vanhaksi tuleminen pelko voi sen sijaan saada aikaan etäisyydenottoa ja vihamielisyyttä varttuneemmasta väestä: ageismi on pieni peitelty yritys välttää totuus ihmisen vanhenemisesta ja kuolemasta. (Arber & Ginn 1991, 30.)

pakonomaisia piirteitä (esimerkiksi sosiaalista painostusta ja muiden mahdollisuuksien eliminointia). Toiseksi syrjintä ilmenee työhönotossa, työttömäksi jääneiden ikääntyvien paluu työelämään estyy. Kolmanneksi ikääntyvät työttömät usein ”unohdetaan”, eikä heihin välttämättä kohdisteta neuvonta- ja koulutustoimenpiteitä. Neljäs ikäsyrjinnän ilmenemismuoto on ikääntyvien työntekijöiden sulkeminen ulos työpaikan koulutus- ja ylenemismahdollisuuksista. Työnantajat uskovat varsin yleisesti, ettei vanhempien työntekijöiden kouluttaminen jäljellä olevaksi ajaksi ole kannattavaa ja siksi tietyn asetetun ikärajan ylittäneille ei enää anneta koulutusta. (Drury 1993.) Toisaalta nuorten liikkuvuus ja läpivirtaavuus organisaatiosta toiseen on aivan yhtäläinen ongelma silloin, kun henkilöstön osamiseen haluttaisiin investoida (ks. esim. Julkunen & Pärnänen 2005, 208). Kun ikääntyvien työntekijöiden koulutukseen ei panosteta, sopivien taitojen puutteesta tulee itseään toteuttava ennuste: vanhemmissa ikäluokissa taidot ruostuvat ja muutokseen sopeutuminen käy vaikeammaksi (KOM (1999) 221, 9–10).

Pekka Huuhtanen, Raija Kalimo, Kari Lindström, Pertti Linkola ja Ulla Liukku (1999) lisäävät ikäsyrjinnän ilmenemismuotojen luetteloon työnantajan tai työtovereiden epäkunnioittavan asenteen ikääntyviä kohtaan. Äärimmäisissä tapauksissa se ilmenee ikääntyvien häirintänä työpaikalla. Mikäli työpaikalla painotetaan ikääntyvien heikkouksia ja heidät nähdään enemmänkin uhkana kuin mahdollisuutena on selvää, että ikääntyvät työntekijät saattavat tuntea syyllisyyttä korkean ikänsä vuoksi. (STM 1999, 70; ks. myös Kosonen 2003, 114.) Retoriikka muuttaa ja muokkaa todellisuutta (Rieke & Sillars 1984). Keski-ikäiset alkavat epäilevät omaa osaamistaan ja pelko kelpaamattomuudesta lisää eläkehakuisuutta (Vaahtio 2002; 2006). Ikääntyviin työntekijöihin kohdistuvilla negatiivisilla asenteilla saattaa olla vaikutusta myös nuorempiin keski-ikäisiin työntekijöihin, joita ei välttämättä vielä pidetä ”vanhoina”. Keski-ikäiset työntekijät saattavat ajatella että heillä, ”kohta ikääntyvillä”, on enää melko vähän työvuosia jäljellä ja laiminlyödä siksi ammatillisesta kehitymisestä huolehtimisen ja pidättäytyä hakeutumasta uusiin tehtäviin. Toistuva jargon ikääntyneiden uupumisesta voi levittää ja ylläpitää uupumismentaliteettia myös täysin terveiden ja työkykyisten keski-ikäisten keskuudessa. Ikääntyvät ja tätä rajapyykkiä lähestymässä olevat siis sisäistävät sen, mitä lukevat ja kuulevat ikääntyvistä ja alkavat uskoa samoin itsestään yksilöinä. Profetia alkaa toteuttaa itseään ja aikaansaa antautumismielialaa. (Johansson 1997; Vaahtio 2006, 86.)

### 6.3.2 Syrjinnän yleisyys

Eurobarometritutkimusten mukaan omakohtaisesti koettu ikään perustuva syrjintä on Euroopan unionin alueella melko harvinaista. Vuosituhannen vaihteessa sitä oli kohdannut kolme prosenttia yli 45-vuotiaista miehistä ja neljä prosenttia samanikäisistä naisista. Alle 45-vuotiailla vastaavat luvut olivat kaksi ja kolme prosenttia. Maiden välinen vertailu osoittaa, että suora ikäsyrjintä on muutamissa maissa ilmei-

sesti paljon yleisempää. Eniten ikäsyrjintää olivat kokeneet yli 45-vuotiaat ranskalaiset ja itävaltalaiset miehet (9 %). Yli 45-vuotiaat naiset olivat puolestaan useimmin syrjinnän kohteena Itävallassa (11 %). Suomessa vastaavat osuudet olivat miehillä kaksi prosenttia ja naisilla neljä prosenttia. (Ilmarinen 1999, 135.)

Vuoden 2008 Eurobarometritutkimuksessa (Erityisbarometri 296, 2008) kuusi prosenttia vastaajista ilmoitti kokeensa syrjintää tai häirintää ikänsä perusteella tutkimusta edeltäneen 12 kuukauden aikana. Peräti 42 prosenttia uskoi, että ikään perustuva syrjintä on laajalle levinnyttä<sup>94</sup>. Tutkimuksessa ei eroteltu sitä, kohdistuuko syrjintä iän perusteella nuoriin vai vanhempiin, joten ei voida olla varmoja yhdistävätkö vastaajat ikäsyrjinnän nuoreen vai vanhaan ikään. EU-maiden välillä oli tässäkin mittauksessa suuria eroja. Vuonna 2004 EU:hun liittyneet maat pitivät hallussaan kyseenalaista kärkipaikkaa. Unkarilaisista 67 prosenttia vastasi, että ikäsyrjintä on yleistä heidän maassaan, tsekkiläisistä näin koki 58 prosenttia. Suomalaisista 43 prosenttia piti syrjintää yleisenä, Luxemburgissa ja Irlannissa näin vastasi neljännes. Alle 40-vuotiaista harvempi kuin neljä kymmenestä piti ikään perustuvaa syrjintää yleisenä. Yli 40-vuotiaista näin vastasi noin 45 prosenttia. Naiset (44 %) pitivät ikäsyrjintää yleisempänä kuin miehet (39 %). (EC<sup>95</sup> 2008a, 59–60, 63; 2008b.)

Havaittu syrjintä on tutkimuksissa osoittautunut säännönmukaisesti omakohtaisesti koettua ikäsyrjintää yleisemmäksi. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa omakohtaisesti ikääntyviin kohdistuvaa syrjintää oli kokenut neljä prosenttia 45–54-vuotiaista ja kahdeksan prosenttia 55–64-vuotiaista. Vanhoihin kohdistuvaa syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli työpaikallaan havainnut 11 prosenttia palkansaajista. Havainnot lisääntyivät iän myötä: 45–54-vuotiaista ikäsyrjintää oli havainnut 11 prosenttia ja 55–64-vuotiaista 14 prosenttia. Naiset olivat havainneet sitä kaikissa ikäryhmissä selvästi enemmän kuin miehet. Eniten ikäsyrjintää olivat havainneet 55–64-vuotiaat naiset. Heistä 16 prosenttia kertoi havainneensa syrjintää työpaikallaan.<sup>96</sup> (Lehto & Sutela 1999.)

<sup>94</sup> Vastaajat pitivät etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaa syrjintää kaikkein yleisimpänä syrjinnän muotona. Keskimäärin 62 prosenttia eurooppalaisista vastasi, että tällainen syrjintä on vähintään melko yleistä (suomalaisista näin vastasi 65 %.) Toiseksi yleisimpänä syrjinnän muotona pidettiin seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää (EU: 51 %, Suomi: 49 %) ja kolmanneksi yleisimpänä vammaisuuteen liittyvää syrjintää (EU ja Suomi: 45 %). Uskontoon tai vakaumukseen liittyvän syrjinnän kohdalla suomalaisten arviot erosivat selvästi muiden EU-maiden keskiarvosta. Kun suomalaisista 27 prosenttia uskoi tällaisen syrjinnän yleisyyteen, EU-maissa näin vastasi 42 prosenttia. Suomalaiset pitivät myös sukupuoleen perustuvaa syrjintää (25 %) vähäisempänä kuin EU-maiden vastaajat keskimäärin (36 %). Kuitenkin suurempi osa suomalaisista (5 %) koki itse tullessaan syrjityksi tai häirityksi sukupuolensa perusteella kuin EU-maissa keskimäärin (3 %). (EC 2008b.)

<sup>95</sup> European Commission

<sup>96</sup> Kuten odotettua on, nuoret ovat havainneet työpaikoillaan enemmän nuorten syrjintää ja vanhat vanhojen syrjintää. Vuoden 2002 työolobarometritutkimuksessa noin 13 prosenttia 18–34-vuotiaista nuorista kertoi havainneensa työpaikallaan nuoriin kohdistuvaa syrjintää. Yli 34-vuotiaiden ikäryhmissä nuoriin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut viidestä seitsemään prosenttia vastaajista. Varttuneempiin työntekijöihin kohdistuvan syrjinnän havainnot ovat lähes peilikuva edellisistä. Eniten vanhempiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää olivat havainneet 55 vuotta täyttäneet (16 %). 45–54-vuotiaista ikääntyviin työntekijöihin kohdistuvaan

Janne Pelkosen (2005, 67) tutkimukseen osallistuneista 58–63-vuotiaista palkansaajista jopa puolet oli sitä mieltä, ettei vanhoja työntekijöitä arvosteta ja että heitä pyritään siirtämään aktiivisesti eläkkeelle. Ymmärrettävästi tämä vaikutti paljon henkilökohtaiseen varhaiseläkkeelle siirtymishalukkuuteen. Myös Esa Janatuksen (2001) tutkimuksessa osa eläkkeelle siirtyneistä koki, että heitä oli painostettu eläkkeelle. Tutkija arvelee tämän liittyneen useiden eläkkeelle siirtyneiden työpaikoilla meneillään olleisiin henkilöstön vähentämissiin. Edelleen Laura Sauraman (2004) väitöstutkimuksen mukaan suomalaiset työttömyyseläkeläiset kokivat usein tullessa ulosajetuiksi työmarkkinoilta eli heille varhaiseläkkeelle jääminen oli ollut vastentahtoista ja se oli liittynyt työn puutteeseen.

### *Hankalasti tutkittava ikäsyryntä*

Ikäsyryntän tutkimista hankaloittaa paitsi se, että voi olla vaikea selvittää pääasiallista syytä tai iän osuutta esimerkiksi siihen, miksi henkilö on jätetty palkkaamatta, myös se, että koska ikäsyryntä on kiellettyä, työhön otosta päättävät huomioivat tämän ikäpuheessaan, sosiaaliset normit velvoittavat korrektiin ikäpuheeseen. (Hellsten 1998, 58–59; Julkunen & Pärnänen 2005, 143)<sup>97</sup>. Esimerkiksi Julkunen ja Pärnänen (emt., 152) tutkimuksessa organisaatioiden johto oli hyvin tietoisista uudesta ikäpolitiikasta ja ikäsyryntän laittomuudesta. Johto puhui poliittisesti korrektilla tavalla ja varoi sanomasta sellaista, mikä olisi voitu käsittää organisaation harjoittamaksi ikäsyryntäksi tai omaksi ikäsyryntäksi mielipiteeksi (Julkunen 2003, 148). Vaikka toimintatavoille, jotka eivät olleet iän mukaan neutraaleja, olisi ollut olemassa rationaalisia perusteluja, niiden tiedettiin olevan uuden ikäpolitiikan vastaisia ja siksi niitä puolusteltiin ja selitettiin tai sitten puhuttiin kaksoiskirjanpidolla: sellaista, minkä saa sanoa ja sellaista, mistä todettiin, että älä sitten laita tätä mihinkään. Jälkimmäiset koskivat organisaation käytäntöjä tai omia mielipiteitä ikääntyvistä. Miespuoliset henkilöstöpäälliköt puhuivat suorasukaisemmin, naiset empaattisemmin, vaikka työelämän realiteetit olivat varsin hyvin tiedossa heilläkin. Vaikka iän mukaista syryntää ei katsottu harjoitettavan, työelämä tuntui kuin itsestään muuttuvan suuntaan, joka kasvatti kuilua ikääntyneisiin liitettyjen ominaisuuksien ja työelämän välillä. (Julkunen 2003, 148; Julkunen &

---

syryntään oli törmännyt 13 prosenttia. 35–44-vuotiaista näin vastasi joka kymmenes ja alle 35-vuotiaista seitsemän prosenttia. (Ylöstalo 2003a.)

Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen perustuva syryntä on yleisintä syryntää suomalaisessa työelämässä. 2000-luvun alkuvuosina tällaiset syryntähavainnot lisääntyivät tasaisesti ja vuonna 2003 16 prosenttia palkansaajista sanoi havainneensa tällaista syryntää työpaikallaan. Suurin osa tilapäisiin tai osa-aikaisiin kohdistuneen syryntän havainnoista oli tehty julkisella sektorilla. Lähes joka neljännellä kunnissa tai kuntayhtymissä työskentelevällä oli havaintoja tällaisesta syryntästä. Valtion työpaikoilla työsuhteen tyyppiin perustuva syryntä oli vielä hieman yleisempää (26 %). (Ylöstalo 2003b.)

<sup>97</sup> Alan Walker ja Philip Taylor (1993) toteavat, että vaikka osa työnantajista ei heidän tutkimuksessaan nähnyt ongelmia sopeutumisessa vanhenevaan työvoimaan, 43 prosenttia kyselyyn vastanneista piti ikää tärkeänä työvoiman rekrytoinnissa. 12 prosenttia asetti yläikärajan 40 vuoteen, yli neljäsos 50 vuoteen ja 43 prosenttia 55 vuoteen.



Pärnänen 2005, 142). Kainostelu oli tyypillistä erityisesti julkisella sektorilla. Juuri julkiselta sektorilta on perinteisesti odotettu (ja se odottaa itseltään) erityistä tasa-puolisuutta virkanimityksissä. Tähän ohjaa jo virkanimitysten historiallinen perintö. (Emt., 152.)

Samanlainen varovaisuus haittaa varmasti myös sukupuolen merkityksen tutkimista. Sukupuoli lienee vieläkin piilotetumpi, arempi aihe, sillä esimerkiksi Korvajärvi (1999, 96) toteaa, että ikä työhönoton kriteerinä ilmaistiin kuitenkin konkreettisemmin kuin sukupuoli, ja työhönotossa toimittiin avoimemmin iän kuin sukupuolen pohjalta. Ikä määritti yrityksen päätöksiä suhteessa työntekijään silloin, kun hän oli vielä yrityksen ulkopuolinen, yrityksen sisällä taas sukupuoli asetti naisen miestä alemmalle palkalle. (Emt.)

Ikäpuheessa korostetaan yksilöllisyyden merkitystä. Esimerkiksi Julkusen ja Pärnäsen (2005) tutkimuksessa yksilöllistävä mentaliteetti näkyi niin johdon kuin kuusikymppisten omissa ikäasenteissa. Henkilöstöjohto suhtautui varauksin iän mukaisiin arviointeihin tai ikääntyneen määrittelyyn ikävuosien perusteella, koska ”kaikki riippuu tyypistä”. He siis halusivat välttää ikästereotyyppioita ja nähdä työntekijät yksilöinä. Toisaalta kaikki kuitenkin suostuivat esittämään joitakin yleisiä luonnehdintoja, jotka paljastavat ikääntymiselle annetun sisällön, vaikka sitä ei haluttu kiinnittää mihinkään tiettyihin ikävuosiin. (Emt., 130, 133.)

Samoin kuin yksilöllisyyttä, painotetaan tutkimuksissa säännönmukaisesti myös heterogeenisen ikärakenteen tärkeyttä. Esimerkiksi Halmeen (2005, 36–37) tutkimuksessa eri-ikäinen, heterogeeninen henkilöstö nähtiin yrityksen voimavarana. Eri-ikäisillä todettiin olevan erilaisia vahvuuksia ja osaamisalueita ja näiden nähtiin täydentävän toisiaan. Eri-ikäisyyden koettiin olevan normaali ilmiö organisaatioissa, kuten se on muuallakin elämässä. Eri-ikäisten työyhteisöstä oli vaikeaa löytää huonoja puolia. Erikielisyyttä oli havaittu, ei sen suurempaa. (Emt.)

### 6.3.3 Rekrytointi iän aktualisoitumisen paikkana

Julkusen ja Pärnäsen (2005, 252) tutkimuksessa muutoin puheissaan ikäkorrektit haastateltavat myönsivät rekrytoinnin olevan sellainen piste tai paikka, jossa ikä aktualisoituu. Nuorten suosiminen rekrytoinnissa näytti organisaation sisältä, kaikista kolmesta positiosta (henkilöstöjohto, luottamushenkilö, kuusikymppinen työntekijä) katsoen, luonnolliselta ja yhteiseltä hyvältä. Yritykset kyllä palkkasivat vanhempaakin väkeä silloin kun se oli rationaalista. Iän tuomalla kokemuksella tai erityisosaamisella oli kuitenkin merkitystä rekrytoinnissa vain poikkeustapauksissa. (Emt., 147, 152.) Toinen iän aktualisoitumisen paikka organisaatioissa olivat joukkoyhtymiset (Emt., 252; ks. myös Janatuinen 2001).

Ingrid Johansson (1997, 211) tarkasteli tutkimuksessaan Dagens Nyheter ja Berliner Morgenpost sanomalehdissä vuonna 1997 julkaistuja työpaikkailmoituksia. 13 prosentissa ruotsalaislehdessä julkaistuista ilmoituksista asetettiin työnha-

kijalle tietty ikätoive. Saksalaislehdessä vastaava luku oli 17 prosenttia. Suurimassa osassa työpaikkailmoituksista, joissa tietty ikätoive asetettiin, etsittiin väkeä myyntityöhön ja lähes kaikissa tällaisissa ilmoituksissa haettiin henkilökuntaa yksityisen sektorin palvelukseen. Vaikka ikävaateiden esittäminen ei ollut kovin yleistä (ainakaan koulutustasokriteereihin ja kokemuksen tarpeeseen verrattuna), on syytä muistaa, että työpaikkailmoittelulla on erilaisia funktioita. Niiden tarkoitus ei ole vain työpaikan hakijoiden informointi, vaan niiden kautta muokataan yrityskuvaa. Ilmoituksia eivät lue vain työnhakijat, vaan myös johtajat ja muut valtaa omaavat henkilöt. Siksi ilmoituksilla saattaa olla laajempaakin merkitystä, koska ne vaikuttavat ihmisten asenteisiin keski-ikäisiä kohtaan ja saattavat siten epäsuoralla tavalla edistää stereotyyppien muodostumista. (Emt.)

Tilastot osoittavat iän merkityksellisyyden rekrytoinnissa. Esimerkiksi vuonna 1997 kaikista rekrytoituista vain yksi prosentti oli yli 55-vuotiaita, vaikka tämän ikäluokan osuus työvoimasta oli melkein 10 prosenttia (Rantala 1999). Erityisesti uuteen ammattiin tulo ikääntyvänä tuntuu aika suljetulta (Julkunen & Pärnänen 2005, 147). Kysymys on ainakin osittain epäluulosta tuon ikäisten ammatin vaihtajien taustaa ja terveyttä kohtaan (Julkunen & Pärnänen 2005, 148). Julkunen ja Pärnänen (2005, 148) lainaavat Talvikki Tuimalan (2005) pro gradu tutkielmaa, jonka aineistossa tuli ilmi ajatus, että viisikymppisessä työnhakijassa on jotain vialla. Siinä iässä pitäisi olla jo vakiintunut työ ja elämä. Myös työhönotto- ja rekrytointitapahtuma on saanut nuoria suosivia piirteitä. Työnhaku on siirtynyt paljolti verkkoon, jonka käyttö on nuorille tutumpaa ja helpompaa. Itseään on myytävä ja markkinoitava aika aggressiivisesti. On erottauduttava jollain myönteisellä tavalla, jotta pääsee edes haastatteluun. Kun suurista hakijamääristä valikoidaan esille lupaavia tapauksia, ikääntyvät tulevat herkästi karsituksi. (Emt.)

Postmodernille ajalle ominaiseksi luonnehdittu limittäisen elämänkulun purkautuminen, se että mitä tahansa voi tehdä missä iässä tahansa (ks. luku 3) saattaa siis törmätä ainakin työelämän uusien alkujen ja ammattien vaihtojen kohdalla työnantajien stereotyyppisiin ajatusmalleihin. Epävarmassa työelämässä, jossa samalla edellytetään myös pitkiä työuria, uusien alkujen tarve kuitenkin kasvaa. Tämä näkyy myös mediassa, jossa esitellään rohkaisevassa sävyssä keski-ikäisiä ammatinvaihtajia ja elämänsä uudistajia. (Julkunen & Pärnänen 2005, 224.)

#### 6.3.4. Ikäsyrrjinnän torjuntatalkoot – lainvoimaa ja kampanjoita

Ikääntyvien työntekijöiden syrjintää on yritetty estää ja heidän mahdollisuuksiaan työelämässä kohentaa. Kansainvälinen työjärjestö ILO antoi ikääntyviä työntekijöitä koskevan suosituksen (nro 162) vuonna 1980. Suosituksen tavoitteena oli, että jäsenvaltiot pyrkivät kansallisella politiikallaan estämään ikääntyvien työntekijöiden syrjinnän työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä. Lisäksi jäsenvaltioiden tulisi ottaa huomioon, että työntekijöille turvataan samanlaiset

mahdollisuudet ja yhdenvertainen kohtelu iästä riippumatta. Myös maailman terveysjärjestö (WHO) on antanut ikääntyviä työntekijöitä koskevia vastaavanlaisia suosituksia työnantajille, ammattiliitoille ja viranomaisille. (Ilmarinen 1999, 305; TTL ja TSR<sup>98</sup> 1993, 43.)

Myös EU:n taholta on kiinnitetty huomiota ikääntyvien työntekijöiden asemaan (esim. EU:n viides puiteohjelma). Alueelle on kohdistettu myös tutkimusrahoitusta (esim. rakennerahasto-ohjelmat). Eurooppa-neuvosto antoi marraskuussa 2000 direktiivin (2000/78/EY) yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. EU on julkaissut myös ”Ikääntyminen ja työelämä” eurooppalaisten hyvien käytäntöjen ohjeiston, jonka tarkoitus on edistää kaikenikäisten työllistymistä, välttää ikääntyvän työvoiman syrjäytymistä ja turvata ikääntyvien työntekijöiden työllistymismahdollisuudet (EU, Eurolink Age 2000).

Suomessa voimassaolevan työsopimuslain (N:o 55/2001) mukaan kaikkia työntekijöitä on kohdeltava työsuhteessa tasapuolisesti. Samassa lainkohdassa on myös syrjäntäkielto. Ketään ei saa perusteettomasti asettaa eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986). Syrjäntäkielto koskee jo työhönottoa, joten syrjäntäkiellon vastaista on asettaa työhön pääsyn edellytykseksi tietty ikäraja, ellei se perustellusti liity tehtävän työn luonteeseen. Työsopimuslaissa säädetään myös, että määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä<sup>99</sup>. (Suomen työsuojeluhallinto 2001; TM 2007a.)

Lainsäädännöstä on löydettävissä toisenlaisiakin viestejä, kuten säädös, jonka mukaan työllistämistoimia tulee kohdentaa nuoriin (Työllisyysasetus 1997/1363). Ajatus on niin yleisesti hyväksytty, ettei sen sisältämää ageismia helposti edes huomaa. Kuitenkin tämän asetuksen nojalla järjestettiin työllistämismäärärahoilla tehostetusti työpaikkoja alle 25-vuotiaille samalla kun yli 50-vuotiaiden työttömyys kasaantui. Toisaalta myös nuoriin kohdistuu ageismia, joten nuorten tukeminen ei ole perusteetonta sekään<sup>100</sup>. Lisäksi yli 55-vuotiaiden osalta tilanne on

<sup>98</sup> Työsuojelurahasto

<sup>99</sup> Myös muissa maissa (mm. Australia ja USA), joissa syrjäntää on pyritty ehkäisemään, on tukena lainsäädäntö. Japania ja yleensä Aasian maita on pidetty yhteiskuntina, joissa ikääntyviä arvostetaan. Markkinatalous ja globalisaatio ovat kuitenkin jyräämässä monituhatuotiset, vanhuutta kunnioittavat perinteet. Siksi vuonna 2001 säädettiin laki (Employment Measures Law, October 2001), joka kieltää iän mainitsemisen työpaikkailmoituksissa ja työhönnotossa. (Ilmarinen 2006, 402.)

<sup>100</sup> Työelämän kielteiset kehityspiirteet kohdistuvat eri elämänvaiheissa oleviin erilaisiin muotoihin. Työelämäkulun alku- ja loppupäässä riskit näyttäytyvät työmarkkina-aseman epävarmuutena, korkeana työttömyytenä tai syrjään joutumisena, keskellä ongelmana on työ- ja perhe-elämän intensiivisten vaiheiden päällekkäisyys ja krooninen ajan niukkuus. (Julkunen 2003, 149–150.)

muuttunut, sillä erityisesti 55–59-vuotiaiden työllistämiseen on nyttemmin valtion budjetissa varattu niin sanottua korvamerkittyä työllistämisrahaa. (Vaahtio 2002, 169.)

Vaahtio (2002) toteaa, että lainsäädännön ja suositusten vaikutukset voivat joskus olla toisia kuin mitä tavoiteltiin. Osa-aikaeläke säädettiin siinä tarkoituksessa, että ihminen jaksaisi kauemmin työssään, kun voisi valita osa-aikaisen työskentelyn (Laki ikääntyvien työntekijöiden osa-aikatyö- ja osaeläkejärjestelyistä 1998/227). Vaahtio väittää, että asia on monin paikoin kääntynyt pääläelleen: lain suoma mahdollisuus on alettu ymmärtää velvollisuudeksi siirtyä sivuun. Työnantaja ja työtoverit saattavat alkaa vilkuilla merkitsevästi osa-aikaeläkeiän täyttäneitä, joka vain jatkaa työtään niin kuin ennenkin. Järjestelmä saatetaan siis kokea työpaikoilla normina, jonka mukaan tietyn iän saavuttaneen henkilön ei pitäisi enää jatkaa työssä. Osa-aikaeläkkeen ja eläkeputken ikäraajat voidaan tulkita vahvoiksi institutionaaliksi viesteiksi, ettei ikääntyneen paikka ole enää työelämässä. (Emt., 80–81, 138.) Ja hyvin ne näyttävät toimineenkin, sillä tutkimuksissa jo 55 vuoden ikä on osoittautunut rekrytoinnin rajapyykiksi, jonka yli ei mennä (esim. Kouvonen 1999; Virjo & Aho 2002).

Julkusen ja Pärnäsen (2005, 169–170) tutkimus osoitti, että viidenkymmenen vuoden iästä oli työelämässä muodostunut kuvitteellinen yksilöllinen optio, ikään kuin subjektiivinen mahdollisuus työnteon lopettamiseen. Jo viisissäkymmenissä alkoi näkyä maaginen ja vähän uhmakas 55 vuoden raja: sinne asti kun pääsen, sitten näytän ja lähden. Siitä muodostui ensimmäinen kiintopiste, johon saakka sinnitellään. Uutta normia ei kuitenkaan katsottu vain suopeasti. Erityisesti työttömäksi lähtemiseen liitettiin myös pakkolähtö ja kaikesta normalisoitumisestaan huolimatta varhaiseläkkeet synnyttivät myös moraalisia dilemmoja. Sekä osa-aikaeläke että työttömyyseläkeputken käyttö herättivät moraalisia kysymyksiä: onko työnteon lopettaminen ennen vanhuuseläkeikää oikein, kun eläkeläisten määrän kasvua tulisi rajoittaa? Useille tietyn järjestelmän instituointi näytti tekevän siitä moraalisesti oikeutetun ja hyväksytyin. Toiset taas kyselivät asiaa omalta moraaliltaan ja muodostivat omia eettisiä ratkaisujaan. (Emt., 171; ks. tarkemmin Julkunen 2003, 244–248).

Ageismia on pyritty vastustamaan paitsi lainsäädännöllä myös erilaisilla kampanjoilla<sup>101</sup>, joita on laadittu Työterveyslaitoksella, työministeriössä, sosiaali- ja terveysministeriössä ja opetusministeriössä (ks. Ilmarinen 2006, 23). Näkyvin ageismin vastainen kampanja on ollut useiden eri ministeriöiden yhteistyössä toteuttama Kansallinen Ikäohjelma (1998–2002). Ikäohjelman arvioinnissa (Arnkil, Hietikko, Mattila, Nieminen, Rissanen & Spangar 2002) kiinnitettiin huomiota myös koulutuspolitiikkaan. Arviointiryhmän mukaan Suomessa toteutettiin 1990-luvulla

<sup>101</sup> Ilmarisen (2006, 23) kokoamassa listassa mainitaan seuraavat hankkeet: Ikääntyvä arvoonsa – terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittämissuunnitelma (1990–1996, TTL), Ikäkomitea (1996, TM), Kansallinen ikäohjelma (1998–2002, STM), Jaksamissuunnitelma (2000–2003, TM), Tykes (2004–2009, TM), Veto (2003–2007, STM), Kesto (2004–2007, TTL), Noste (2003–2009, OPM).

aina 2000-luvun alkuun asti niin sanottua ”ikäneutraalia” koulutuspolitiikkaa (vrt. luku 6.2: Rinne & Vanttaja 1999; KM 1996:14; KM 1997; 14). Ryhmän mukaan Ikäohjelman sekä erilaisten kansainvälisten vertailujen ja kansallisten osallistumistutkimusten myötä ikäneutraalisuus on joutunut kriittiseen valoon. Arvioitsijat toteavat, että Ikäohjelma onnistui hiukan kääntämään ”suurta laivaa” ohjelman tavoitteiden suuntaan<sup>102</sup>. On vähintään tultu tietoiseksi ikäasiasta. (Emt., 25–26; ks. myös Tikkanen & Nyhan 2006, 12.) Yksi esimerkiksi tästä on tämän vuoden lopussa päättyvä Noste-ohjelma (2003–2009). Opetusministeriön, työmarkkinajärjestöjen ja työministeriön yhteistyöohjelman tavoitteena on työssä käyvien aikuisten osaamisen kohottaminen. Ohjelma kohdistuu vähiten koulutusta saaneeseen aikuisväestöön. Ohjelman koulutus on tarkoitettu pääasiassa 30–59-vuotiaille työssä käyville aikuisille, joilla on paljon työssä karttunutta ammattitaitoa, mutta perus- tai kansakoulun jälkeinen koulutus tai todistus siitä puuttuu. (OPM 2003.)

Kansallisessa ikäohjelmassa voi nähdä merkkejä positiivisesta ageismista (ks. Palmore 1990), kun kaikki ikäihmiset julistetaan osaaviksi, viisaiksi ja kokeneiksi (Vaahtio 2002, 17). Tämähän ei ole uskottavaa. Ikäihmisellä ei ole osaamista tai työssä vaadittavaa kokemusta, ellei hän ole kehittänyt ja ylläpitänyt ammattitaitoaan tai jos työnantaja on laiminlyönyt hänen koulutuksensa. Vaahtio (emt.) kritisoi myös sitä, että keski-ikäiset niputetaan ikääntyviksi ja ikääntyneiksi kronologisen iän mukaan. Tällöin yksilöiden väliset koulutus- ja osaamiserot jäävät huomiotta. Esimerkiksi suuret ikäluokat ovat tiedoiltaan ja taidoiltaan hyvin heterogeeninen ryhmä jo siksi, että ikäluokat ovat niin suuria. Äärilaidat ovat kaukana toisistaan ja niiden väliin sijoittuu erilaisten koulutus- ja osaamistasojen laaja kirjo. Jo luonnehdinta ”suuret ikäluokat” korostaa pelkästään määrää. (Emt.; Hoikkala 1999, 400.) Toisaalta on muistettava, että kun jonkin ikäryhmän asemaan halutaan kiinnittää huomiota, joudutaan väistämättä yleistämään (Vaahtio 2002, 171–172).

Vaahtio (2002, 166–167) toteaa, että ageismin vastustaminen on varmasti yhteiskunnan tärkeä tehtävä, mutta tärkeää on havaita myös antiageismin olemassaolo. Nikolas Coupland ja Justine Coupland (1993, 283) määrittelevät antiageismin ideologiaksi, joka on peräisin ennakkoluuloista kuten ageismikin. Se viittaa iäkkäiden ihmisten heikkouteen ja vähäisempään itsemääräämisoikeuteen. Antiageistinen traditio levittää yksinkertaistettua moraalista heikkojen ja sorrettujen suojelemisesta. Jokapäiväisessä puheessa iäkkäille ja iäkkäistä omaksutaan helposti korostetun sympaattinen asenne. Puhe voi saada holhoavia sävyjä tai olla yliavuliasta, kuten hoitajien puheet laitosten pitkäaikaisasukkaille. (Emt.) Jotain samaa voi tulkita olevan työelämän ikääntyviin ihmisiin kohdistuvissa ylisuojelevissa asenteissa. Ikääntyvät on aivan kuin asetettu suurennuslasin alle, jossa heitä tarkkail-

<sup>102</sup> Arvioinnissa todetaan, että koulutuskuilun täyttäminen vaatii vahvaa puuttumista: vahvoja interventioita niin yleisen koulutuspolitiikan suuntaamisessa kuin myös aikuisväestön ja ikääntyvien ihmisten kohtaamisen tasolla: koulutustarjontaa ja -menetelmiä sekä ikääntyvien osallistumista helpottavia tukijärjestelyjä on kehitettävä koulutuksellisesti huono-osaisten tarpeet aktiivisesti huomioivaan suuntaan. (Arnkil ym. 2002, 25–26.)

laan ja ”tuetaan” (ks. myös Korvajärvi 1999, 85–86). Positiivinen ageismi ja ylisanat saattavat kuitenkin ärsyttää niitä keski-ikäisiä työntekijöitä, jotka kokevat olevansa ikänsä takia erityisen tarkkailun alaisina tai jotka aktiivisesta työnhausta huolimatta eivät saa työtä (Vaahtio 2002, 166–167).

Onko siis puhuttu jo liian paljon ikääntyvien jaksamisesta ja uupumisesta? Onko hyvää tarkoittava puhe muuttunut hokemaksi, joka olemassaolollaan vaikuttaa päinvastoin kuin oli tarkoitus? Yhteiskunnassa vallitseva ikäretoriikka on huolen ja kielteisyden leimaamaa. Ikääntymisen ja uupumisen välille piirretään yhtäläisyysmerkit ja ikääntyvät kuvataan yhteiskunnalliseksi menoeräksi (Vaahtio 2002, 178–179; ks. myös Korvajärvi 1999, 85–86). Sanat luovat todellisuutta. Jos yleisön keskuudessa vallitsee mielikuva, että ikääntyvät ovat erityisryhmä, joka vaatii työnantajalta koko ajan erityishuomiota ja toimenpiteitä työssä jaksakseen, saattavat työnantajat suhtautua pidättyvästi tämän ikäisiin. (Vaahtio 2002; 2006, 11.) Jack Levin ja William Levin (1980) ovat todenneet, että gerontologia ruokkii ageismia tuottamalla jatkuvasti kielteistä informaatiota iän tuomista pienistä fysiologisista muutoksista.

### 6.3.5 Ikäsyrrjinnän syyt

Jotta erilaiset ikäsyrrjinnän vastaiset toimet voisivat tehota, ikäsyrrjinnän syvät, todelliset syyt pitää tunnistaa. Muuten syrrjinnän ehkäisy on taistelua tuntematonta vihollista vastaan ja syrrjinnän poiskitkeminen arjesta vaikeaa. (Ks. Ilmarinen 2006, 403.) Kuten todettu, ageismia heijastavat asenteet, jotka esittävät ikääntyvät työntekijät muun muassa vähemmän tuottavina ja kykenevinä sopeutumaan muutokseen ja oppimaan uusia taitoja, saattavat johtaa ikäsyrrjintään, mutta syrrjinnän taustalla on muutakin. Työpaikat eivät ole yhteiskunnasta irrallaan olevia saarekkeita, joissa vallitsevat omat lait ja arvostukset (Pensola 2006). Niinpä ikäsyrrjintä työmarkkinoilla ei ole irrallinen ilmiö, vaan sen perusta löytyy kulttuurissamme vallitsevasta ajattelutavasta (Kosonen 2003, 113).

Ilmarinen (2006, 403–404) kysyy, onko ikäsyrrjinnän taustalla kenties kuoleman pelko tai pelko iän myötä lisääntyvistä sairauksista. Onko katse menneisyyteen turvallisempaa ja lohdullisempaa kuin katse tulevaisuuteen? Onko kenties niin, että nuoruuden ihannoiti pitää vanhemmatkin nuorekkaampina? Haluameko ympärillemme mieluummin nuorempia kuin vanhempia siksi, että näkisimme elämän jatkuvan? (Emt.)

Jälkimoderni yhteiskunta näkee ikääntyvät usein vähemmän tuottavina. Työn vaatimukset voivat muodostaa ongelmia erityisesti silloin, jos fyysisesti raskaan työn vaatimukset eivät muutu iän mukana (Virokannas 1998, 17–18; ks. myös Ilmarinen 1999, 146). Ikääntyminen kun usein aiheuttaa toimintakykyä heikentäviä muutoksia ja erilaisten kroonisten sairauksien lisääntymistä. Bio-fysiologinen ruumiillisuus ei tietenkään suoraviivaisesti muunnu työn tuottavuudeksi, jälki-teollisissa ammateissa vielä vähemmän kuin teollisissa ammateissa. Työn tuotta-

vuus syntyy mutkikkaasti työn organisoinnin, käytetyn teknologian, osaamisen, motivoitumisen, omien elämänmäärien, johtamisen, palkitsemisen, työyhteisön ilmapiiriin ja yhteisöllisen oppimisen yhteisvaikutuksesta (Julkunen 2003, 23-24; ks. myös Goud & Polvinen 2006a,b). Pelkkien fyysisten tuottavuusmittarien käyttö työelämässä johtaakin vääristöineisiin tuloksiin, sillä ikääntyminen vaikuttaa tuottavuuteen myös varsin positiivisesti. Huomattava osa ikääntymisen positiivisista vaikutuksista työsuoritukseen on vaikeasti muutettavissa rahaksi. Tällaisia ovat muun muassa pitkä työkokemus, hiljainen tieto työstä, suurempi sitoutuminen ja parantuneet vuorovaikutustaidot<sup>103</sup>. (STM 1999, 9; TTK<sup>104</sup> 2000, 19.) Lisäksi etenkin monissa henkisiä ominaisuuksia vaativissa, luovissa ammateissa uran huippu saavutetaan tosiasiaa vasta keski-iässä tai sen jälkeen (Aiken 1995, 120). Keski-ikäiset johtajat menestyvät työssään nuorempia kollegoitaan paremmin monissa tehtävissä juuri iän mukanaan tuoman kokemuksen vuoksi. (Johansson 1997, 183).

Julkunen (2003) toteaaakin, että kun lihasvoiman, ketteryyden ynnä muiden sellaisten merkitys on vähentynyt ja ”viisauden” merkitys lisääntynyt jälkiteollistumisen myötä, on yhä varhaisempi työstä syrjään joutuminen paradoksi. Se pakottaa kysymään, mitä kaikkea ikä on työssä ja miksi työelämän jälkiteollisen modernisaation ja ikääntymisen välillä tuntuu olevan yhteensopimattomuus. Mitä muuta ikä on paitsi suorituskykyä ja tuottavuutta? Ikäkielteisessä kulttuurissa se on Julkunen mukaan ainakin esteettistä; nuoruus on miellyttävän näköistä, keski-ikäisyys pahannäköistä. Ikääntyminen kantaa itsessään tiettyjä imagoja. Vanhaan ruumiiseen on vaikea liittää dynaamisuutta, eteenpäinmenoa ja uutta. (Emt.; ks. myös Julkunen & Pärnänen 2005, 144; Julkunen 2008, 154.) Julkunen toteaa ulkonäön ja ruumiillisen habituksen merkityksen korostuneen kahden kehityskulun seurauksena: toisaalta työelämän omien muutosten, toisaalta ulkonäön yleisen korostumisen myötä. Työelämän muutos, palvelusektorin kasvu, keskiluokkaiset palveluammattit, globaali kilpailu, uudet organisaatiotekniikat, työn asiakkautuminen ja satsaus yrityskulttuureihin ovat johtaneet organisaatioiden imagojen ja visuaalisten vaikutelmien korostumiseen. (Emt.)

Tähän liittyvät myös pukeutumis- ja käyttäytymiskoodit samoin kuin lisääntyvät interventiot työntekijöiden emotionaaliseen elämään terapian, ohjauksen, stressin hallinnan ja itsearvioinnin välittämisenä. Uusi työn maailma on sosiaalisempi ja kommunikatiivisempi. Myös pienipalkkaisessa palvelutyössä, missä edelleen vaaditaan ruumiillista kestävyyttä, on muitakin vaatimuksia, jotka koskevat persoonallisuutta ja sosiaalisia taitoja, tunne- ja identiteettityötä. Työtä tekee yhä useammin kokonainen ihminen, ei vain kädet, ja siten pätevyyksistä, ulkonäöstä, sosiaalisesta miellyttävyydestä tulee itsensämuokkauksen ja johtamisen kohde. Ruu-

<sup>103</sup> Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä tuottavuusmittarit jättävät monet henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät tekijät, kuten asiakaspalvelijan kokemukseen perustuvan ja asiakkaan kokeman palvelutason huomioimatta. Kuten Ulla Reina-Knuutila (2001,8) toteaa, palvelukokemuksen elämyksellisyys, luottamus ja asioinnin vaivattomuus asiakkaalle voivat olla keskeisiä lisäarvoja, joiden synnyttäminen riippuu useinkin asiakaspalvelijan kokemuksesta, jopa suoraan iästä.

<sup>104</sup> Työturvallisuuskeskus

miista on tullut identiteetin ja pätevyyden merkki, joten miksi se ei olisi myös tai nimenomaan työidentiteetin ja työpätevyyden merkitsijä. (Emt., 24, 38, 45–46.) (Ks. myös luku 3 tässä tutkimuksessa).

Tiina Pensola (2006) toteaa, että pitkään nuoruutta ihannoineessa länsimaisessa kulttuurissa jo yli kolmekymppisiä voidaan pitää kulttuurisesti taantuneina tai epäilyttävinä. Vaikka työntekijä ei fyysiseltä suoritusasoltaan olisikaan vanhus ja henkisesti vanhuus tuntuisi olevan kaukana, tietty ikävuosimäärä voi leimata työntekijän sosiaalisesti vanhaksi. Suuri joukko tällaisia ”sosiaalisia vanhuksia” voi siis leimata koko yritysimgon raakiksi. (Emt.)

Julkusen ja Pärnänen (2005, 143) tutkimuksessa mukana olleista henkilöstöpäälliköistä, jotka suhtautuivat varauksin nuorten ja vanhojen luonnehtimiseen, useimmat katsoivat ilman varauksia ja epäröintejä kuitenkin, että henkilöstön ikä vaikuttaa yrityksen imagoon. He kertoivat, että vanhempi henkilöstö viestii kokeudesta, turvallisuutta ja asiantuntemusta, nuorempi taas nuorekkuutta ja ajanmukaisuutta. Haastateltavat pohtivat myös oikeaa ikää suhteessa paikkaan. Tällaiset pohdinnat osoittavat, että iällä on sittenkin väliä, vaikka eri-ikäisten luonnehdinnan yhteydessä muuta väitettiin. Asiakaspalvelussa nuorekas miellyttävyys oli toivottavaa, mutta kohtaamiset eivät suosineet vain kaikkein nuorimpia. Myös luottavuutta ja elämänkokemusta viestivä keski-ikäisyys oli paikallaan, mutta kysymys oli tällöin pikemmin 40–50-vuotiaista kuin 60–70-vuotiaista. (Emt, 145–146.) Palvelusektorin haastatteluissa tuli esille, että asiakkaat voivat priorisoida omanikäistään työntekijää (Emt., ks. myös Korvajärvi 1999, 102).

Tässä tutkimuksessa mukana olevan kaupanalan ammatit ovat näyttäytyneet tutkimuksissa niin sanottuina ”ulkonäköammatteina” (Kosonen 2003, 115, 218–219; Kouvonen 1999). Esimerkiksi Anne Kouvosen (1999) ikäsyrijntää selvittäneessä tutkimuksessa ikääntyvät työttömät työnhakijat kokivat, että nuori ikä ja siihen liittyen kaunis ulkokuori oli merkittävä rekrytointikriteeri.

Nuorempien suosimisen taustalla nähdään yleisesti myös taloudelliset syyt. Organisaation taloudellisen suorituskyvyn aktiivisen kehittämisen on todettu johtavan ikääntyvien syrjintään erityisesti silloin, kun nuorempi työvoima osoittautuu halvemmaksi (esim. Huuhtanen ym. 1999, 24). Senioriteetin perusteella pitää maksaa parempaa palkkaa, mikä nostaa ikääntyvästä työntekijästä aiheutuvia kustannuksia (OECD 1997, 68; Kosonen 2003, 115). Lisäksi työnantajien eläkekustannukset voivat nousta työntekijöiden iän mukana<sup>105</sup> (Julkunen & Pärnänen 2005, 69).

<sup>105</sup> Colin Duncanin (2001, 39) mukaan sellaisessa tilanteessa, jossa työvoimasta on ylitarjontaa ja työmarkkinoita leimaa joustavuuden kasvu vanhempi työvoima voi aiheuttaa viidenlaisia kustannuksia: 1) tuottavuuskustannukset, jotka aiheuttuvat vanhenevien työntekijöiden tuottavuuden laskusta (tosin trendi on heikko ja koskee vain osaa ammateista ja työtehtävistä), 2) yleiskustannukset, jotka aiheutuvat senioriteettipohjaisista palkka- ja muista eduista sekä mahdollisesti suuremmista sosiaaliturvakustannuksista, 3) työsuojelukustannukset, jotka aiheutuvat työympäristön ja tehtävien muotoilusta ikääntyville sopiviksi tai heidän työkuormansa vähemisestä, 4) sopeutumiskustannukset, jotka aiheutuvat vanhempien heikommasta sopeutumisesta muutokseen ja 5) motivaatiokustannukset, jotka aiheutuvat vanhempien työntekijöiden nuoremmille muodostamista tulpista sekä tuottavuuden ja uudistumiskyvyn menetyksistä.



Ikääntyvien työntekijöiden sivuun siirtämisen ja epäsuosion rekrytoinnissa nähdään kulkevan käsi kädessä yleisen työvoimatilanteen kanssa. Työvoiman tarjonnan ollessa riittävää joutuvat iäkkäämmät väistämättä kilpailutilanteeseen nuorempien kanssa. Ikääntyvien asema riippuu myös taloudellisista suhdanteista. Kiristyneessä kilpailutilanteessa työnantajat pyrkivät vähentämään työvoimakustannuksia, uusimaan osaamista sekä mahdollisesti rekrytoimaan hyvin mukautuvaa, eli käsitysten mukaan nuorta työvoimaa. (Julkunen & Pärnänen 2005, 109.) Työvoiman vähentäminen kohdistuu useimmiten ikääntyviin työntekijöihin. He ovat usein ensimmäisiä, jotka irtisanotaan ja passitetaan muiden toimeentulo-muotojen piiriin. Institutioidut eläkeväylät lisäävät tämän toimintatavan kiehtovuutta. Tällaiseen toimintamalliin voidaan turvautua myös silloin kun halutaan uusintaa organisaation osaamispääomaa. (Rajavaara & Viitanen 1998, 146–148; Tilastokeskus 2001.)

Esimerkiksi Julkunen ja Pärnäsen (2005, 141–142) tutkimissa organisaatioissa tuotannollis-taloudellisista syistä toimeenpantujen irtisanomisten yhteydessä ei aina vain supistettu henkilöstöä, vaan vaihdettiin henkilöstöä nuorempaan. Taloudelliset ja tuotannolliset syyt ovat käytännössä väljä irtisanomisperuste ja varhaiseläkejärjestelmät ovat tarjonneet sosiaalisesti hyväksytyin tavan edellä mainitun kaltaiseen toimintaan. Yrityksissä on voitu yhdistää tuotantosuunnan vaihtaminen tai tuotantomenetelmien uudenaikaistaminen henkilöstön nuorentamiseen. (Emt., 70, 158.) Julkunen ja Pärnäsen (emt., 251–252) mukaan heidän tutkimuksensa aineistot antoivat viitteitä myös strategisesta ageismista eli liiketoimintastrategian perustamisesta nuoren työvoiman käytölle.

Noora Järnefeltin (2003, 12) tutkimuksen mukaan ikääntyneiden työllisyys on sekä suhdanteista riippuvaa että riippumatonta. Hänen tutkimuksensa osoitti, että 55 vuotta täyttäneiden miesten työllisyysaste oli notkahtanut voimakkaasti alaspäin aina, kun työttömyysaste oli noussut. Vanhempien työikäisten miesten työllisyysaste oli kuitenkin ollut laskusuunnassa myös silloin kun työttömyys ei pahentunut. 60–64-vuotiaiden miesten työllisyys laski yli kymmenen prosenttiyksikköä 1980-luvun aikana samalla, kun työttömyysasteessa ei tapahtunut suuria muutoksia. 1990-luvun alun lama vähensi työssä pysymisen mahdollisuuksia kaikissa ammattiryhmissä, mutta joissakin ammattiryhmissä työuran ennenaikainen keskeytyminen oli jopa todennäköisempää kuin työssä tai vanhuuseläkkeelle jatkaminen. Muun muassa tässä tutkimuksessa mukana oleva kaupallinen työ kuuluu tähän ryhmään. (Emt.) Kaupallisessa työssä sekä teollista valmistustyötä tekevien ryhmissä työssä jatkavien osuus näytti riippuvan suhteellisesti eniten suhdanteista. Teollista työtä tekevien todennäköisyys jatkaa työssä tai vanhuuseläkkeelle oli 1990-luvun lopussa 1,8-kertainen ja kaupallista työtä tekeville 1,5-kertainen verrattuna 1990-luvun alkuun. Silti molemmissa ryhmissä työttömyysreitille joutumisen riski oli nousukaudellakin selvästi keskimääräistä korkeampi. (Emt., 37, 40.) Terveysalalla ikääntyvien työuran päättymisen työttömyyteen edes lamavuosina oli erittäin harvinaista. Vastaavanlainen tilanne oli myös opetusalan ja sosiaalialan

työssä. Näiden alojen työpaikat ovat pääosin julkisella sektorilla<sup>106</sup>. Työkyvyttömyysturvan piiriin siirtyminen oli näilläkin aloilla lamavuosien aikana yleisempää kuin nousukaudella. (Emt., 38–39.)

Organisaatioiden saneeraamisessa nuoremmiksi on vaaransa ja menetyksensä, kuten kokemukseen perustuvan osaamisen häviäminen (ks. esim. Julkunen & Pärnänen 2005, 158; Pensola 2006). Ikäsaneerausta voikin pitää varsin lyhytnäköisenä toimintana (Ilmarinen 2006). Kuten Ilmarinen (emt.) muistuttaa, työorganisaatioiden tulisi olla keskeinen oppimisympäristö ihmisen elämänsä eri vaiheissa. Jo olemassa olevien työntekijöiden osaamisen kehittäminen voi olla taloudellisempaa ja tehokkaampaa kuin henkilöstön vaihtaminen nuorempaan ja koulutetumpaan. Lisäksi olisi syytä muistaa, ettei täysivaltaiseksi työyhteisön jäseneksi kasveta hetkessä. (Emt.)

Toisaalta niin yritysmaailman kuin julkisen vallan päättäjien paikalle kelpuutetaan edelleen pääasiassa vain kypsään ikään ehtineitä. Eikö kypsyyttä siis tarvita muualla kuin päätöksenteossa (Tikkanen 1998)? Positiivisesta ageismista, varttuneempien suosimisesta yhteiskunnan korkeissa viroissa kertovat esimerkiksi Kuntien Eläkevakuutuksen tilastot. Vuoden 2000 lopussa ylimpiin palkkaluokkiin kuuluvista KVTEL-vakuutetuista virkamiehistä vain 0,8 prosenttia oli alle 30-vuotiaita, kun 50–59-vuotiaita oli 53 prosenttia. Työmarkkinaikä näyttää olevan selvästi sidoksissa työtehtävään. Henkilö, jota ei ehkä rekrytoitaisi tehdastyöhön, voisi tulla valituksi kunnanjohtajaksi. (Vaahtio 2002, 159.) Christina Victorin (1992, 162) tutkimuksen mukaan Britanniassa 55 ikävuoden ja eläkeiän välissä olevat ovat sijoittuneet ammatillisen jakauman ääripäihin. Ensinnäkin he ovat yliedustettuina matalapalkkaisissa, vain vähäistä ammattitaitoa vaativissa tehtävissä, kuten siivous- ja maataloustyössä. Toiseksi he ovat yliedustettuina myös korkeasti palkatuissa liike-elämän ja yhteiskunnan johtotehtävissä. Sosiaalinen kello ei siis tikitä samaa tahtia kaikkien kohdalla samassakaan yhteiskunnassa. (Vaahtio 2002, 138.) Sijoittuminen sosiaalisen jakauman mukaan työelämän ääripäihin saattaa olla myös sukupuolen mukaista. Siivoustyö on pääasiassa naisten työtä (poikkeuksena maahanmuuttajamiehet), maataloustyö sekä naisten että miesten työtä, mutta korkeampia asemia pitävät hallussaan yleisesti miehet. (Emt.)

Yksi syy nuorten suosimiseen rekrytoinnissa on se, että varsinkin nuori johtaja saattaa pelätä, että vanhempi työntekijä nousee kokemuksen ja vahvan ammattidentiteettinsä turvin eräänlaiseen epämuodolliseen johtajan asemaan (Johansson 1997, 209–210; Stenberg 2000, 77). Tällaista kilpailuasetelmaa esimies vierastaa.

<sup>106</sup> Työnantajasektorilla näytti olevan huomattava vaikutus ikääntyvien palkansaajien työuran päättymisen tapaan sekä mahdollisuuksiin jatkaa työssä vanhuuseläkkeelle asti. Julkisen sektorin palkansaajilla oli suhdannevaihteluista riippumatta melko hyvät mahdollisuudet jatkaa työssä vanhuuseläkkeelle asti, kun taas yksityisen sektorin palkansaajilla vanhuuseläkkeelle jatkaminen oli herkemmin riippuvaista suhdannevaiheesta. Sosioekonominen asema heijastui lamavuosina huomattavina eroina työssä pysymisen ja vanhuuseläkkeelle pääsemisen mahdollisuuksissa. Erityisesti julkisella sektorilla tutkimus-, suunnittelu- ja johtotehtävissä toimineet olivat työssä pysyneitä tai vanhuuseläkkeelle siirtyneitä selvästi todennäköisemmin kuin samalla sektorilla toimivat alemmat toimihenkilöt tai työntekijät. (Järnefelt 2003, 40, 42.)

Ikääntynyttä ja kokenutta ei uskalleta rekrytoida, koska nuorempia on helpompi hallita ja johtaa. (Emt.) Vanhemmat ja kokeneemmat työntekijät ovat usein myös kriittisempiä esimiehiään kohtaan. He ovat valmiimpia esittämään arvostelua, mikäli päätöksenteko yrityksessä ei heidän mielestään toimi. Tämän he tekevät yleensä uskollisuudesta pikemmin instituutiota kuin jotain yksittäistä johtajaa kohtaan. Nuoremmat työntekijät eivät niinkään arvostele johdon huonoja ratkaisuja. Jos he ovat tyytymättömiä yrityksen toimintaan, sanovat he itsensä mieluummin irti kuin jäävät taistelemaan organisaation sisällä tai sen puolesta. (Sennett 2002.)

Wiitakorpi (2006, 157–158) havaitsi väitöstutkimuksessaan, että ikääntyvän työntekijän ammatillinen varmuus voi johtaa esimiehen toiminnan sivuuttamiseen, koska omaan toimintaan luottaminen on vahvaa. Iällä ja kokemuksella haluttiin ilmaista ylivoimaisuutta esimieheen nähden ja luoda sitä kautta itse arvo omalle osaamiselle. Liiallinen ammatillisen ylivoimaisuuden osoittaminen voi johtaa yhteistyöongelmiin tiimityöskentelyssä, varsinkin silloin kun ryhmässä on kokemukseltaan hyvin erilaisia työntekijöitä. (Emt., 136–137.) Vahvasta ammatillisesta itsetunnosta huolimatta esimiehen osoittama arvostus, tunnustuksen antaminen ja positiivinen kannustaminen sekä avoin keskustelu koettiin merkittävinä työminäkuvan vahvistajina myös ikääntyvänä. (Emt., 186.)

Duncan (2003) kyseenalaistaa edellä läpikäydyn asenteellisen ageismin, näkemys, jonka mukaan ikääntyviä syrjitään ja syrjäytetään työstä ilman järkeviä perusteita. Hänen mukaansa keskittyminen syrjivien asenteiden ja ennakkoluulojen poistamiseen on jättänyt paradoksaalisesti pimentoon kätkeymään ja vähemmän näkyvän rakenteellisen ageismin, johon sisältyy muun muassa talouden ja työelämän ikäkielteiset muutokset.

Työelämästä piirtyvä kuva ole ei iän suhteen neutraali, vaan työelämä on muuttunut suuntaan joka jo arkijärjen perusteella tuntuu olevan vähemmän suopea ikääntyville. Tällaista kehitystä voi kutsua joko rakenteelliseksi ageismiksi (kuten Duncan tekee) tai rakenteelliseksi välinpitämättömyydeksi inhimillisen työkyvyn luonnetta ja erityisesti ikääntyvien työkyvyn luonnetta kohtaan. (Julkunen & Pärnänen 2005.) Julkunen ja Pärnänen (emt., 127) tutkimuksessa yritysten ja työelämän yleisissä kuvauksissa ei tullut esille paljonkaan sellaista, joka suoraan suosii ikääntyviä ja hyötyisi ikääntyvien ominaisuuksista, lojaalisuudesta ja kokemuksista. Työelämän muutoskuvaan on sijoitettu pikemmin nuoruuden kuin ikääntymisen psykologia. (Emt.).

Varhaiseläkkeiden käytön voi tulkita myös myötätuntoiseksi ageismiksi (Julkunen & Pärnänen 2005, 251–252). Työnantaja voi kuvitella tekevänsä eettisesti oikein ja toimivansa varttuneemman työntekijän hyväksi irtisanoessaan hänet. Toisaalta ihmiset eivät itsekään aina osaa pitää ikäsyrjintää syrjintänä, vaan näkevät nuorempien valinnan luonnollisena. (Vaahtio 2006, 148.) Esimerkiksi Julkunen ja Pärnänen (2005, 71–72) tutkimuksessa nekin vastaajat, jotka paheksuivat ageismia, pitivät silti ikärakennetta oikeutettuna huomion kohteena muun muassa urien edistämisen, eläkekustannusten ja organisaatioiden yleisen vitalisuuden

vuoksi. Kuten Julkunen (2003, 151) toteaa, koskettaa ikärakenteen vinoutuminen erityisesti julkista sektoria. Siksi ”terveen ikärakenteen” tavoittelua (”nuorennusleikkaus”) pidetään oikeutuksena nuorten suosimiselle rekrytoinnissa. (Emt.)

1990-luvun laman jäljiltä myös monen yrityksen henkilöstön keski-ikä oli melko korkea. Kun uusia ihmisiä ei pitkään aikaan palkattu, henkilöstön ikärakenne saattoi muodostua yksitytyräiseksi. Yritysjohtaja, jonka henkilöstöstä suurin osa on yli 50-vuotiaita, eli jonka koko joukkue lähestyy samanaikaisesti eläkeikää, haluaa uusien työntekijöiden rekrytointitilanteessa turvata yrityksen toiminnan jatkoedellytykset ja monipuolistaa ikärakennetta. Iäkkäämpi työnhakija, jota ei tehtävään valita, saattaa kokea ikäsyrintänä saman tilanteen, joka yritysjohtajan mielestä on hyvää ja pitkäjänteistä liikkeenjohtoa. (Pentikäinen 1998, 30–31.) Työpaikkojen yksipuolinen ikärakenne saattaa näin väistämättä vaikeuttaa ikääntyvien pääsyä työhön ilman, että heidän kykyjään ja taitojaan iän perusteella sinällään väheksyttäisiin. Ikääntyvä työntekijä saattaa joutua antautumismielialaan, jolloin ponnistelut ammattitaidon ajanmukaistamiseksi sekä fyysisen ja henkisen kunnan korkeana pitämiseksi heikentyvät. Usko omaan työkykyyn näyttää horjuvan herkästi iän myötä. Silloin pelastavana mahdollisuutena nähdään aikainen eläke. (Emt.)

Toisaalta ikää saatetaan sekä työnantaja- että työnhakijapuolella käyttää verukkeena valitsematta jäämiselle: syytellään ikää, vaikka syy on ollut muu. Työnantajan on ehkä helpompi vedota ikään kuin ehdokkaan osaamiseen tai muihin piirteisiin. Vastaavasti työnhakija saattaa helposti perustella itselleen, että jäi valitsematta ikänsä vuoksi. (Vaahtio 2002.) Vaahtio (emt.) toteaa, että tämä vaihtoehto on helpompi kuin ryhtyä parantamaan ammattitaitoaan. Näin tulkitaan syrjinnäksi sellaista, mikä ei sitä lainkaan ollut. Ikääntyvien omat asenteetkin ovat usein kahtalaisia: työnantajia syytellään herkästi ikäsyrynnästä, mutta samalla ollaan itse aktiivisesti pyrkimässä pois työelämästä muiden toimeentulomuotojen piiriin. (Emt., 179–180.) Vaahtion mukaan (emt.) ikäsyrynnästä näyttää tulleen jopa uusi kaupunkitarinoiden aihe.

## 7.

# ELÄKÖITYMINEN POLTTOPISTEESSÄ

### 7.1 Ikääntyvien työllisyysasteen ja eläkeiän käänteet

Yleinen vanhuuseläkeikä ehti ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta olla Suomessa pitkään pääsääntöisesti 65 vuotta<sup>107</sup>. Kyseinen rajapyykki määriteltiin 1950-luvulla useimmissa julkisissa järjestelmissä sopivaksi eläköitymisiäksi. Viimeisen runsaan kahdenkymmenen vuoden aikana todellisuudessa kuitenkin vain noin kymmenen prosenttia ikäluokasta on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 65-vuotiaana. Valtaosa on jättänyt työelämän jo aiemmin erilaisten varhaiseläkereittien kautta<sup>108</sup>. Useimmat ovat lähteneet työkyvyn heikkenemisen vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle<sup>109</sup> tai yksilölli-

<sup>107</sup> Vanhuuseläkkeen saamisen edellytyksenä oli 65 vuoden eli eläkeiän täyttäminen ja työsuhteen päättymisen. Työnantajalla oli kuitenkin mahdollisuus järjestää työntekijöiden eläketurva myös niin, että eläkeikä oli alempi kuin 65 vuotta. Tähän voivat antaa aiheen ammatin ja työolojen asettamat erityiset vaatimukset. (Pentikäinen, Koivusalo, Kammonen & Lämsä 2001, 37.)

<sup>108</sup> Suomessa varhaiseläkereitin alkupisteen on muodostanut työttömyyseläkeputken (työttömyys-turvan lisäpäiväraha-oikeus) oikeuttava alaikäraja, joka oli alimmillaan 53 vuotta. Samalle ikä-vyöhykkeelle on sijoittunut useimmiten myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen. (Julkunen & Pärnänen 2005, 168–169.) Vuonna 2005 työttömyyseläkeputken alaikäraja nousi silloisesta 55 vuodesta vuonna 1950 ja sen jälkeen syntyneillä 57 vuoteen ja yhteen kuukauteen. Työtön saa kahden vuoden ajan eli 59-vuotiaaksi asti ansiosidonnaista päivärahaa. Tämän jälkeen alkaa juosta ansiosidonnainen päiväraha kolmeksi vuodeksi, kunnes työtön täyttää 62 vuotta ja voi jäädä eläkkeelle. Vuonna 2011 työttömyysputken alaikäraja nousee 60 vuoteen. Muutos koskee vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneitä. Ikkärajan nostoa on perusteltu erityisesti sillä, että vaikka työttömyysputki on monelle tärkeä turvaverkko (koska lähellä eläkeikää irtisanotuksi joutuvan on usein vaikea löytää uutta työpaikkaa) on se myös taloudellisesti houkutteleva vaihtoehto monille, joiden ansiomahdollisuudet olisivat vielä suhteellisen hyvät. (Suomen Eduskunta 2009a.)

<sup>109</sup> 1990-luvun alkupuolella selvästi suurin työkyvyttömyyseläkkeiden perusteena oleva sairausryhmä oli tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, 2000-luvulla uusien eläkkeiden perusteena on kaikkein yleisimmin jokin mielenterveyden ryhmään kuuluva sairaus. Kaikista Suomessa vuonna 2003 alkaneista työkyvyttömyyseläkkeistä kolmasosassa työkyvyttömyyden syy sijoittui mielen-terveyden häiriöiden tautiluokkaan. Tautiluokan kasvu työkyvyttömyyseläkkeissä liittyy ennen kaikkea masennusdiagnoosin nopeaan yleistymiseen. (Gould 2004, 34.) Raija Gouldin (emt., 35) mukaan masennusdiagnoosin kasvu työkyvyttömyyseläkkeissä heijastanee ainakin osittain työelämän ongelmien medikalisoitumista. Oireilu, jonka alkuperä voi olla niin työelämässä kuin sen ulkopuolellakin, saattaa työelämän paineissa pitkittyessään saada yhä lääketieteellisesti leiman. Työn ilon puuttuminen voi siten kasvaa sairauspoissaoloiksi, varhaiseläkeajatuksiksi ja edelleen varhaiseläkkeen perusteeksi, toteaa Gould (emt.)

selle varhaiseläkkeelle,<sup>110</sup> muut varhain alkaneelle vanhuuseläkkeelle,<sup>111</sup> maatalousyrittäjien erityiseläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle<sup>112</sup>. (Council of the European Union 2003; KOM (1999) 221, 13; Gould 1994, 7–8.) Vuonna 2008 työeläkkeelle jäi yhteensä 72 000 suomalaista, joista alle puolet (34 000) jäi normaalille vanhuuseläkkeelle. Työttömyyseläkkeelle jäi 12 000 ja työkyvyttömyyseläkkeelle yli 25 000 suomalaista. (YLE Uutiset 2009b.)

Muutos työhön osallistumisessa oli 1970–1990-lukujen välillä huomattava: vuonna 1970 yli 70 prosenttia suomalaisista 55–64-vuotiaista miehistä kuului työvoimaan, vuoteen 1990 mennessä osuus oli laskenut alle 45 prosentin<sup>113</sup> (OECD 1995, 16–17; OPM 2004). Ikääntyvien työntekijöiden työllisyys supistui rinnan eläkejärjestelmien rakentamisen ja maataloudesta palkkatyöhön siirtymisen kanssa (Julkunen & Pärnänen 2005, 30–31). Vanhempien ikäryhmien työhön osallistuminen on vähentynyt samanaikaisesti kun eliniän odote on pidentynyt. Esimerkiksi 1980–1990-lukujen aikana tapahtunut elinajan odotteen pidentyminen viidellä vuodella kohdistui käytännössä kokonaan eläkeajan hyväksi<sup>114</sup>. (Tuovinen 1999, 5; Van den Heuvel ym. 1992, 3.) Castells (1996) ennustaa, että Yhdysvalloissa ja Länsi-Euroopassa todellinen työssööloaika saattaa lyhetä noin 30 vuoteen (ikävuodet 24–54)<sup>115</sup> (ks. myös Sennett 2002, 98).

<sup>110</sup> Vanhassa eläkejärjestelmässä käytössä ollut yksilöllinen varhaiseläke oli pitkään työelämässä olleille ja ikääntyville vakuutetuille tarkoitettu eräänlainen lievennetty työkyvyttömyyseläke (Pentikäinen ym. 2001, 37).

<sup>111</sup> Vanhan eläkejärjestelmän puitteissa työntekijä voi terveydentilasta riippumatta oman valintansa mukaan siirtyä varhennetulle vanhuuseläkkeelle 60–64-vuotiaana. Maksettava eläke oli tällöin varhentamista vastaavan määrän pienempi. (Pentikäinen ym. 37–38.)

<sup>112</sup> Osa-aikaeläke antaa ikääntyvälle työntekijälle mahdollisuuden vähentää työntekoaan, jolloin alentunut palkka ja osa-aikaeläke yhdessä turvaavat toimeentulon. Osa-aikaeläkkeen saa tällä hetkellä työntekijä, joka on täyttänyt 58 vuotta, vähentää työpanostaan ja siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, on ansainnut työeläkettä viimeisen 15 vuoden aikana vähintään viisi vuotta ja on ollut ennen osa-aikatyöhön siirtymistään kokoaikatyössä 18 viimeisen kuukauden aikana vähintään 12 kuukautta. (Pentikäinen ym. 2001, 38.)

<sup>113</sup> Suomi ei ole tässä katsannossa mitenkään poikkeuksellinen EU-maa. 1970-luvun alun ja uuden vuosituhannen alun välisenä aikana 55–64-vuotiaiden miesten työllisyysaste laski Ranskassa 73:sta 39 prosenttiin, Saksassa 77:sta 48 prosenttiin, Alankomaissa 79:sta 49 prosenttiin, Portugalissa 82:sta 62 prosenttiin, Espanjassa 83:sta 52 prosenttiin, Ruotsissa 83:sta 67 prosenttiin ja Isonsa-Britanniassa 83:sta 59 prosenttiin (BEPÄ 2008, 24).

<sup>114</sup> Pidemmällä aikavälillä, 1950-luvulta uuden vuosituhannen kynnykselle tarkasteltuna elinajan odote on kasvanut 8–10 vuodella. Saman ajan kuluessa 60–64-vuotiaitten miesten osallistuminen työelämään väheni 80:sta arviolta alle 30 prosenttiin. (KOM (1999) 221, 13.)

<sup>115</sup> Suomessa Helka Hytti (1998) laski odotusarvot 16 vuotta täyttäneiden miesten ja naisten iälle, työvuosien määrälle, työttömyysajan pituudelle ja sille ajalle, jonka he olisivat työelämän ulkopuolella ja eläkkeellä. Vertailuvuodet olivat 1970–1996, joiden aikana odotettavissa oleva elinikä kasvoi 55,3 vuodesta 61,4 vuoteen. Aktiivisten työvuosien osuus oli vuonna 1970: 30,6 vuotta ja vuonna 1996: 32,7 vuotta. Odotettavissa oleva aktiivisten työvuosien määrä oli siis kasvanut 2,1 vuodella, mutta työllisten vuosien määrä oli laskenut 3,5 vuodella. Työttömyysaika oli jatkunut 5,7 vuodella, työelämän ulkopuolisen ajan osuus kasvanut 2,1 vuodella ja eläkkeellä oloaika 6,1 vuodella. Aktiivisten työvuosien määrässä samoin kuin sen jakautumisessa työssöölo- ja työttömyysvuosiin oli merkittäviä sukupuolten välisiä eroja. Miehillä odotettavissa oleva työhön osallistumisen aika laski 2,3 vuodella, kun odotettavissa oleva elinikä kasvoi 5,9 vuodella. Naisilla työhön osallistumisen aika kasvoi huomattavasti eli 6,4 vuodella, kun heidän odotettavissa oleva elinikänsä nousi 6,0 vuodella. Naisten kohdalla työelämän ulkopuolella vietetty aika laski lähes puolella 16,8 vuodesta 9,6 vuoteen. Miehillä työelämän ulkopuolella vietetty aika on yleensäkin lyhyempi kuin naisilla. Eläkkeellä vietettyjen vuosien määrä taas on suurempi miehillä, mutta miehillä se kasvoi 6,1 vuodella ja naisilla 6,8 vuodella. (Emt.)

Ikääntyvien työllisyys on viime vuosikymmeninä ollut Suomessa alhaisemmalta tasolla kuin muissa Pohjoismaissa. Ikääntyvien suomalaisten työllisyyskehityksen suunta on kuitenkin ollut lamavuosien jälkeen positiivinen ja kiulu muihin Pohjoismaihin on kaventunut. Lisäksi muissa Pohjoismaissa tehdään Suomea enemmän osa-aikatyötä ja toimitaan ylipäänsä enemmän huokoisissa työsuhteissa, jonka huomiointi kaventaisi työllisyseroja entisestään. 55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli vuonna 2003 meillä 50 prosenttia, Tanskassa 61 ja Ruotsissa ja Norjassa 69 prosenttia. (Gould 2004, 27; Julkunen & Pärnänen 2005, 28; Nio & Hytti 2004; OECD Employment Outlook 2004.)

Laajemmassa eurooppalaisessa kontekstissa tarkasteltuna varttuneiden suomalaisten työllisyystilanteen kohentuminen näyttää peräti hyvältä. Kun 1990-luvun puolivälissä ikääntyneiden suomalaismiesten työllisyysaste oli EU-maiden pienin, niin tämän vuosituhannen alussa se kipusi jo EU-maiden keskitasolle ja lähes saavutti samalla EU:n keskimäärää koskevan tavoitteen, jonka mukaan puolen 55–64-vuotiaista tulisi olla työssä. Suomessa ikääntyvien työllisyysaste nousi vuosina 1998–2003 kaikkein eniten eli 13,4 prosenttia. Vuonna 2003 55–64-vuotiaista suomalaisista miehistä oli työssä 51 prosenttia ja naisista 49 prosenttia (Gould 2004, 28; Ilmarinen 2006, 239; OECD Employment Outlook 2004; VM 2005.) 55–64-vuotiaiden suomalaisnaisten työllisyysaste on selvästi korkeampi kuin EU-maissa keskimäärin. Lisäksi tilastoja lukiessa on hyvä muistaa, että pelkkä työvoimaosuus sinänsä aliarvioi suomalaisten naisten työpanosta moneen muuhun maahan verrattuna, koska naiset ovat Suomessa muita useammin koko-aikatyössä<sup>116</sup>. (Ilmarinen 1999, 35.)

Positiivinen kehitys työurien kestossa on seurausta jo työsuhteissa olevien ikääntyneiden työurien pidentymisestä, ei rekrytointien lisääntymisestä vanhemmissa ikäryhmissä, sillä varttuneempaa väkeä rekrytoidaan avoimiin työpaikkoihin edelleen nihkeästi (Ilmakunnas 2009). Vanhempien työntekijöiden mahdollisuudet sijoittua työelämään työttömyden jälkeen ovat Suomessa EU-maiden heikompia (Sihto 2009).

Ikääntyvien työllisyysasteen kehitys, sen nousut ja laskut kulkevat luonnollisesti käsi kädessä keskimääräisen eläköitymisiän kanssa. Paljon puhuttu ja kohuttu eläkehakuisuus<sup>117</sup> näkyi keskimääräisen eläkkeellejäämisiän laskuna 1980-luvulla noin 58 vuoteen. Vuonna 1990 miesten keskimääräinen eläkeikä oli 58,1 ja naisten 58,6 vuotta. Vuonna 2000 vastaavat iät olivat 57,3 ja 58,1. 2000-luvulla keskimääräinen eläköitymisikä kääntyi kuitenkin nousuun (kuten ikääntyvien työllisyysastekin.) (EVA 2002; TM ja STM 1999, 29.) Vuonna 2004 eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 59,1 vuoden iässä (ETK<sup>118</sup> 2005). Vuonna 2007 keskimääräinen

<sup>116</sup> Osa-aikatyötä tekevien naisten osuus on suurin Alankomaissa (53 %) ja pienin Portugalissa ja Suomessa (noin 10 %) (BEPA 2008, 16).

<sup>117</sup> Muun muassa Xavier Gaullier (1992) totesi iäkkäämpien työntekijöiden odotuksen varhaisesta eläkkeellejäännistä vakiintuneen 1990-luvun alussa siinä määrin, että hän katsoi aiheelliseksi varoittaa ”aikaisen eläkkeellejäämisen kulttuurin” noususta, joka saattaisi osoittautua vaikeaksi kumota.

<sup>118</sup> Eläketurvakeskus

eläkkeellejäämisikä kipusi 59,5 vuoteen, mutta viime vuonna se alkoi jälleen laskea (59,4 vuotta) (ETK 2009)<sup>119</sup>. Todennäköistä on, että eläkeikä laskee vielä taantumam myötä. Pudotuksen suuruus riippuu matalasuhdanteen kestoista. Taantumam jälkeisen työvoimapulan odotetaan sitten taas nostavan eläkeikää, mutta tämä tapahtuu hitaasti. (YLE Uutiset 2009b.)

Eläkkeelle lähtöä koskevien tilastojen kansainvälinen vertailu on vaikeaa, koska työelämän loppupää on eri maissa erilainen ja siirtymisvaihe työstä eläkkeelle saattaa poiketa suuresti toisistaan. Tilastot kertovat kuitenkin suomalaisittain myönteisen suuntauksen: Suomi on ottanut tällä vuosituhanella kiinni naapurimaitaan. Eläketurvakeskuksen yhteismitallisessa Pohjoismaiden eläkeikävertailussa on mukana 30 vuotta täyttänyt väestö eli tilastoista on putsattu hyvin nuorena työkyvyttömiksi joutuneet. Vertailun mukaan suomalaiset jäävät eläkkeelle keskimäärin 61,9-vuotiaina, noin puoli vuotta vanhempana kuin norjalaiset ja noin vuoden verran nuorempana kuin ruotsalaiset. Pisimpään työtä pauskitaan Islannissa, joka kulkee aivan omissa luvuissaan. Vuonna 2005 islantilaiset jättivät työssä keskimäärin 66,8-vuotiaana. (Kannisto 2009.)

Kun kokoaikaiselle eläkkeelle lähtevien keskimääräinen ikä lähti Suomessa nousuun, niin samanaikaisesti osa-aikaeläkkeen suosio kasvoi nopeasti 2000-luvun alussa. Vuosien 1999–2002 aikana osa-aikaeläkeläisten määrä noin nelinkertaistui. Vuoden 2002 lopussa osa-aikaeläkkeellä oli lähes 40 000 henkeä. Tämän jälkeen eläkepolitiikkaa käännettiin toiseen suuntaan. Osa-aikaeläkejärjestelmän ehdot heikkenivät ja ikäraja nousi vuoden 2003 alusta<sup>120</sup>. Ainakin yhtenä perusteena tähän oli näkemys, että järjestelmää alkoivat käyttää työpanoksen vähentämiseen henkilöt, jotka muuten olisivat jatkaneet kokoaikatyössä, eikä niin kuin tarkoitus oli sellaiset, joille vaihtoehto on kokoaikainen eläke. (Julkunen 2003, 218, Takala 1999, 136; Uhmavaara 2003b, 25; Työllisyystyöryhmä 2003; Savioja 2005, 88–89.) Vuoden 2006 lopussa osa-aikaeläkkeellä oli 30 642 henkeä. Kyseisen vuoden aikana osa-aikaeläkkeelle siirtyi 6 153 henkeä (ETK ja KELA 2006, 103). Alkuvuodesta 2009 tehtyjen päätösten mukaan osa-aikaeläkkeen ikäraja nousee 60 vuoteen vuonna 2011. Ikärajan korotus koskee vuonna 1953 ja sen jälkeen syntyneitä. (Suomen Eduskunta 2009a.)

<sup>119</sup> Tiedot keskimääräisestä eläkkeellejäämisestä kuitenkin vaihtelevat tilastojen ja mittaustavan mukaan. 13 EU-tason indikaattorin mukainen työelämästä poistumisikä oli Suomessa vuonna 2003 60,3 vuotta (VM 2005).

<sup>120</sup> 1.7.1998–31.12.2002 osa-aikaeläkkeen alaikäraja oli 56 vuotta. Vuoden 2003 alusta ikäraja nousi 59 vuoteen. (Pentikäinen ym. 2001, 38.)



## 7.2 Miksi eläkkeelle?

Eläkeajatuksiin vaikuttavia tekijöitä on selvitetty lukuisissa tutkimuksissa<sup>121</sup>. Selvää on, että mikään yksittäinen tekijä ei sinällään selitä eläköitymistä. Kyseessä on laajempi, moniin tekijöihin liittyvä prosessi. (Kangas 1992, 486.) Työnteon lopettamista on perinteisesti analysoitu eläkkeelle vetävien ja työntävien tekijöiden kautta. Näiden toisistaan riippuvaisten tekijöiden merkitys riippuu myös kansallisista sosiaalipoliittisista järjestelmistä. Kuten Julkunen & Pärnänen (emt.) toteavat, vetotekijöihin luetut eläkemahdollisuudet ovat jo itsessään reaktioita ja ratkaisuja työntötekijöihin, työn vaatimusten ja työntekijöiden toimintakyvyn sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan epäsuhtaan. Työntö- ja vetotekijöiden paino vaihtelee yksilöstä ja ryhmästä toiseen. Ruumiillisen työn tekijöillä painaa enemmän työn työntö, työn kuormittavuus suhteessa työkykyyn, professionaalisissa ryhmissä taas eläke-etuuksien ja oman ajan veto. (Emt., 79–80.)

Eläkkeelle työntäviä ja työssä pysyttäviä tekijöitä niputettaessa, kuten tässä teen, on tärkeää pitää mielessä se, että ihmiset tulevat työuran päättymisen vaiheeseen erilaisia elämänkulkuja pitkin, erilaisista lähtökohdista. Heidän koulutuksensa, työuransa, taloudellinen tilanteensa ja muut vastaavat elämänkulun muotoilemat seikat kytkeytyvät siihen, miten ja millaiseksi työuran päättymisen heidän kohdallaan muotoutuu. (Järnefelt 2003, 20.) Ikääntymistä ei ole tarkoituksenmukaista tarkastella vain yksilöllisenä elämänkulkuna, vaan ikääntyminen on myös prosessi, joka kytkeytyy historiallisessa ajassa tapahtuviin muutoksiin (Marin 2001a, 27). Myös kontekstitekijät, kuten työmarkkinat, suhdanteet ja muuttuvat institutionaaliset sekä poliittiset olosuhteet muokkaavat työuran päättymisen muotoja (Järnefelt 2003, 20).

**Terveysteen ja työkykyyn**<sup>122</sup> liittyvät tekijät ovat yleisimpiä koko- ja osa-aika-eläkkeelle työntäviä tekijöitä<sup>123</sup>. (Forma ym. 2006, 217; Gould 2004, 32–33; Gould

<sup>121</sup> Esim. Forma, Tuominen, Tuominen & Väänänen-Tomppo 2006; Gould 2004; Hakola 2000; HUUHTANEN & PIISPA 1999; KARISALMI 1998a&b; HUUHTANEN, NYGÅRD, TUOMI & MARTIKAINEN 1996; SEITSAMO 1996; UUSIMÄKI 1995; GOULD 1994; HUUHTANEN 1992; GOULD, TAKALA, LUNDQVIST 1991; TSR ja TTL 1991.

<sup>122</sup> Kirjaimellisesti työkyvyttömyys tarkoittaa kykenemättömyyttä työntekoon, kykenemättömyyttä suoriutua työn asettamista vaatimuksista. Työkyvyttömyyden käsitteeseen sisältyy kaksi hyvin erilaista elementtiä: toisaalta kyvyttömyys eli yksilön suorituskyvyn rajoittuneisuus ja toisaalta työtehtävien laadulliset ja määrälliset ominaisuudet, työn kuormittavuus. Työkyvyttömyys ilmenee näiden tekijöiden välisenä ristiriitana: työn vaatimusten summa ylittää työntekijän toimintakyvyn. (Gould 1985, 14.) Työkyvyttömyyden syy voi painottua joko toimintakyvyn heikkenemisen, työn vaatimusten muutoksen tai vielä kolmannen tekijän, syrjäytymistä kiihottavien työmarkkinamekanismien suuntaan. Usein vaikutukset ovat samanaikaisia. (Emt., 192–193.)

<sup>123</sup> HUUHTANEN (1992) tutkimuksessa kolmannes haastatelluista piti terveyteen ja toimintakykyyn liittyviä tekijöitä pääsyyinä eläkeajatuksiinsa. Henkilöistä, jotka pitivät henkisiä voimavarojaan hyvinä, runsas puolet (57 %) oli eläkesuuntautuneita. Jos henkiset voimavarat koettiin huonoiksi, jo 81 prosenttia haaveili eläkkeestä. Myös psyykkisten oireiden lisääntyminen kasvatti eläkeajatuksia. Ihmisistä, joilla ei ollut lainkaan psyykkisiä oireita, vajaa puolet oli työsuuntautuneita ja runsas puolet eläkesuuntautuneita. Kun taas niistä henkilöistä, joilla psyykkisiä oireita (muistin häiriöitä, väsymystä, jännitystä ja unettomuutta) oli paljon, peräti 82 prosenttia halusi eläkkeelle. Myös Päivi Huhtaniemen (1995, 102–103) terveydenhuoltoalaa

& Polvinen 2006b; HUUHTANEN 1992, 24; PIISPA & HUUHTANEN 1999, 22; NIEMELÄ ym. 1995, 68–71; TAKALA 1999; VÄÄNÄNEN-TOMPPU ym. 2006, 196). Esimerkiksi Hannele Saviojan ym. (2000, 69) tutkimuksessa heikentynyt terveys nosti eläke-suuntautuneisuuden kaksinkertaiseksi. Takalan (1999) tutkimuksessa kaikkein tärkein osa-aikaiselle eläkkeelle siirtymisen syy oli kuitenkin ”pehmeä lasku eläkkeelle”.

Esimerkiksi työolobarometritutkimus osoittaa ikääntymisen ja työkyvyn heikkenemisen välisen yhteyden. Huono tai alentunut työkyky alkoi yleistyä jo 45–54-vuotiailla, voimakkaasti työkyky aleni yli 54-vuotiailla. Vuoden 2002 työkykyindeksimittauksen mukaan huonon tai alentuneen työkyvyn omaisi joka kymmenes 45–54-vuotias. Yli 54-vuotiaiden ikäryhmässä vastaava osuus oli 18 prosenttia. Nuoremista ikäluokista, 25–34-vuotiaista huono tai alentunut työkyky oli kolmella prosentilla ja 35–44-vuotiaista seitsemällä prosentilla<sup>124</sup>. (Ylöstalo 2003a.)

Työterveyslaitoksen (2000, 50, 52, 56) valtakunnallisessa terveys- ja sosiaali-alaa kartoittaneessa tutkimuksessa runsas 40 prosenttia vastaajista arvioi työkykynsä hyväksi, lähes puolet kohtalaiseksi ja joka kymmenes huonoksi. Vajaa 30 prosenttia arveli, että työssä eläkeikään asti selviäminen saattaa tuottaa vaikeuksia ja joka seitsemäs ei uskonut selviytyvänsä eläkeikään saakka. Vastaajista runsas puolet tunsu suoriutuvansa hyvin työnsä fyysisistä vaatimuksista, samoin puolet työn henkisistä vaatimuksista. Vaikeuksia suoriutua työn fyysisestä kuormituksesta oli joka kymmenennellä ja henkisestä hiukan harvemmillä. (Emt.)

Kuten todettu, työkyky vaikuttaa ikääntyneiden työssä jatkamiseen tai työn jättämiseen, mutta toisaalta erilaiset työstä poistumisväylät normittavat työurien loppupäätä ja voivat vaikuttaa siihen, miten ikääntyvät kokevat työkykynsä ja mihin he sitä suhteuttavat. Myös kokemukset työn tekemisestä, työyhteisöstä ja -organisaatiosta suodattavat arvojen ja asenteiden kautta työssä suoriutumiseen ja jaksamiseen. Esimerkiksi toimintakyvyn ja osaamisen kokemukset heijastuvat puolestaan työhön suhtautumiseen.<sup>125</sup> (Gould & Polvinen 2006b, 261; 2006c, 169.)

---

kartoittaneessa tutkimuksessa huono terveys ja psykologiset stressioireet lisäsivät merkittävästi varhaisen eläkkeellejäännin ajatuksia.

<sup>124</sup> Työolobarometrissa haastateltavilta kysyttiin erikseen arvioita fyysisestä ja henkisestä työkyvystä. Alle 25-vuotiaat katsoivat ruumiillisen työkykynsä olevan miltei poikkeuksetta hyvä tai erittäin hyvä. 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä näin ajattelevien osuus laski noin 80 prosenttiin ja yli 54-vuotiaiden ryhmässä vastaava osuus jäi alle 70 prosentin. Huonon ja kohtalaisen työkyvyn osuus nousi vastaavasti iän karttuessa. Henkisen työkyvyn arviot olivat hyvin samansuuntaisia fyysisen työkyvyn arvioiden kanssa. Nuorimmista noin joka kahdeskymmenes katsoi henkisen työkykynsä olevan kohtalainen tai huono ja 95 prosenttia piti sitä hyvänä. Vanhimmassa ikäryhmässä vastaavat osuudet olivat 25 ja 75 prosenttia. (Ylöstalo 2003a, 119.)

<sup>125</sup> Terveys 2000-tutkimuksen mukaan työkykyyn olivat yhteydessä ainakin terveys, osaaminen, asenteet, työ sekä perhe ja lähiyhteisö. Voimakkaimmin työkyvyn rajoittuneisuuteen olivat yhteydessä työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten aiheuttama rasittuminen ja uupuminen. Myös ikääntyminen selitti tässäkin tutkimuksessa johdonmukaisesti työkyvyn rajoittuneisuuden lisääntymistä. Eläkeikää lähestyvien naisten työkykyä rajoittivat myös puutteet työn kehittävydessä: kiireiset ja yksitoikkoiset työt. (Tuomi, Seitsamo, Ilmarinen & Gould 2006.) Myös työhön suhtautuminen oli selkeästi yhteydessä koettuun työkykyyn. Työhönsä tyytyväiset, motivoituneet, ei-kyynisesti suhtautuvat ja hyvän ammatillisen itsetunnon omaavat arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin työnsä kielteisemmin kokevat. Tämä ero näkyi sekä miehillä että naisilla ja kaikissa ikäryhmissä. (Gould & Polvinen 2006c, 171.)

Terveys 2000 -tutkimuksessa 60–64-vuotiaat naiset kokivat työkykynsä rajoituneimmaksi. Heillä oli enemmän sairauksia ja omiin voimavaroihin sekä työn piirteisiin liittyviä työssä jaksamisen haittatekijöitä kuin nuoremmilla naisilla tai saman ikäryhmän miehillä. He tekivät myös ikäisiään miehiä yleisemmin työtä, jonka he kokivat ruumiillisesti raskaaksi. Raija Gould & Anu Polvinen (2006b) arvelevat, että selitys voi löytyä naisten ammattirakenteesta. He nojautuvat Jussi Vahteran ja Jaana Pentin (1999) jaotteluun suomalaisten palkansaajien ammattiryhmistä työn vaatimusten ja työn hallinnan mukaan. Ammatit, joissa työntekijöiltä vaaditaan paljon, mutta työn hallintamahdollisuuksia on vähän, ovat terveyden kannalta haitallisimpia. Tällaisia ammattiryhmiä ovat muun muassa monet naisvaltaiset peruspalvelu- ja toimihenkilöammatit, jotka olivat yleisiä Terveys 2000 -tutkimuksen 60 vuotta täyttäneille naisille. Samanikäisten miesten ammatit sijoittuvat herkemmin suurten vaatimusten ja hyvän hallinnan ryhmään. (Emt.)

Terveys 2000-tutkimuksen perusteella vaikuttaakin siltä, että ikääntyneiden toimintakykyyn liittyvä valikoituminen – huonokuntoiset siirtyvät pois ja vanhimmat työssä käyvät ovat siksi terveitä ja hyväkuntoisia – koskee enemmän miehiä kuin naisia. Gouldin ja Polvisen (2006b) tulkinnan mukaan ilmiö saattaa liittyä esimerkiksi käyttäytymismallien, kulttuuristen normien tai institutionaalisten käytäntöjen sukupuolieroihin. Naisten ja miesten välillä on havaittu kulttuurieroja esimerkiksi terveyskäyttäytymisessä: naiset oireilevat, miehet katkeavat. Miesten selkeämpi terveydellinen valikoituminen työuran loppupuolella voi heijastaa miesten jyrkempää käyttäytymismallia (ks. Kortteinen 1992). Toisaalta vanhimpien työssä käyvien naisten huonoksi kokema työkyky voi kertoa siitä, että työelämässä on vaikeampaa olla vanhana naisena kuin vanhana miehenä (ks. luvut 3 ja 6 tässä tutkimuksessa). Kolmanneksi vanhimpien naisten poikkeuksellisen yleisessä työkyvyn rajoittuneisuudessa voi olla kysymys myös siitä, että työelämästä pois siirtyminen on ollut vaikeampaa naisille kuin miehille. Tätä tulkintaa tukee esimerkiksi se, että 60 vuotta täyttäneet naiset kokivat erityisen paljon työmotivaation ongelmia. Samanikäisistä miehistä työelämässä oli jäljellä selvästi enemmän hyvin motivoituneita. Työkyvyttömyyseläkekäytäntöjä kartoittaneen tutkimuksen mukaan naisten työkyvyttömyyseläkehakemuksia hylätään enemmän kuin miesten, mikä saattaa pidentää naisten työelämässä sinnittelyä<sup>126</sup>. (Gould & Polvinen 2006b.)

Kuten Kasvio (1994, 198–199) muistuttaa, ammattiasemalla on kiinteä yhteys yksilön työkykyyn, työpanokseen ja siitä saatavaan palkitsemiseen. Olennainen ero vallitsee monille professionaalisille aloille ominaisen ”uraperspektiivin” sekä toisaal-

<sup>126</sup> Gould ja Polvinen (2006b) tarkastelevat sukupuolten välisiä eroja myös työhyvinvointimallin näkökulmasta. Hakanen (2004) on tarkastellut kahta erilaista työhyvinvointiin liittyvää polkua. Toisessa on keskeistä työn hallintamahdollisuuksista ja muista voimavaroista kumpuavan positiivisen työn imun ja motivaation korostuminen, toisessa taas työn kuormittavuuteen liittyvä uupumus, joka heikentää työkykyä. Tutkijoiden mukaan ikääntyneiden naisten työuran loppuvaiheet näyttävät noudattavan lähinnä uupumispolkua. Ikääntyneiden miesten tilanne näytti puolestaan painottuvan enemmän positiivista työn imua sisältävän motivaatiopolun suuntaan. (Gould & Polvinen 2006b.)

ta suoritustason tehtävälle ominaisen ”kulumisperspektiivin” välillä. Professionaalisissa työtehtävissä tarjoutuu mahdollisuus edetä paremmin palkattuihin ja hierarkisesti ylemmille tasoille sijoittuviin tehtäviin. Näissä tehtävissä menestyksellisesti urallaan etenevän henkilön työasema ja arvostus kohoaa korkeimmilleen eläkeiän lähestyessä. Rutiiniluontoisissa suoritustason tehtävissä taas työntekijät saavuttavat työtehonsa ja siten myös palkkauksen maksimin jo suhteellisen lyhyen harjaantumisaajan kuluttua. Esimerkiksi metalliteollisuuden tai rakennusalan urakkatyöntekijät voivat saavuttaa toimeentulonsa maksimin jo kolmekymmentävuotiaina. Sen jälkeen työntekijöiden terveydentila ja suorituskyky alkavat yleensä vähitellen heikentyä, jolloin palkat kääntyvät laskuun ja monet saattavat jossakin vaiheessa joutua vaihtamaan kokonaan pois urakatöistä sekä siirtymään sellaisiin alemmantasoisin tehtäviin, joista maksetaan huomattavasti vähemmän kuin urakkatyöstä. (Emt.)

Terveys 2000-tutkimuksessa ammattiryhmittäiset ja toimialoitteiset työkykyerot olivat selkeitä: toimihenkilöammateissa ja fyysisesti kevyemmällä aloilla työs-kentelevät kokivat työkykynsä muita ammatti- ja toimialaryhmiä paremmaksi. Fyysisen rasituksen aiheuttamat työssä selviytymisen ongelmat eivät kuitenkaan nou-dattaneet tiukasti toimihenkilö-työntekijä-jakoa. Joissakin toimihenkilöammatti-ryhmissä, kuten miesopettajilla ja terveydenhuollon naisilla, työssä jaksamista hait-taavat työympäristön tai fyysisen rasituksen ongelmat olivat yleisiä. Toisaalta hen-kisen rasituksen ongelmia ei esiintynyt vain toimihenkilöammateissa, vaan myös monissa työntekijäammattiryhmissä. (Gould & Polvinen 2006a, 94–95.) Käsillä olevan tutkimuksen näkökulmasta mielenkiintoinen havainto on, että Terveys 2000 -tutkimuksen aineistossa kaikkein parhaaksi työkykynsä kokivat terveys- ja sosi-aalipalvelujen alalla työskentelevät miehet (emt., 90).

Terveyden ja työkyvyn lisäksi muita tutkimuksissa säännöllisesti esiin noussei-ta tekijöitä ovat **työssä viihtymiseen liittyvät seikat** (joihin jo edellä työkykyyn liittyen viitattiinkin) ja **työstä syrjäytyminen** (työttömyys) (esim. Doering ym. 1983, 165; Forma ym. 2006, 217; Gould ym. 1991, 61-62; Gould 2004, 33; Gould & Polvinen 2006b; HUUHTANEN 1992, 25–26; HUUHTANEN & PIISPA 1999; JANATUINEN 2001, 102; JOHANSSON 2005, 127; TUOMI ym. 2006, 222; USIMÄKI 1995, 96–97; VON BONSDORFF ym. 2006, 67).

Työmarkkinoiden epävarmuus on saanut aikaan sen, että ikääntyvä työntekijä lähtee helpommin hakemaan toimeentulonsa muista järjestelmistä. Sosiaaliturvan kavennukset ja eläkejärjestelmän ehtojen tiukennukset ovat herättäneet epäilyjä järjestelmän pysyvyydestä sekä tulevien eläkkeiden tasosta. Moni haluaa pelastaa itselleen sen mitä pelastettavissa on. (Ks. Vaahtio 2006, 151.) Eläke voi näyttäytyä helpottavana irtipääsemisenä myös siinä mielessä, että enää ei tarvitsisi sinnitellä ja kilpailla nuorempien kanssa eikä sietää paitsi työsuhteen epävarmuutta, myös työyhteisössä ounasteltuja ajatuksia siitä, mitä se tuokin vanhus vielä täällä tekee (Julkunen & Pärnänen 2005, 178).

Pelkosen (2005, 67) tutkimuksessa työelämän laadulliset tekijät nousivat yli-voimaisesti tärkeimmiksi 63 ikävuoden jälkeiseen työssä jatkamiseen vaikuttavik-

si tekijöiksi. Samoin Pauli Forman, Eila Tuomisen, Kristiina Tuomisen ja Irma Väänänen-Tomppon (2006, 217) tutkimuksessa pitkään työssä jatkamista suunnittelevat olivat tyytyväisiä työhönsä.

Monia työelämän viimeaikaisista muutoksista pidetään ikäkielteisinä ja siten työviihtyvyyttä heikentävinä (ks. luvut 5 ja 6). Kuten Julkunen ja Pärnänen (2005, 128) toteavat, kuva poistyvistä työelämästä on kuitenkin liian yksioikoinen. Työssä on myös imua ja kiinnipitäviä tekijöitä. Olisi liian yksinkertaista sanoa, että työelämästä on tullut mahdotonta ikääntyville, palauttaa varhainen työnjättö suoraan työelämän kehityspiirteisiin. Yhtä liioiteltua olisi puristaa koko syndrooma ”jaksamiseen”. (Emt.)

**Työntajien halulla ja kyvyllä** hyödyntää ikääntyvää työvoimaa on luonnollisesti olennaisen tärkeä merkitys varttuneemman työntekijän työssä pysymisessä ja työllistymisessä (ks. esim. Hellsten 1998, 61). Varhaisen työn jättämisen todetaan johtuvan työnantajien, ikääntyvien työntekijöiden sekä heitä edustavien työmarkkinajärjestöjen yhteisistä pyrkimyksistä, joita valtio on joko aktiivisesti tukenut luomalla poistumisreittejä tai antamalla osapuolten käyttöä sosiaaliturvajärjestelmää tähän tarkoitukseen (Kohli 1992). Tällä linjalla on myös Maggie Pearson (1996, 8–9), joka jäljittää ikääntyvien heikon työmarkkina-aseman 1970-luvun öljykriisiin. Öljykriisin jälkeen työmarkkinat supistuivat voimakkaasti perinteisen tehdasteollisuuden osalta ja laajat irtisanomiset kohdistuivat poikkeuksetta vanhimpiin työntekijöihin. Raskasta teollisuutta korvattiin tuotannolla, joka perustui informaatioon ja uudenlaisia taitoja vaativaan teknologiaan. Vanhat kokeneet työntekijät eivät olleet enää tärkeitä. Ikääntyvien aikaista vetäytymistä työelämästä alettiin tukea monissa Euroopan maissa 1980-luvulla. Hallitusten tuella työnantajat ja ammattiliitot sopivat työvoiman vähentämisestä. Taloudelliset houkuttimet rohkaisivat vanhempia työntekijöitä jäämään työttömiksi ja sen jälkeen työttömyyseläkkeelle. (Vaahtio 2002, 169–170.)

Hytti (1998) on tutkinut varhaisen työn jättämisen ja eläkkeelle siirtymisen yhteyttä elinkeinoelämän rakennemuutoksen ja kilpailukyvyyn edistämiseen erilaisissa tuotannollisissa väestöryhmissä sekä taloudellisen kasvun aikana että 1990-luvun laman vuosina. Tarkastelu osoitti, että ikääntyvien työstä pois jääminen on ollut suoraan yhteydessä eri toimialojen kilpailutilanteeseen ja työvoiman vähentämisen tarpeeseen<sup>127</sup>. Ikääntyvät palkansaajat ovat olleet ensisijainen työvoiman vähentämisen kohde, kun tuotannolliset ja organisatoriset tekijät ovat edellyttäneet työvoiman supistuksia (ks. myös Hakola 2000; Schneider de Villegas 1993, 7; Sørensen 1992, 87–88.) Suomessa 1990-luvulla vallinneet olosuhteet: työvoiman

<sup>127</sup> 1980-luvulla varhaiseläkkeiden käyttö oli riippuvaista ennen kaikkea toimialan avoimuuden asteesta. Eniten eläkkeelle siirryttiin vientiteollisuudesta ja seuraavaksi eniten kilpailulta osittain suojatuilta teollisuudenaloilta sekä kotimarkkinasektorilta. 1990-luvun laman aikana ikääntyvien työn jättäminen oli runsainta kriisiin joutuneilla kotimarkkina-aloilla ja vasta tämän jälkeen tulivat teollisuuden toimialat. Laman aikana työstä luopuminen oli vähäisintä julkisen sektorin suljetuilla toimialoilla, mutta huomattavan runsasta liiketaloudellisen kilpailun piiriin saatetuilla, aiemmin julkiseen sektoriin kuuluneilla aloilla. (Hellsten 1998, 53–54.)

runtas tarjonta, korkea työttömyys sekä myöskin suuri koulutuskuilu ikäryhmien välillä tekivät varhaiseläkkeistä yhteiskuntapoliittisesti mielekkäitä (Hytti 1998). Viimeistään tuolloin yritykset myös tottuivat valikoivaan henkilöstöpolitiikkaan. Kun hyvinvointivaltio on tarjonnut kohtuullisen toimeentulon työn jättämisen jälkeen, ovat työnantajat voineet ulkoistaa työvoiman vähentämisestä ja uudistamisesta koituvat kustannukset valtion ja eläkerahastojen kannettaviksi (Hellsten 1998, 53–54; ks. myös Janatuinen 2001, 105–106). Tuulia Hakola ja Roope Uusitalo (2001) puhuvat implisiittisestä sopimuksesta osapuolten kesken. Työntekijä siirretään eläkkeelle tai putkeen tavalla, jossa maksimituu sekä yrityksen kannattavuus että työntekijän saama tulos. Monissa tapauksissa tämä implisiittinen sopimus on neuvoteltu eksplisiittiseksi yritysten ja työntekijöiden edustajien välillä (ks. Julkunen 2003, 185).

On helppo yhtyä Julkusen ja Pärnäsen (2005, 60) toteamukseen siitä, että kun varhaista työnjättöä on tuettu sosiaalipoliittisin järjestelmin ja kustannuksia kollektivisoitu, niin voi odottaa, tai ainakin toivoa, että se on ollut myös kansantaloudellisesti ja sosiaalisesti mielekäästä, ei vain yritysten erityisintressien siirtämistä kollektiivisiksi kustannuksiksi. Kuten todettu, varhaistuvan työnjätön sosiaalipoliittiset perustelut ovat koskeneet ennen muuta työttömyyden hoitamista. Olettavasti kyseinen politiikka on myös tukenut talouden ja työelämän modernisointia, kiihdyttänyt rakennemuutoksia, kohentanut kansantalouden kannattavuutta ja kilpailukykyä sekä inhimillistänyt huonosti koulutettujen ja terveydeltään raihaistuneiden tilannetta (emt., 30–31, 60).

Terveyteen ja työkykyyn sekä työssä viihtymiseen liittyvien seikkojen lisäksi eläkkeelle vetää **muiden elämänalueiden** kuin työn **tärkeys**, vapaa-ajan arvostus (esim. KOM (1999) 221, 13; Gould 2004, 24; Huuhtanen 1992). Huuhtasen (1992, 25–26) tutkimuksessa viidennes suomalaisista nimesi sen tärkeimmäksi perusteeksi ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen ajatteluun. He olivat ihmisiä, jotka halusivat enemmän vapaa-aikaa, aikaa harrastuksilleen ja lastenlapsilleen. Takalan (1999, 95, 97) osa-aikaeläkeläisiin kohdistuneessa tutkimuksessa kahdeksan prosenttia vastaajista kertoi halunneensa lisää aikaa perheelle ja harrastuksille. Yhtä suuri osuus kertoi taloudellisten seikkojen olleen kaikkein painavimmat eläkeratkaisua tehdessä, eli että toimeentulo on turvattu kun palkka ja eläke lasketaan yhteen. Tarkasteltaessa vastauksia kysymykseen osa-aikaeläkkeen syistä ylipäänsä, nousivat **taloudellisiin tekijöihin** liittyvät syyt muiden tekijöiden rinnalla tärkeiksi. Taloudellisia tekijöitä ei siis välttämättä pidetty kaikkein tärkeimpinä, mutta kylläkin tekijöinä, jotka selvästi vaikuttivat eläkkeelle siirtymispäätökseen. (Emt., 98.) Myös kokoaikaisen eläkkeen perusteluissa taloudellinen mahdollisuus on noussut yleisesti esiin (esim. Gould 2004, 32). Koska taloudelliset tekijät painavat eläkeratkaisuisissa paljonkin, nähdään yksityisillä eläkejärjestelmillä olevan oma osansa varhaisemmalle eläkkeelle houkuttelussa (Pentikäinen 1998, 38).

Myös henkilön **ikä** vaikuttaa eläkkeen hakemisajatusten yleisyyteen: mitä vartuneemmasta työntekijästä on kyse, sen useammin eläkkeen hakeminen on käynyt

ainakin mielessä<sup>128</sup>. Sekä kokoaikaiselle että osa-aikaiselle eläkkeelle hakeutumista perustellaan sillä, että **toitä on tehty jo riittävän pitkään, oma osuus työelämässä on jo kohtuudella tullut tehtyä** (Gould 1994, 51–52; Forss & Karisalmi 1996, 45; Niemelä ym. 1995, 60; Pelkonen 2005, 67; Takala 1999; Väänänen-Tomppo ym. 2006, 196). Tutkijat arvelevat, että tällainen ajattelu on ilmeisesti jonkinlainen eläkkeellesiirtymisajatusten yleisperustelu ja kun päätös eläkkeen hakemisesta ajankoh- taistuu, nousevat konkreettisemmat syyt päällimmäiseksi (Niemelä ym. 1995, 69).

Toisaalta ajatuksesta, jonka mukaan eläkkeelle tulee päästä ”riittävän ajoissa” näyttää muodostuneen kulttuurinen normi. Koetaan, että elämänkulkuun kuuluu paitsi oikeus eläkkeeseen, oikeus terveenä ja hyvissä voimissa elettyyn eläkeikään. (Julkunen & Pärnänen 2005, 175.) Pitkän työuran koetaan antavan moraalisen oikeu- tuksen eläkkeeseen. Pitkästä raskaasta työurasta sekä hyvästä elämästä, vanhempiensa hyvän elämän mallien noudattamisesta odotetaan palkintoa varhaisemman, terve- nä vietettävän eläkkeen muodossa. (Emt., 177; Häkkinen ym. 2005, 85.)

Eläke on siis alettu käsittää palkinnoksi tehdystä työstä eikä kuten sen alkuperäi- nen idea oli; tarkoitettu turvaamaan toimeentulo silloin, kun ihminen ei enää jaks- a tehdä työtä (Vaahtio 2006, 150). Tutkijat toteavat, että suurten ikäluokkien ajatus-

<sup>128</sup> Esimerkiksi Gouldin ym. (1991, 60) tutkimuksessa 60 prosenttia 55 vuotta täyttäneistä työntekijöistä olisi valinnut eläkkeen työntöön sijasta, mikäli saisivat vapaasti valita. Myös hiukan nuorempia työntekijöitä eläkepäivät kiinnostivat: 50–54-vuotiaista noin neljä kymmenestä halusi siirtyä eläkkeelle. Nuorimmat, noin 50-vuotiaat vastaajat olivat valmiita jatkamaan työssä vielä keskimäärin viisi, kuusi vuotta. Yli 60-vuotiaat sen sijaan pitivät itselleen sopivana eläkeikä- nä jotakuinkin omaa ikäänsä. Huuhtasen (1992, 23) tutkimuksessa jo 35–44-vuotiaista jopa 62 prosenttia oli ainakin joskus ajatellut siirtymistä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Var- haisen eläkkeellesiirtymisen ajatuksia selitettiin tutkimuksessa erilaisilla malleilla. Ikä oli kai- kissa malleissa voimakkain selittäjä. Yli 45-vuotiailla eläkeajatukset olivat reilut viisi ja yli 55- vuotiailla yli kymmenen kertaa tavallisempia kuin alle 35-vuotiailla. Katja Hautamäen, Pirkko Kellokumpu-Lehtisen, Leena Keskisen, Klaus Lehtisen, Sampsa Lehtisen, Ulla-Sisko Lehto- Järnstedtin, Kirsti Taskisen ja Irmeli Uotilan (1999, 34) tutkimuksessa vain hieman yli puolet terveydenhuoltoalan työntekijöistä olisi ollut valmis jatkamaan työssään, mikäli vastaajat olisi- vat saaneet mahdollisuuden valita työn ja eläkkeelle siirtymisen välillä. Osa vastaajista oli jo harkinnut työkyvyttömyyseläkkeen, yksilöllisen varhaiseläkkeen tai jonkun muun eläkkeen hakemista. Yli 59-vuotiaista 58 prosenttia halusi siirtyä eläkkeelle ja heistä 16 prosenttia oli jo hakenut eläkettä. Ikäryhmästä 49–58-vuotiaat eläkkeelle halusi siirtyä kolmannes, 39–48-vuo- tiaista näin ajatteli 23 prosenttia ja alle 39-vuotiaista 17 prosenttia. Pauli Forman, Janne Vää- näsen ja Pirjo Saaren (2004, 71–72) tutkimuksen aineistossa lähes joka toinen palkansaaja aikoi jäädä eläkkeelle viimeistään 60 vuoden iässä. Eniten kiinnostusta aikaiseen eläkkeelle jäämiseen oli yksityisaloilla ja vähiten valtiolla. Enintään 63 vuoden ikään aikoi jatkaa noin kolme neljästä ja sitä pitempään työssä aikoi olla noin joka neljäs työntekijä. Jaarin (2004, 21) tutkimuksessa taas runsas neljäs (27 %) vastaajista oli ehdottomasti halukas jättämään työ- elämän, mikäli se vain olisi taloudellisesti mahdollista. Eniten näin ajattelevia oli 50–60-vuotiait- ten ryhmässä, mutta myös yli neljäs 30–50-vuotiaista oli valmis jättämään työelämän. Han- nele Saviojan ja Katri Hellstenin (2000) tutkimuksen kohteena olivat suurten ikäluokkien 48– 53-vuotiaat edustajat. Runsas viides (22 %) miehistä ja kolmannes naisista (35 %) ei ollut ajatellut jäävänsä eläkkeelle ennen virallista vanhuuseläkeikää. Eläkeikää usein ajattelevia tai eläkkeelle jo hakeutuneita oli miehistä runsas kolmannes (35 %) ja naisista vajaa kolmannes (29 %). Varhennettua eläkettä toisinaan ajattelevia oli 44 prosenttia miehistä ja 36 prosenttia naisis- ta. (Emt.) Kuten tutkijat toteavat, kertovat nämä luvut keski-ikäisten suurten ikäluokkien eläke- ajatuksista tilanteesta, jossa varsinaiseen eläkeikään on vielä vuosia, joten ajatusten ennustetta- vuuteen pitää suhtautua tietyllä varauksella. Henkensä ja Tazelaarin (1997) hypoteesin mukaan eläkeaiheet ja niiden toteutuminen ovat keskenään sitä suuremmassa ristiriidassa, mitä enemmän aikaa eläkeaikomusten mittaamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä on. (Emt. 2000.)

maailmaa on kyllä helppo ymmärtääkin, sillä monet heistä ovat joutuneet ansaitsemaan elantonsa jo 15-vuotiaasta lähtien ja joutuneet ottamaan sitä työtä, mitä ovat lyhyellä koulupohjalla saaneet (Vaahtio 2006, 150; ks. myös Karisto 2005, 51).

Mahdollisen kolkuttavan omantunnon voi vaientaa perustelemalla varhaisemman eläkkeellejäännin altruistisella motiivilla: lähdetään eläkkeelle ja jätetään paikka nuoremmalle. **Tilan tekeminen nuoremmille**, jotka tarvitsevat työtä enemmän, onkin yksi tärkeimpiä perusteluja varhaiselle eläkkeellesiirtymiselle (esim. Julkunen & Pärnänen 2005, 178; Vaahtio 2006).

Odotus aktiivisesta, terveenä vietettävästä, työstä vapaasta elämänvaiheesta yhdistetään usein kolmannen iän käsitteeseen (ks. luku 3.2.2). Kolmannen iän kulttuuri lataa eläkeikään paljon odotuksia, eläkkeelle siirtyminen näyttäytyy alkuna johonkin uuteen ja toisenlaiseen elämään. Saviojan (2005) suuriin ikäluokkiin kohdistuneessa tutkimuksessa eläkeikä ja kolmas ikä hahmottuivat aktiivisen tekemisen ja muutoksen etsimisen ajaksi. Oman elämän toteuttamista kuvasivat toiveet terveyden ylläpidosta, itsensä hemmottelusta, ajasta puolisolle ja läheisille (emt., 83). Häkkisen ym. (2005, 62) tutkimuksessa eläkehaaveisiin sisältyi myös ajatuksia paluusta maalle, lapsuuden aikaista ympäristöä muistuttaviin olosuhteisiin. Toiset taas saattoivat etsiä uudenlaisia elämyksiä toteuttamalla unelmiensa matkan ja toivehankintansa viimeistään eläkeajan koittaessa (emt). Suurille ikäluokille tyypilliseen tapaan eläkeunelmat rakentuvat siis pääosin varsin realistisista ja hyvinkin arkipäiväisistä odotuksista (Savioja 2005; ks. myös Wilksa 1999, 179, 193).

**Siviilisäädyn ja perhetilanteen** on joissakin tutkimuksissa todettu vaikuttavan eläkehakuisuuteen: puolison eläkkeelläolo mainitaan usein perusteluna eläkepäätökselle<sup>129</sup> (esim. Julkunen ym. 2004; Niemelä ym. 1995). Kolmatta elämää suunnitellaan yhdessä puolison kanssa ja ensin eläkkeelle jäävä puoliso, joka parisuhteille ominaisen ikäeron vuoksi on tavallisesti mies, vetää myös vaimoa eläkkeelle (Julkunen ym. 2004, 198; Forma ym. 2006, 203, 217; Väänänen-Tomppo ym. 2006, 196).

Myös **koulutustaso** vaikuttaa eläköitymiseen. Vähäisesti ammatillista koulutusta saaneet ajattelevat koulutettuja useammin eläkkeelle siirtymistä. (Forma ym. 2006, 217; Huhtaniemi 1995, 105; Niemelä ym. 1995; Uusimäki 1995.) Niemelän ym. (1995, 60–61) tutkimuksessa eläkesuuntautuneiden ryhmään luokituneista henkilöistä 43 prosentilta puuttui ammatillinen peruskoulutus. Työsuuntautuneiden ryhmässä ammatillinen koulutus puuttui 29 prosentilta. Opistotasoisien koulutuksen oli saanut 34 prosenttia eläkesuuntautuneista ja 66 prosenttia työsuuntautuneista. (Emt.)

Kuten Hakola (2000, 22) toteaa, tällainen koulutusvaikutus heijastaa joko yleistä työmotivaatiota, olemassa olevia työmahdollisuuksia tai työn fyysistä vaativuutta.

<sup>129</sup> Hakolan (2000, 22–23) kartoituksen mukaan eläkkeellä oleva puoliso suurentaa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistodennäköisyyttä ja töissä oleva puoliso pienentää sitä. Vanhuuseläkkeelle siirtymisessä havaittiin eroja sukupuolten välillä. Jos mies oli vanhuuseläkkeellä, oli vaimon eläkkeelle jääminen todennäköisempää kuin päinvastoin.



Jos koulutus kuvastaa työmotivaatiota, ovat korkeammin koulutetut motivoituneempia jatkamaan työelämässä kauemmin. Jos koulutus heijastaa työmahdollisuuksia, on niitä koulutetuilla paremmin ja työvoimasta poistutaan siksi myöhemmin. Toisaalta koulutus johtaa usein fyysisesti vähemmän kuluttavaan työhön ja vähentää siten työssä väsymistä. Vastaavasti myös tässä tapauksessa työelämästä poistutaan myöhemmin<sup>130</sup>. Hakolan tutkimuksen mukaan koulutus vähentää erityisesti työttömyyseläkkeelle siirtymisen todennäköisyyttä. Vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajoitukseen koulutuksella ei sen sijaan ole Hakolan aineiston mukaan merkitystä. (Emt., 22.)

Myös **ammattialan ja -aseman** on todettu vaikuttavan eläkehalukkuuteen. Miehistä myyntityötä tai teollista työtä tekevien on osoitettu olevan eläkehakuisimpia, naisista taas palvelualalla työskentelevien (Gould ym. 1991, 14–16). Työntekijöiden ja työnjohtotehtävissä toimivien alempien toimihenkilöiden keskuudessa on eniten ennaikaiselle eläkkeelle siirtymistä ajattelevia. Ylemmät toimihenkilöt ovat puolestaan motivoituneimpia työnteon jatkamiseen. (TSR & TTL 1991, 47.) Myös Huhtaniemen (1995, 103–106) terveydenhuoltoalaa kartoittaneessa tutkimuksessa matalamman ammattiaseman omaavilla työntekijöillä oli merkittävästi useammin ja vakavampia ajatuksia siirtyä eläkkeelle kuin korkeamman ammattiaseman omaavilla.

Julkusen (2003) tutkimuksessa näkökulma työntekijöiden eläkeajatuksiin oli hieman toinen. Hän tarkasteli tutkimuksessaan henkilöitä, joita mikään ei ollut vielä kuudenkymppin korvillakaan vetänyt tai työntänyt pois työelämästä. Hän tiivistä tutkimuksessa esiin tulleen työssä pysymiseen vaikuttavien tekijöiden moninaisuuden seuraavasti: Työssä pysyminen oli 1) onnekkautta: on saanut olla terve, on yrityksen tarvitsemia taitoja ja kokemusta, 2) omaa ansiota: periksiantamattomuutta ja ikääntymisen hallintaa pitämällä yllä kuntoa, työkykyä, nuorekkuutta, ammattitaitoa ja työmoraalia, 3) identiteettiä: on tietynlainen luonne ja 4) työn vetovoimaa: työ kiinnostaa ja palkitsee edelleen. (Emt., 124, 194.) Työssäpysyjien elämässä oli paljon voimavaroja ja pääsääntöisesti työnteon jatkaminen antoi enemmän kuin otti (tuloja, identiteettiä, tyydytystä, yhteisöllisyyttä) (Julkunen & Pärnänen 2005, 199).

Tutkijat toteavat, että työssä pysyjän ja pysymisen profiili tai työssä kiinnipitävien tekijöiden kirjo on siinä määrin monitahoinen, että niiden tulkinta riippuu – kaikkein ilmeisimpien tekijöiden eli terveyden, toimintakyvyn ja työpaikan pysyvyyden ohella – tutkijan omaksumasta teoriasta (Julkunen & Pärnänen 2005, 199).

Julkunen ja Pärnänen (emt., 180) yllättyivät tutkimuksessaan siitä, että työnteon lopettamista koskevista puheenvuoroista löytyi myös epämiellyttäviä sävyjä.

<sup>130</sup> Isto Ruoppil (1992b, 60) mukaan eroja voidaan selittää osaksi myös koulutukseen ja ammattiin valikoitumisella. Koulutus samoin kuin työn mahdollistama yksilön kehittyminen antavat voimavaroja selviytyä menestyksellisesti työn asettamista haasteista ja työtehtävien sisältämistä riskitekijöistä. Koulutuksella, ammatillisella asemalla ja työtehtävien sisällöllä on selkeä yhteys terveydentilan säilymiseen, oireiden esiintymiseen, sairastuvuuteen, työkyvyn säilymiseen sekä elinikään: pitkän koulutuksen ja korkean ammattiaseman omaavat ovat kaikissa suhteissa edullisemmassa asemassa kuin vähäisen koulutuksen saaneet ja alempiin ammatillisiin asemiin sijoittuneet. (Emt.)

Kaikista haaveista huolimatta eläkkeellesiirtymiseen liittyi moraalista ja eksistentiaalista epämukavuutta. Eläkekin veti ja työnsi, ja siihen liittyi ristiriitaisia tunteita – toisaalta halu päästä helpommalla, toisaalta epäselvyys siitä, kuka ja mikä on, kun työssäkäyvän identiteetti vaihtuu eläkeläisen identiteettiin. Vaikka myöhemmän keski-ikä ja varhaisen vanhuuden sosiaaliset ja kulttuuriset merkitykset ovat muuttuneet ja tämän ikäiset terveet ihmiset käsitetään nuorekkaina, aktiivisina ja yhteiskunnallisina voimavaroina, eläkkeelläolo on sittenkin kulttuurisesti vanhojen ihmisten moraalinen ja sosiaalinen tila, pysähtymisen ja tarpeettomuuden paikka. Kaikista aktiivisen ja tuottavan vanhenemisen ideologioista huolimatta vähintäänkin eläkeiässä on tällaisia kulttuurisia jälkiä. (Emt., 180, 200–201.)

## 7.3 Eläke- ja ikäpolitiikan käänne

### 7.3.1 Työurien pidentämisen politiikka

Ikäpolitiikassa on uudella vuosituhanella tapahtunut melkoinen käänne viime vuosikymmeniin verrattuna. Kuten eläkkeelle työntäviä ja vetäviä tekijöitä läpikäytässä tuli ilmi, aiemmin kehitettiin varhaiseläkejärjestelmiä, joiden tarkoitus oli vähentää työvoiman tarjontaa ikääntyvästä päästä etenkin kasvavan työttömyyden aikana. Vielä 1990-luvun laman kourissa tuotiin usein esille, että vanhempien työntekijöiden tulisi siirtyä eläkkeelle, jotta nuorille vapautuisi työpaikkoja.

Politiikka, joka suosii suoraan tai epäsuorasti varhaista eläkkeelle jäämistä, on viime vuosina laajalti kyseenalaistettu (KM 2002:4, 160). Niin suomalaisessa kuin kansainvälisessä poliittisessa päätöksenteossa on alettu kiinnittää huomiota siihen, että vaikka työn jättäminen ennen aikaisesta saattaa näyttää houkuttelevalta keinolta ratkoa työvoiman ylitarjontaan tai rationalisointiin liittyviä ongelmia, on se kyseenalainen keino muista syistä. Ratkaisu, joka keskittää työn yhä lyhyempään jaksoon elämänkaarella ja pitää yhä suuremmat joukot kokonaan poissa työstä, ei näytä järkevältä. Euroopan yhteisön (1996, 11; ks. myös BEPA 2008, 14) piirissä on todettu, että iäkkäämpien ihmisten systemaattinen poissulkeminen ja marginalisointi työvoimasta, eläkkeelle pääsy yhä aikaisemmin, on ollut tehotonta, taloudellisesti kestäväntöntä ja lyhytnäköistä taktiikkaa työttömyyden vähentämiseksi. Euroopan yhteisön komission tiedonannossa (1999) ruoditaan varhaiseläkejärjestelmiä kriittiseen sävyyn. Komissio toteaa, että niiden ansiosta työntekijien, ammattiliittojen ja työntekijöiden on ollut aivan liian helppoa siirtää työmarkkinoiden ongelmat eläkejärjestelmien kannettaviksi ja että varhaiseläkkeet jopa estävät tarvittaviin muutoksiin keskittymisen ikäkysymysten hallinnassa.

Erityisesti yksityisiä eläkevakuutusyhtiöitä on kritisoitu siitä, että niiden turvin työkykyisiä työntekijöitä houkutellessaan ennen aikaisesta pois työelämästä. Kriitikoiden mukaan vakuutusten myynti sinänsä ja myynnin edistämisenä käytetyt argumen-

tit ovat olleet osittain siten suunnattuja, että ne ovat pyrkineet ihannoimaan (palmupuuprossyrein) aikaista eläkkeelle siirtymistä. (Pentikäinen 1998, 37.) Nykyisin tavoitteena on nopeampi virtaus työhön ja hitaampi virtaus työstä pois: jokaisen velvollisuus on tulla työhön nopeasti ja pysyä siellä pitkään (Julkunen 2005, 274; KESU 2007, 7).

Suomen yhteiskuntapoliittisella ylätasolla vallitsee yksimielisyys työurien pidentämisen välttämättömyydestä. Julkunen ja Pärnänen (2005) puhuvat ikäpoliittisesta koalitiosta. Uuden ikäpolitiikan taakse on koottu ja ovat kokoontuneet kaikki merkittävät yhteiskuntapoliittiset toimijat, työmarkkinajärjestöt, hallitus, eri ministeriöt, työeläkejärjestelmään kuuluvat organisaatiot, gerontologian asiantuntijat ja soveltavat tutkimuslaitokset. (Emt., 57, 241.) Uuden ikäpolitiikan takana seisovien toimijoiden kirjo kuvastanee heidän erilaisia motiivejaan. Positiivisen tulkinnan mukaan taloudellisen välttämättömyyden ohella uuden ikäsopimuksen taustalta löytyy ageismin ja ikäyrjynnän vastainen juonne ja toimijoita, joita motivoi humanistinen gerontologia, ikääntyviä koskevan ajattelun uudistaminen ja vanhenevien ihmisten näkeminen yhteiskunnallisena voimavarana, ei rasiitteenä. (Ks. emt., 57, 241.)

Suomessa maksettiin vuonna 2003 eläkkeitä noin 16,7 miljardia euroa yli 1,3 miljoonalle henkilölle eli joka neljäs maassa asuva sai jotakin eläkettä<sup>131</sup>. Summa on noin 43,5 prosenttia kaikista sosiaalimenoista ja lähes 12 prosenttia bruttokansantuotteesta. Kun Suomen työeläkejärjestelmä astui voimaan vuonna 1962, muodostivat eläkemenot neljä prosenttia markkinahintaisesta bruttokansantuotteesta. Eläkemenojen bruttokansantuoteosuus on siis kolminkertaistunut ja eläkemenojen määrä 14-kertaistunut neljässä vuosikymmenessä. (KELA 2004; Parkkinen 2000, 315–316.)

Provokatiivisesti on puhuttu jopa demografisesta aikapommista. Tällä viitataan tilanteeseen, jossa väestö vanhenee ja eläkeläisten määrä suhteessa työssäkäyviin lisääntyy. Laskelman mukaan vanhusten huoltosuhde kaksinkertaistuu 24 prosentista 49 prosenttiin vuodesta 2000 vuoteen 2050. Toisin sanoen EU:ssa arvellaan vuoteen 2050 mennessä siirryttävän tilanteeseen, jossa jokaista vähintään 65-vuotiasta kohden on neljän sijasta vain kaksi työikäistä (15–64-vuotiasta)<sup>132</sup>. (KOM (2002) 143, 6–7.)

<sup>131</sup> Eläke-euroista noin puolet (48 %) maksettiin työeläkejärjestelmän yksityisen sektorin eläkkeinä, lähes kolmannes (29,5 %) julkisen sektorin eläkkeinä ja vajaa viidennes (16,5 %) Kansaneläkelaitoksen maksamina eläkkeinä. Loput (6 %) muodostui mm. liikenne-, tapaturma- ja sotavammalain mukaisista eläkkeistä, vapaa-muotoisista lisäeläkkeistä sekä joukosta erilaisia erityisuuksia. (KELA 2004.)

<sup>132</sup> Suurin kasvupaine on eläke- sekä terveydenhoito- ja hoivapalvelumenoissa. Valtiovarainministeriön (2005) laskelmassa näiden menojen yhteenlasketun osuuden suhteessa bruttokansantuotteeseen arvioidaan lisääntyvän vuoteen 2030 mennessä kuudella prosenttiyksiköllä. EU:n talouspoliittinen komitea ja talous- ja raha-asioiden pääosasto ovat puolestaan arvioineet, että eläke-, terveydenhoito- ja pitkäaikaishoitomenot kasvavat EU:n 25 jäsenvaltiossa 20,7 prosenttiin suhteessa bruttokansantuotteeseen. Vuoteen 2050 mennessä osuus kasvaa vielä 1,8 prosenttiyksikköä. Tällä hetkellä näiden menojen osuus on 17,9 prosenttia bruttokansantuotteesta. (BEPÄ 2008, 30.)

Matti Virtanen (2000, 291) toteaa, että vanha ajatusmalli, jonka mukaan pelkästään väestön ikärakenne määräisi kansakuntien menestyksen, periytyy agraariyhteiskunnan niukasta todellisuudesta, jossa jokaisen lapsen, vammaisen ja syyntinkiläisen kulutus oli välittömästi työkykyisten tuottamasta elannosta pois. Teollisessa taloudessa kuvio on laadullisesti toisenlainen. Teollinen talous on merkinnyt tuottavuuden nopeaa ja jatkuvaa kasvua. Hyvinvointivaltio siirtää työssä käyvien palkkatulosta verojen ja maksujen avulla eripaksuisia siivuja eteen, taakse ja sivulle – lapsuuteen ja koulutukseen, eläkeikään sekä erilaisiin poikkeustilanteisiin (esim. sairauslomat ja työttömyys). Tulonsiirtojen kautta liikuteltavat rahat palautuvat kansantalouden kiertoon sitä varmemmin, mitä pienituloisemmista ihmisistä on kysymys. Palkkatyö ja palkattu vapaa-aika ruokkivat toisiaan. Korkean tuottavuuden yhteiskunta on siis samalla myös korkean huoltosuhteen yhteiskunta. Maan kansantalouden kilpailukyvyn kannalta olennaista ei siis olekaan mahdollisimman matala huoltosuhte, vaan huoltosuhteen laatu, se millaista väkeä työelämän ulkopuolella on. Kasvava eläkeläisväestö on kansantalouden kannalta paitsi paisuva menoerä myös melkoinen tavaroiden ja palvelusten maksukykyinen kysynnän lisääjä. (Virtanen 2000, 291–292; ks. myös Parkkinen 2000, 317–318.)

Suurten ikäluokkien eläkeiän läheneminen on vauhdittanut eläkeuudistusta. Suuria ikäluokkia pidetäänkin laman veroisena sosiaalipoliittisten reformien katalysaattorina. (Julkunen 2005, 276; Karisto 2005, 50–51.) Suuret ikäluokat ovat olleet koko olemassaolonsa ajan suuri haaste suomalaiselle yhteiskunnalle (ks. luku 2), mutta tuskin koskaan elämänkaarensa varrella heitä on koettu niin uhkaaviksi kuin eläkeikää lähestyessään (Julkunen 2005, 273–274). Kolmantena suomalaisen sosiaali- ja eläkepolitiikan uudelleensuuntaamisen katalysaattorina pidetään yhteiskuntapoliittisten ideologioiden vaihtamista, työ- ja tarjontakeskeisen talousopin omaksumista. Työvoiman tarjonnan vähentämisen ja työn jakamisen mahdollisuus on hylätty ja korvattu tarjontakeskeisellä korkean työllisyyden tavoitteella. (Emt, 13–14.)

Esimerkiksi Euroopan yhteisöjen komission tiedonannossa (1999) todetaan hyvin selvästi, että suurten ikäluokkien tulisi pysyä työssä pitkään. Tämän moraalisen velvollisuuden täyttämiseen suurilla ikäluokilla nähdään olevan hyvät valmiudet: ”Suuret ikäluokat lienevät tähänastisista parhaimmat olot saavuttaneita, parhaiten koulutettuja ja terveimpiä. Niihin kuuluvilla on siis mainiot edellytykset käyttää eliniän pidentymisen hyödyt parhaalla tavalla hyväkseen. Olisi todellista tuhlausta, jos näiden ikäluokkien panos jätettäisiin työmarkkinoiden nykyisiä käytäntöjä jatkamalla hyödyntämättä.” (Emt., 13.)

Ikääntyvien osaaminenkin muistetaan sentään aina välillä ikääntyvien työssä pysymisen tärkeyden syitä lueteltaessa mainita (esim. Droit 1992, 12; Hietala 1996, 30; TM 1999, 234).

### 7.3.2 Uuden ikäpolitiikan työkalut

#### *Vaihtoehtojen karsiminen ja taloudelliset kannusteet*

Työssäoloajan pidentämiseen pyritään ennen muuta eläkejärjestelmän muutoksilla. Eläkkeiden vetovoimaa vastaan taistellaan erityisesti taloudellisilla kannustimilla, työnjättövyilien karsimisella ja ehtojen kiristämällä. Vuoden 2005 alussa työeläkejärjestelmämme muuttui. Yhtenäinen vanhuuseläkeikä (65 vuotta) korvattiin yksilöllisesti valittavalla eläkeiällä. Vanhuuseläkkeelle voi jatkossa jäädä joustavasti 63–68 vuoden iässä<sup>133</sup>. (Julkunen & Pärnänen 2005, 37–38; VM 2005.) Jatkaminen työssä 63. ikävuoden jälkeen palkitaan 4,5 prosentin eläkekarttumalla. Uusi eläkepolitiikka palkitsee siis vain työuran loppupään pituudesta, ei nuorena aloitetusta työnteosta<sup>134</sup>. Eläkkeelle on myös mahdollista jäädä jo 62-vuotiaana, mutta tuolloin eläkkeeseen tehdään varhennusvähennys. Uudistuksen myötä vanhuuseläkkeen ja työkyvyttömyyseläkkeen merkitys korostuvat, sillä yksilöllinen varhaiseläke ja työttömyyseläke poistuivat.<sup>135</sup> (Forma & Väänänen 2003, 443.)

Suomalaisen eläke- ja eläkeikäpolitiikan suunnanmuutos on käynyt luistavasti, eurooppalaisittain tehokkaasti ja ripeästi. Suomessa viritetty työurien pidentämiseen tähtäävä yksituumainen, moniulotteinen ja integroitu politiikka on saanut kiitosta kansainvälisiltä talousvaikuttajilta, kertoo Julkunen (2005, 276.)

<sup>133</sup> Julkunen ja Pärnänen (2005, 171–172) kommentoivat valintavyöhykettä toteamalla, että käytännössä valinta tuskin on työntekijän oma sittenkään, sillä työnantajat katsovat, että heillä on oikeus vaikuttaa asiaan.

<sup>134</sup> Julkunen ja Pärnänen (2005, 45) toteavat, että uusi eläkejärjestelmä voi lisätä eroja eläketuloissa ainakin kahden mekanismin kautta. Ensinnäkään vanhassa järjestelmässä eri eläkkeiden yhteensovittamisessa sovellettua 60 prosentin kattoa ei enää ole, vaan eläke karttuu kaikkina työvuosina vaikka viidenkymmenen vuoden ajan. Tutkimusten mukaan paremmin koulutetut ja turvallisissa työmarkkina-asemissa olevat tekevät loppupäästä pitempää työuraa, ja näin kannustinkarttuma todennäköisesti kasvattaa työmarkkinoiden parempiosaisien eläkettä. Tutkijoiden mielestä järjestelmä onkin askel kohti individualisoituvaa sosiaalipolitiikkaa. Vaikka sosiaaliseen oikeuteen, sosiaaliseen riskiin (kuten työttömyys, työkyvyn menetys) ja asiantuntijoiden harkintaan nojaavat eläkeuudot on sisäistetty uuteen järjestelmään, uudistus luo niiden rinnalle yksilöllisen, taloudellisin kannustimin ohjatun valinnan. (Emt.)

<sup>135</sup> Helmi-maaliskuun vaihteessa 2009 käytiin jälleen kiivasta keskustelua eläkeistä. Hallituksen politiikkariihi ilmoitti yksipuolisesti nostavansa yleistä eläkkeen alaikärajaa 63:sta 65 vuoteen. Uudistus oli tarkoitus toteuttaa asteittain vuodesta 2011 alkaen. Hallituksen aiheet herättivät suurta vastustusta palkansaajajärjestöjen, opposition ja kansalaisten keskuudessa. SAK:n, STTK:n ja Akavan alulle panemaan, päätöstä vastustavaan internetadressiin kertyi muutamassa päivässä yli sata tuhatta allekirjoitusta. Viikkoa myöhemmin hallitus joutui luopumaan eläkeiän korotuksesta neuvotteluissa ammattiyhdistysliikkeen kanssa. Neuvotteluissa hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat hakevansa yhdessä ratkaisua, jolla työuria pystyttäisiin pidentämään. Konkreettiseksi tavoitteeksi esitettiin keskimääräisen eläkeiän nostaminen kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. (YLE Uutiset 2009c.)

Työvoimapulan uhan alla lupin alle joutuivat myös vuorotteluvapaan käyttäjät. Pari vuotta sitten koko järjestelmää uhkasi lopettaminen. Talouden yllättävä taantuma näyttää kuitenkin muuttaneen suhtautumista vuorotteluvapaaseen. Syksyllä 2009 hallitus antoi eduskunnalle esityksen vuorotteluvapaalain vakinaistamisesta. Lakiesityksessä vuorotteluvapaan ehtoja on kuitenkin eläkekarttuman osalta heikennetty. Vuoden 2010 alusta sapattivapaan ajalta eläkkeen perusteena oleva tulo alenisi 75 prosentista 55 prosenttiin vuorotteluvapaalain mukaisen vuorottelukorvauksen perusteena olevasta ansiosta. (Suomen Eduskunta 2009a.)

Samaa lääkettä kuin Suomessa on työssä jatkamisen edistämiseksi tarjottu myös muualla. Useimpien OECD-maiden keinovalikoimaan on kuulunut juuri vanhuuseläkkeen ikärajan nostaminen sekä vaihtoehtoisten varhaisempien eläkkeellesiirtymisväylien karsiminen ja tukkiminen. Toisaalta tavoitteena on kuitenkin entistä useammin myös se, että työelämästä eläkkeelle siirtyminen olisi nykyistä joustavampaa erilaisten osa-aikatyömuotojen turvin. (Esim. KM 2002:4, 160; VM 2005.)

Vaikka ikääntyvien työllisyysasteen kohottamiseen pyritään varsin määrätietoisesti, todetaan esimerkiksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön<sup>136</sup> (1998, 27) toimesta kuitenkin, että on tunnustettava myös se, etteivät kaikki ikääntyvät työntekijät halua palata työhön tai jäädä työelämään. Myös Euroopan yhteisöjen komission tiedonannossa (1999, 15) myönnetään, että vaikka varhaisesta työelämän jättämisestä pitäisi tulla poikkeus, vastakin tarvitaan sosiaalisen suojelun järjestelmiä, joiden tukemana työelämä voidaan jättää tavallista nuorempana tietyissä tilanteissa, kuten pitkäaikaisen sairauden tai työkyvyttömyyden vuoksi. Komissio lisää vielä, että joillakin aloilla saatetaan lisäksi joutua jatkamaan varhaiseläkekannustimien käyttöä, jotta alakohtaisiin erityisoloihin ja haasteisiin voidaan vastata.

Työntekijät toivovat joustavuutta, yksilöllisyyttä, työssä ja eläkkeelläolon erilaisia vaihtoehtoja. Esimerkiksi Juutin (2001) tutkimuksessa valtaosa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että eläkepolitiikan pitäisi olla joustavaa ja yksilöllisiä vaihtoehtoja sisältävää, että ikääntyville tulisi luoda joustavasti vaihtoehtoja työskennellä lyhennettyä työpäivää. Enemmistön mielestä osa-aikaeläkeratkaisuja tulisi suosia (Emt).

Selvää lienee, että eläkeuudistus (kannustimien korjailu ja varhaiseläkeväylien sulkeminen) ei ainakaan yksin riitä kohottamaan keskimääräistä eläkkeellejäämiskäikää. Pelkonen (2005, 68) tarkasteli tutkimuksessaan työntekijöiden suhtautumista eläkeuudistuksen keskeiseen ”aseeseen” kannustinkarttumaan. Neljännes vanhimista työntekijöistä piti kannustinta työssä jatkamista motivoivana tekijänä, yli puolet taas ei pitänyt sitä lainkaan kannustavana. Naiset pitivät kannustinkarttuma vähemmän kannustavana kuin miehet. Korotettu karttuma houkutteli korkeasti koulutettuja paremmin kuin peruskoulutuksen saaneita. Mitä nuoremmasta ikäluokasta oli kyse, sitä negatiivisemmin taloudelliseen kannustimeen suhtauduttiin. Taloudellinen hyöty ei kannustanut myöskään terveytensä huonoksi kokevia. Tutkimus osoitti selkeästi, että työhön liittyvillä kuormittavilla tekijöillä on olennainen merkitys karttuman motivoivalle vaikutukselle. Taloudellisilla kannustimilla ei pystytä vaikuttamaan työssä jatkamiseen merkittäväällä tavalla, jos työoloissa ja työpaikoilla ei samanaikaisesti tapahdu muutoksia. (Emt.)

Ikääntyville on tarjottava jotain myönteisempääkin kuin vain työnteon jatkamisen velvollisuutta ja eläkkeellepääsyn vaikeutumista (Julkunen & Pärnänen 2005, 24; Pehkonen 2005; Savioja 2005). Savioja (2005, 88–89) toteaa osuvasti, että

---

<sup>136</sup> EUROFOUND

mikäli eläkeuudistuksessa karsittujen vaihtoehtojen tilalle ei tuoda muita työelämään liittyviä joustoja, kuten työaikaan ja -tehtäviin liittyviä ratkaisuja, saattaa nykyinen kehitys antaa ikääntyville ikäluokille sellaisen kielteisen signaalin, joka lisää ahdinkoa ja epäoikeudenmukaisen kohtelun tuntemuksia siitä, miten omaa ikäluokkaa kohdellaan.

Hytin (1998, 14) mukaan ikääntyvää väestöä koskeva politiikka keskittyi Suomessa aina 1990-luvun alkupuoliskolle asti lähinnä kahteen asiaan: toimeentuloturvan antamiseen työmarkkinoilta syrjäytymisen tilanteissa ja terveyden ja työkyvyn ylläpitoon kansanterveys- ja työterveysohjelmien kautta. Ennen 1990-lukua Suomesta puuttui Hytin mukaan kokonaan aktiivinen työssä pysymistä edistävä, erityisesti ikääntyviin kohdistuva työvoimapolitiikka. (Emt.) 2000-luvulla alkoi kotoisissa politiikkadokumenteissa näkyä lisääntyvästi myös aktiivisen politiikan painotuksia. Esimerkiksi vuodet 2003–2030 kattavassa Työllisyysstrategiasa edellytetään aktiivisen ikääntymisen edistämistä talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikan vuorovaikutuksella. Taloudellisten kannustimien rinnalla painotetaan vetovoimaista ja mukautuvaa työympäristöä ja koulutusta. (Ks. myös Somera-toimikunta KM 2002:4, 59–60; Valtioneuvoston kanslian tulevaisuusselonteko 2004; Vanhasen II hallituksen Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma VN 2007). Sosiaaliturvan uudistuksia linjannut Sata-komitea on kirjannut aktiivivaihtoehtoihin seuraavia keinoja: työ- ja toimintakyvyn arviointi, ylläpito ja palauttaminen, työterveyshuollon reagointi, kuntoutus, kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen, vuorotteluvapaa, työmarkkinoiden muutosten ennakointi, työvoiman tarpeisiin vastaavan koulutuksen tarjonta ja aikuiskoulutuksen kehittäminen (ks. Aaltonen 2009).

### *Koulutus työssä jatkamisen apuna?*

Koulutus on monessa yhteydessä nostettu avainkysymykseksi ikääntyvien integroinnissa työelämään. Aikuiskoulutustutkimuksissa ei kuitenkaan ole noussut esille ikääntyvien muita suurempaa koulutustarvetta, vaan jopa päinvastoin. Vuoden 2000 aikuiskoulutustutkimuksessa 69 prosenttia 55–64-vuotiaista työntekijöistä ei katsonut tarvitsevansa työhön liittyvää koulutusta. 45–54-vuotiaista tällä kannalla oli 47 prosenttia. 30–34- ja 35–44-vuotiaiden ikäryhmissä näin vastasi 37 prosenttia, tätä nuoremmista ikäluokissa vielä hieman harvempi. Vastaavasti valtaosa ikääntyvistä vastaajista katsoi toimivansa valmiuksiaan vastaavissa tehtävissä, vain seitsemän prosenttia 55–64-vuotiaista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta selvitäkseen hyvin työtehtävistään. 45–54-vuotiaista näin koki 15 prosenttia. (Blomqvist ym. 2002, 190, 197.) Vuoden 2006 aikuiskoulutustutkimuksen mukaan ammatillisen aikuiskoulutuksen tarve oli vähentynyt vuoteen 2000 verrattuna. Vuonna 2000 lisäkoulutusta koki tarvitsevansa useampi kuin joka toinen työikäisistä (54 %), vuonna 2006 näin vastasi 43 prosenttia 18–64-vuotiaista suomalaisista. Koulutustarve oli laskenut kaikissa ikäryhmissä. Kolme neljäsosaa 55–64-

vuotiaista ei kokenut tarvitsevansa työhön tai ammattiinsa liittyvää koulutusta. 45–54-vuotiaista näin vastasi kuusi kymmenestä, 25–34- ja 35–44-vuotiaiden ikäryhmissä noin puolet ja 18–24-vuotiaista 44 prosenttia. Myös arviot työtehtävien ja koettujen valmiuksien vastaavuudesta olivat parantuneet vuosien 2000 ja 2006 välillä. Nyt vain kuusi prosenttia 55–64-vuotiaista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta selvittääkseen hyvin työtehtävistään, 45–54-vuotiaista näin vastasi yhdeksän prosenttia. (Pohjanpää ym. 2008, 101, 225, 229).

Saviojan (2005, 87–88) suuriin ikäluokkiin kohdistuneen tutkimuksen mukaan valtaosalle lisäkoulutus ei näyttäisi olevan toivottu ratkaisu työssä jaksamisen ongelmaan, mutta osalle ikääntyvistä naisista kouluttautuminen saattaisi kuitenkin olla yksi keino työmotivaation ylläpitoon. Naisista noin puolet oli sitä mieltä, että lisäkoulutus silloisessa työssä ei juuri edistäisi työssä jaksamista ja 41 prosenttia sitä mieltä, että se jossain määrin edistäisi sitä. Miehet olivat kielteisempiä. Heistä 61 prosenttia arvioi, että lisäkoulutus ei juuri lainkaan edistäisi heidän työssä jaksamistaan. (Emt.)

Wiitakorven (2006, 189) ikääntyviin työntekijöihin kohdistuneen väitöstutkimuksen mukaan ammatillinen täydennyskoulutus ei auttanut rakentamaan työminäkuva ja oppimismotivaatiota vahvemmakeksi. Ammatillisen täydennyskoulutuksen määrä ja taloudellinen panostus ei tuottanut merkittäviä tuloksia ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisen edistämiseksi. Palveleeko ammatillinen täydennyskoulutus siis lainkaan niitä tavoitteita, joilla ikääntyviä työntekijöitä motivoidaan kehittämään ammattitaitoaan? Toteutettu koulutus näytti palvelleen vain akuutteja operatiivisia tarpeita, eikä se tuntunut antaneen työntekijöille suoranaista lisäarvoa työhön. (Emt., 158.)

### *Työnantajat uuden ikäpolitiikan taakse*

Kun tavoitteena on ikääntyvien työllisyysasteen nostaminen, kääntyvät katseet tietysti myös työnantajien suuntaan. Ikääntyvien työntekijöiden kannustaminen työelämässä pysymiseen ei auta, ellei heille ole kysyntää työmarkkinoilla. Tarviin siis myös toimenpiteitä, jotka kannustavat työnantajia pitämään palvelukseensa ja toisaalta ottamaan palvelukseensa myös ikääntyvää väkeä<sup>137</sup>. Varhaiseläkeväylien karsiminen vähentää työnantajapuolen mahdollisuutta vähentää erityisesti ikääntyvää väkeä saneeraus- ja modernisaatiotilanteissa. Eläkeuudistuksen valintavyöhykkeellä olevan eli 62–68 vuotiaan irtisanominen edellyttää nykyisin samanlaisia perusteluja kuin nuoremmankin. (Julkunen & Pärnänen 2005, 61.)

Kuten Julkunen ja Pärnänen (2005, 266) toteavat, pitkät työurat edellyttävät paitsi politiikan vaihtamista myös kulttuurista muutosta ja organisaatioiden vakiintuneiden ja rutinoituneiden ikäkäytäntöjen tarkistamista ja uudistamista. Työnantajien on opittava näkemään varttunut väki mahdollisena työvoimana. (Emt.)

<sup>137</sup> Iän myötä kasvavan työkyvyttömyysriskin takia työnantajien työeläkemaksut ovat kohonneet iän mukaan. Vuonna 2007 työeläkemaksujen ikäriippuvuus kuitenkin poistui. (VM 2005.)



Mutta millaista esimerkkiä valtio itse antaa tuottavuusohjelmallaan? Tuottavuusohjelmassa julkiselle sektorille on asetettu konkreettiset henkilöstön vähentämistavoitteet. Ohjelmaa toteutetaan vähentämällä valtionhallinnosta yhteensä 14 445 henkilötyövuotta vuoteen 2015 mennessä – irtisanomisiinkin turvautuen. On vaikea nähdä, että tämä ainakaan lisäisi työelämässä jatkamista tavoiteltuun 68 vuoteen asti, vaan päinvastoin kasvattaa painetta eläköitymiseen. (Ks. Sihto 2009.)

Sen lisäksi, että työnantajien olisi luovuttava valikoivasta henkilöstöpolitiikasta, pitäisi heidän sitoutua tarjoamaan työkykyä ylläpitävää toimintaa<sup>138</sup> sekä kehittämään työpaikan käytäntöjä sellaisiksi, että ne edistävät ikääntyvien työssäpysymistä. Esimerkiksi Raimo Sailaksen työllisyystyöryhmän aikanaan paljon kohtua herättäneessä raportissa (2003) todetaan, että ikääntymiseen liittyvää työkyvyn alenemista voidaan tehokkaasti ehkäistä työilmapiiriä parantavilla työpaikkajä yrittäjätoimenpiteillä. Henkilöstöjohtaminen, päätöksenteon ja tiedonkulun kehittäminen nostetaan avainasioiksi. Samoilla linjoilla ollaan myös Somera-toimikunnan (2002) mietinnössä, jossa korostetaan, että työssä pysymisen houkuttelevuuden lisäämisessä on kyse enemminkin työpaikoilla sovellettavista käytännöistä kuin julkisen vallan toimenpiteistä.

Työntekijöiden hyvinvointiin panostamisen korostetaan parantavan yrityksen kannattavuutta ja markkina-asemaa (ks. esim. Ahonen 1995; STM 2006, 11). Hyvinvoivan työyhteisön menestys perustuu muun muassa siihen, että työntekijät työskentelevät tehokkaammin, palvelevat asiakkaita paremmin, ovat motivoituneita ja innovatiivisia, rakentavat hyviä suhteita työtovereihinsa ja sidosryhmiin ja ovat harvemmin töistä poissa (Blom ym. 2006, 189; Ojala & Ahonen 2003).

Tutkimuksissa (esim. Forss 2001; Salminen 2005; Vahtera & Pentti 1995) työkykyä ylläpitävistä toimista erityisen tarpeelliseksi ovat nousseet kuntoutus, työterveyshuolto, ergonomiset järjestelyt ja ammattitaitoa edistävä koulutus. Lisäksi työhyvinvointia edistäisi johtamisen kehittäminen kannustavaan ja työntekijää arvostavaan suuntaan, kehittämis-, vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksien lisääminen sekä työroolin selkiyttäminen. (Emt.).

Lyhyellä tähtäimellä tarkasteltuna ehkä tehokkain keino vähentää varhaiseläkkeelle siirtymistä olisi tarjota työkyvyn rajoitteista kärsiville jokin paremmin sopeva työ tai työtehtävä (Gould & Polvinen 2006b; Janatuinen 2001, 106). Työntekijän sijoittaminen uudelleen organisaation sisällä vähemmän vaativiin tai kuormittaviin tehtäviin ei kuitenkaan välttämättä ole kovin yksinkertaista. Työpaikan ulkopuolelta tulevat taloudelliset paineet ja tarve henkilöstön vähentämiseen hei-

<sup>138</sup> Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta (1998, 1) on määritellyt työtoiminnan seuraavasti: ”Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.” Työkykytoiminnan kohde oli aiemmin ennen kaikkea yksilö ja hänen fyysinen kuntonsa. Sittemmin työkyky on laajentunut yksilöstä ja hänen fyysisestä kunnostaan kattamaan lisäksi työympäristön ja turvallisuuden, työn ja työn organisoinnin ja muut työjärjestelyt, työyhteisön, johtamisen, työpaikan kulttuurin sekä ammattitaidon ja osaamisen. (TTK 1998, 8.)

kentävät työpaikkojen mahdollisuuksia, minkä vuoksi joissakin tapauksissa ryhtytään enemmän tai vähemmän aktiivisesti ohjaamaan huonommin selviytyviä työntekijöitä ennenaikaiselle eläkkeelle. (Janatuinen 2001.) Julkunen ja Pärnänen (2005, 220) nimeävät kolme uudelleen sijoittamisen keskeistä estettä. Ensinnäkin työvoimaresurssit on vedetty kireiksi, tulosityksiköittäminen ja tiimiyttäminen siirtävät työpanoksen kontrollia työyhteisöihin, eivätkä tulostavasti tiimit ja esimiehet halua porukkaansa henkilöitä, jotka eivät pysty täyteen työpanokseen. Toiseksi vaatimuksiltaan vähäisemmät työtehtävät leimaantuvat ”raakkityöpaikoiksi” ja leimaavat siten ikävällä tavalla niihin sijoitetut henkilöt. Kolmanneksi vähemmän vaativat tehtävät edellyttäisivät tyytymistä pienempään palkkaan. Ikääntyvän näkökulmasta se tuntuu epärealistiselta etenkin silloin, kun viimeiset työvuodet painavat merkittävän paljon eläkepalkassa. (Emt.) Tutkijat (emt. 222) kiteyttävät yhtälön toteamalla, että jos varttuneemman työntekijän huomiointi on mukautumista vähenevään suorituskykyyn, niin hänen itsensä kannalta se merkitsee käytännössä laskevaa työuraa, sosiaalisia ja taloudellisia menetyksiä.

Esimiehen asenteella ja johtamistavalla on pitkittäistutkimusten mukaan suuri vaikutus työkykyyn ja jaksamiseen. Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla puhutaan usein erityisestä ikäjohtamisesta. Ilmarinen (1999) on määritellyt ikäjohtamisen työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioimiseksi päivittäisessä johtamisessa, työnjaossa ja työympäristössä. Monet tutkijat ovat kuitenkin sitä mieltä, että erillistä ikäpolitiikkaa ei tarvita, vaan oleellista on, että saataisiin aikaan sellainen työpaikkakulttuuri, jossa jokainen työntekijä voi kokea olevansa arvokas, pystyy hyödyntämään potentiaalinsa eikä tule syrjityksi ikänsä vuoksi (Vaahtio 2002; Walker 1997).

Tasapainoisen työmarkkinapolitiikan säilyttämiseksi ja sukupolvien välisten ristiriitojen välttämiseksi onkin varmasti tärkeää, että ei keskitytä pelkästään ikääntyviä työntekijöitä koskeviin aloitteisiin (EUROFOUND 1998, 27). Lisäksi on varmasti niin, että ikääntyvien työssä pysymistä ei saavuteta vain viimeisten työvuosien toimilla, vaan työkyvyn, työhalun ja työmahdollisuuksien edistäminen on tärkeää myös varhaisemmissa työuran vaiheissa (ks. esim. EUROFOUND 1998, 28; Gould 2004, 35; Gould & Polvinen 2006b; Tuomi ym. 2006, 222; Wiitakorpi 2006, 134).

Ikäjohtaminen yritysstrategiana on kyseenalaistettu myös toisenlaisesta näkökulmasta. Eikö näin juuri lisätä ihmisten luokittelua eriarvoisiin ryhmiin sekä korosteta iän ongelmallisuutta? (Halme 2005, 37; Vaahtio 2002). Jatkuva puhe ikääntyvien uupumisesta ja tuen tarpeesta saattaa aiheuttaa sen, että työnantajat pitävät liian riskialttiina rekrytoida varttuneempaa väkeä. Paitsi eläkevastuuta, työnantajat saattavat pelätä myös sitä, etteivät he osaa toimia ikääntyvien kanssa oikein tai ettei heillä ole kiireidensä keskellä aikaa riittävästi ”tukea” ikääntyviä. (Vaahtio 2002, 179.)

Varauksella tällaiseen erityiskohteluun suhtautuvat usein myös ikääntyvät työntekijät itse. Julkunen ja Pärnänen (2005, 224–225) tutkimuksessa ajatus ikääntyviin kiinnitettävästä erityishuomiosta herätti ristivetoa. Kriittisimmän vastaanoton

se sai kuusikymppisiltä työntekijöiltä itseltään, myönteisimmän luottamushenkilöiltä, henkilöstöpäälliköt olivat välittävä tai epäyhtenäinen ryhmä.

Paitsi hyvien työkäytäntöjen merkitys kaiken ikäisille, on tärkeää huomioida, että se, mikä auttaa ylläpitämään ja tukemaan työkykyä on tietysti yksilökohtaista. Tätä yksilöllisyyttä ei tutkimusten mukaan kuitenkaan aina tarpeeksi huomioida. Työhyvinvoinnin edistämisen ja työuupumuksen ehkäisyn pulmana pidetään sitä, että työhyvinvoinnin edistämisyrittämykset perustuvat massatuotannon logiikkaan – ajatukseen tasalaatuisista, suurille ryhmille suunnatuista palveluista ja ohjelmista. Kääntöpuolena on vaikeus ymmärtää hyvinvointiin liittyvien ilmiöiden yksilöllisyyttä, mikä edellyttäisi käsityömaista, ”epävirallista” ja aitoon yhteistyöhön perustuvaa otetta. (Riikonen ym. 2002, 126.)

Työhyvinvointi mielletään usein irrallisena ja organisaation arjesta irrotettuna ”tyky-toimintana”, virkistyspäivinä tai kuntoutuslomina. Työntekijöiden arkea helpottavat hyvinvointiratkaisut ovat kuitenkin niitä tärkeämpiä. (Blom ym. 2006, 190.) Arkipäiväisten ratkaisujen tärkeyttä korostaa myös Vaahtio (2002, 164), jonka mukaan näyttää uhkaavasti siltä, että yritysten henkilöstön ja koko työvoiman ikääntymisestä on tulossa kultakaivos kaikenlaisille konsulteille. Konsulteille, jotka tarjoavat koulutus- ja muita palveluja työnantajille, koska ”ikäntyvät eivät jaksu” ja ”ikäntyvät ovat uupuneita”. Juuri heillä on tarjolla ratkaisuksi oikea ohjelma ja samalla tietenkin hankitaan itselle ansioita ja asiantuntijan statusta. (Emt.)

Blomin ym. (emt., 235–236) tutkimuksessa erityisesti yksityisellä sektorilla menestyneiden toimipaikkojen haastateltavat vastasivat työkyky-, jaksamis- ja sitoutumiskysymyksiin myös henkilöstön työn arjen kannalta. He esittivät konkreettisia esimerkkejä työhyvinvoinnin ongelmista ja niihin vaikuttamisen keinoista. Menestymättömissä toimipaikoissa kyseiset asiat miellettiin enemmän virkistys- ja vapaa-ajantoimintana, työn arjesta erillisinä kysymyksinä. Kuten tutkijat (emt., 236) muistuttavat, kyseiset erot voivat luonnollisesti ilmentää ainakin osittain myös johtajien osaamisen eroja työhyvinvointiretoriikan hallitsemisessa eikä sinällään kuvata todellista panostusta työhyvinvoinnin tilaan. Toisaalta konkreettisten esimerkkien puute ja hyvinvoinnin ymmärtäminen virkistystoimintana viittasi tutkijoiden mukaan myös siihen, että työhyvinvointiasioihin ei kyseisessä toimipaikassa ollut panostettu eikä perehdytty. Menestymättömien toimipaikkojen heikko taloudellinen tila voi luonnollisesti osittain selittää kapea-alaista panostamista työhyvinvointiasioihin, koska koko toiminnan perustan ollessa vaakalaudalla, henkilöstön tarpeet jäävät helposti taloudellisten tosiasioiden jalkoihin. (Emt.)

Siltala (2004, 257–258) muistuttaa, että esimiehen olisi tärkeää huomioida myös se, pystyykö työntekijä ylipäättään palautumaan työstään kohtuullisessa ajassa ja onko työ palkitsevaa – pelkästään johtajan empaattisuus tai yhteisön keskinäinen solidaarisuus, saatikka päälleliimattu tyky-toiminta kun ei poista kroonisen työpaineen tai työn hallinnan puuttumisen vaikutuksia (ks. myös Heiskanen ym. 2008, 119).

Työstä aiheutuvissa jaksamisongelmissa auttaa vain vastuiden uudelleenjako ja selkiyttäminen, aikataulua, työtahtia ja tyyliä koskevan päätösvallan lisääminen

työntekijöille ja reilu vaihtosuhde (Siltala 2004, 286; ks. myös Janatuinen 2001, 106; Melin ym. 2006, 253). Siltala (emt., 266) ottaa esimerkiksi hoitajat ja toteaa, että he tuntevat itsensä petetyiksi niin kauan kuin heiltä odotetaan yhä parempaa hoitoa yhä pienenevillä resursseilla ja samalla uskotellaan pakkopositiivisella kehittämisen- ja tykypuheella, että työn voisi tehdä mallikelpoisesti näissäkin oloissa.

Toimenpiteitä tulisi siis kohdistaa rakenteellisiin työjärjestelyihin, ei vain yksilöiden kestävyys- ja paineen sietokyvyn kohottamiseen (KM 2001:7; Riska & Wrede 2004, 58–59; Siltala 2004, 286). Ilmarinen (2003) kiteyttää asian toteamalla, että jos eläkehakuisuutta halutaan todella hillitä, tarvitsee eläkeuudistus rinnalleen työelämän uudistuksen. Perinteisessä ajattelussa työntekijä sopeutuu työn vaatimukseen (ks. esim. Julkunen 2008, 72), mutta kun työssä jatkamisesta tulee keskeinen tavoite, näkökulmaa täytyy muuttaa: miten työelämän täytyy muuttua, jotta työntekijät kykenevät olemaan tehtävissään entistä pidempään (Ilmarinen 2006, 37). Myös Blom (1999, 235) toteaa työelämän ja muun yhteiskuntaelämän kovenneen siten, että henkinen uusiutuminen, motivoitumisvaikeudet ja silkkä jaksaminen vaatisivat uudentyypistä työelämän remonttia. Sen yhteensovittaminen koko elämänkaareen lomittuvien tukimuotojen kanssa on ratkaisevan tärkeä kysymys. (Emt.)

Monet tutkijat tuntevat siis ajattelevan, että keskimääräisen eläkkeellesiirtymisen myöhentäminen ei ole realistista, eikä ainakaan onnistu pelkästään työeläkejärjestelmää muuttamalla, vaan tavoitteen saavuttaminen edellyttää työelämän uudistuksia. Vanhuuseläkeikä tuntuu siis olevan viritetty liian korkealle suhteessa tämän päivän hektiseen kapitalismiin, työelämän luonteeseen ja ihmisten työkykyyn (Julkunen ja Pärnänen 2005, 64, 89). Tämä ajatus vapauttane samalla työnantajat perusteettoman ageismin ja työntekijät perusteettoman eläkehakuisuuden syytöksistä? Muun muassa Julkunen ja Pärnänen (2005, 220) uskovat, että työvoiman yhä ikääntyessä joudutaan yhä useammin kysymään, onko mahdollisuutta sellaisiin käytäntöihin ja kulttuureihin, joissa työuran lopettaminen vähemmän vaativiin ja myös huomommin palkattuihin tehtäviin olisi kunniallinen tapa lopettaa työura. He tulkitsevat palkkausjärjestelmien muutoksen ennakoivan tätä suuntaa.

### *Ommistutaanko ollenkaan?*

Keskimääräisen eläkeiän nostamiseen vaikuttavat monet tekijät. Eläkeuudistus sisältää vasta institutionaaliset pelisäännöt, joiden puitteissa yritykset ja yksilöt tekevät ratkaisujaan ja valintojaan. Voiko työ- ja yhteiskuntaelämään juurtunut ikääntyvien marginalisointi väistyä yhdessä vanhenevan ikärakenteen kanssa? (Julkunen 2005, 282.) Luopuvatko työnantajat valikoivasta henkilöstöpolitiikastaan? Jos aikaistuva työnteon lopettaminen on palvellut työnantajien etua, esimerkiksi osaa- mispääoman ajantasaistamisen tai palkkakustannusten pienentämisen muodossa, voi kysyä, mikä on heidän valmiutensa toteuttaa uutta politiikkaa (Julkunen ja Pärnänen 2005, 61). Entä ovatko ikääntyvät työntekijät valmiit siirtämään eläk-

keelle jääntiään siitä, mikä viime vuosina on ”ollut tapana”. Malttavatko he odottaa kolmatta ikää hieman pidempään? Kuten Julkunen ja Pärnänen (2005, 13–14, 80) toteavat, eläkkeelle vetävistä tekijöistä voidaan manipuloida tehokkaimmin kannustinrakennetta, eläkereittejä ja eläkkeiden tasoa, mutta työnantajien käytäytymistä tai ikääntyvien työntekijöiden työstä vapaaseen kolmanteen ikään liitettyä kulttuurista kuvastoa – vapaus, itsenäisyys, uusi nuoruus – ei käännetä yhtä helposti. Viime vuosikymmenet on nimenomaan tuotettu tätä kuvaa nuorekkaasta ikääntymisestä ja eläkeajan tarjoamista uusista aluista. (Emt.)

Eläkeinstituutiota ja kaikkia siihen liittyviä ulottuvuuksia, kuten varttuneiden irtisanomista ja ”putkeen pääsemistä” on alettu pitää saavutettuina etuina (Julkunen & Pärnänen 2005, 11; Vaahtio 2006, 148). Tällainen käytäntö institutionalisoitui aikanaan hämmästyvän nopeasti kaikin tavoin, niin sosiaalipoliittisiksi järjestelmiksi, sosiaalisiksi ja kulttuurisiksi normiksi, yritysten strategioita ja työntekijöiden valintoja ohjaaviksi odotuksiksi. Siitä irtipääseminen tuskin käy yhtä helposti ja nopeasti. (Julkunen & Pärnänen 2005, 12.)

Korkeampaa keskimääräistä eläkeikää tavoiteltaessa toiveet kohdistuvat erityisesti suuriin ikäluokkiin. Hyvänä ennusmerkkinä pidetään sitä, että suuret ikäluokat lähestyvät eläkeikää terveempinä ja toimintakykyisempinä kuin heitä vanhemmat ikäluokat (Ilmarinen 2006, 47; Karisto 2005, 51). Eläkeikää nyt lähestymässä olevat sukupolvet ovat myös edeltäjiään koulutetumpia ja tekevät yleensä fyysisesti kevyempää työtä. Tämä puhuu pidempien työurien puolesta (Rantala & Romppainen 2004, 64.) Eläkeiän nostotavoitteen kannalta hyvänä puolena nähdään myös se, että suuret ikäluokat ovat ensimmäisenä nuorisosukupolvena muodostaneet itsestään nuorekkaan omakuvan, eräänlaisen ”forever young” -mentaliteetin, joka oli täysin tuntematon esimerkiksi sille sukupolvelle, jonka nuoruuden sota tylysti katkaisi (Karisto 2005, 51; ks. myös Purhonen 2008, 19). Eläkkeelle lähtö edellyttää vanhuuseläkkeen hakemista ja vastaanottamista, ja tämä taas oman ikääntymisen ja vanhaksi tuleamisen tunnustamista (Julkunen & Pärnänen 2005, 149).

Tutkimusten mukaan varhaisemmat eläkeajatuksukset ovat suurilla ikäluokilla kuitenkin yleisiä (esim. Ilmarinen 2006, 47). Monilla heistä on jo takanaan varsin pitkä työura. Varhain, keskimäärin noin 17 vuoden ikäisenä aloitettua työuraa ei ehkä houkuta enää loppupäästä pidentää, etenkin jos siihen ei ole taloudellista pakkoa (emt., 46–47; Karisto 2005, 51). Kun työvuosia on karttunut jo runsaasti, hieman varhaisempikin eläkkeelle vetäytyminen tuntuu monesta aivan oikeutetulta. Savioja (2005, 35, 78, 84) tosin uskoo Yhdysvaltalaisiin tutkimuksiin vedoten, että koska suuret ikäluokat ovat tottuneet elämänkulkunsa aikana joutamaan ja lykkäämään eri elämänvaiheisiin siirtymistä, saattavat he toimia niin myös työuran loppupäässä ja siirtää myöhemmäksi eläkkeelle jäämistään. Suuret ikäluokat ovat osallistuneet edeltäjiään aktiivisemmin työelämään, joten mikseivät ne tekisi niin myös ikääntyneinä? (Sihto 2005, 323–324).

Paljon riippuu tietysti myös työelämästä. Jos ikääntyvät työntekijät saavat kantaa kielteisiä leimoja tai jos työn sisällöllinen mielekkyys ja hallinnan tunne kärsi-

vät, kuten työelämään kohdistuneet tutkimukset ovat kertoneet, eläkkeelle siirtymisen ikä ei taatusti nouse toivotulla tavalla (ks. esim. Karisto 2005, 52).

Eläkeiän nostamisen haasteellisuutta lisää se, että monet jäävät muille kuin vanhuuseläkkeille (ks. luku 7.1). Eniten pitäisi pystyä vähentämään työkyvyttömyyseläkeläisten – muun muassa mielenterveyssyistä eläkkeelle jäävien – kasvavaa joukkoa (ks. YLE Uutiset 2009b). Yhdessä työelämän korkeiden vaatimusten kanssa tämä muodostaa hankalan yhtälön. Vakavin uhka uudelle ikäpolitiikalle on nykyinen taantuma. Kunnioitetaanko uuden ikäpolitiikan periaatteita myös vaikeassa taloustilanteessa vai painottuvatko irtisanomiset ikääntyviin kuten viime lamassa? (Ks. Sihto 2009.)

# 8.

## TUTKIMUSASETELMA

### 8.1 Tutkimustehtävät

Tutkimukseni kohteena ovat terveydenhuolto- ja kaupanalan 45 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työssä ja työorganisaatiossa tapahtuneet muutokset sekä heidän muutoskokemuksensa. Lisäksi kysyn, millaiseksi ikääntyvät työntekijät kokevat asemansa jälkimodernissa työelämässä. Mielenkiintoni kohdistuu myös työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskeviin valintoihin ja päätöksiin.

Tutkimusongelmat voidaan kiteyttää seuraavasti:

#### **I Muutos ja sen vaikutukset**

- Mitä muutoksia terveydenhuolto- ja kaupanalan työssä on tapahtunut?
- Millaiseksi muutokset ja oma työ koetaan?
- Millaisia haasteita muutokset ovat tuoneet? Mikä on koulutuksen merkitys näihin haasteisiin vastaamisessa ja työssä ylipäättään?

#### **II Ikääntyvät työntekijät myöhäismodernissa työelämässä; iän ja työn suhde**

- Millaiseksi ikääntyvät työntekijät kokevat asemansa myöhäismoderneilla työmarkkinoilla?
- Millaisia vahvuuksia ja heikkouksia ikääntyvät työntekijät kokevat itsellään olevan?

#### **III Työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskevat valinnat ja päätökset**

- Miten pitkään työntekijät haluaisivat jatkaa työelämässä ja mitkä tekijät vaikuttavat eläkkeellesiirtymishalukkuuteen, mitkä työssä pysymiseen?
- Miten tärkeäksi työ koetaan suhteessa muihin elämäntilanteisiin?
- Millaisia toimenpiteitä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi on tehty ja mikä niiden vaikutus on ollut?

Työelämässä toimivia ja heidän kokemuksiaan tarkastellaan usein ryhmittelemällä työntekijät erilaisiin ryhmiin esimerkiksi sukupuolen, toimialan, sukupolven, ammatin tai iän mukaan. Näin myös tässä tutkimuksessa. Tarkastelen työelämää paitsi ikänäkökulmasta myös sukupuolisensitiivisestä näkökulmasta. Lisäksi

tarkastelen haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä suhteessa heidän ammatteensa ja alan ammattikulttuuriin. Voidaanko esimerkiksi yksilöiden muutoksia edes ymmärtää ilman ammattikulttuurista ymmärrystä? (Ks. esim. Schein 1987, 41–45).

Ammattikulttuuri sisältää käsityksen kunkin ammatin sisällöstä ja merkityksestä sekä siinä vallitsevista tavoista ja periaatteista. Se ilmentää myös ammatin arvoja. Kulttuuri on opittua, sen juuret ovat koulutuksessa, mutta yhtälailla työelämässä ja se siirtyy sukupolvelta ja yksilöltä toiselle. Koulutus luo yhteisiä ammattikäytäntöjä, sosiaalista ammattiin ja sen sääntöihin sekä tuottaa ammatilaiselta vaadittavan kompetenssin. Kompetenssi sisältää myös ideologisia, asenteellisia ja moraalisia veloituksia. (Jarvis 1984, 33–38, 73; Virkkunen 2008, 34.) Ammatillinen kulttuuri ohjaa yksilön ja ryhmän toimintaa. Kulttuurin alitajuinen noudattaminen ohjaa pitkälti sitä, mihin yhteisön jäsenet kiinnittävät huomiota arkipäivän toiminnassaan. Yhteiset perusolettamukset määrittävät, mitä asioita pidetään tärkeinä ja miten tärkeinä. Ammattikulttuuriset rakenteet luovat sekä rajoja että mahdollisuuksia työntekijöiden toiminnalle. Ne synnyttävät myös toisin ajattelusta ja tekemistä. Jonkin asian jakaminen ja yhteisön hyväksyntä ei siis tarkoita täysin yhdenmukaista käyttäytymistä tai samanlaisia ajattelutapoja, vaan myös vastakulttuurit ovat mahdollisia. (Virkkunen 2008, 39–40.)

## 8.2 Tutkimuskohteen valinta

Olen valinnut tutkimukseni kohteeksi terveydenhuolto- ja kaupanalan ikääntyvät työntekijät. Päädyin kyseisiin pitkät perinteet omaaviin aloihin ensinnäkin siksi, että kyseisiltä aloilta löytyy erilaisen pohjakoulutuksen omaavia, eri organisaatiohierarkian tasoilla toimivia työntekijöitä, joiden näkemyksiä ja kokemuksia halusin päästä vertailemaan. Kaupanalalla työskentelevien koulutushistoria on varsin kirjava ja poikkeuksellisen suuri osa työntekijöistä on edelleen vailla varsinaista ammatillista peruskoulutusta. Työkokemuksella on perinteisesti ollut suurempi painoarvo ja alaa onkin pidetty eräänlaisena jokamiehen ja -naisen työ- ja koulutusalueena. Moniin kaupallisiin tehtäviin, erityisesti niin sanotuissa sisään-tuloammateissa, ei ole vaadittu korkeaa koulutustasoa. Hyvät asiakaspalvelutaidot ja myyvä persoonallisuus ovat mahdollistaneet uralla etenemisen. Sittemmin tilanne on tosin muuttunut muodollista koulutusta suosivampaan suuntaan. Kaupallisen koulutuksen merkitys urakehityksessä on kasvanut. Merkittävässä asemassa kouluttajana ovat kaupan keskusliikkeiden rakentamat omat koulutusjärjestelmät, joita toteuttavat liikealan erikoisoppilaitokset.



Terveydenhuollon ammatit ovat säänneltyjä. Terveydenhuollon ammattihenkilöistä<sup>139</sup> annetussa laissa<sup>140</sup> (L559/1994) edellytetään varmistamaan, että terveydenhuollon ammattihenkilöllä on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, muu riittävä ammatillinen pätevyys ja ammattitoiminnan edellyttämät valmiudet. Laissa säädetään myös täydennyskoulutusvelvollisuudesta. Terveydenhuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämää ammattitaitoa ja perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Työnantajan on luotava edellytykset koulutukseen osallistumiselle<sup>141</sup>.

Hoitotyön ammattien ja koulutuksen tutkimus osoittaa, että hoitajat ovat heterogeeninen ja hierarkkinen ammattiryhmä (esim. Davies 1995; Järvinen 1993). Saman koulutusammatin omaavat toimivat erilaisissa hierarkkisissa asemissa, eri terveydenhuollon sektoreilla ja sairaanhoidon erikoisaloilla. 2000-luvun ammatti-

<sup>139</sup> Terveydenhuollon ammattihenkilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka on saanut ammatinharjoittamisoikeuden (laillistettu ammattihenkilö) tai ammatinharjoittamisluvan (luvan saanut henkilö) tai henkilöä, jolla on oikeus käyttää terveydenhuollon ammattinimikettä (nimikesuojattu henkilö). Laillistettu (laillistuksen myöntää Terveydenhuollon oikeusturvakeskus [TEO]\*), luvan saanut tai nimikesuojattu ammattihenkilö on oikeutettu toimimaan ammatissaan ja käyttämään asianomaista ammattinimikettä. (STM 2000a, 9.) Laillistettuja ammattihenkilöitä ovat lääkäri, hammaslääkäri, proviisori, psykologi, puheterapeutti, ravitsemusterapeutti, farmaseutti, sairaanhoitaja, kätilö, terveydenhoitaja, fysioterapeutti, laboratoriohoitaja, röntgenhoitaja, hammashuoltaja/suuhygienisti, toimintaterapeutti, optikko ja hammasmekanikko (17 nimikettä). Terveydenhuollon oikeusturvakeskus voi myöntää ammatinharjoittamisluvan laillistuksen sijasta niille ulkomaalaisille, jotka ovat EU/ETA:n ulkopuolisen valtion kansalaisia ja jotka ovat suorittaneet asianomaiseen ammattiin johtavan koulutuksen muussa kuin EU/ETA-valtiossa. Lupa on aina määräaikainen ja se voi olla rajoitettu tiettyyn ammattitehtävään. Ammattihenkilöitä, joilla on koulutuksensa perusteella oikeus käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä ovat apuhoitaja, apuneuvoteknikko/apuvälineteknikko, hammashoitaja, jalkojenhoitaja, jalkaterapeutti, koulutettu hieroja, koulutettu kiropraktikko, koulutettu naprapaatti, koulutettu osteopaatti, kuntohoitaja, lastenhoitaja, lähihoitaja, lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja, mielenterveyshoitaja, mielisairaanhoitaja, perushoitaja, psykoterapeutti, sairaalafysikko, sairaalageneetikko, sairaalakemisti, sairaalamikrobiologi ja sairaalalolubiologi (22 nimikettä). Nimikesuojattujen ammattihenkilöiden ammateissa voivat toimia muutkin henkilöt, joilla on riittävä koulutus, kokemus ja ammattitaito. Heillä ei kuitenkaan ole oikeutta käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä. Terveydenhuollon oikeusturvakeskus merkitsee rekisteriin ammattinimikettä käyttämään oikeutetun ammattihenkilön. (TEO 2008.)

\* Vuoden 2009 alussa Terveydenhuollon oikeusturvakeskus (TEO) ja Sosiaali- ja terveydenhuollon tuotevalvontakeskus (STTV) yhdistyivät. Näistä syntyi Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira.

<sup>140</sup> Lain tarkoituksena on edistää potilasturvallisuutta ja terveydenhuollon palvelujen laatua. Koulutuksen ja pätevyyden lisäksi laki edellyttää järjestämään terveydenhuollon ammattihenkilöiden valvonnan terveyden- ja sairaanhoidossa sekä helpottamaan ammatillisesti perusteltua terveydenhuollon ammattihenkilöiden yhteistyötä ja tarkoituksenmukaista käyttöä. (STM 2000a, 9.)

<sup>141</sup> Kansanterveyslaki (66/1972) edellytti aiemmin, että kunnat huolehtivat työntekijöidensä täydennyskoulutuksesta. Kun valtionosuusjärjestelmää 1990-luvun alussa uudistettiin, poistettiin kansanterveyslaista työnantajan täydennyskoulutusvelvoite. Velvoite nousi kuitenkin uudelleen esiin valtioneuvoston toimeenpanemassa Kansallinen hanke terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi -projektissa (2002–2007) (STM 2003b). Projekti sai aikaan sen, että alan ammattilaisten täydennyskoulutusvelvoite tuli uudelleen voimaan vuodesta 2004 alkaen. Kansanterveyslakiin (66/1972) ja erikoissairaanhoitolakiin (1062/1989) lisättyjen säännösten (992/2003 ja 993/2003) mukaan terveyskeskuksen ja sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tulee huolehtia siitä, että terveydenhuollon henkilöstö peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi heille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen rahoitusvastuu on työnantajalla.

laisten koulutustausta on kirjava, sillä alan koulutusta on uudistettu usein 1970-luvulta lähtien<sup>142</sup>. Erilaiset, jo väistyneet tutkinto- ja ammattinimikkeet hankaloittavat alalla toimivien hahmottamista. Alalle tyypillisiä ovat koulutusammatit, joihin valmistuessaan täytyy hakeutua koulutukseen päivittämään juuri suoritettu tutkinto (ks. esim. Järvinen 1993). Erilaiset koulutusetapit, perus- ja jatkokoulutus rakentuvat toistensa päälle ja koulutusväylä on pitkä (Laiho 2005, 267).

Paitsi koulutuksellisesti, tutkimukseen valitut alat eroavat huomattavasti toisistaan myös siten, että terveydenhuolto on julkisen vallan verovaroin tukemaa, kauppa yksityinen markkinakenttä. Yksityissektorilla toimivien pörssiyritysten, jollaisia myös osa kauppaketjuista on, toiminnan tavoitteena on taloudellisen voiton tuottamisen maksimointi. Osuuskuntamuotoiset kauppaketjut tavoittelevat hyvää taloudellista tulosta yhtä lailla. Julkisella puolella toimivan organisaation, kuten terveydenhuollon, perustehtävä on väestön perustarpeiden turvaaminen. Viime vuosina yksityiseltä sektorilta lähtöisin olevat periaatteet ja opit ovat valanneet julkista sektoria. Tästä huolimatta työorganisaatioissa on edelleen eroja. Sektoreiden erilaiset lähtökohdat lyövät luonnollisesti leimansa myös ammattikulttuuriin.

Koska terveysalan ammattikulttuuri on monella tapaa erityinen ja sitä on myös tutkittu paljon, käsittelen sitä tässä hieman laajemmin. Kulttuurisena kuvana ”sisar hento valkoinen” on usein esitetty hoiva-ammattilaisen ideaalityyppinä. Nightingalelainen sairaanhoitaja on monen maan kansallisen ikonografian naissankari, jonka tehtävä on kirkastettu erityisesti sodan aikana. (Heikkinen & Henriksson 2001, 214–217.) 1960-luvulla protestanttisen nunnan kutsumusajattelu alkoi väistyä eturyhmäprofessionalismin tieltä (Alasuutari 1996). Työmotiivina itsen kokeminen tarpeelliseksi toisia auttamalla ei ole kuitenkaan kadonnut (Siltala 2004, 31). Hyvän hoitajan ja kunnan ammattilaisen ideaalit ovat yhä korkeat ja hoitotyössä vaikuttaa edelleen uhrautuvuuden tai epäitsekkyuden moraalisia elementtejä, jotka liittyvät läheisesti uskomukseen hoitotyöstä kutsumusammattina (Alasuutari 1996, 125; Eriksson 2002, 48–49; Henriksson 2001, 143; Mackay 1990). Ominaisuudet, joita pidetään tärkeinä terveysalan ammattilaisille assosioituvat vahvasti naisten ominaisuuksiksi. Lämmin, hoivaava, ystävällinen, rakastava, tukeva ja lohduttava ”hyvä hoitaja” näyttää epäilyttävästi ”hyvältä naiselta”. (Davies 1995, 2; Mackay 1990, 34–36; ks. myös Henriksson 1998, 27–28; Riska & Wrede 2004.)

Hoiva-alan historiallinen tarkastelu osoittaa, että alalla on vallinnut vahva kuuliaisuutta ja tottelevaisuutta korostava traditio. Yhteisöllinen kuri ja velvoit-

<sup>142</sup> Heikkinen ja Henriksson (2001, 221) piirtävät koulutussukupolvien välisen rajalinjan hoitotieteen vakiintumiseen: ennen ja jälkeen hoitotiedettä valmistuneet sairaanhoitajat ja heidän lähiammattilaisensa. Hoitotieteen institutionalisoituminen yliopistoihin on merkinnyt sitä, että uusi tieteenala on pyritty asettamaan hoitotyön ja terveysalan koulutuksen perustaksi (esim. Eriksson 1986, 29–31). Hoitotiede on tuonut tullessaan uusia sisältöjä terveysalan koulutukseen. Väistyneellä opistoasteella koulutuksensa saaneet ammattilaiset ovat opiskelleet lääke- ja hoitotieteellisen eetoksen ristivedossa. Ammattikorkeakoulusukupolvi sen sijaan on pyritty kiinnittämään koulutuksessa hoitotieteeseen (Laiho & Ruoholinna 2008; OPM 2006b.)

teet ovat ammattikulttuurisessa muistissa etualalla. (Heikkinen & Henriksson 2001, 252–253.) Kuuliaisuutta on luotu moraalis-eettisin rajanvedoin arvioimalla ja kontrolloimalla sitä, kenen katsotaan olevan oikean kutsumuksen asialla (Henriksson 1998, 189–190). Heikkinen ja Henriksson (2001, 252–253) toteavat, että jos sopeutumiskyky opetettiin ennen sairaalakouluissa, tänä päivänä sen oppivat ennen kaikkea sijaiset ja pätkätyöläiset, nämä modernien organisaatioiden kuuliaisesti vaikenevat ikiliikkujat. Joustavuuden modernit vaatimukset ovat siis osin samat kuin sairaanhoitajaetiketti Sophie Mannerheimin aikaan: Rivitoimijoiden on epäeettistä puhua työajasta ja vaatia parempia työolosuhteita. (Emt.)

Alojen valinta perustuu myös työllisyysnäkökulmaan. Palvelusektori on suurin ikääntyvien suomalaisten työllistäjä. Se työllistää noin kaksi kolmasosaa ikääntyvistä työntekijöistä. Palvelusektorin sisällä suurin ikääntyvien työllistäjä on terveydenhuolto, jonka palveluksessa oli uuden vuosituhanen taitteessa 18 prosenttia 55–59-vuotiaista ja seitsemän prosenttia 60–64-vuotiaista. (Ilmarinen 1999, 42–43.) 2000-luvulla 55 vuotta täyttäneiden työntekijöiden osuus on kasvanut eniten sosiaali- ja terveystalvissa (HS 2007). Tukku- ja vähittäiskauppa on kolmanneksi suurin ikääntyvien työllistäjä. 2000-luvun kynnyksellä se työllisti 14 prosenttia 50–54-vuotiaista suomalaisista. (Ilmarinen 1999, 42–43.)

Vähittäiskaupassa työskenteli 2000-luvun alussa noin kuusi prosenttia Suomen työllisestä työvoimasta eli 142 000 palkansaajaa, vuonna 2007 heitä oli 15 000 enemmän (Tilastokeskus 2008d). Sosiaali- ja terveydenhuollossa toimi vuosituhanen vaihteessa 13 prosenttia Suomen työllisestä työvoimasta eli runsaat 290 000 henkeä. Kunnallisen sosiaali- ja terveydenhuollon työlliseen työvoimaan kuului tuolloin 217 700 työntekijää, joista 111 000 työskenteli terveydenhuollossa, 93 400 sosiaalihuollossa ja 13 300 sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnossa. (Ailasmaa 2000.) Koko maan työllisistä naisista joka neljäs työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollossa. Miesten vastaava osuus on noin kolme prosenttia<sup>143</sup>. Kaikista työllisistä naisia on noin 49 prosenttia, mutta sosiaali- ja terveystalalla osuus on selvästi korkeampi (89 %). (KM 2001:7, 58; STM 2005, 36.) Terveydenhuolto on yksi voimakkaimmin segregoituneista aloista myös muissa maissa (esim. Davies 1995, 2).

Myös kaupanala, etenkin vähittäiskauppa<sup>144</sup> on varsin naisvaltainen. Noin 70 prosenttia vähittäiskaupan työntekijöistä on naisia (Kolehmainen 1999, 205–206; Savola 2000, 24, 72; Tilastokeskus 2008d). Sukupuolijakauma kuitenkin vaihtelee ammatin ja aseman mukaan. Kaupan selvästi suurin ammatillinen ryhmä ovat myyjät. Myyjän ammatti kuuluu sekä naisten että miesten suurimpiin ammatteihin.

<sup>143</sup> Sukupuolijakauma vaihtelee kuitenkin tehtävän mukaan. Miesvaltaisain on lääkintävahtimestari-sairaankuljettajien ammattikunta. Heistä miehiä on kolme neljäsosaa. Mielenterveyshoitajien sukupuolijakauma on huomattavasti tasaisempi kuin muiden hoitajien. Mielenterveyshoitajista 42 prosenttia on miehiä. Sairaanhoidajan (naisia 94 %), perus- ja lähihoitajan (96 %), ylihoitajan (94 %) ja osastonhoitajan (95 %) ammatit ovat sen sijaan täysin segregoituneita. (Tilastokeskus 2005.)

<sup>144</sup> Vähittäiskaupan lisäksi kaupan toimiala käsittää tukkukaupan ja agentuuritoiminnan (Kolehmainen 1999).

hin. Se on silti vahvasti naisvaltainen, noin 70 prosenttia ammatissa toimivista on naisia. Ammattihierarkiassa ylöspäin mentäessä miesten osuus lisääntyy ja tavara-talonjohtajissa naiset ovat jo vähemmistönä (vuoden 2005 lopussa 79 % kaupan johtajista oli miehiä). Kaupan keskijohdossa sukupuolijakauma on tasaisempi. (Kolehmainen 1999, 205–206; Tilastokeskus 2005.)

Kaupan alan työllisyys riippuu vahvasti taloudellisista suhdanteista. Edellisen laman aikana alan työttömyys yli kuusinkertaistui vuosien 1990 ja 1994 välillä (TM 2007b). Nykyinen talouden laskusuhdanne näkyi vuoden 2008 lopulla esimerkiksi työpaikkailmoitusten määrän vähenemisenä. Kaupallisen alan avoimia työpaikkoja oli työnvälityksessä marraskuun lopussa kuusi prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin. Terveystenhoito- ja sosiaalialalla avoimia paikkoja oli sen sijaan 11 prosenttia enemmän kuin marraskuussa 2007. Yhteensä eri ammattiryhmien avoimet työpaikat vähenivät kyseisellä aikavälillä 23 prosentilla. Vähittäis- ja tukkukauppa kuuluivat työntekijöitään eniten lomauttaneiden alojen joukkoon. (TEM 2009.)

Työelämän muutosten kera yleistyneet pätkä- ja osa-aikatyöt ovat kaupanalalla hyvin yleisiä. Kokopäivätyö on harvinaista herkkua, sillä esimerkiksi vähittäiskaupan työpaikoissa jopa 70–80 prosenttia myyntihenkilöstöstä on osa-aikaisia<sup>145</sup> ja tilapäisiä (Tiilikkala 2001, 149). Palvelutyönantajat (2003) korostavat, että osa-aikainen työsuhte on palvelualoilla normaali työsuhteen muoto. Osa-aikaisten työsuhteiden käyttö on Palvelutyönantajien lausuman mukaan seurausta palvelun luonteesta. Kysyntä palveluille vaihtelee voimakkaasti vuorokauden- ja vuodenajan mukaan. (Emt.)

Osa-aikatyön tekeminen on yleisempää naisvaltaisilla kuin miesvaltaisilla aloilla. Osa-aikatyöasteiden sukupuolittaiset erot eivät yleensä ole kymmentä prosenttiyksikköä suurempia eri ammattiryhmissä, mutta poikkeuksen muodostaa myyjien ja myymälänhoitajien ryhmä, jossa 44 prosenttia naistyöntekijöistä ja vain 18 prosenttia miehistä oli osa-aikatyössä. Tukku- ja vähittäiskaupassa sukupuolten väliset erot selittyvät pitkälle töiden eriytymisellä. Niillä kaupan aloilla, joilla työntekijöistä suurin osa on miehiä, ei osa-aikatyön tekeminen ole niin yleistä kuin naisvaltaisella vähittäiskaupan alalla. (Savola 2000, 71–72.)

Pätkätöitä tutkineiden Sutelan ym. (2001) mukaan yli 40 prosenttia terveydenhuoltoalan henkilöstöstä oli vuonna 2001 solminut vähintään viisi perättäistä työ sopimusta samalle työnantajalle. Hoitajan urakehitys etenee tyypillisesti keikkalaisesta pitkäaikaiseksi sijaiseksi ja lopulta – noin 5–10 vuoden kuluttua – vakinaiseksi. Tällaisella käytännöllä säästetään palkkakustannuksissa, sillä sijaisille maksetaan palkkaliukumien alarajoilla. (Emt.)

Terveystenhoitoalan työvoiman kysynnän ennakoidaan lisääntyvän vanhus-ten määrän kasvun, eliniän nousun sekä iän myötä mahdollisesti kasvavan hoidon ja huolenpidon tarpeen seurauksena. Julkisessa keskustelussa on nostettu esiin

<sup>145</sup> Kuukausipalkkaisen kokoaikaisen ja tuntipalkkaisen osa-aikaisen raja kulkee 34 tunnissa (Siltala 2004, 196).

huoli siitä, riittääkö alalle tekijöitä<sup>146</sup>. (KESU 2007; Työvoima 2025.) Vuonna 1999 terveydenhuoltohenkilöstön keski-ikä oli 45,7 vuotta<sup>147</sup>. Ikääntymiskehitystä seuraa merkittävä eläkkeelle siirtyminen. 2010-luvulla sosiaali- ja terveydenhuollosta eläköityy arviolta noin 6 500–7 000 henkilöä vuodessa, kun vastaava luku vuosituuhannen taitteessa oli 3 500 (KM 2001:7).

Samaan aikaan suurten eläkkeelle lähtijöiden virran kanssa kiristyy ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuteen ja työvoiman rekrytointiin liittyvä kilpailu koulutettavien ikäluokkien pienentyessä (Ailasmaa 2001, 17; KM 2001:7). Sosiaali- ja terveysala on 2000-luvulla nimetty ”rekrytointiongelma-alaksi” (TM 2003, 8), jonka vetovoima on laskenut erityisesti nuorten silmissä. Terveydenhuoltoalalla vetovoimaisuuden lisäämisen, työvoiman työssä pysymisen ja työhyvinvoinnista huolehtimisen haasteellisuutta kuvastaa se, että ala on lähiaikoina noussut keskusteluun lähinnä ongelmien takia. Esillä ovat uhkaavan työvoimapulan lisäksi olleet palkkaus, vastuu- ja vaativuuskysymykset suhteessa koulutukseen, resurssien riittämättömyys, toiminnan tehostaminen, hoitohenkilökunnan uupumus sekä laiminlyöty täydenniskoulutus. Palkkauksen ongelmat kärjistyivät Terveys- ja sosiaalialan ammattijärjestön Tehyn työtaisteluun syksyllä 2007. Työtaistelussa Tehy käytti harvinaista joukkoirtisanoutumista painostuskeinona. Huoli terveydenhuollon henkilöstön saatavuudesta koskettaa myös useita muita EU-maita. Alan henkilöstöä rekrytoidaan ja houkutellessaan paremman palkan ja työsuhte-etujen turvin entistä aktiivisemmin myös oman maan ulkopuolelta. (Ks. KM 2002:4, 157.)

Henkilöstön ikääntymiskehitys huolestuttaa myös kaupanalalla, vaikka työntekijöiden keski-ikä, 40 vuotta, on huomattavasti alempi kuin terveydenhuollossa. Keski-ikää laskee myyjätason työntekijöiden, etenkin kassojen ammattiryhmä, johon kuuluu paljon nuoria opiskelijoita. Alalla koetaan ongelmallisena se, että nuoret pitävät varsinkin myyjän ja kassan työtä vain opiskelun aikaisina läpikulkuammatteina. Kaupan suurimman yksittäisen ammattiryhmän eli vähittäiskaupan myyjien ikäjakauma on muodoltaan selvästi kaksihuippuinen: lukumäärältään suurimmat ikäryhmät ovat 25–29-vuotiaat sekä 50–54-vuotiaat. Kun tarkasteluun otetaan mukaan myös muut ammattiryhmät, ikäryhmittäiset huiput paikantuvat 35–39- ja 50–54-vuotiaisiin. Kaupan johtajista ikääntyviä, yli 45-vuotiaita on 51 prosenttia. (Palvelutyönantajat 2001; 2003; Tilastokeskus 2005.)

<sup>146</sup> Työvoiman riittävydessä ja saatavuudessa on alueellisia eroja. Alueellinen epätasapaino eri terveysalan tutkintoja suorittaneiden osalta on ollut kasvussa. 2000-luvun puolivälissä kunnissa oli määrällisesti eniten hoitamatta sairaanhoitajan ja lähihoitajan vakansseja ja suhteellisesti eniten suuhygienistin ja röntgenhoitajan vakansseja. (Opetusministeriö 2006a.)

<sup>147</sup> Vuoden 2005 lopussa kolme neljästä yli- ja osastonhoitajasta oli yli 45-vuotiaita ja 31 prosenttia yli 55-vuotiaita. Sairaanhoitajista yli 45-vuotiaita oli 40 prosenttia, perushoitajista ja lähihoitajista 45 prosenttia ja mielenterveyshoitajista 49 prosenttia. (Tilastokeskus 2005.)

## 8.3 Tutkimusaineisto ja -menetelmät

Tutkimuksen aineiston olen kerännyt Suomen Akatemian Ikääntymisen tutkimusohjelmaan (2000–2002) sisältyvän ”Täysinpalvelleesta työntekijästä aktiiviseksi eläkeläiseksi” -hankkeen puitteissa<sup>148</sup>. Aineiston kokoamisen metodina olen käyttänyt teemahaastattelua (N=98). Teemahaastattelu on yksi puolistrukturoidun haastattelun muoto, jossa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien – tarvittaessa esitettävien – tarkentavien kysymysten varassa. Haastattelun teemat ovat kaikille samat, mutta kysymysten sanamuoto ja niiden järjestys voivat vaihdella. (Hirsjärvi & Hurme 2000.) Teemat (joihin paneuduin ja joiden tärkeyttä perustelin edellä luvuissa 1–7) ovat koulutus- ja työhistoria, ammattitaidot (niiden oppiminen ja opettaminen), työn merkitys ja työtyytyväisyys, työn muutokset ja niihin suhtautuminen, aikuiskoulutus, ikääntyvä työelämässä/ikäsyryntä, työssä jaksaminen, työkykyä ylläpitävä toiminta ja eläkeajatuksat. (Liite 1).

### *Haastattelu aineiston keruumenetelmänä*

Haastattelulla pyritään usein ihmisen sisimpään, hänen todellisiin tunteuksiinsa. Se sopii menetelmäksi erityisesti silloin, kun halutaan saada selville tutkittavien henkilöiden kokemuksia, tunteuksia ja asenteita. Kyselyyn verrattuna haastattelua puolustetaan usein sillä, että se tuottaa jossakin mielessä aidompaa, henkilökohtaisempaa tietoa. Ainakin sillä voi tavoittaa asioiden laajempia perspektiivejä ja ilmiön eri vivahteita paremmin kuin kvantitatiivisilla menetelmillä. (Ks. esim. Hirsjärvi & Hurme 2000.)

Haastattelun etu on ennen kaikkea joustavuus. Väärinkäsitykset niin haastattelijan kuin haastateltavankin puolelta voidaan korjata välittömästi selventävien jatkokysymysten avulla. Lisäksi haastattelijalla on mahdollisuus esittää muita täydentäviä ja teemaa syventäviä kysymyksiä. Joustavaa haastattelussa on myös se, että kysymykset voi esittää sellaisessa järjestyksessä, joka tuntuu keskustelun kuluessa luontevimmalta, ja haastateltava saa vapaasti tuoda esille itseään koskevia asioita. Toki tutkija määrittelee ja kontrolloi tilannetta kysymysten muodossa, mutta aineiston keruuta voidaan kuitenkin säädellä joustavasti tarpeen mukaan ja vas-

<sup>148</sup> Tutkimustuloksia on aiemmin julkaistu seuraavissa julkaisuissa: 1) Ruoholinna, Tarita. 2002. Terveydenhuoltoalan ikääntyvät muutoksessa. Työpoliittinen aikakauskirja 45 (3), 107-125. 2) Ruoholinna, Tarita. 2002. Terveydenhuoltoväen ikääntyvät muutoksessa. Tehy no. 13, 27–28. 3) Ruoholinna, Tarita 2003. Täysinpalvelleeksi terveydenhuollossa? Ikääntyvien terveydenhuoltoalan ammattilaisten näkemyksiä työssä jatkamisesta eläkeikään asti. Gerontologia 17 (1), 12–22. 4) Ruoholinna, Tarita. 2003. Full Working Career in Health Care or Retail Trade? Thoughts about Retirement Voiced by Ageing Workers. <http://www.b.shuttle.de/wifo/vet/ecer03.htm> 5) Ruoholinna, Tarita. 2004. Ikääntyvät ja täydennyskoulutus. Nettilehti Sysäys, SEIS -projektin (Suomi eteenpäin ilman syrjintää) julkaisu. 1/2004, 10–11. [http://www.join.fi/seis/pdf/sysays1\\_2004.pdf](http://www.join.fi/seis/pdf/sysays1_2004.pdf) 6) Ruoholinna, Tarita 2006. Ikääntyvänä muuttuvilla työmarkkinoilla. Teoksessa Jarkko Mäkinen, Erkki Olkinuora, Risto Rinne & Asko Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-Kustannus, 155–174. 7) Ruoholinna, Tarita 2009. Lisäkoulutus arvossaan kaupan alalla. Mania (1), 26.

taajia myötäillen. Haastateltavalle tulee antaa mahdollisuus tuoda esille kokemuksiaan, ajatuksiaan ja asenteitaan mahdollisimman vapaasti omin sanoin. Näin esille voi tulla myös sellaisia asioita, joita tutkija ei ennalta ole ajatellut. (Hirsjärvi & Hurme 2002, 11, 92; Kvale 1997.) Haastattelun etuihin kuuluu myös se, että haastattelija voi samalla toimia havainnoitsijana, eli huomioida paitsi mitä sanotaan, myös miten sanotaan sekä millaisia tunnereaktioita erilaiset teemat haastateltavissa herättävät. Tämä on luonnollisesti hyödyksi aineiston analyysissä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34; Kvale 1997; Tuomi & Sarajärvi 2002, 76.) Haastattelun haittapuoloina pidetään sen sijaan metodin subjektiivisuutta sekä sitä, että on vaikeata selvittää puhuvatko haastateltavat totta (Alasuutari 2001; Cohen & Manion 1985, 292; Mäkelä 1990, 49-50). Lisäksi haastatteluaineiston analysointi voi olla hankalaa, koska valmiita malleja ei ole (Hirsjärvi ja Hurme 2000).

Haastateltavan ja haastattelijan välinen hyvä ja luottamuksellinen suhde sekä haastattelutilanteen luominen mahdollisimman turvalliseksi haastateltavalle ovat olennaisen tärkeitä aineistonkeruun onnistumisen ja informaation saannin kannalta (esim. Keats 2000; Kvale 1997). Sosiaaliset etäisyydet voivat johtaa epäluuloihin ja luottamuspulaan, joita tutkijan pitää aktiivisesti pyrkiä poistamaan (Kvale 1997). Haastattelijan on kerrottava haastateltavilleen totuudenmukaisesti haastattelun tarkoituksesta sekä pidettävä saamiaan tietoja luottamuksellisina ja varjeltava haastateltavien anonymiteettia (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 41). Haastateltavan tulee voida luottaa siihen, että hänen luovuttamaansa tietoa ei käytetä hänen kannaltaan vahingollisesti (Kvale 1997). Luottamuksen ja tutunomaisuuden ohella myös aidon kiinnostuksen osoittaminen ja se, että haastattelija ei tuomitse, ovat tärkeitä elementtejä niin aineiston keruussa kuin koko tutkimusprosessissakin (emt.). Daphne Keats (2000, 23) määrittelee haastateltavan ja haastattelijan välisen hyvän suhteen miellyttäväksi yhteistyösuhteeksi, jossa molemmat osapuolet tuntevat tyydytystä ja osoittavat ymmärrystä toisen asemaa kohtaan. Haastattelijan empaattinen asenne edistää hyvän suhteen luomista (emt., 26–27). Sirkka Hirsjärvi ja Helena Hurme (2000) nimeävät helpot ja laajat avauskysymykset hyvän haastattelusuhteen luomisen yhdeksi apukeinoksi.

Käytännössä luottamuksen synnyttäminen haastattelutilanteessa on eräänlaista tasapainottelua yhtäältä empatian osoittamisen ja yhteisyyden rakentamisen ja toisaalta haastattelutilanteen tehtävään ja roolijakoon suuntautumisen välillä. Kun henkilö kertoo arkikeskustelussa ongelmallisista kokemuksistaan, tähän vastataan yleensä empaattisin palauttein ja huoli pyritään jakamaan kertomalla omista vastaavallisista kokemuksista. Institutionaalisessa tilanteessa sen sijaan törmätään roolijaon tuottamiin rajoituksiin eikä myötätunnon osoittamiseen voida käyttää samoja keinoja kuin arkikeskustelussa. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 42.) Neutraaliutta on perinteisesti pidetty haastattelijan tärkeänä ominaisuutena. Haastattelijalta vaaditaan yleensä oman osuuden minimoimista, eli hänen tulisi olla puolueeton, hän ei saisi osoittaa mielipiteitään, ei heittäytyä väittelyyn eikä hämmästellä mitään. (Hirsjärvi & Hurme 2000.) Haastattelijan tehtävä on esittää kysy-

myksiä sekä kommentoida lyhyesti vastauksen riittävyttä ja tarvittaessa kehottaa haastateltavaa jatkamaan vastaustaan. Varsinaista kommentointia sen sijaan kehoitetaan välttämään tai ainakin muotoilemaan kommentit neutraaleiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 42–43.)

### *Haastattelujen toteutus*

Terveystieteiden haastattelut (N=54) olen toteuttanut Länsi-Suomen läänin kolmessa kunnassa. Kunnallisella terveydenhuoltosektorilla toimivista haastateltavista 14 toimii terveydenhoitajina, yhdeksän perus-/apu-/lähihoitajina, viisi sairaanhoitajina, neljä erikoissairaanhoitajina, neljä mielisairaanhoitajina, neljä osastonhoitajina, kolme hoito-/sairaala-apulaisina, kaksi vastaanotto-/terveyskeskusavustajina, kaksi hammashoitajina, kaksi fysioterapeutteina ja kaksi -terapeutteina (- terapeutin ammattinimikkeen edessä tarkoittaa sitä, että en ilmaise nimitystä tarkemmin, koska mielestäni se tekisi haastateltavat ainakin omassa työyhteisössään liian helposti tunnistettaviksi)<sup>149</sup>. Muut haastateltavat edustavat yksin omaa toiminnimikettään: proviisori (olen muuttanut yksityiskohtaisemman nimityksen yleisluontoisemmaksi, jotta haastateltava ei olisi tunnistettavissa omassa työyhteisössään), projektipäällikkö (koulutukseltaan terveydenhuollon maisteri, psykiatrin erikoissairaanhoitaja) ja psykologi. Haastateltavista 50 on naisia, neljä miehiä. Edellä luetellut nimikkeet ovat haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi muuttamiani nimikkeitä lukuun ottamatta niitä, jotka haastateltavat itse minulle ilmoittivat.

Tutkimusluvut hankin kunkin kunnan terveystoimesta. Haastateltavien valinta tapahtui siten, että laatimani haastattelupyynnöt (liite 2) jaettiin sisäisessä postissa tai yhteyshenkilön kautta terveydenhuollon työntekijöille. Pyysin halukkaita ottamaan yhteyttä itseäni haastatteluajankohdan sopimiseksi. Tämä oli tutkimusluvun saamiseksi yksinkertaisin tapa, koska terveydenhuollon henkilöstörekisterin saaminen käyttöön olisi ollut paljon monimutkaisempi ja aikaa vievämpi prosessi.

Haastattelupyynnössä kerroin lyhyesti tutkimuksen tarkoituksen ja haastattelun teemat. Kerroin olevani kiinnostunut haastateltavien näkemyksistä ja kokemuksista työhön, työn muutokseen, koulutukseen, oppimiseen, ikääntymiseen ja eläköitymiseen liittyen. Haastattelut suoritin haastateltavien toiveiden mukaisesti joko heidän työpaikallaan (47 haastattelua), omalla työpaikallani eli kasvatustieteiden laitoksella (4), puhelimitse (2) tai haastateltavan kotona (1).

Kaupanalalan haastattelut (N=44) kasvatustieteiden laitoksen tutkimusavustaja (N=18) ja minä (N=26) toteutimme Länsi-Suomen läänin neljässä kunnassa.

<sup>149</sup> Haastateltavista terveydenhoitajista kolme toimii lastenneuvolassa, neljä kouluterveydenhuollossa, yksi sekä lastenneuvolassa että kouluterveydenhuollossa, neljä opiskelijaterveydenhuollossa, yksi työterveyshuollossa ja yksi kotisairaanhoidossa. Perus-/apu-/lähihoitajista kuusi toimii hoivasairaanhoidossa, kaksi kotisairaanhoidossa ja yksi askarteluaktiivointiterapiassa. Sairaanhoitajista kolme työskentelee hoivasairaanhoidossa ja kaksi terveysasemalla. Osastonhoitajista kaksi työskentelee hoivasairaanhoidossa ja kaksi terveysasemalla.



Haastattelujen ajankohta oli kevät 2002 ja useiden haastateltavien toive oli, että haastattelu toteutetaan ennen kesälomia, joten haastattelut suoritettiin yhtäjaksoisesti. Tämän vuoksi en ehtinyt tehdä itse kaikkia haastatteluja kuten aikomukseni oli. Litteroin kuitenkin itse myös tutkimusavustajan suorittamat haastattelut, jotta sain paremman kuvan haastatteluprosessien kulusta. Kiireisestä aikataulusta johtuen ei myöskään ollut mahdollista, että olisin haastattelujen suorittamisen rinnalla saman tien paneutunut myös niiden analysointiin, mutta toki kenttävaiheen aikana karttui jo muistiinpanoja ja hahmottui teemoja analyysivaihetta varten.

Kaupanalalan haastateltavat toimivat vähittäiskaupan puolella joko tavaratalossa tai pienemmässä marketissa. Mukana on 13 yksikön edustajia kaikista valtakunnallisista kotimaisista kauppaketuista. Haastateltavista 21 toimii esimiestehtävissä. Kolme heistä on ylimmän johdon (kaksi tavaratalonjohtajaa ja yksi hallintopäällikkö) ja 18 keskijohdon edustajia. Keskijohdon edustajilla tarkoitan tässä osastopäälliköitä, myymälä- tai marketpäälliköitä sekä kauppiaita (ammattinimikkeet vaihtelevat kauppaketuittain). Ammattinimike-eroavaisuuksista huolimatta kaikkien työtehtävät ovat melko samankaltaiset<sup>150</sup>. Haastateltavista kolme työskentelee neuvonnassa, viisi kassana ja 15 myyjän tehtävissä. Myyjätason työntekijöitä on siis yhteensä 23. Miehiä 44:sta haastateltavasta on kuusi ja he kaikki työskentelevät esimiestehtävissä. Kaupanalalla hankin tutkimusluvan kunkin yksikön johtajalta. Lähetin hänelle ensin kirjeen ja otin sitten yhteyttä puhelimitse. Pyysin johtajaa nimeämään yhteyshenkilön, jonka kautta haastattelupyynnöt (liite 3) välitettiin yksikön 45 vuotta täyttäneelle henkilökunnalle. Kaupanalalan työntekijöiden haastatteluista 18 suoritimme puhelimitse, kaksi kasvatustieteiden laitoksella ja 22 haastateltavan työpaikalla.

Kun tutkijalla ei ole aikaisempaa suhdetta haastateltavaan, on hänen aluksi pyrittävä luomaan haastattelulle otollinen ilmapiiri. Tällaisissa tilanteissa on varsin tavallista aloittaa niin sanotuilla verryttelykysymyksillä, joiden pääasiallisena tarkoituksena on myönteisen haastatteluilmapiirin luominen ja haastattelun mahdollisesti aiheuttaman jännityksen poistaminen (Grönfors 1982, 107; Hirsjärvi & Hurme 2000). Päätin lähteä liikkeelle työ- ja koulutushistoriasta, joka tuntui toimivan aloituskysymyksenä hyvin. Monilla puhe rönsyili elämänhistoriaa kerrottaessa niin, että he sivusivat jo useita kartoitettavia teemoja. Useimpien haastattelujen kohdalla ilmapiiri muodostui leppoisaksi jo alusta alkaen, mikä saattoi joh-

<sup>150</sup> Työhön kuuluu toiminnan suunnittelua, budjetointia, ostotoimintaa, markkinointia, myyntiseurantaa, työvuorolistojen laatimista, henkilöstön kouluttamista ja ohjaamista sekä asiakaspalvelua. Osastopäällikkö työskentelee yleensä suuressa tavaratalossa tai automarketissa ja hänen vastuunsa keskittyy hänelle nimettyihin tuoteryhmiin. Myymälä-/marketpäällikkö tai kauppias vastaa yksittäisen vähittäismyymälän toiminnasta päivittäis- tai erikoistavarakaupassa. Myymäläpäälliköt ja osastopäälliköt ovat palkansaaja-asemassa olevia esimiehiä. Erotuksena myymälä-/marketpäällikköön kauppias toimii yrittäjänä. (TM 1994, 24.) K-ryhmässä (ja aikanaan T-ryhmässä) kauppiat ovat yksityisyrittäjiä, jolloin he ovat mukana toiminnassa omalla riskillään. Osuustoiminnallisissa päivittäistavarakaupan ryhmissä (S-ryhmä, Tradeka) myymälöiden toiminnasta vastaavat myymäläpäälliköt tai marketpäälliköt, joista saatetaan myös käyttää nimitystä kauppias. Heillä työtehtävät ovat samankaltaiset kuin kauppialla, mutta työhön ei sisälly yrittäjän riskiä. (Emt., 27.)

tua ainakin osittain haastateltavien valintamenettelystä. Joidenkin kohdalla tunnelma sulii hitaammin, ja vapautuessaan monet haastateltavista halusivat vielä palata aiemmin käsitelyihin teemoihin ja lisätä niihin jotakin. Pyrin haastatteluisiin siihen, että haastateltavat kertovat itsestään ja elämäntilanteestaan sekä ilmaisevat mielipiteitään ilmiöistä, joiden oletin liittyvän heidän elämäntilanteeseensa. Haastattelutilanteet olivat melko avoimia. Huolehdin siitä, että kaikki teemat tulivat kartoitettua, mutta ei missään tiukassa järjestyksessä. Haastattelut kestivät puolesta tunnista kahteen ja puoleen tuntiin. Valtaosan kanssa haastatteluun kuului yli tunti.

Haastatteluympäristö oli valtaosassa haastatteluista rauhallinen. Teimme työpaikoilla suoritettavat haastattelut joko haastateltavan omassa työhuoneessa tai jossakin vapaana olevassa tilassa (esimerkiksi saattohoitohuoneessa). Muutamassa haastattelussa oli ongelmana se, että haastattelu häiriytyi puhelimen soidessa tai kun haastateltavan työtoveri tuli hakemaan huoneesta jotakin tai kysymään haastateltavalta jotakin. Tosin keskeytys ei tuntunut näitä haastateltavia juurikaan haittaavaan, sillä he pystyivät keskeytyksen jälkeen jatkamaan lausettaan eivätkä vaikuttaneet lainkaan kiusaantuneilta.

Haastatteluista 20 teimme puhelimitse. Näin siksi, että aikataulu ei aina mahdollistanut matkustamista pidempien matkojen päähän. Puhelinhaastattelut sujuivat hyvin, koska haastattelu-aika oli etukäteen sovittu ja näin haastateltavat olivat voineet rauhoittaa kyseisen ajan työpäivästään haastattelulle. Osalle haastateltavista soitimme heidän toiveensa mukaisesti kotiin. He olivat tällöin yksin kotona, joten keskustelulla ei ollut muita kuulijoita. Puhelinhaastattelut vaihtelivat kestoltaan kuten käyntihaastattelutkin. Ne eivät kuitenkaan olleet säännönmukaisesti lyhyempiä kuin käyntihaastattelut.

Anja Ahola (1993, 1998) on analysoinut puhelinhaastattelujen ja käyntihaastattelujen sekä tietokoneavusteisten haastattelujen ja perinteisten käyntihaastattelujen eroja terveydentilaa kartoittaneissa kysymyksissä. Hänen mukaansa puhelinhaastatteluissa ja tietokoneavusteisissa haastatteluissa annetaan sosiaalisesti hyväksyttävempiä vastauksia kuin käyntihaastatteluissa. Tämän tutkimuksen aineistossa en havainnut mitään säännönmukaisia eroja käynti- ja puhelinhaastatteluissa annettujen vastausten välillä. Tähän ehkä vaikutti se, että haastateltaville oli kerrottu haastattelupyynnössä etukäteen, mistä teemoista heiltä tullaan kysymään. Ja kun he itse vapaaehtoisesti mukaan ilmoittautuivat, olivat he luultavasti valmistautuneet rehellisesti näistä asioistaan kertomaan.

Pidän tärkeänä myös sitä, että emme tehneet liian monia käynti- tai puhelinhaastatteluja saman päivän aikana (korkeintaan kolme, pitkän matkan takia keran neljä), jotta haastattelijalla jaksoi olla yhtä vahvasti läsnä jokaisessa haastattelussa. Haastattelutilanteisiin vaikutti positiivisesti myös se, että haastatteluteemat olivat hyvin mielessä eikä papereita tarvinnut juurikaan tuijotella. Hyvänä pidän myös nauhurina äänettömästi toimivaa minidisk-tallenninta ja riittävän pitkiä levyjä, jotta haastatteluun ei tarvinnut keskeyttää nauhan kääntämisen ajaksi (kuten

kasettinauhurien aikaan). Lisäksi tallennin, joka saattaa jännittää joitakin haastateltavia, oli helpompi ikään kuin unohtaa, kun kooltaan pieni laite ei surissut eikä pörissyt, siihen ei tarvinnut kiinnittää alun nauhoitusluvan pyytämisen ja tallennuksen aloittamisen jälkeen mitään huomiota.

### *Aineiston analysoinnin taustapohdintaa*

Laadullisessa tutkimuksessa korostetaan ihmisten omakohtaisten ja subjektiivisten kokemusten esiin nostamista (esim. Hirsjärvi & Hurme 2000). Kun jotain yhteiskunnallista ilmiötä lähestytään esimerkiksi juuri teemahaastattelujen kautta, ollaan kiinnostuneita siitä, miten kyseinen ilmiö haastateltaville näyttäytyy, miten he ovat sen kokeneet ja millaisia tulkintoja sille antaneet. (Huotelin 1996; Syrjäläinen 1994.) Puhtaimmillaan tällainen lähestymistapa ilmentyneen fenomenologisessa ihmistieteellisessä tutkimuksessa, jossa pidetään tärkeänä sitä, että ilmiö tavoitetaan juuri sellaisena kuin se tutkittavalle ilmenee. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että tämän seurauksena tiedettäisiin ja ymmärrettäisiin varmasti, mitä asiat todellisuudessa tutkittaville merkitsevät. Tutkimuksessa voi käydä niin, että subjektin kokemukset pakotetaan sellaiseen muottiin, joka on vieras hänelle itselleen. Kysymys onkin lähinnä siitä, että yksityisen ihmisen elämismaailman todellisuuteen suhtaudutaan vakavasti ja kunnioituksella. Tarkoitus on antaa tilaa tutkittavien omille merkityksille, heidän omalle äänelleen ja tehdä oikeutta tutkittavalle kohteelle. (Järvinen 1999, 16; Lehtovaara 1995, 81.)

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus antaa ääni terveydenhuoltoalan ja kaupan alan ikääntyville työntekijöille, heidän kokemuksilleen ja näkemyksilleen (myös yksittäisille, poikkeaville havainnoille). Ontologisessa mielessä tutkin, mistä haastateltavien (tekstiksi muutettu) puhe kertoo, en niinkään sitä, kuinka teksti tuottaa todellisuutta.

Tarkastelen haastatteluaineistoa kokemustasoisesta näkökulmasta. Ihmisten subjektiivisesta kokemuksesta puhuttaessa on syytä ottaa huomioon ne yhteiskunnalliset suhteet, mahdit ja käytännöt, jotka muokkaavat ihmisten kokemusmaailmaa suuntaan tai toiseen. Pyrkimykseni on hahmottaa työntekijöiden valintoja, kokemuksia ja näkemyksiä niiden yhteiskunnallisessa – erityisesti työelämän – kontekstissa. Tässä mielessä tutkimukseni kallistuu fenomenografisen<sup>151</sup> tutkimusotteen suuntaan, jossa on keskeistä tutkittavan ilmiön kontekstin tunnistaminen. Konteksti eli ilmiön ”taustamaailma” kiinnittää erilaatuiset käsitykset kohdeilmiöön. (Rissanen 2003, 23–24.) Fenomenografiassa ajatellaan, että maailma ei esittäydy meille sellaisenaan, vaan sen suhteen kautta, mikä meillä on tähän maail-

<sup>151</sup> Fenomenografialla ja fenomenologialla on yhtymäkohtansa merkitysten tutkimuksessa, vaikka näkemys kokemuksen asemasta ja merkityksestä erottaakin fenomenologian fenomenografias-  
ta (Huusko & Paloniemi 2006, 164, 170). Lisäksi fenomenologiassa pyritään pääsemään yksilöiden käsitysten ja kokemusten kautta ilmiöihin itseensä, mutta fenomenografiassa keskitytään käsitysten eroavaisuuksien tutkimiseen. Fenomenologia on tieteenfilosofinen suuntaus, kun taas fenomenografia on tutkimussuuntaus ja lähestymistapa. (Emt., 164.)

maan. Ymmärrämme siis asiat aina suhteessa johonkin. Fenomenografisessa tutkimuksessa ei tehdä todellisuutta koskevia väitelauseita, vaan tarkoitus on kuvata ihmisten käsityksiä todellisuuden ilmiöistä. Maailmaa tarkastellaan sellaisena kuin se tutkittavien ilmaisujen perusteella tulkitaan ja ymmärretään. (Huusko & Paloniemi 2006, 165, 171.) Fenomenografia näkee ihmisen rationaalisenä olentona, joka muodostaa käsityksiä kokemistaan ilmiöistä liittämällä tapahtumia toisiinsa ja pyrkimällä selittämään niitä (Ahonen 1994, 116). Kieltä pidetään ajattelun ja käsitysten muodostamisen sekä niiden ilmaisemisen välineenä. Käsitykset ymmärretään merkityksenantoprosesseina ja niille annetaan mielipidettä syvempi ja laajempi merkitys. (Huusko & Paloniemi 2006, 164.)

Edellä kuvasin tutkimukseni yhtymäkohtia fenomenografiseen tutkimusotteeseen. Aineiston analyysi ei kuitenkaan ole fenomenografista. En ole etsinyt aineistosta kuvauskategorioita niin systemaattisesti ja kurinalaisesti kuin fenomenografisessa analyysissä tehdään. Lisäksi tiukasti tulkiten teoriaohjaava otteeni ei sovi fenomenografisen analyysin perinteiseen määritelmään. (Huusko & Paloniemi 2006, 166; Niikko 2003, 36.) Etenin teemottelevassa sisällönanalyysissäni (ks. esim. Dey 1993; Tuomi & Sarajärvi 2002, 93, 105) pitkälti aineiston ehdoilla, mutta teemoittelua ohjasivat myös valmiit mallit, teoreettiset käsitteet ja aiemmat tutkimukset, joten kyse on sekä aineistolähtöisyydestä että teoriasidonnaisuudesta abduktion tapaan (esim. Guba & Lincoln 2000, 106–107; Tuominen & Sarajärvi 2002, 99, 116).

### *Analyysiprosessi käytännössä*

Kun tutkimuksessa on mukana kaikkiaan 98 haastateltavaa ja kysymyksiä melko runsaasti, muodostui tutkimusaineistokin laajaksi, haastattelunauhoja kertyi reilusti yli 100 tuntia ja litteroitua tekstiä 1 570 sivua<sup>152</sup>. Aineiston käsittelyssä tuntui järkevältä lähteä liikkeelle aineiston silmäilystä. Silmäilyn aikana pudotin pois aineistosta ne tekstikatkelmat, jotka eivät liity käsillä olevan tutkimuksen ongelmiin. Tällainen aihepiiri on muun muassa haastateltavien näkemykset eläkeläisten ja eläkeikäisenä opiskelusta. Olen kuitenkin kiinnostunut myös tästä aihepiiristä ja siksi halusin kerätä informaatiota myös siihen liittyen. Aineiston keräämisen, litteroinnin, silmäilyn ja useiden lukukertojen aikana aineistosta muodostui kokonaiskuva, jonka jälkeen paneuduin perusteellisemmin aineiston analysointiin ja tulkintaan. Eri vaiheet eivät olleet selkeärajaisia, sillä alustavia ajatuksia esimerkiksi teemoista syntyi kyllä jo aineistoa kerätessä ja litteroitaessakin, saatikka siten sitä silmäillessäni ja useita kertoja lukiessani. Kuten Pertti Alasuutari (2001, 39) toteaa, laadullisen analyysin kaksi vaihetta, havaintojen pelkistäminen, jossa karsitaan havaintomääriä etsimällä havainnoista yhteisiä piirteitä tai nimittäjiä ja arvoituksen ratkaiseminen, nivoutuvat käytännössä yhteen. Ne voi erottaa vain analyttisesti. (Emt.) Jari Eskola ja Juha Suoranta (1998, 238) kyseenalaistavat

<sup>152</sup> Fontti Times New Roman 12, rivinväli 1½, marginaalit 2,5 cm.

laadullisen tutkimusprosessin vaiheiden erottelun vielä laajemmin. He kysyvät, onko kvalitatiivisen tutkimuksen yhteydessä mielekästä puhua lainkaan erikseen aineiston keruusta, analyysistä, tulkinnasta ja raportin kirjoittamisesta, koska ne kaikki kytkeytyvät yhdeksi prosessiksi. (Emt.)

Sisällönanalyysin alussa tulee määrittää analyysiyksikkö. Analyysiyksikkönä voivat olla yksittäiset sanat, kokonaiset lausumat tai repliikit, aina kuitenkin ajatuksellinen kokonaisuus. (Mäkelä 1990; Tynjälä 1991.) Analyysiyksikön valintaa ohjaa tutkimusongelma sekä aineiston laatu (Eskola ja Suoranta 1998, 186). Muun muassa Leena Syrjälä, Sirkka Ahonen, Eija Syrjäläinen ja Seppo Saari (1996, 124) ovat katsoneet, että ilmaisua tulee tarkastella asia- ja tilanneyhteyksiä vasten eikä erottaa sitä erilliseksi aineiston palaksi. He ehdottavat, että tutkijan kannattaa käsitellä tutkimushenkilöidensä lausumia niin laajoina yksikköinä kuin mahdollista eikä ositella niitä. Tätä pidin analyysini ohjenuorana.

Tutkija voi päättää pitäytyykö hän analyysiprosessissaan vain aineistonsa selkeästi (sanoin) ilmaistuissa viesteissä, ilmisisällöissä (manifest content) vai pyrkiikö hän nostamaan esiin myös piilossa olevia viestejä; aineistoon tallentuneita piilomerkityksiä ja taustarakenteita (latent content) (Kyngäs & Vanhanen 1999). Analyysini painopiste on aineiston ilmisisällöissä, mutta paikoin olen yrittänyt etsiä ja kohdentaa analyysia myös käsitysten taustalla oleviin piilomerkityksiin.

Vaikka analyysissa pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä, ei havaintojen yhdistäminen tarkoita sitä, että vain säännönmukaisuudet ja yhtäläisyydet huomioitaisiin ja aineistossa olevat poikkeavuudet, arvokkaat erityispiirteet sivuutettaisiin, heitettäisiin romukoppaan eheää kokonaisuutta häiritsemästä, vaan sen sijaan niihin kiinnitetään erityistä huomiota. Erot eri ihmisten tai havaintoyksiköiden välillä ovat tärkeitä laadullisessa analyysissa, sillä ne antavat usein johtolankoja siitä, mistä jokin asia johtuu tai mikä tekee sen ymmärrettäväksi. (Alasuutari 2001, 40, 43.) Alasuutari (emt., 43) toteaa, että laadullisessa analyysissa erottelun tekemiseen ja tyyppittelyyn kannattaa suhtautua varovaisesti. Hän lisää kuitenkin, että jos keskittyy elämän ja tutkimusaineiston loputtomaan moninaisuuteen, ilmiöstä ei saa lopulta mitään otetta, kaikki peittyi loputtomista eroista koostuvaan harmauteen.

Analyysiprosessiani voi jäsentää temaattisen ja analyttisen lukemisen käsitteillä (Gordon, Holland & Lahelma 2000). Temaattinen lukeminen sisältää aineiston koodauksen, teemoittelun ja alustavan analyysin (Palmu 2007, 146). Lähdin luokittelemaan (etsin tekstimassasta eri haastatteluja yhdistäviä tai erottavia seikkoja) (ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006) ja pelkistämään aineistoa tutkimustehtävien ja teoriakehyksen ohjaamana. Mitään yhtä suurta teoriaa tutkimukseni taustalla ei ole, vaan ennemminkin teoreettisia käsitteitä. Myös aiempi tutkimuskirjallisuus tutkimukseni kohteena olevista asioista ja ilmiöistä on linkittynyt vahvasti tutkimusprosessiin aina teemahaastattelurungon rakentamisesta lähtien. Poimin haastatteluista tiettyyn tutkimusongelmaan liittyvät tekstin osiot. Käytännössä tämä tapahtui siten, että merkitsin litteroitua haastatteluaineistoa

erivärisillä kynillä ja tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmalla leikkaa ja liimaa –menettelyllä järjestin kutakin aihealuetta koskevat keskustelukatkelmat omaksi tiedostokseen. Merkitsin esimerkiksi kohdat, joissa puhuttiin työn muutoksesta (pääteema). Tallensin kaiken muutospuheen (terveydenhuoltoalan ja kaupan erikseen) omaksi tiedostokseen ja seuraavaksi katsoin tarkemmin mistä puhutaan, kun puhutaan muutoksesta, mitkä kaikki asiat ovat muuttuneet (alateemat esim. henkilöstömuutokset, muutokset organisaation rakenteessa). Huomioin niin ne asiat, joista kertoi enemmistö kuin myös ne, joista mainitsi vain muutamat tai yksi haastateltava. Seuraavaksi tarkastelin miten muutokset ovat vaikuttaneet työhön. Huomioin taas niin yhteneväiset kuin massasta eriyvätkin ajatukset. Edellä kuvatulla tavalla pyrin rakentamaan eritellyn kuvan työelämän muutoksesta. En kuitenkaan väitä, että aivan kaikki seikat ja sävyt haastateltavien minulle antamasta rikkaasta aineistosta tulisivat empiriaosiossa esiin. Kvalitatiivinen tutkimusprosessi rikkoo aina osaltaan kerrottuja tarinoita. Kun aineistoa koodataan, tyypitään, teemoitellaan tai muodostetaan kategorioita, esitetään vain osa kertomuksista kokonaisuuden tilalla. (Miller & Glassner 2004, 127.)

Tarkastelin esimerkiksi haastateltavien muutospuhetta myös suhteessa heidän työuransa jatkoajatuksiin, eläkeajatuksiin, puheeseen työn merkityksestä jne., eli haastatteluun kokonaisuutena. Olen siis palannut raakatekstin lukemiseen useita kertoja. Näin myös tarkistaakseni, ettei minulta ole jäänyt huomaamatta mitään tutkimusongelmien kannalta olennaisen tärkeää, koska raakatekstiä oli melkoisesti. Kun tietämykseni tutkimuksen kohteena olevista ilmiöistä myös muita tutkimuksia ja teoriakirjallisuutta lukemalla karttui, palasin yhä uudelleen pohtimaan haastattelupuhetta ja tätä kautta minulle avautui myös vaihtoehtoisia tulkintanäkökulmia (ehkä piilomerkityksiäkin). Yritän tuoda empirialuvuissa esiin ja pohtia myös vaihtoehtoisia tulkintavaihtoehtoja sekä tulkinnan rajoituksia: mitä en ole saanut selville ja mitä tulkitsen ehkä väärällä tavalla.

Tulkinnassa peilaan haastateltavien ajatuksia esimerkiksi työssä tapahtuneista muutoksista suhteessa heidän ammattiinsa, ammattikulttuuriinsa, ikäänsä, asemaansa jne. Teoriaohjaavuus näkyi analyysissä käytännössä esimerkiksi siten, että etsin aineistosta viestejä jälkimodernille työlle ja ikäkulttuurille ominaisista piirteistä. Etsin aineistosta myös mahdollisia merkkejä ja vihjeitä väitetystä työn merkityksen ja arvostuksen laskusta. Vai löytyykö aineistosta toisen väitteen mukaisia vihjeitä? Onko työ muuttunut niin, että ennenaikaiselle eläkkeelle vetäytyminen näyttäytyy pakokeinona, johon turvautumalla voi säilyttää oman elämänsä arvokkuuden ja ammattipeytensä?

Kirjoitin jokaisesta haastateltavasta myös tapauskertomuksen, jotka luokittelin ryhmiin sen mukaan mitä haastateltavat sanoivat eläkkeellejäämishaluistaan. Haastateltavat jakautuvat eläkeajatustensa perusteella neljään ryhmään: niihin, jotka haluavat jättää työelämän ennen varsinaista virallista eläkeikänsä, niihin, jotka haluavat joustoja työuransa loppupuolella, niihin, jotka matkaavat eläkeikään realistisin mieltein sekä niihin, jotka jatkavat työssä mielellään eläkeikään

asti. Ryhmien sisällä tarkastelen yksityiskohtaisemmin sitä, miten erilaiset yksilölliset tekijät (kuten koulutus- ja työhistoria, terveydentila, perhetilanne) ja nykyiseen työhön liittyvät tekijät ovat yhteydessä eläkeajatuksiin. Työhön liittyvinä tekijöinä tarkastelen työn merkitystä, työtyytyväisyyttä, työpaikan ilmapiiriä, työssä tapahtuneita ja odotettavissa olevia muutoksia sekä suhtautumista niihin, työn tarjoamia vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia, aikuiskoulutukseen osallistumista ja koulutustarpeita, uranäkymiä, työhön liittyviä epävarmuustekijöitä sekä työssä uupumista. Lisäksi tarkastelussa on mukana työkykyä ylläpitävä toiminta, sen tarjonta, koetut vaikutukset ja sille asetetut toiveet työssä jaksamisen ja jatkamisen tukijana.

Olen sisällyttänyt empirian kuvaukseen suhteellisen runsaasti suoria lainauksia haastateltavien puheista. Perinteiseen tapaan olen pyrkinyt osoittamaan niillä tulosten ja tulkintojen aitoutta. Lainaukset myös elävöittävät tekstiä ja toivottavasti selkeyttävät ajatuskulkuni seuraamista. Lainausten tarkoitus on myös osaltaan syventää lukijan saamaa ymmärrystä kulloinkin käsiteltävästä teemasta. Lainausten kautta haastateltavien ajatukset, tunteet ja toiminta voidaan esittää heidän omilla sanoillaan (Gubrium & Sankar 1994, 74). Luettavuuden lisäämiseksi olen karsinut lainauksista osan täytesanoista, kuten: ”siis”, ”niinku”. Anonymiteetin takaamiseksi muutin haastateltavien etunimet. Sitaattien yhteydessä kerron haastateltavan toiminimikkeen ja sen, onko hän alle vai yli 55-vuotias. En liittänyt sitaatteihin haastateltavien tarkkaa ikää, koska koen, että se (toiminimikkeeseen yhdistettynä) tekisi heidän tunnistamisensa ainakin omassa työyhteisössä mahdolliseksi tai jopa helpoksi.

## 8.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen klassisempien luottavuuskriteerien, kuten validiteetin ja reliabiliteetin on todettu soveltuvan huonosti laadullisen tutkimuksen arviointiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on katsottu paremmaksi puhua tutkimustilanteen arvioinnista toistettavuuden tai tulosten pysyvyyden sijaan ja tulosten siirrettävyydestä niiden yleistettävyyden sijaan. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten soveltuvuutta johonkin toiseen kontekstiin. Tutkimustilanteen ja analyysin arvioitavuus sekä tulosten siirrettävyyden arviointi edellyttävät, että tutkija dokumentoi aineistoaan ja analyysinsä vaiheita, ylipäättään koko tutkimusprosessia tarkasti, jotta lukija kykenee seuraamaan tutkijan tekemiä ratkaisuja ja hänen päättelyään, arvioimaan, mitä tutkimuksen perusteella voi väittää. Tarkoitus on siis antaa lukijalle mahdollisuus joko hyväksyä tutkijan tulokset tai riitauttaa ne. Puhutaan myös tutkimuksen vahvistettavuudesta, jolla tarkoitetaan ennen kaikkea tutkimuksen uskottavuuden varmistamista. Sitä, että tutkimuksen tulokset todella perustuvat empiriaan, eivätkä ainoastaan tutkijan käsityksiin. Aineiston analyysin tulee olla

myös kattavaa, eli tulkintoja ei pidä perustaa satunnaisiin poimintoihin aineistosta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston monipuolisuus, edustavuus on lukumäärää tärkeämpi aineiston riittävyden kriteeri. Olennaista on, että tutkija kykenee samaan ilmiöstä esille olennaisen tiedon. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on esittää perusteltavissa olevaa, uskottavaa tietoa sekä tuottaa erilaisia näkökulmia tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä pikemminkin kuin yhtä totuutta. (Eskola & Suoranta 1998, 18–19; 60–62, 209, 211, 216; Järvinen 1999, 28, 35; Lincoln & Cuba 1985; Mäkelä 1990, 52; Tynjälä 1991, 390–391.)

Pyrin edellä kuvaamaan haastatteluaineiston keruun sekä aineiston analyysin vaiheet mahdollisimman tarkasti. Analyysiprosessiin liittyy kuitenkin aina myös sellaisia ajatusprosesseja, joita on vaikea kirjoittaa näkyviin, pukea sanoiksi. Tässä pohdin vielä haastatteluaineiston luonnetta ja sen luotettavuutta.

Kerrottu kuvaus eletystä ja koetusta ei ole tapahtuneen suora heijastus, vaan elämäntapahtumista tehty konstruktio, joka nousee yhteisestä kulttuurisesta tarinavarannostamme. Omasta elämästä ja sen tapahtumista kerrotaan kullekin kulttuurille sopivilla tavoilla. Elämän kuvat ovat tietyn yhteiskunnan kuvia ja heijastavat mahdollisia elämiä. (Nikander 2006; Vilkkio 1997, 91–92.) Lisäksi eri ihmiset voivat saman kulttuurin sisälläkin antaa eri merkityksiä samoille ilmiöille (Eskola & Suoranta 1998, 45). Haastateltavien tarinoita ei myöskään ole mahdollista mitata objektiivisiksi kutsuttujen, määrällisten mittareiden avulla eikä haastatteluaineiston totuudenmukaisuuden tarkastamiseen ole käytännössä mahdollisuuksia. Vapaamuotoisissa haastatteluissa tutkittavat voivat jättää olennaisia asioita kertomatta, muunnella totuutta, muistaa asioita väärin tai pyrkiä miellyttämään tutkijaa tuottamalla sosiaalisesti hyväksytyjä kertomuksia. Ei esimerkiksi ole mahdollista selvittää, millaista työ ennen ”todella” oli. Mutta onko se tarpeellistakaan silloin kun ollaan kiinnostuneita siitä, millä tavalla palkansaajat ajattelevat nyt? Tässä riittänee se, että mennyt on nyt tietyllä tavalla ajattelussa läsnä (ks. Alasuutari 1990). Kuten Kortteinen (1992, 317–318) toteaa, kysymys ei ole vain nykyhetkellä olemassaolevista, menneitä tapahtumia koskevista muisteloista, vaan samalla merkityksenantorakenteesta, joka leimaa nykyhetkeä koskevaa ajattelua.

Haastateltavan ja haastattelijan välinen luottamus on yksi tärkeä edellytys sille, että haastateltavan voisi ainakin olettaa puhuvan totta, kertovan todellisista ajatuksistaan, näkemyksistään ja kokemuksistaan. Työn muutokset, ikäsyrrintä, eläkeajatuksset, työasenteet ja koulutushalukkuus ovat teemoja, jotka liittyvät monin tavoin haastateltavien nykyiseen työhön, työpaikkaan ja heidän suhteeseensa työnantajaan. Pidän aiheita sen verran arkaluontoisina, että koin erittäin tärkeäksi tuoda haastateltaville selvästi esiin sen (haastattelupyynnössä, haastattelu-aikaa sovittaessa ja haastattelutilanteen aluksi), ettei minulla ollut minkäänlaista kytköstä työnantajatahoon, vaan tein tutkimusta jatko-opiskelijan ja projektitutkijan (Suomen Akatemian rahoittama hanke) ominaisuudessa. Kerroin myös, etten raportoi tutkimuksen tuloksista erikseen yksittäisille työnantajille, organisaatioittain tai muulla sellaisella tavalla, josta yksittäiset työntekijät olisivat mahdollisesti tun-



nistettävissä. Tällä toivon hälventäneeni haastateltavien mahdollisen pelon siitä, että työnantajalle voisi jäädä tutkimuksesta jotain ”hampaan koloon”, mitä sitten käytettäisiin henkilöstöpoliittisiin tarkoituksiin. Tällaista epävarmuutta haastateltavilla mielestäni jonkin verran olikin. Pidän siitä merkinä sitä, että muutama haastateltavista kysyi vielä haastattelun aikana, ennen kuin he vastasivat tiettyihin kysymyksiin, että mihin nämä tiedot tulevatkaan, mihin näitä käytetään. En kuitenkaan koe, että tämän kysymyksen esittäneet olisivat ainakaan enää vastaukseni jälkeen esittäneet minulle ”kaunistellumpia” versioita ajatuksistaan.

Haastattelemanani henkilöt vaikuttivat motivoituneilta eikä minkäänlaista vihjettä todellisuuden tahallisuudesta ja systemaattisesta vääristelystä ollut havaittavissa. Tutkittavien käsitykset ja kokemukset vaikuttivat kuvaavan käytäntöä aidosti (varsin aitoja olivat myös tunnepurkaukset, naurusta itkuun, joita sain haastatteluja tehdessäni kokea). Tätä osoittaa myös se, että samoissa toimipisteissä tai tehtävissä toimivien haastateltavien kertomat asiat esimerkiksi työorganisaation muutoksista olivat hyvin samansuuntaisia. Tunsin, että pääsin haastattelulla avoimeen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen, joka haastattelun tavoitteeksi laadullisen tutkimuksen välineenä asetetaankin.

Tavoitteena on myös se, että haastattelijä ei vaikuta haastateltavan antamiin vastauksiin. Tässä koin suureksi hyödyksi aiemmat haastattelukokemukseni. Olen haastatellut aiemmin eri-ikäisiä ja eri alojen työntekijöitä sekä pitkäaikaistyöttömiä. Haastatteluja tehdessäni kiinnitin huomiota käyttämäni kieleen. Käytin yleiskieltä ja tein haastateltaville myös selväksi, etten ole terveydenhuoltoalan tai kaupan alan opiskelija. Tästä jouduin muutaman haastattelun aikana myös kohteliaasti muistuttamaan, kun haastateltavat käyttivät terminologiaa, omaa ammattisanastoaan, jota en ymmärtänyt.

Yleisesti ajatellaan, että haastateltava tarkkailee haastattelijan nonverbaalista viestintää ja tulkitsee siitä, milloin haastattelijä on saanut odotetun vastauksen, joka tavallaan palkitsee vastaajan. Itselleni tuli haastatteluissa välillä jopa sellainen olo, että haastateltavat odottivat minulta kommenttia sanomisiinsa, tavallaan kysyivät olisinko samaa mieltä. Onnistuin kuitenkin mielestäni välttämään tällaiset ”koukut”. Yritin myös kiinnittää huomiota siihen, että en näyttäisi esimerkiksi innokkaasti nyökkäillen, että tuo asia kuulostaa tutulta, tuosta muutkin ovat puhuneet. Esitin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä yhtä lailla niihin asioihin, joista olin kuulunut jo muiltakin, kuin niihin, jotka kuulin kyseisen haastateltavan kertomana ensimmäistä kertaa. En silti väitä, että olisin ollut täysin neutraali ja ”naama peruslukemilla” kaikissa haastatteluissa ja koko ajan. Toki nauroin, kun haastateltavat kertoivat hauskan jutun, jolle he nauroivat itsekin. Tässäkin pitää kuitenkin olla varovainen, jotta ei tulkitsisi tilannetta väärin ja loukkaisi naurullaan haastateltavaa.

Aiemman haastattelukokemukseni perusteella osasin varautua ja pohtia myös sitä, miten suhtautuisin mahdollisiin surullisten tunteiden purkauksiin. Pohdin jo etukäteen, miten säilyttää tutkijalta edellytettävä neutraali rooli, mutta osoittaa kuitenkin empatiaa ja samalla kunnioitusta, inhimillisyyttä tällaisen tunteenpur-

kauksen edessä. Tällainen tilanne tulikin sitten muutaman haastateltavan kanssa eteen. Päädyin olemaan tilanteessa hiljaa, ja mielestäni tämä ratkaisu toimi hyvin, haastateltava jatkoi sitten tyyntyyttyään puhettaan tai ellei jatkanut, jatkoin minä, kun tulkitsin haastateltavan rauhoittuneen ja olevan valmis siihen. Koin, että haastateltavat päästivät minut sisälle kokemuksiinsa ja niihin liittyviin tunteisiin (ks. Patton 1990). Koen saaneeni haastateltavilta rikkaan, elämänmakuisen aineiston, joka toi samalla tietysti myös hieman paineita siitä, miten osaisin käsitellä aineistoa ja kirjoittaa siitä niin, että saan tuon elämänmakuisuuden muidenkin nähtävälle, miten tekisin oikeutta aineistolle. Koin haastateltavien kohtaamisen erittäin antoisana. Vielä muutaman vuoden jo vierähdettyä, muistin hyvin useimpien haastateltavien kasvot ja tietyt tunnetilat heidän tekstiksi muuttamaani puhetta analysoidessani.

Toki on tarpeen pohtia esimerkiksi sitä, miten haastateltavien ajatuksiin ja vastauksiin on vaikuttanut se, että monet haastattelun teemoista olivat varsin aktiivisesti esillä aineiston kokoamisen aikaan, kuten ovat edelleenkin. Yhteiskunnallisen keskustelun keskiössä olevat työssä jaksamisen ja jatkamisen teemat, ikä syrjäntäilmiö, eläkejärjestelmän muutokset ja eläkeiän nostaminen ovat saaneet osakseen paljon niin median, poliitikkojen kuin tutkijoidenkin huomiota. Erityisesti terveydenhuoltoala on noussut julkiseen keskusteluun alan ongelmien takia. Lähes päivittäin uutisoitiin alan niukoista resursseista, hoidon laadun ongelmista, uupuvasta henkilökunnasta tai heikosta palkkauksesta. Yhtä lailla minun tutkijana piti tiedostaa ennakkokäsitykseni esimerkiksi tämän päivän työelämästä, jotta se ei ohjaisi ja kapeuttaisi aineiston tulkintaa, toimisi ikään kuin tiedostamattomana tulkintakehikkona, johon vain ”istutan” haastateltavien vastaukset.

Koska valitsin haastateltavat aktiivisen vapaaehtoisuuden perusteella, on myös tärkeää yrittää arvioida, ketkä valikoituivat mukaan ja miten tämä vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Haastateltaviksi valikoitui ainakin osin henkilöitä, joille vaikkapa työssä jaksamiseen liittyvät tai muut haastattelupyynnössä kerrotut teemat olivat omakohtaisesti ajankohtaisia ja tärkeitä. Mutta ovatko nämä henkilöt niitä, jotka kokevat työelämän erityisen raskaaksi vai niitä, joille työ on ”henki ja elämä” ja joita työtovereiden jatkuva valitus hämmästyttää ja kummastuttaa. Haastattelujen perusteella näyttää siltä, että mukaan valikoituneissa on kummankin ääripään edustajia. Useiden haastateltavien kokemukset, näkemykset ja mielialat toki vaihtelivat eri kysymysten kohdalla. Lisäksi on syytä muistaa, että esimerkiksi kaikkein uupuneimmat työntekijät eivät varmaankaan ole aineistossa kertomassa kokemuksistaan.

Hyvin todennäköistä on myös se, että käyttämäni menetelmä suosii sellaista ihmistyyppiä, jolle on ominaista suhteellisen vilkkaat sosiaaliset kontaktit ja tähän liittyen tottumus ilmaista itseään verbaalisesti. Koska valitsin haastateltavat aktiivisen vapaaehtoisuuden perusteella, vaikutti tämä varmasti myös siihen, että he kertoivat laajasti ja avoimesti asioistaan. Lisäksi keski-ikäiset ovat itsevarmempia ja rohkeampia esittämään omia mielipiteitään, kuten haastateltavat itsekkin totesi-

vat varttuneempien työntekijöiden vahvuuksia pohtiessaan. Toisaalta laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Täten on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mieluusti mahdollisimman paljon tai että heillä on kokemusta asiasta. Tässä mielessä tiedonantajien valinnan ei tule olla satunnaista, vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–88.) Haastateltavien valikoitumisen ongelmaa lieventää mielestäni tutkimuksen tulosten vertailu ja suhteuttaminen muihin saman alueen tutkimuksiin. Tätä vertailua olen pyrkinyt tekemään laajasti, mahdollisimman avoimesti ja tasapuolisesti.

Huomioitavaa on myös, että tutkimuksen aihe saattaa houkuttaa painottamaan omaa hyvyttä työntekijänä. Toisaalta haastateltavat kertoivat kyllä myös esimerkiksi siitä, missä he eivät kokeneet olevansa niin hyviä. Tosin näitä seikkoja ei sitten koettu työn kannalta mitenkään ensiarvoisen tärkeiksi. Nimenomaan tämä teema on sellainen, josta en uskalla väittää, etteikö haastattelijan ja haastateltavan välillä olisi voinut vallita jonkinlainen onnellisuusmuuri (ks. Kortteinen 1982) tai retorinen julkisivu, kuten Eriksson-Piela (2003, 195) sitä nimittää.

Koska haastateltavan ja haastattelijan välisen vuorovaikutuksen luonne on yksi olennainen haastateltavien kertomuksen rakentumiseen vaikuttava tekijä (ks. esim. Holstein ja Gubrium 1995) ja koska haastattelun teemat kietoutuivat varsin pitkälti iän ympärille, lienee minun syytä pohtia myös nuoremman ikäni mahdollista vaikutusta haastateltavien vastauksiin (ks. Wenger 2003). Haastateltavilla oli kokemusta työelämästä jopa kymmeniä vuosia enemmän kuin minulla, joten pohdin, näkisivätkö he minut naivina ja olisivatko he mahdollisesti jopa pettyneitä, kun tulen paikalle. Ainakaan en kokenut mitään ”uskottavuusongelmaa”, toisin sanoen tunnetta, että haastateltavat olisivat ajatelleet, että ethän sinä voi näistä asioista mitään ymmärtää. Tätä vaikutelmaani tuki myös se, että haastateltavat olivat selvästi kiinnostuneita kuulemaan tutkimuksen tuloksista. Useat heistä tiedustelivat missä foorumeissa tuloksia julkaistaisiin. Minulle ei myöskään tullut selkeää oloa, että minulle olisi jätetty jotain kertomatta juuri ikäni takia. Osa haastateltavista kyllä huomioi kuulumiseni nuorempaan sukupolveen, kun he pohtivat varttuneempien työntekijöiden vahvuuksia ja vertasivat itseään nuorempaan väkeen. Nämä haastateltavat totesivat jotakin sen tapaista kuin, että ”älä nyt pahastu vaikka sinä olet nuori”. Enemmistö niistä haastateltavista, jotka tekivät vertauksia nuorempiin työntekijöihin, käyttivät kuitenkin ilmaisua ”ne nuoret”. Muutamissa haastatteluissa ikäni tuli esiin siten, että haastateltava totesi haastattelun lopuksi, että hänellä on minun ikäisiäni lapsia. Haastateltavat halusivat erityisesti kertoa, mitä oma lapsi opiskelee.

Olisiko nuoremmasta iästani voinut olla jopa etua siinä, että profiloituin varmaan helpommin opiskelijaksi kuin vaikkapa työnantajapuolen edustajaksi sekä siinä, että haastateltavat eivät olettaneet, että tietäisin itsestään selvästi tiettyjä ikäänntyvien kokemusmaailmaan kuuluvia asioita ja niistä olisi sen vuoksi jätetty

kertomatta? Voisiko olla niin, että minulle annettiin perusteellisempia vastauksia? (ks. Lumme-Sandt 2005, 129). Ajattelisin myös, että neutraalin haastattelijan rooli oli ehkä vähemmän vaikea säilyttää, kun minun ei odotettu jakavan ikääntymiseen liittyviä kokemuksia (ks. emt.).

Vastaavalla tavalla pohdin selviytymistäni kasvatustieteilijänä kaupan ja terveydenhuollon kentillä. Maisu Honkasalo (1994) on esittänyt kuinka etnografiaa tehtäessä vieraudesta voi olla myös etuja ja tuttuudesta haittoja. Hän toteaa, että liian tuttua saattaa olla vaikea nähdä ”toisen silmin”. Itse ajattelen, että saman alan ihmisten kesken haastattelu oli ehkä eksynyt helpommin pois varsinaisista haastattelun teemoista keskusteluun työn sisällöllisistä kysymyksistä, kuten miten tällaiset asiat teillä hoidetaan, miten uudet kassajärjestelmät ovat teillä toimineet jne. Haastattelemani ammattilaiset ovat ammattilaisia omassa työssään, mutta minun ei tarvinnutkaan pystyä keskustelemaan työn sisällöllisistä kysymyksistä, kuten potilaan hoitoratkaisuista, vaan kysymään ja kuuntelemaan, mitä haastateltavat kertoivat esimerkiksi työn ja työelämän muutoksesta. Koen, että tunsin tämän päivän työelämän muutoskehityksen ja kyseisten alojen muutos suunnat riittävän hyvin niin, että pystyin esittämään järkeviä ja olennaisia kysymyksiä haastateltaville.

### *Tulosten siirrettävyys*

Haastateltavien sukupuolijakauma on varsin naisvoittoinen. Miehiä on 98 haastateltavasta kymmenen. Mielenkiintoista on se, että kolme neljästä terveydenhuoltoalalta tutkimukseen mukaan ilmoittautuneesta miehestä toimii mielenterveyspuolella. Kaupanalalta mukaan ilmoittautuneet kuusi miestä toimivat puolestaan kaikki esimiestason tehtävissä. Aineistossa ei siis ole mukana yhdenkään yli 45 vuotiaan miespuolisen kassan tai myyjän ajatuksia. Pohdinkin, kertooko aineisto vain (tai ainakin pääsääntöisesti) naisten ajatuksista ja poikkeaisivatko miesten ajatukset merkittävästi naisten näkemyksistä. Pohdin myös sitä, miksi miehiä ilmoittautui tutkimukseen niin vähän. Alojen sukupuolijakauma ei varmaankaan selitä tätä tyhjentyvästi. Voisiko olla kyse siitä, että miehet eivät kokeneet työssä jaksamiseen liittyviä teemoja omakohtaisesti niin tärkeiksi kuin naiset? Koska miehiä on aineistossa näin vähän, en juurikaan tee tutkimuksen tulososiossa sukupuolispesifiä tarkastelua, kuten tarkoitukseni alunperin oli. Tarkastelen naisten ja miesten vastauksia yhdessä, mutta tuon esille mikäli naisten ja miesten käsitykset eroavat toisistaan tai mikäli sukupuoli näyttää jossakin asiassa erityisen merkitykselliseltä.

Laadullisessa tutkimuksessa tärkeintä on paikallinen selittäminen. Selitysmallin tulee päteä mahdollisimman hyvin perustanaan olevaan empiriseen aineistoon. Selitysmallin tulee olla koherentti, sisäisesti looginen ja mahdollisimman monien aineiston analyysin pohjalta löydettyjen johtolankojen tulee puhua sen puolesta. (Alasuutari 2001, 243–244.) Hyvärinen (2004, 308) puhuu myös yhteisönsä kohtaavasta tutkimuksesta, joka on kulttuurisesti vaikuttavaa ja siten tulok-

sellista jokseenkin riippumatta tutkimuksen yleistettävyydestä. Tulosten yleisemmän merkityksen osoittaminen on oma tehtävänsä (Alasuutari 2001, 244). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaan yleisesti tulosten siirrettävyydestä. Arvioidaan, ovatko saadut tulokset sovellettavissa vastaavaan ilmiöön toisissa samantyyppisissä olosuhteissa. (Tynjälä 1991.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkija tekee itse selväksi, millä tavalla ja missä suhteissa hän väittää tuloksillaan olevan yleisempää merkitystä. Missä määrin tutkimus valottaa muutakin kuin ensisijaisesti analysoitua yksittäistä tapausta? (Alasuutari 2001, 243–244, 250.)

Tämän tutkimuksen aineiston yleisempää merkitystä rajoittanee (edellä mainittujen pohdintojen lisäksi) terveydenhuoltoalan osalta se, että kunnallisen sektorin terveydenhuoltotyö on eri kunnissa varsin erilaisissa kantimissa. Tutkimuksessa mukana olevan suurimman kunnan edustajista varsin monet kokivat, että terveydenhuollon tilanne on erityisen heikko juuri heidän kunnassaan. Tämä vaikuttaa varmasti negatiivisesti mielialaan. Kaupanalalta tutkimuksessa on mukana kaikkien valtakunnallisten kotimaisten kauppa- ja palvelusektoreiden edustajia, joten voisi olettaa, että esimerkiksi eri ketjujen harjoittama (mahdollisesti toisistaan merkittävästi poikkeava) erilainen ikäpolitiikka ei jäisi aineistossa huomiotta. Kaupanalalla tietyllä kunnalla ei liene (ainakaan tavaratalojen ja suurten myymälöiden kohdalla) niin suurta vaikutusta työskentelyolosuhteisiin kuin terveydenhuoltoalalla.

Aineiston vahvuudeksi voinee lukea sen, että tulokset eivät perustu yhteen ainoaan toimintayksikköön tai organisaatioon. Vahvuudeksi nimeäisin myös kahden erityyppisen alan mukanaolon. Uskon, että esimerkiksi muutokset, jotka haastateltavat mainitsevat, ovat todellisuutta kyseisillä aloilla laajemminkin. Uskoisin myös, että haastateltavien mietteet yhteiskunnan ikäkulttuurista ja ikääntyvän työntekijän asemasta työelämässä sekä ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksista ja mahdollisista heikkouksista kertovat ikääntyvien näkemyksistä näistä asioista laajemminkin (ainakin kyseisillä aloilla). Siihen, miten muutokset ja niiden vaikutukset koetaan, miten muutoksiin suhtaudutaan, vaikuttaa varmasti paljon se, miten muutokset on toteutettu, joten tässä asiassa lienee alueellista ja organisatorista vaihtelua. Viittaan tutkimuksessa melko paljon toisten tutkimusten tuloksiin. Tämä vertailu auttaa osaltaan aineiston laajemman merkityksellisyyden pohdinnassa.

On vaikea sanoa, miten näiden haastateltavien suhteellinen jakautuminen erilaiset eläkeajatuksukset omaaviin ryhmiin olisi yleistettävissä terveydenhuolto- ja kauppanalan ikääntyviin (saatikka muihin ammattiryhmiin). Koen kuitenkin, että erilaisten eläkeajatuksien taustalla olevat tekijät ovat melko yleistettäviä. Tätä tukee vertailu muihin tutkimuksiin.

On hyvä pohtia myös sitä, tarkastellaanko tutkimuksessa aihepiiriin kannalta olennaisia asioita vai jääkö jotain tutkimusalueelta havaitsematta. Tutkimuksen teemat ovat monisyisiä (esim. ikä–työ-yhtälö) eikä yhdellä tutkimuksella voi katata kuin murto-osan niistä. Kritiikkiä voisi antaa esimerkiksi siitä, ettei mukana olevien työorganisaatioiden tilannetta kartoiteta systemaattisesti, vaan vain sen kautta mitä haastateltavat siitä itse kertovat. Jatkotutkimuksen aiheena voisikin

olla enemmän organisaatiosidonnainen tutkimus tai työnantajapuolen tai nuorempien saman alan työntekijöiden näkemyksiä esimerkiksi työn muutoksista kartoittava tutkimus. Vaikka pidän ikänäkökulmaa keskeisenä, en väitä, että yksin omaan ikä vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten työntekijät suhtautuvat muutoksiin, vaan tutkimuksen kohteena oleviin seikkoihin voivat vaikuttaa (ja vaikuttavatkin) myös muun muassa ajankohta, jolloin tutkimusta tehdään sekä se, mihin syntymäkohorttiin tutkittavat kuuluvat. Puhutaan APC-ongelmasta, jolla tarkoitetaan sitä, että iän (Age), ajankohdan (Period) ja kohortin (Cohort) eli sukupolven vaikutuksia on usein vaikea erottaa toisistaan. (Giele & Elder 1998, 24; Jyrkämä 2001a, 129–132.) En myöskään väitä tavoittavani tutkimuksella kaikkea terveydenhuoltoalan ja kaupan alan 2000-luvun työelämästä, ikääntyvien työntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista työmarkkina-asemastaan, omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan ja heidän eläkeajatuksistaan, mutta melko kattavan kuvan kuitenkin. Eri organisaatioiden ja eri tehtävissä toimivien haastateltavien mukanaolo auttaa mielestäni monipuolisemman kuvan saamisessa.

Tutkimuksen aineisto on kerätty 2000-luvun alkupuolella, joten pitänee kysyä myös, onko aineisto vanhentunut, kertooko se vain vuosituhannen alkupuoliskon tilanteesta vai ovatko aineisto ja tulokset vielä ”voimassa”? Aineiston keruun ajankohtaan vaikutti se, että työskentelin 2000-luvun alkuvuosina Suomen Akatemian Ikääntymisen tutkimusohjelmaan kuuluvassa hankkeessa. Tuo tilaisuus kannatti käyttää myös väitöskirja-aineiston keräämiseksi, vaikka pääsin väitöskirjan kimppeen perusteellisemmin (hieman nurinkurisesti) vasta myöhemmin. Kunnallisen terveydenhuoltoalan dramaattisimmat muutokset tapahtuivat 1990-luvulla ja niiden työelämävaikutukset näkyivät vahvoina jo 2000-luvun alussa ja näkyvät edelleen. Myös kaupan alaa 2000-luvun alkupuolella leimanneet kehityssuunnat: kova kilpailu, globaalit markkinat ja kehitys kohti suurempia yksiköitä ovat alan todellisuutta tänäänkin. Nykyisessä matalasuhdanteessa kilpailu tuskin vähenee tai työolot kohenevat. Ikä- ja eläkeasiat olivat pinnalla aineistoa kerättäessä ja ovat edelleen. Eläkekäyttäytyminen ei ole dramaattisesti muuttunut. Ikäkulttuurin kehityksestä ja ikääntyvien työmarkkina-asemasta välittyvä tieto on hieman ristiriitaista (on mielestäni ollut sitä jo pidempään). Yhtäältä on uutisoitu, ja tutkimukset ja tilastot kertovat siitä, että ikääntyviä työntekijöitä on (ennen nykyistä matalasuhdannetta) palkattu enemmän kuin ennen, toisaalta ikääntyvät joutuvat edelleen muita helpommin irtisanotuiksi muutostilanteissa. Työpaikkailmoituksissa edellytetään edelleen tiettyä ikää ja olemusta. Pelkästään Uudenmaan työsuojelupiirin tiedossa oli vuodelta 2008 kaksisataa ilmoitusta, joissa hakijoilta oli vaadittu tiettyä ikää, sukupuolta tai edustavaa ulkonäköä. Räikeimmillään työnantaja oli etsinyt tekijää, jolle oli varattu valmiiksi työasu kokoa 38. Yhdenvertaisuuslain rikkomukset ovat tavanomaisia esimerkiksi palvelualoilla. Vähiten rikkomuksia on työvoimapulasta kärsivässä terveydenhuollossa. Matalasuhdanteessa, työttömyyden kasvaessa epäasiallisten vaatimusten ja syrjinnän pelätään entisestään yleis-

tyvän. (Lehmussilta & Böckerman 2008.) Uskallan väittää, ettei aineisto ole menettänyt arvoaan siinä, mitä se kertoo terveydenhuoltoalan ja kaupan alan työelämän koetusta 2000-luvun todellisuudesta, ikääntyvien kokemuksista omasta työmarkkina-asetustaan, heidän näkemyksistään ikääntyvien vahvuuksista ja heikkouksista tai syistä eläkeajatusten taustalla. Ainakin jossain määrin vanhentunut tulos ovat kyllä tietotekniikkaan liittyvät asiat. Tietotekniikka oli haastatteluaineistoa kerätessä ajankohtaisempi uutuuksia, nyt jo tutumpi asia. Tämän osoittaa myös valtakunnallisesti yleistettävän Aikuiskoulutustutkimuksen tulos, jonka mukaan tietotekniikkakoulutuksen tarve oli vähentynyt vuosien 2000 ja 2006 välillä. (Pohjanpää ym. 2008.)

Koko 2000-luku oli vuoden 2008 jälkipuoliskolle asti taloudellisen noususuhdanteen aikaa. Tästä huolimatta aineistossa puhutaan paljon resurssien supistumisesta. Useat haastateltavat kokevat asian lama-ajan säästöpolitiikkaan jämähtämisenä. Etenkin kaupan väki muistelee haastatteluissa vielä melko paljon 1990-luvun lamaa ja harmittelee sitä, kuinka nousukausi ei ollut vaikuttanut myönteisesti toimintaympäristöön. Nyt elämme uutta laskusuhdannetta ja uutiset kertovat uusista irtisanomisista ja lomautuksista lähes päivittäin. Mikä on ikääntyvien työntekijöiden asema, kohtalo tässä lamassa? Viime vuosikymmenen lama koetteli ilkeästi ikääntyviä. Vuosina 1990–1996 59-vuotiaiden työttömyysaste kohosi kymmenestä prosentista peräti 40 prosenttiin. Nykyisessä laskusuhdanteessa monien työelämän tutkijoiden ja työ- ja elinkeinoministeriön viesti yritys kentälle on koko ajan ollut se, että oltaisiin pidättyviä henkilöstön vähentämisessä ja ettei tehtäisi ikäryhmittäisiä virheitä: ettei panna kilometritehtaalle ikääntyviä tai aiheuteta uutta pitkäaikaistyöttömyyttä tai synnytetä nuorten väliinputoajien ryhmiä. Työnantajapuolta on muistettu ahkerasti siitä, että yritys tai työnantaja, joka aikoo toimia taantumien jälkeenkin, huolehtii ennakoivasti työvoiman saatavuudesta. (Ks. esim. Tiainen 2009.) Työttömyysvakuutusrahaston mukaan yli 56-vuotiaita on vuonna 2009 irtisanottu jopa nopeammin kuin 1990-luvun laman aikana (Suomen Eduskunta 2009b). Jos ikääntyvät saneerataan nyt ulos, saadaanko heitä takaisin parin vuoden päästä kun tilauskirjat alkavat taas täyttyä? Mitä tämä tarkoittaa 2010-luvun työvoimatilanteen ja keskimääräisen eläkeiän kannalta, se jää nähtäväksi.





## 9.

# TERVEYDENHUOLTO- JA KAUPANALAN TYÖN MUUTOKSET

### 9.1 Terveydenhuoltotyön muutossuunnat

#### 9.1.1 Kiirettä, haasteita ja karsittuja resursseja

Julkisen sektorin uudet opit ovat pureet terveydenhuollon resursointiin. Toimintaa johdetaan yritysmaailman mallien ja kulttuurien mukaisesti tuloksellisuus ohjenuorana. Kustannustehokkuuden tavoittelu tarkoittaa käytännössä sitä, että hoitoajat ja henkilöstön määrä pyritään minimoimaan, pienemmillä resursseilla tulisi tuottaa yhä enemmän. Kyseinen kehityskulku tulee selkeästi esiin tämän tutkimuksen aineistossa. Taloudellisten voimavarojen heikentyminen ja henkilöstöresurssien niukkuus dominoivat muutospuhetta. Lisäksi ne ovat yhteydessä pääosaan muista muutoksista, joista haastateltavat kertoivat.

Haastateltavien mukaan rahaa ja henkilöstöä on entistä vähemmän. Potilaita on osastoilla jatkuvasti yli mitoituksen. *”Kun meillä on 20 paikkanen osasto, niin meillä on yli 30 potilasta ollu jatkuvasti”* (Jari, msh<sup>153</sup>, alle 55v.). Ylipaikoilla olevista potilaista kertoivat myös Siltalan (2004, 337–338) haastattelemat terveydenhuoltoalan työntekijät sekä työolotutkimukseen osallistuneet alan ammattilaiset (Lehto 2006, 266). Jatkuvan potilaspaikkamitoituksen ylittämisen koetaan uhkaavan annettavan hoidon laatua.

Resursoinnin heikentyminen näkyy eri yksiköissä ja eri tehtävissä toimivien työssä eri tavoin. Osastonhoitaja Hannele (alle 55v.) kertoi, että hänen täytyy olla nykyisin suunnitelmallisesti mukana hoitotyössä ja *”hallinnolliset tehtävät tehdään toisil kädel siinä välissä suurin pirtein kun toiset syö.”*

Poliklinikoilla asiakasjonot pitenevät. *”Aika lailla epätoivoisia kollegat kyllä ovat tämän työn kuormittavuuden suhteen. Kun katsoo niitä mappeja missä on lähetteitä, ne on aika painavia kantaa mukana ja plärätä henkisesti. Sitten kun tietää ettei oo mitään mahdollisuutta auttaa kaikkia, jotka siinä mapissa on, vaikka niin haluais.”* (Tuomo, terapeutti, alle 55v.)

---

<sup>153</sup> mielisairaanhoitaja

Mielenterveyspuolella vaikeissa tilanteissa painiville henkilöille pitää etsiä ratkaisuja kovassa aikapaineessa. *”Potilaat on hirveessä hädässä ja kauhee kriisi päällä tai vahvoja itsemurha-ajatuksia, niin ottaa vastaan kaikki se mikä sillä ihmisellä on hätänä tunnissa, puolestatoista ja siinä ajassa yrittää saada joku tolkku siihen (...) ihmiset tuli ja meni, kun yhden ihmisen asiat saatiin käsiteltyä ja käteltiin ja se lähti ovesta ulos, niin tuli seuraava, joka kaato samanlaisen likasangon sun niskaan.”* (Vesa, msh, alle 55v.)

Julkisen sektorin reformi ja siihen olennaisena osana liittyvä menojen karsiminen käynnistettiin 1990-luvun taloudellisen laskusuhdanteen aikana. Näin ollen on luonnollista, että resurssien niukkeneminen yhdistyi ihmisten, myös tämän tutkimuksen haastateltavien mielissä aluksi lamaan. Lama-aikaista aliresursointia oli ehkä helpompi sietää, koska ajatteli säästökuurin joskus loppuvan (ks. myös Siltala 2004, 352). Lama saattoi siis vaimentaa osan aliresursointiin liittyvästä kritiikistä ainakin väliaikaisesti. Käännettä parempaan ei kuitenkaan tullut, vaikka talouden laskusuhdanne meni ohi. Useampikin haastateltava puhui laman päälle jäämisestä.

Jatkuva kiire ja suuri työtaakka, jotka ovat osa työn arkea myös taloudellisella nousukaudella, nakertavat työn sisällöllistä mielekkyyttä ja kaventavat vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Kun osastot pullistelevat väkeä, henkilöstöllä on kova kiire hoitaa edes työn välttämättömin. Esimerkiksi hoivasairaanhoidossa ehditään kyllä antamaan perushoito, mutta aikaa mihinkään muuhun toimintaan, joka parantaisi sekä potilaiden että työntekijöiden viihtyvyyttä ei ole. Tämä koe-taan väsyttäväksi ja uuvuttavaksi. Kokemus siitä, että kaikki ”löysä aika” on kadonnut, yhdistää julkisen sektorin eri organisaatioissa toimivia työntekijöitä. Esimerkiksi Lehdon (2006, 267) tutkimukseen osallistuneet päivähoidon työntekijät kokivat, että löysempää aikaa, jota käytettiin kaikenlaiseen perushuoltoon ja toiminnan ylläpitoon ei enää ole.

Myös potilasaines vaikuttaa työn sisältöihin. Vuodeosastoilla potilasaines on käynyt huonokuntoisemmaksi samaan aikaan kun potilaiden määrä osastoilla on lisääntynyt ja henkilökunta ikääntynyt, minkä summana työn kuormittavuus on lisääntynyt. Samoin kokivat myös Marja Vaaraman, Anne Hakkaraisen, Päivi Voutilaisen ja Eeva Päivärinnan (2000), Erikssonin (2002, 52) ja Lehdon (2006, 266) tutkimuksiin osallistuneet työntekijät. Työn fyysistä rasittavuutta ovat kuitenkin keventäneet uudet apuvälineet ja kinestetiikkaopit.

*”Meillä oli sillon alkuvuosina omatoimisesti selviytyviä ihmisiä, jotka nousi sängystä aamulla ja petas, puki päällensä (...) Täysin autettavii oli alkuun ehkä joku neljäsosa, nyt niit on 70 prosenttii ja alkuun, kun me alotettiin, niin meillä ei ollu kaikki paikat täynnä, et kuormitus on noussu sieltä -85 lähtien lähes sataan, tää potilasaines on menny näin paljon raskaammaks ja me ollaan kaikki kymmenen vuotta vanhempiä, et kyl tää aika mainio yhtälö on.”* (Hannele, oh<sup>154</sup>, alle 55v.)

Potilaiden huonokuntoisuus vaikuttaa olennaisesti työn sisältöön, heikkokuntoisten potilaiden kanssa ei voi juuri virike- ja harrastetoimintaa harjoittaa. Hoi-

---

<sup>154</sup> osastonhoitaja

vaosastoille tullaan yleisesti viimeiselle matkalle. Sinikka kertoi työyksikkönsä alkuvaiheen ihanteiden ja nykyisen käytännön välillä vallitsevasta ristiriidasta. Kroonikkopotilaiden kanssa toimiminen tahtoo väkisinkin ajoittain turruttaa.

*”Kyllä alkuun piti kaikennäköstä harrastetoimintaa olla enempi, katottiin, että potilaat olis ollu parempikuntosia, et ne pystyy tekemään käsillään jotakin, peseen pyykkiä ja käsitöitä (...) täs oli erilaiset tavoitteet ja ihanteet ja meillä oli X:n [yksikön nimi] haaveet semmonen iso prosyyri oikein tehty, et mitä kaikkee me täällä sit tehdään ja kuin on aikaa kaikelle (...) sit kun täällä on näitä dementiapotilaita, niin se on turhauttavaa, kun toinen ei ymmärrä, ei se keskustelukaan siinä sit paljon auta.”* (Sinikka, ah<sup>155</sup>, alle 55v.)

Suomessa on vähennetty sairaalapaikkoja ja saman kehityksen uskotaan myös jatkuvan (Blom ym. 2006, 231; KM 2001: 7, 98). Käytännössä tämä merkitsee sitä, että osastoille päätyvät vain todella sairaat, parempikuntoiset hoidetaan avopuolella. Ilmiö tuli esiin avopuolella toimivien haastateltavien puheessa, kotisairaanhoidosta on tullut haasteellisempaa, koska siellä annetaan erityishoitojakin.

Potilasaineksen muuttumisen myötä tapahtuneesta työn haasteellisuuden lisääntymisestä kertoivat myös muilla terveydenhuollon osa-alueilla toimivat haastateltavat, edellä mainittuja vanhusten vuodeosastoja lukuun ottamatta. Sairaudet ovat monimuotoisempia ja aiempaa haastavampia.

Potilasaineksen muuttumista on kommentoitu sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakoitotoimikunnan mietinnössä (KM 2001: 7, 98) sekä Sosiaali- ja terveysministeriön, Opetushallituksen, Stakesin ja Suomen kuntaliiton yhteistyöprojektissa (SoTeKeKo) (Metsämuuronen 1998). Potilasaineksen haasteellisuuden ennakoitiin kasvavan entisestään ja asiakkaiden ongelmien ja tilanteiden ratkaisemisen uskottiin edellyttävän aiempaa enemmän yhteistyötä muiden hallintokuntien kanssa. SoTeKeKo-projektiin osallistuneet sosiaali- ja terveydenhuollon tulevaisuutta arvioineet asiantuntijat näkivät alan tulevaisuuden melko synkkänä, mutta myös haasteellisena. He uskoivat, että yhteiskunnan jakaantuminen eri hyvinvointiluokkiin syvenee, yhteiskunta muuttuu, epävarmuus ja paha olo lisääntyvät. Asiakkaiden erilaisten ongelmien ja sairauksien lisääntyminen ja paheneminen ennakoi, että alan ammattilaisten työ tulee raskaammaksi. (Mt.; ks. myös Blom ym. 2006, 231.)

Terveydenhuolto (samoin kuin sosiaalihuolto) on aina ollut sellainen yhteiskunnan alue, jossa yhteiskunnalliset muutokset näkyvät melko nopeasti muun muassa juuri palvelujen käyttäjien tarpeiden muutoksena (ks. myös Pelttari 1997, 85). Esimerkkinä mainittakoon taloudellisen laman seurauksena ilmenneet työttömyyden ihmisille aiheuttamat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset ongelmat ja niistä seurannut sosiaali- ja terveystalouden lisääntyvä tarve. Ilmiö on tuttu myös tässä tutkimuksessa haastatelluille terveysalan ammattilaisille. Yhteiskunnan muutokset näkyvät ja tuntuvat oman työn arjessa.

<sup>155</sup> apuhoitaja

*”Akuutilla 90-luvun lopulla, en tiedä, mikä silloin oli, ku ihmiset ei juonu viinaa, 70- ja 80-luvulla niitä oli enempi (...) nyt puhutaan näistä huumeista ja puhutaan kyllä, että viinan kulutuskin on taas noussu (...) kyl täs on parinkymmenen vuoden aikana nähny kaikennäköstä ja hahmottaa näitä yhteiskunnan ilmiöitä, kyllä ne heijastuu täällä sairaalassa (...) nykyään puhutaan näistä kaksoisdiagnooseista, ne jotka on huumeiden käytön seurauksena sairastunu psykooseihin.” (Keijo, msh, alle 55v.)*

Myös terveysasemien ja äitiysneuvoloiden asiakaskunnassa näkyi huumeiden käytön kasvu sekä maahanmuuttajien määrän lisäys. Etenkin huumeita käyttävien pienten lasten vanhempien kohtaaminen herätti vahvoja reaktioita ja sai tuntemaan itsensä melko avuttomaksi.

Haastateltavat pitivät nurinkurisena ja käsittämättömänä, että resursseja karstiin samaan aikaan kun asiakkaiden ongelmat vaikeutuivat. Uusiin haasteisiin vastaaminen vaatisi lisää erikoistumista, uusia toimintatapoja ja hoitomalleja. Mielisairaanhoidajamiehet ottivat esimerkiksi huumeiden käyttäjien psykiatriselle hoitotyölle asettamat haasteet. Huumeiden käytön seurauksena sairastuneille tulisi luoda omat hoitopaikkansa, sillä he eivät sovi perinteisemmistä mielenterveysongelmista kärsivien joukkoon. Laadukas hoito edellyttäisi hoitopaikkojen roolien ja tehtävien selkeyttämistä, mutta jatkuvassa resurssipulassa taistelevalla kunnallisella terveydenhuoltosektorilla tämä tuskin on mahdollista.

*”Resursseja huumetyöhön pitäis saada lisää, koska koko ajan osa siitä on kaatumas-ta tänne mielenterveyssektorin puolelle ja se on yks semmonen mielestäni peikko mielen-terveystyössä (...) nyt on yhä enempi tämmösiä vaikeita käytöshäiriöisiä taikka persoo-nallisuushäiriöisiä ja näitä kaksoisdiagnoosi-ihmisiä (...) siihen liittyy just huumeitten-käyttö ja aggressiivisuus (...) ne sotkee nämä perinteiset psykiatriset paikat, joissa on taas sit masentuneita ihmisiä, skitsofreenikkoja, ja kun siihen tulee tämmösiä muita, siellä ei oo kellään hyvä olla.” (Vesa, msh, alle 55v.)*

Huumeidenkäyttäjien lisääntyminen luo työhön uhan ja arvaamattomuuden ilmapiiiriä. Varsinkin päivystyksessä oli kohdattu vaaratilanteita. *”Mää oon jopa joutu-nu semmoseen tilanteeseen et ollaan tultu ikkunasta tuolin kans sisälle” (Terttu, ph<sup>156</sup>, alle 55v.)*. Työntekijät kokivat, ettei turvallisuuden parantamiseksi ole tehty riittävästi. He olivat useasti vaatineet esimerkiksi valvontakameroita ja turvallisuusmiehiä.

Riitta kiteytti monen terveydenhuoltoalan toimijan ajatukset toteamalla, että välineitä, resursseja uusiin haasteisiin vastaamiseksi ei tarjota. Moni allekirjoittaa myös Tanjan ajatukset päätöksentekijöiden näköalattomuudesta, venymisen raja tulee jossakin vaiheessa vastaan. Tilanne on kestävä ja johtaa ennen pitkää vakaviin ongelmiin.

*”Aina vaan uudemmat ryhmät tulee, jotka tarvii hoitoo, tukee, osaamista – ja sitä osaamista ei tahdo ehkä löytyä ja pitäis vaan, päätöksentekijät ajattelee, että siitä vaan, ilman mitään rahaa ja ilman mitään niin siit vaan ruvetaan taas hoitaa huumenuoria, että kyllä se uupumus työpaikoilla näkyy.” (Riitta, psykologi, alle 55v.)*

---

<sup>156</sup> perushoitaja

*”Me ollaan todettu, että me ei saada apua mistään, se on tosiasia, et kaikki otetaan, aina tulee uutta ja aina ilmoitetaan vaan, että te teette tämän. Mää vaan odotan mielenkiinnolla, että koska se tekeminen, rajat tulee vastaan, koska alkaa tosiaan ihmisiä puutoomaan, että ei tää voi olla (...) me ollaan nyt pystytty kantamaan toisiamme, mutta vaatimukset on niin hirveet ja ne aina vaan lisäänty.” (Tanja, sh<sup>157</sup>, yli 55v.)*

### Tiet tukossa

Terveydenhoidon yleinen ongelma on, että asiakkaita on välillä todella vaikea saada jatkohoitoon. Esimerkiksi koulu- ja opiskelijaterveydenhoitajat kertoivat, että huumeidenkäyttäjien ja psykologin apua tarvitsevien oppilaiden kohdalla tuntuivat välillä kaikki reitit olevan tukossa. On henkisesti melkoinen ristiriitatilanne tietää, että asiakas tarvitsisi pikaisesti erityisosaamista vaativaa apua, ja koko ajanhan korostetaan varhaisten diagnoosien tärkeyttä, mutta apua ei ole saatavilla. Viime vuosina tällaisiin tilanteisiin on törmätty yhä useammin. Lasten ja nuorten psyykinen oireilu, kuten masennus, on lisääntynyt. Opiskelijaterveydenhuollon puolella myös nuorten huumeiden käyttö on kasvava ongelma.

Kouluterveydenhoitajat totesivat, että kun muuta apua on vaikea saada, oppilaat tukeutuvat yhä tiukemmin heihin. Ulpu kuvaili työtään hieman samalla tavalla kuin akuutilla mielenterveyspoliklinikalla työskennellyt Vesa. Asiakkaat, joilla on vaikeita asioita painolastinaan, pitää ottaa vastaan kuin liukuhihnalta. Terveydenhoitajilta erityisesti psyykkisen puolen ongelmiin perehdyttävä koulutus kuitenkin puuttuu. Aineiston kouluterveydenhoitajien yhteinen kokemus on, että vaikeiden henkisen puolen ongelmien kohdalla oma tietämys tuntuu riittämättömältä.

*”Tuntuu, että se oma tietämys asioista ei ol riittävä ja sit ei ol erityistyöntekijöitä ollu oikeastaan, ei oo psykologiäpalveluja kaupungilta saatu, teinkin siit aloitteen johtokunnalle, kun tuntuu, että melkein kaikilla olis jotain semmosta, että olis hyvä kyl olla asiantuntija (...) tuntuu et ihan liian paljon kaatuu semmosii aika raskait asioit ja ei tie, mitä sitten tekee ja miten hoitaa. Kyl välil ol semmonen olo, jos on monta tämmöstä aika raskasta keskusteluu, niin tuntuu, että on niin uupunuu, illal ol niin täyn ettei jaksanu ajatella, jos joku puhu jotain vaikeempii asioit (...) ja oon kokenu sitäkin, et oon yöll miettiny viel asioita, tuliko siin oikein toimittua.” (Ulpu, th<sup>158</sup>, alle 55v.)*

Nuorten ongelmat heijastuvat luokkien työskentelyyn ja ilmapiiriin. Ongelmat ovat ajoittain kärjistyneet niin pahoiksi, että luokissa on jouduttu pitämään kriisipalavereja. *”On terkkari ja oפו ja viimeks oli pappi mukana siellä, et ne on aika hurjia, ja siihen täytyy se oma ammattitaito sit vaan riittää, et eihän meitä tämmösiin oo, on ehkä jonkinlaista, mut ei mitään semmosta ihmekoulutusta olla saatu, että mitä siinä pitäis sanoo ja mitä pitäis tehdä (...) se, mitä taitoja terveydenhoitajalta vaaditaan, niin se kasvaa koko aika ja just ne on näitä vaikeita psyykkisen puolen juttuja.” (Leena, th, alle 55v.)*

<sup>157</sup> sairaanhoitaja

<sup>158</sup> terveydenhoitaja

*Vaativat asiakkaat, niukat resurssit*

Haastateltavat kertoivat myös toisesta asiakaskuntaan liittyvästä muutoksesta. Potilaat ja heidän omaisensa tietävät aiempaa enemmän ja heidän vaatimustasonsa on kasvanut. Asiat liittyvät varmasti toisiinsa. Asiakkaat tuntuvat siis omaksuneen – tietoisesti tai tietämättään – hoitotyön uuden ideologian mukaisen mallin, joka korostaa potilaan itsemääräämisoikeutta, toimijuutta ja yksilöllisyyden huomioimista (ks. esim. Eriksson 2002, 52; Henriksson 2001). Asiakkaiden toimijuutta ja oikeutta vaatia hyvänlaatuista hoitoa on korostettu samanaikaisesti, kun alan resursointia on tuntuvasti supistettu. Hoitotyön laatua arvioidaan yhä tihenevin asiakastytyväisyysmittauksin. Siltala (2004, 341) toteaa yhteiskunnallisen resursiristiriidan siirtyneen asiakkaiden, omaisten ja hoitajien sekä toisaalta rivihoidtajien ja heidän esimiestensä väliseksi jännitteeksi.

Vuodeosastoilla omaiset ovat tulleet mukaan hoitotyöhön. He ulkoilevat vanhusten kanssa ja auttavat arkisissa rutiineissa, kuten syöttämisessä ja pesemisessä. Omaisten aktiivisempaa roolia ei nähdä yksinomaan positiivisena asiana, sillä osa omaisista on varsin kriittisiä. Kärkevä arvostelu aiheuttaa hoitajille pahaa mieltä. Omaiset ovat tulleet tietyllä tavalla jopa liian aktiivisiksi. Hoitajat uskovat, että omaiset kaatavat heidän päälleen omia syyllisyyden tuntojaan siitä, että he eivät ole tehneet tarpeeksi vanhuksen eteen. Julkisen keskustelun koettiin antaneen vanhustenhuollosta niin negatiivisen kuvan, että omaiset ovat alkaneet epäillä tai jopa vakuuttuneet siitä, että vanhuksia ei vuodeosastoilla osata hoitaa, eikä hoideta. Samanlaisia mietteitä oli myös Erikssonin (2002, 52) tutkimukseen osallistuneilla sairaanhoitajilla ja perushoitajilla. Satu Ylinen (2008) on todennut, että omaiset vaateineen ovat yhä tärkeämpi osapuoli ja myös konfliktien lähde hyvinvointi- ja opetustyön ammateissa.

*”Omaiset on niin kuormittava tekijä täl hetkellä kun olla ja voi, eikä tämmöset harmaat pantterit mitä edellistalvenakin oli, mitkä tutkii ja tarkkailee tätä vanhustenhoitoo ja huolenpitoo, niin ei ne ainakaan hoitohenkilökunnan kuormaa oo vähentäny, päinvaston (...) sit kun on semmonen vanhus, joka on äärettömän väsyny ja kivulias ja omainen tulee ja sanoo, et se pitää nostaa istumaan, kun minun on hänet niin paljon helpompi syöttää, niin sit meet nostaan tämmösen kipiän ihmisen istumaan, niin se on kammottava tilanne, et täytyy sen omaisen mielen mukaan hoitaa, vaikka näkee sen, et toinen ei siit tykkää, et on semmoses välikädes. Ja sit ne ei luota siihen ammattitaitoon mikä meil on, eikä siihen tietoon mikä meil on, ne epäilee meit kaikesta.”* (Tuija, ph, alle 55v.)

*Läpätunkeva budjettipuhe ja projektien tulva*

Julkiselle sektorille omaksutut markkinamaiset toimintatavat ja tulosjohtamiselle ominaiset piirteet näkyvät ja tuntuvat terveystyön arjessa. Työntekijät pidetään hyvin tietoisina tulosityksikkönsä rahatilanteesta. Vastuuta taloudellisista asioista ja budjetissa pysymisestä työnnetään yhä jämerämmin heidän harteilleen. Moni haastateltava mainitsi, että budjetit on jo alun pitäen laadittu niin epärealistisiksi

ja alimitoitetuiksi, ettei niissä ole millään mahdollista pysyä. Vastaavasti myös Siltalan (2004, 411) haastattelemat osastonhoitajat totesivat, että budjetit ovat pielessä jo heti tammikuun ensimmäisenä päivänä, kun lähdetään liikkeelle.

*”Kolmeen vuoteen me ei saatu mitään leluja uusittavaks ja me käytetään meidän leluja myös ihan tutkimukseen (...) Se [helistin] maksaa ehkä 15 markkaa, niin kolme vuotta mää oon odottanu uutta helistintä, että tämmöset raha-asiat on vaikuttanu paljon siihen työn viihtyvyyteen, koska on pakko olla tavaroita, ei muuten voi tehdä sitä työtä kunnolla (...) mun piti kyllä ihan sanoa, että jossen mää saa, niin mää otan työterveyshuoltoon yhteyttä, koska se on niin stressaavaa, jos sulla ei oo tutkimusvälineitä (...) sehän oli hirvee tilanne, et piti niinkun uhkaamalla saada.” (Püia, th, alle 55v.)*

Haastateltavien vastaukset kertovat hoidon tuotteistamisesta ja hinnoittelusta (ks. myös Siltala 2004, 300). Tulosityksiköt ostavat ja myyvät palveluita toisilleen. Hoitotyöntekijöiden pitäisi nyt hallita kaupalliset pelisäännöt. Monia harmitti se, että he olivat joutuneet käyttämään aikaa sellaisten asioiden omaksumiseen, joita heidän on vaikea mieltää tai hyväksyä osaksi omaa hoitotyötään. He kokivat taloudellisten seikkojen ja niihin liittyvien ”hallinnollisten herkkujen” hallitsevuuden hyvin häiritsevänä. Työn sisällöllisistä kysymyksistä ei työyhteisöissä ehditä juuri keskustella, pohditaan vain miten jonoja saataisiin taas kerran lyhennettyä. Tulosta pitäisi syntyä ja entistä ohkaisemmalla budjetilla.

*”Tässä on ollu pakko opetella uusia asioita, koska on tullu nää tulosityksiköt ja kun me ollaan saatu vaan terveydenhuoltoalan koulutus eikä suinkaan kaupallista koulutusta eikä toimistohenkilökunnan koulutusta, niin kaikki nää täytyy sitten opetella tässä työn ohella.” (Mirja, hh<sup>159</sup>, alle 55v.)*

Jouni Niskanen (1997) on todennut tulosityksiköittäamisen sysäävän liikkeelle eräänlaisen pelin, jonka panoksia ovat rahat, tuloksellisuus, tuottavuus, asiakastyytyväisyys ja laatu. Pelin osapuolia ovat henkilökunta, asiakkaat, poliitikot ja ympäristön sidosryhmät. Pelissä pyritään oman edun maksimointiin. (Emt.) Haastateltavat kokivat, että potilas on tämän pelin häviäjä. Työn sisällön köyhtymisen kautta häviölle jää myös hoitohenkilökunta.

*”Koko aika tapahtuu hallinnollisesti semmosta viipalointii, että entistä enemmän tulosityksiköittämistä tehdään ja sitä kautta kaikki tapahtuu pelkkänä laskutustyönä. Laskutetaan sisäisesti toinen toisii tai myydään ja ostetaan mitä millonki, tavaroit tai ihmisii tai palvelui. Siin kohtaa potilas on sit jo se ulkopuolinen tekijä melkein. Lasketaan vaan, et kuin budjetit pärjätään ja sen jälkeen katotaan mitä voidaan ostaa palveluit tai välinei tai hoitotarvikkei.” (Kaarina, ft<sup>160</sup>, yli 55v.)*

Osa taisteli vielä vastaan. He kokivat, että vastuu taloudellisista asioista ei kuulu heille, eihän heillä ole vaikutusvaltaakaan näihin asioihin. Esimerkiksi psykiatri-sena erikoissairaanhoidajana työskentelevä Liisa totesi, että hän ei suostu kantaan syyllisyyttä siitä, että yksikkö, jossa hän työskentelee, on ylittänyt budjettinsa.

<sup>159</sup> hammashoitaja

<sup>160</sup> fysioterapeutti

*”Se on kuvaava esimerkki, kun hän [ylihoitaja] tuli käymään tähän yksikköön elokuussa kesäloman jälkeen, niin hänen ensimmäiset sanat oli hein jälkeen, että olette tehneet miljoonan tappioo. Ja sen mä olen päättänyt, että näit mä en enää kuuntele, mä en ota minkäänäköstä vastuuta (...) se on todella uuvuttavaa kuunnella viis vuotta kuin paljon menee tappiolla ja kuin kauheeta ja sit kohdata niitä hirveitä potilasvirtoja. Mää aattelen, että mä teen sen, minkä mä teen hyvin ja mun murheeni ei oo mieltii tätä, se on sit taas johdon murhe mieltii nämä tulosvastuut.” (Liisa, esh<sup>161</sup>, alle 55v.)*

Kaikkialla läpitunkevalta budjettipuheelta on kuitenkin vaikea sulkea korviaan. Myös muilta yksityissektorilta omaksutuilta toimintatavoilta on vaikea piiloutua. Ne ovat lyöneet leimansa myös terminologiaan. Riitta, joka kuvaili itseään kuusi-kymmentälukulaiseksi aktivistiksi, kertoi, että hän suhtautui nuorena varsin kriittisesti kaupparkeakoulussa talouselämän oppeja tankkaaviin ikätovereihinsa. Hän ei voinut tuolloin aavistaa, että samat asiat kuuluisivat osaksi hänen oman työpäivänsä arkea muutama vuosikymmen myöhemmin.

Suuriin ikäluokkiin liitettyllä 60-lukulaisuudella, radikalismilla, viitataan kapinaan vanhoja auktoriteetteja ja sodanjälkeisen Suomen jämähtänyttä ja ”tekopyhää” ilmapiiriä vastaan. Kysymys oli vapautumisen tunteen viemisestä entistä pidemmälle. (Purhonen & Hoikkala 2008, 135, 154.) Semi Purhonen ja Tommi Hoikkala (emt.) toteavat, että 60-lukulaisen eliitin sukupolvitietoisuus on vahva. Vaikka osallistuminen kollektiivisiin vaikuttamisen muotoihin on hiipunut ikääntymisen myötä, asenne säilyy monella.

*”Sen työn miettiminen joskus jää harmittavan vähälle, pitää mieltii budjetteja (...) laatukäsikirjaa värkätään kovasti (...) puhutaan rahasta ja säästämisestä ja ekonominen puoli on tullu hirveen määrääväks (...) ne tulee jostain todella ekonominen maailmasta ne säännöt, puhutaan ihan ekonominen termein, meillä ollaan tilaaja-tuottajamallissa ja sisäisessä budjetissa (...) kyllä se siellä ytimessä jotenkin on tämmösellä kuuskylukulaisella aktivistilla, että ne ekonomit on aina vähän semmosia kun johdattaa meitä harhaan, enkä mä ihan niistä kannanotoistani koskaan oo luopunu, enkä luovukkaan.” (Riitta, psykologi, alle 55v.)*

Terveystuottoväki on pahoillaan siitä, että erilaiset laatujärjestelmät, projektit, kehityshankkeet ja selvitykset tuovat heille vain lisää työtä ja tehtävää. Ne kuormittavat suoritusasteen työntekijöitä entisestään ja vievät aikaa varsinaiselta työltä. ”Käydään koko ajan sitä niin sanottua kehityskeskustelua, auditointia, tää on nyt muotisana tää auditointi” (Mirja, hh, alle 55v.) (ks. myös Julkunen 2008, 186). Haastateltavissa herätti katkeruutta se, että hallinnossa kyllä riittää väkeä ja uusia ihmisiä palkataan johtamaan projekteja, mutta varsinaiseen hoitotyöhön ei lisäväkeä saada (ks. myös Henriksson 2001, 137; Hosia 2004; Lauri 1997; Siltala 2004, 184). Paperien kanssa puuhastelua, kaikenlaisten brosyerien väkertämistä, laadun varmistusta ja asioiden kehittämistä tunnutaan arvostettavan enemmän ja pidettävän tärkeimpänä (ks. myös Heikkinen & Henriksson 2001, 225). Hoitajille eri-

<sup>161</sup> erikoissairaanhoidaja



laiset laatuprojektit ja hankkeet näyttäytyvät byrokratian lisänä tai korvikkeena. Enemmistö hoitajista koki ne ylemmän tason keksimäksi turhaksi, hoitotyöstä irralliseksi lisäpuuhaksi (ks. myös Kasvio 1997, 227–228; Siltala 2004, 329; 2007, 510). ”Pitäis kehittää ja kehittää, hän [osastonhoitaja] ajaa tämmöstä, ja nyt on tosiaan niin kiiru, et meil ei oo aikaa kyl kehittää, kaikki alkaa olla niin väsyneitä, liika vähä henkilökuntaa, et kyl se vie niinkun voimat” (Terttu, ph, alle 55v.). Muutosvimma, se, että kaikkeen uuteen säännätään oikopäätä mukaan, ärsyttää yhtälailla.

”Raivostuttaa, kun tuntuu, että ihmiset on menny tuolla päättävissä porukoissa mukaan semmoseen hysteriaan, että jossei koko ajan muuteta asioita, niin poljetaan paikallaan ja jäädään jälkeen, ei malteta enää mieltä ja pysähtyä harkitsemaan, että onks tästä tosiaan meille jotain hyötyä vai ei, kannattaaks tän kans tehdä jotain vai annetaan-ko olla niinkun ennenkin.” (Kaija, th, alle 55v.)

### 9.1.2 Väestövastuuta, moniammatillisuutta ja sekoittuneita toimenkuvia

Julkisten menojen leikkaaminen on osaltaan vauhdittanut myös rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia. Monet kritisoiivat organisaation muutoksia, kuten väestövastuuseen siirtymistä. Hoitohenkilökunnalle se tarkoittaa ainakin kolmea seikkaa: samassa ajassa pitää hoitaa enemmän potilaita kuin ennen, oman sektorin puolia on pidettävä entistä tiukemmin ja etenkin terveydenhoitajien kontaktit kollegoihin ovat vähentyneet.

Väestövastuisessa työtavassa eri ammattiryhmät muodostavat keskenään työryhmiä, joista kukin vastaa tietyllä alueella olevien ihmisten terveydenhuollosta. Työhön kuuluu terveydenhuollon kiinteä yhteistyö lähisektoreiden kanssa. Tämä ei riitä korvaamaan sitä, että yhteydenpito samaa työtä (samalla ammattinimikkeellä) tekevien kollegoiden kesken on vähentynyt.

”X [kunnan nimi] jaettiin osiin, siel on omat lastenneuvolat, äitiys-, ei me tiedetä toisistamme, se sotki hirveesti ja vähensi yhteistyötä (...) semmonen tietynlainen motivaation puute tuli tähän työhön, tuli sellanen olo, että nyt on ihan yksin täällä, et kukaan ei ymmärrä mun työtä.” (Helena, th, alle 55v.)

Muutokset koetaan raskaiksi, koska ne luovat epävarmuutta oman työn jatkuvuudesta ja tehtäväkuvan sisällöstä. Erityisesti mielenterveysväki kertoi, että organisaatiomallia on mullistettu useaan kertaan. Jatkuva käymistila heijastuu myös työilmapiiriin.

”Viiminen vuosi on ollut vähä semmost kireet, ei me nyt ihan toistemme niskois olla, mut on vähän semmosta väsymistä ja motivaation hiipumistä. Paineet on kovat ja vaaditaan koko aika ja organisaation systeemit on viel kesken, isoi uusii juttui on tullu ja ne kaikki ei oo viel hakenu paikkaansa, tää on viel semmosen vellomistilassa, niin toki se näkyy sit.” (Paula, esh, alle 55v.)

Huolestuneimpia mahdollisesta siirrosta toisiin tehtäviin olivat aineiston terveydenhoitajat. Muutamat vetosivat tässä kohdin ikääntyneen työntekijän oikeuksiin. He toivoivat, että kokenutta, eläkeikää lähestyvää työntekijää ei enää siirreltäisi tehtävästä toiseen ja vaadittaisi uuden tehtäväkentän omaksumista.

*”Mua oikeastaan pelottaa se väestövastuu, jos mää joudun johonkin lastenneuvolaan. Kyl mää haluaisin täl painolla mennä ja käyttää niitä tietoja ja voimavaroja mitä mulla on, ettei mun tarttis repiä itteeni enempää, mut katotaan mitä se tuo, ettei vaan tulis mittään uutta. Tottakai mää olen innostunu kehittämään, mut sen verran ajattelisin vanhalla työntekijällä olevan oikeuksia, et hän sais pitää kiinni siitä mitä on.” (Hely, th, yli 55 v.)*

Myös alueiden välinen tasa-arvo askarruttaa. Haastateltavat totesivat, että potilasaines jakautuu epätasaisesti alueiden välillä ja että eri alueiden työntekijät ovat eriarvoisessa asemassa koulutukseen pääsyn suhteen. (Tähän palataan luvussa 9.4).

Väestövastuusta esiin nostetut asiat: ammatillisesti lähimpien kollegoiden kaipuu, pelko alueiden välisestä epätasa-arvosta ja kokemus siitä, että oman tehtäväkentän puolia on pidettävä yhä tiukemmin, eivät varmaankaan ole paras lähtökohta väestövastuun keskeisen periaatteen eli eri ammattiryhmien välisen yhteistyön rakentamiselle. En halua vähätellä haastateltavien kokemusta ja väittää, etteivätkö asiat todella olisi näin, mutta toisenlaistakin tulkintaa sille, mistä näin raju epäluuloisuus johtuu, voinee pohtia. Taskinen ym. (1995, 46) näkevät ammattiryhmien välistä yhteistyötä edistämään tarkoitetuissa organisaatioiden muutoksissa seuraavia esteitä tai edistäjiä: ammattiryhmien erilainen kieli, käsitteet ja teoriat, joilla työn kohde ja sisältö, esimerkiksi yhteiset asiakkaat ja heidän hoitonsa määritellään. Pitkän koulutuksen seurauksena työntekijöillä on vahva ammatillinen kulttuuri ja sen seurauksena luja kiinnittyminen vakiintuneisiin tietorakenteisiin, kuten eri tieteenaloihin ja niiden muokkaamiin ajattelu- ja toimintatapoihin. Siihen kuuluu myös erikoistuminen tietotaidon ja osaamisen mukaan. (Emt.) Useisiin eri tutkimuksiin nojaten Taskinen ym. (emt.) toteavat, että edellä mainitut tekijät luovat jäykkiä ja vaikeasti muutettavia ajattelu-, suhtautumis- ja toimintatapoja sekä rakenteita. Voidakseen työskennellä moniammatillisena tiiminä, tiimin jäsenillä on oltava jonkinlainen yhteisymmärrys tai sopimus arvoista, normeista ja perusolettamuksista. Työskentely ryhmänä vaatii erilaisuuksien yhteensovittamista ja ristiriitaisuuksien sietämistä. Ryhmän sisällä esiintyy taistelua eri kulttuurien painoarvosta, kysymys on siis kulttuurisesta vallankäytöstä ryhmän sisällä. (Kinnunen 1990, 44–45; Virkkunen 2008, 36.)

Arja Laakkosen (2004, 185–186) tutkimalla erikoissairaanhoidon poliklinikalla moniammatillista yhteistyötä hidastivat hoitokulttuurin heikkous, hiljaisuus ja hoitajien passiivinen kommunikointityyli, alistuneisuus, taka-alalle vetäytyminen sekä suostuminen lääketieteellisen määräysvallan alle. Eila Virkkunen (2008) selvitti väitöstutkimuksessaan farmaseuttien ja proviisorien toimivalta-aluetta ja ammattikulttuuria sairaalaympäristössä. Tutkimuksessa löytyi tunnusmerkkejä

byrokraattis-professionaalille organisaatiolle ominaisista piirteistä. Työnjako oli pitkälle vietyä ja hierarkkisesti rakentunutta, työ perustui sääntöihin ja ohjeisiin. Ammatikulttuuria leimasi sääntöorientoituneisuus, joka pyrki tuottamaan tiukkaa ryhmäjaottelua. Vakiintuneet käytännöt eivät antaneet vaihtoehtoja tehdä toisin ja naisvaltaisuus tuotti myös samankaltaisuutta. Erimielisyydellä osoittautui olevan tärkeä merkitys analyttisen keskustelun ja aidon uudistuksen tuottamisessa. (Mt., 174.)

Niukkuuden aika on korostanut ammatillista reviiirijattelua entisestään. Kunnissa eletyssä epävarmuudessa monen aika on mennyt oman tehtävän tärkeyden korostamiseen ja reviiirien varjelemiseen (Siltala 2004, 408–409). Virkojen pakastamiset, lomautukset ja sijaisten palkkauskielto olivat tuoreina myös tässä tutkimuksessa mukana olevien haastateltavien mielissä. Siltala (emt.) toteaa epävarmuuden johtaneen luovuuden tukahtumiseen, yhteistyöhaluttomuuteen ja muodollisten tehtävien ylikorostumiseen. Ammatillisen identiteetin parhaina säilyttämistapoina pidetään vertailua muihin ryhmiin ja vastakkainasettelua muiden ryhmien kanssa (Schein 1987, 56). ”Liiallinen” ammattiylpeys ja reviiirien puolustaminen eivät varmastikaan edistä ammattiryhmien välistä yhteistyötä. Moniammatillisen yhteistyön onkin usein todettu jääneen pelkän puheen tasolle (Nikander 2002, 67–69).

Kun terveydenhuoltoa on sopeutettu yhä pieneneviin rahamääriin, on suoritettavan tason väkeä vähennetty. Nämä tehtävät ovat siirtyneet muille lisätöiksi. Haastateltavia puhutti erityisesti kylvettäjäiden vakanssien lakkauttaminen. Vastavaa ilmiö on tapahtunut myös esimerkiksi päiväkodeissa. Laitoshuoltajia ja keittiöhenkilökuntaa oli vähennetty, jolloin aiemmin heille kuuluneita tehtäviä oli siirtynyt lasten kanssa työskentelevien lisätöiksi. (Lehto 2006, 266.)

Osa sairaanhoitajista ja heidän lähiammatillisistaan ei pitänyt avustavien hoivatehtävien siirtymistä itselleen sinänsä huonona asiana. Perushoitoon käytettävä aika on kuitenkin pois muilta tehtäviltä, sellaisilta, joita vain sairaanhoitaja on pätevä tekemään ja joista hän on vastuussa.

*”Viet suihkuun ja sää näät sen ihon ja kaiken voit tarkastaa siinä ja rauhassa rupsotella (...) vaatimukset on niin hirveet ja ne aina vaan lisääntyy, lisääntyy, lisääntyy ja mää oon sairaanhoitaja ja jotenkin musta tuntuu, että me ollaan oikein väliinputoojia, me ollaan sekä perushoitajia että me ollaan sairaanhoitajia. Perushoitaja pystyy aina olemaan vaan pelkkä perushoitaja, mut kun meillä on se kaikki muu vastuu siitä hommasta, meil on hirvittävästi hommaa.” (Tanja, sh, yli 55v.)*

Osa taas oli varsin tyytymättömiä. He valittivat muun muassa sitä, että joutuvat tekemään koulutukseen nähden toisarvoisia töitä. Ritvan mukaan vaikutusmahdollisuudet ja työn haasteellisuus olivat uuden käytännön myötä kaventu- neet. Hän oli turhautunut, sillä työ ei tarjonnut sellaista haasteellisuutta, johon hänellä olisi valmiuksia. Henkilökunnan vähyys kärjisti tilannetta entisestään.

Perushoitajat sen sijaan kertoivat, että heidän työhönsä on tullut lisää vaihtelua ja vastuuta.

*”Nyt tääl sairaanhoitaja tekee kaikkea (...) en pysty paljonkaan vaikuttamaan, koska me ollaan lähdetty siihen, et kaikki tekee kaikkee, niin oikeastaan ne on, vaikkei sana rutiinia saa käyttä, mut ne on kuitenkin niitä, et siihen oman alan koulutukseen niin joskus tunnen vähän semmosta tyyppiintymistä, kun en saa tehdä sitä, mihin ehkä valmiudet riittä, jotenkin haasteellisuus on väistyny.” (Ritva, sh, alle 55v.)*

Ritvan mainitsema ”kaikki tekevät kaikkea” -periaate noudattaa kokonaisvaltaisen hoitotyön mallia. Onko säästöpolitiikka siis verhottu uudenlaiseen hoitoideologiaan?

Julkunen (1991; 1999) on todennut, että jos hoitotyön arvot korvataan tuottavuudella ja sen lisähyösteillä, jää jäljelle pelkkä tappava rutiini. Tämä näkyi Ritvan ajatuksissa. Työstä on karissut työntekijän itsensä tärkeimmiksi kokemia sisältöjä. Omat tai työyhteisön muiden jäsenten motivaatio-ongelmat olivat tuttuja myös monelle muulle haastateltavalle.

*”Korkeesti koulutettu sairaanhoitaja, niin mikä sen motiivi on jaksaa tehdä sitä pelkkää pyllyn pesemistä, et siinäkin voi olla, et on menty ojasta allikkoon. Kylvettäjäien vakanssit on lakkautettu kaikki ja hoitajien pitäis pestä, ehtii kaikki sekin tekemään sen muun työn ohes vielä.” (Kaarina, ft, yli 55v.)*

Hoitajat turhautuvat siihen, etteivät voi toimia siten kuin ovat saaneet koulutuksensa (ks. myös Davies 1995, 96, 102). Tai sitten pitäisi olla todella itsekäs, jättää lisätyöt kollegoiden kontolle.

*”Siinä on ehkä myös yksilöllisiä eroi, et voi olla, et joku härskisti tekee vaan eikä välitä. Mää oon sit ehkä tämmönen tiukka omatuntonen, et jotenkin mää en sit tos kyl kehtaa sanoo, et mulla on nyt terapiapotilait kuus ja niihin menee niin ja niin mont tuntii viikos, et en mää voi ottaa uusii, et sit ne jää kaikki mun työkavereitten jaettavaks, et kyl täs semmonen solidaarisuus täytyy toimii.” (Paula, esh, alle 55v.)*

Erityisesti erikoissairaanhoidon puolella todettiin, että koulutukset tuntuvat valuvan hukkaan, kun koskaan ei ole työrauhaa, ei pysty keskittymään ja hyödyntämään koulutusten antia. Tutkimusten (McKinlay & Cowan 2003; Sormunen, Koponen & Hemminki 2001) mukaan erikoissairaanhoidon hakeutumisen motiivina on usein se, että omaa ammattitaitoa pystyisi hyödyntämään ja kehittämään paremmin ja laaja-alaisemmin<sup>162</sup>.

*”Aina, jos jotain meinaa tehdä, niin sit alkaa taas, et nyt on potilasjonot tämmöset ja ei nyt voi tehdä määräaikaishoitoja. Tykkään työstäni ja kiinnostavan koen sen edelleen, mut semmosta terapiaan keskittymistä, semmoseen toivoisin, että jäis vähän enempi tilaa, et ei tulis semmonen tunne, et apua, mun koulutukset valuu kohta hukkaan.” (Paula, esh, alle 55v.)*

Laakkonen (2004) tutki väitöskirjassaan hoitohenkilöstön ammatillista kasvua hoitokulttuurissa. Hän (emt, 178–179) toteaa, että taloudellisten arvojen yli-

<sup>162</sup> Jako hoivaan ja hoitoon saattaa näyttäytyä jakona arvostettuun ja vähempiarvoiseen tai haasteelliseen ja haasteettomaan työhön. Vaativuutta ja haasteellisuutta ei liitetä hoivaan, minkä vuoksi esimerkiksi hoivapainotteinen vanhustyö ei kiinnosta hyvin koulutettuja hoitajia. (Laakkonen 2004, 177–178.)

valta sekä toisaalta hoivan irrottaminen erikoissairaanhoidosta, saattavat kaventaa erikoissairaanhoidon edellyttämän pätevyyden teknisten kvalifikaatioiden hallinnaksi ja hoitajan roolin pelkäksi toimenpideteknikoksi. Tämänkaltainen muutos ei tue terveydenhuollolle asetettujen pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista eikä hoitajien oikeutta mielekkääseen työhön ja hoitokulttuuriin, joka mahdollistaa ammatillisen kasvun. Myös Laakkosen tutkimassa yksikössä hoitajien työ oli kaventunut ja köyhtynyt<sup>163</sup>. (Emt., 184–185.)

Marjukka Laineen (2005, 141) väitöstutkimuksessa hoitajien kokemus siitä, että työhön liittyy ammattiin kuulumattomia tehtäviä, oli yhteydessä sekä heikompaan työpaikkaan että ammattiin sitoutumiseen. Tehtävien sisällöt ja tehtäväjako osoittautuivat siis merkityksellisiksi tekijöiksi sitoutumisen kannalta erityisesti sairaanhoitajakoulutuksen saaneilla. (Emt.)

Käsillä olevan tutkimuksen haastateltavat pohtivat työn sisältöjen yhteydessä myös sitä, mihin suuntaan hoitohenkilökunnan rakennetta ollaan tulevaisuudessa viemässä. He nostivat esiin uskomuksensa, jonka mukaan laitosapulaisien vakanssit on muutettu hoitoapulaisiksi siksi, että hoitoapulaiset lasketaan mukaan hoitohenkilökuntaan. Näin kunta on saanut täytettyä sosiaali- ja terveysministeriön asettamat henkilökuntamitoitusosuudet edullisemmin. Kaarina uskoi, että tilanne on hoitoapulaisille itselleenkin hankala. Hän koki, että hoitoapulaiset joutuvat tekemään liian vaativia asioita koulutusohjaansa nähden.

Myös alan työvoimapula vaikuttaa siihen, että erilaisin työpaikkakohtaisin lupakäytännöin luodaan edellytyksiä joustavaan työvoiman käyttöön (ks. Henriksson 2009). Henriksson (emt.) arvelee, että kenties tämä lähihoitajia halvempi ja vähemmän koulutettu työvoima (erilaisin hoitajanimikkein toimivat ammattilaiset ja harjoittelijat) on halukkaampaa joustamaan työajassa ja muissa työehdoissa kuin nimikesuojatut ammattilaiset. Henriksson toteaa, että työnantajan käsissä olevat nimikekäytännöt, työvoimapula sekä vähemmän koulutettujen tai kuntoutettavien työllistäminen lähihoitajan tehtäviin horjuttavat lähihoitajien ammatillista asemaa ja työnjaollisen paikan vakiintumista. (Emt.)

*”Asioista täytyy puhua oikeil nimil, koska jossei niistä puhuta, niin silloin niihin ei vähemmässäkään määrin voi ajatella korjausta. Sitä pluffii tehdään enemmän ja enemmän (...) mikskähän on kaikki laitospulaisien vakanssit muutettu hoitoapulaisiks, hoitoapulainen lasketaan hoitotyöntekijäks, vaikka näillä ihmisillä ei oo muuta kun siivoojan koulutus. Sit ne pannaan yhtäkkii tekemään iltavuoroon haavahoitoja ja hoitamaan kaikkii mitä muutakin hoivahoidos hoidetaan. Vaik heil on pätevä, ja saattaa olla tosi hyvä koulutus laitospulaisiks ja pystyvät pitämään hygienian korkeatasosena, niin ei heil oo hoitoalan koulutusta (...) mut kun saadaan tilastoihin, et meillä on hoitohenkilö-*

<sup>163</sup> Tutkimusyksikön hoitofilosofia kyllä vastasi hoitotyön kirjallisuuden luomaa kuvaa hoitotyöstä ja hoitajasta sen asiantuntijana. Samoin yksikössä toteutettujen hankkeiden selvitykset korostivat niiden onnistuneisuutta ja toiminnan kehittyneisyyttä. Tutkija (emt. 173–174) kysyykin, ovatko viralliset raportit ja hoitofilosofia alkaneet elää omaa elämäänsä, jonka yhtymäkohdat todellisuuteen jäävät vähäisiksi.

*kuntaa per yksikkö näin paljon suhteessa asukasmäärään, niin hoito-, tätä laatuluokitus tulee hyvä sillon.” (Kaarina, ft, yli 55v.)*

Tutkimuksen aineistossa on mukana kaksi entistä laitosapulaista, nykyistä hoitoapulaista Elina ja Mari. He työskentelevät samassa paikassa. Kumpikaan heistä ei ainakaan vielä kokenut joutuneensa tilanteeseen, jossa oma osaaminen olisi tuntunut riittämättömältä. Tästä ei tietenkään voi vetää mitään laajempia johtopäätöksiä hoitoapulaisten koulutuksen riittävydestä heille annettaviin tehtäviin nähden.

*”Koen kyl, et näihin tehtäviin on tarpeeks koulutusta, hoitajat ei vaadi meiltä sen enemppää kun perushoitoo, sillon kun me hoitajan apuna ollaan. Petaaminen ja perushoito, me pestään potilaita ja rasvataan. En mää oo mittään haavaa enkä mittään laittanu, kun rasvannu vaan oon ja pesty vuoteessa ja kylvettäjänä mää oon ollu kans.” (Elina, ha<sup>164</sup>, alle 55v.)*

Taloudellisesti edullisempaan henkilöstörakenteeseen pyritään erityisesti vanhustenhuollossa. Osa sairaanhoitajista ja heidän lähiammatillisistaan totesi, että kun koulutustaso laskee, myös hoidon taso laskee.

*”Mää ajattelen tätä vanhustenhoitoa, taso laskee eikä tiedä kuka vielä hoitaa meitä (...) nythän otetaan lähihoitajat mitä tänne kelpaa, niin ei tartte maksaa niin paljon palkkaa, ne ei ota sairaanhoitajakoulusta koulutettuja ihmisiä kyllä enää tänne, kun määkin jään eläkkeelle, niin kyllä mun virka heipataan varmaan lähihoitajan viraksi.” (Marjukka, sh, alle 55v.)*

Terveysalalle pidetään ominaisena sitä, että eri ammattiryhmien välisiä, mutta myös ammattiryhmän sisäisiä eroja ja hierarkioita rakennetaan ja pidetään yllä. Terveysalan ammattilaiset asemoivat itsensä ja muut alan toimijat selkeisiin loke-roihin terveydenhuollon kentällä. Yhdessä Laihon kanssa tekemässäni tutkimuksessa (2008) hoitajien verkkokeskustelufoorumilla oli melko tavanomaista mitellä esimerkiksi terveydenhoitajien ja sairaanhoitajien tai kättilöiden ja sairaanhoitajien keskinäisestä ”paremmuudesta” sekä siitä, mikä erottaa sairaanhoitajan ja perushoitajan tai lähihoitajan työn, tai minkä pitäisi erottaa: kuuluuko perushoito sairaanhoitajille. Koulutus oli tärkeä väline tässä rajanvedossa. (Emt.) Haastattelulta olisi siis ehkä voinut odottaa vielä enemmän ja vielä suorasukaisempia kommentteja esimerkiksi hoitajien koulutuksen ja hoidon laadun välisestä suhteesta. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä saattaa hillitä kaikkein radikaaleimpia mielipiteen ilmaisuja esimerkiksi mielipidepalstojen tai verkkokeskustelufoorumien kirjoituksiin verrattuna.

### *Lähiesimiehen rooli ja alaissuhteet*

Yksityissektorin kaltaisiin toimintatapoihin siirtyminen ja yhteiskunnallinen resurssiristiriita ovat vaikuttaneet keskeisesti myös esimiesasemassa toimivien työkuvaan ja henkilöstöryhmien välisiin suhteisiin. Ylihoitajat ja osastonhoitajat välittävät virkansa puolesta uutiset esimerkiksi budjetin tilanteesta tulosityksikköi-

---

<sup>164</sup> hoitoapulainen

hin. Etenkin taloutta koskevat uutiset ovat useimmiten sellaisia, jotka tekevät työn tekemisen oman ammattietiikan mukaisesti entistä hankalammaksi. Hallinnon sanansaattajina lähiesimiehet saavat usein osakseen hoitajien mieliharmin (ks. myös Siltala 2004, 254–256, 340–341). Etenkin ylihoitajien nähtiin eristäytyneen raa’asta kenttätyöstä ja siirtyneen rahakirstun vartijoiksi. Ihmisläheisestä hoitotyöstä numeroiden pyörittelijöiksi karanneiden ylihoitajien käyttämä managerialistinen sanasto ärsytti rivihoitajia entisestään. Leena Eräsaaren (2002) mielestä kaupallisen koulutuksen puute saa julkisen puolen rivityöntekijöistä ylenneet ”managerit” niin kriitikittömästi varmistamaan statustaan uusilla sanoilla ollakseen varmasti ajan tasalla. Johtamiskoulutus, tai erityisesti sen puute nousi esiin myös haastatteluai- neistossa.

*”Ylihoitajan roolin mää koen täl hetkel – mää en tie, mitä ylihoitajalla tarkotetaan, täs mejän yksikös ainaki hän on ainoastaan tämmönen tulosvastaava, hän vois olla ekonomii (...) mää luulen, että nää ylihoitajatkin on sen sukupolven ihmisiä, että ei he johtamiseen oo saanu mitään koulutusta. Mun mielestä se on ihan oma alue mikä vaatii oman erityispätevyyden.” (Liisa, esh, alle 55v.)*

Osastonhoitajana toimiva Hanna kertoi, että asiat olivat kärjistyneet heidän työpaikallaan jopa siinä määrin, että hänen oli pitänyt turvautua lääkärin ja psykologin apuun. *”Ne on semmosia asioita, jotka esimerkiks minuun on kohdistunu jos- sain vaiheessa aika ikävälläki tavalla (...) ei mulla oo kyllä koko aikana tullu semmosta oloo, että mää pakoonaan lähtisin (...) mää sain hyvän tuen ja avun sieltä, ja sitten tässä asiakastyössä, kun potilailta ja asiakkailta saa sillä lailla sopivasti sitä palautetta, että jaksaa.” (Hanna, oh, alle 55v.)*

Tässä tutkimuksessa ei ole mukana yhtään ylihoitajaa, mutta kaikki aineiston osastonhoitajat toivottivat hallinnollisen puolen lisäkoulutuksen tervetulleeksi. Tämän ikäpolven nuorena käymään erikoissairaanhoidajan koulutukseen on sisäl- tynyt pätevytymisen hallinnon tehtäviin, tulosjohtamisen läpimurto on kuiten- kin muuttanut työtä olennaisesti ja tuonut uudenlaisia haasteita henkilöstöjohta- miseen. Toki koulutusta on muutoksen myötä jonkin verran ollutkin, mutta lähin- nä se on keskittynyt taloudellisen puolen pänttämiseen, ei niinkään muihin uu- denlaisissa organisaatioissa tarvittaviin esimiestäitöihin.

*”Sillon kun tää tulosajattelu alko, me käytiin semmonen kunnallistalouden kurssi, minkä mejän talo järjesti (...) tää on ihan uutta tämmönen koko tulosajattelu ja yksikön esimiehenä toimiminen.” (Hannele, oh, alle 55v.)*

Aiempiä vuosina kasvua ja kehittämistä johtaneilla esimiehillä (kuten tervey- denhuoltokin ennen 1990-luvun alun käännettä oli) saattaa olla vaikeuksia so- peutua uuteen roolinsa vain huonojen uutisten tiedottajana ja uusien leikkausten vaatijana (Niemelä, Talvitie-Ryhänen, Väisänen & Kainulainen 1996, 1). Tutki- joiden mukaan tämä voi johtaa vetäytyvän ja välttelevän johtamiskulttuurin syn- tymiseen. Toisaalta supistusten ja leikkausten aika saattaa luoda tilaa autoritääri- selle johtamistavalle. (Emt.) Siltala (2004, 255) puolestaan muistuttaa, että jos työn saaminen kiistattoman valmiiksi ja ansaittu palautuminen on vaikea saavut-

taa suoritusportaassa, vielä vaikeampaa se on lähiesimiehille, jotka tutkimusten mukaan joutuvat madaltuneiden organisaatioiden ja vähentyneiden henkilöstö-resurssien vuoksi tekemään entistä enemmän itse rutiinitöitä myöten (ks. myös Aitta 2006; Kontiainen 2006).

Osa hoitajista tiedosti ja totesi ääneen, ettei heidän lähiesimiestensä asemaakaan ole helppo. Keskijohto joutuu taistelemaan ylemmän tason kanssa budjeteista ja omassa yksikössä odottavat sitten neuvottelujen tuloksiin usein tyytymättömät alaiset.

*”Sekin on aika hikistä hommaa, tapella ikuisesti niitten rahojen kans (...) aika paljon puhutaan rivityöntekijöitten uupumisesta kentällä, et on kiirettä, mikä on ihan fakta, mut sitten on myöskin keskijohto aika kovassa paikassa tänä päivänä.”* (Vuokko, THM<sup>165</sup>, alle 55v.)

### 9.1.3 Kokemukset vaikutusmahdollisuuksista ja ilmapiiristä jakavat mielipiteet

Jälkibyrokraattia käsittelevä kirjallisuus monesti olettaa, että jälkibyokraattinen muutos etenee samassa tahdissa, harmonisesti. Oletetaan, että työn muuttuessa jälkibyokraattisemmaksi – avoimemmaksi, muuttuvaisemmaksi, henkilökohtaisemmaksi – myös organisaatio on muuttunut, että päätäntävaltaa on hajautettu, hierarkia on mataloitunut, johtajuus on valmentajapainotteista käskyttämisen tai persoonattomuuden sijaan. Kausaliteetin nähdään toisinaan kulkevan myös vastakkaiseen suuntaan: toimintaympäristön muutokset luovat muutospainetta organisaatiossa ja siten organisaation jälkibyokratisoituminen on sen strateginen vastaus ympäristön tapahtumille. Jälkibyokraattinen työ ilmenee organisatoristen ratkaisujen antaessa sille tilaa. (Kira 2003, 73.) Kiran (emt.) tutkimus kuitenkin osoitti, ettei jälkibyokratian esiinmarssi ole näin yksinkertaista ja harmonista. Hän tutki väitöskirjassaan ruotsalaisen sairaalan osastonjohtajan työtä. Kira kuvaa osastonjohtajia ensilinjan esimieheksi, jotka yrittävät toimia niin johtajina kuin hallinto-henkilökuntanakin, niin esimiehinä kuin sairaanhoitajinakin. Tutkimus osoitti, että osastonjohtajan työn ideaali oli varsin jälkibyokraattinen: he pyrkivät tukemaan työntekijöitään ja kehittämään osastojaan. Myös alaiset ja esimiehet näkivät nämä osastonjohtajan työn tärkeimpinä tehtävinä. Työn todellisuus oli kuitenkin toinen. Sairaalan byrokraattinen johtamisjärjestelmä ja toimintamentaliteetti eivät ole antaneet tilaa tällaiselle johtajaroolille. Lopputuloksena olivat monet eri ristiriidat osastonjohtajien ja heidän työnsä välillä, turhautuminen ja väsymys. (Emt., 73.)

Laakkonen (2004, 184–185) tarkasteli väitöskirjassaan hoitajien vaikutusmahdollisuuksia erikoissairaanhoidon poliklinikalla. Tutkimusyhteisön hoitokulttuuri

<sup>165</sup> terveydenhuollon maisteri



oli hierarkkinen ja byrokraattinen ja hoitajien vaikutusmahdollisuudet olivat vähäiset tai vähäiseksi koetut. Hoitajan toimintaa sääteli lääkärin aikataulu. Niin tutkimusyksikön toimintakäytännöt kuin tilajärjestelytkin vahvistivat hierarkiaa, lääkärin valta-asemaa ja hoitajan alisteista roolia. (Emt., 134.)

Myös käsillä olevassa tutkimuksessa hierarkkisen organisaatiomallin koetaan kaventavan vaikutusmahdollisuuksia. Päätökset sanellaan isompien pöytien viressä, josta ne valutetaan alaspäin työntekijöiden tasolle. Päätöksentekijät jäävät näin myös melko kasvottomiksi.

*”Joskus tekis mieli hakata päätänsä seinään ja vähän potkiikin nurkan takana sen takia, et määräykset tulee ulkoopäim ja sitten osastonhoitaja saa ne jostain ja tikuttaa ne sitten raportilla meille, asia on sillä käsitelty. Kyl ne isommat muutokset sanellaan jossain muualla (...) osastonhoitaja ne virkansa puolesta tuo, ei silläkään oo niitä vaikutusmahdollisuuksia yhtään sen enempää, en mää tie kyllä missä niitä on, ei meille oo selvinny se vielä, me vaan tehdään aina niinkun käsketään.”* (Tuire, sh, yli 55v.)

Monet tarkastelivat vaikutusmahdollisuuksiaan suhteessa muiden ammattiryhmien vaikutusvalttaan (ks. myös Eriksson-Piela 2003, 191–192). Kuten Eriksson-Piela (2003, 191) toteaa, esimerkiksi sairaala on hierarkkinen asiantuntijaorganisaatio, jonka virkahierarkiaa legitimoidaan muun muassa kredentiaalisella eli tutkinto- ja kelpoisuusvaatimusjärjestelmään perustuvilla säädöksillä. Eriksson-Pielan mukaan hänelle itselleen oli kuitenkin yllätys se, että näitä hierarkkisia kytköksiä pidettiin niin voimakkaasti yllä puheessa arkikäytännöistä. Kyse ollut vain siitä, että hierarkkinen järjestelmä tunnustettaisiin ironisesti hymynkare suupielessä, vaan ammatillista identiteettiä todella taottiin vallitsevien institutionaalisten puitteiden sisään. Erilaisia sosiaalisia asemia siis legitimoitiin vallitsevien institutionaalisten käytäntöjen kautta. Omasta työstä tai päätösvallasta ei ikään kuin voitu puhua ilman, että suhteutettiin sitä muiden ammattiryhmien työhön ja päätösvalttaan. (Emt.)

Toisin kuin Eriksson-Pielan (2003, 195–196) tutkimuksessa tässä tutkimuksessa tyytymättömiä hierarkian olemassaoloon eivät ole hierarkian alemmilla tasoilla toimivat, vaan kritisioijia löytyy eniten sairaanhoitajien ja heidän lähiammattilaistensa keskuudesta. Löytyisikö tähän selitys iän mukanaan tuomasta realismista? Ehkä hierarkian alemmilla portailla toimivat haastateltavat ovat joko tulleet sinuiksi sen kanssa, että työntekijän asemaan vaikuttaa hyvin vahvasti hänen koulutuksensa ja erikoistumisensa, mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä enemmän vaikutusvaltaa hänellä on tai sitten he ovat turtuneet tilanteeseen eivätkä jaksa siitä enää harmistua. Näkemystä tukee se, että vaikutusmahdollisuuksiinsa tyytyväiset haastateltavat sanoivat, että vaikutusmahdollisuuksia on sen verran kuin heidän työtasollaan voi yleensä ollakaan. Muun muassa perushoitajat pitävät riittävänä sitä, että he saavat tehdä työtä omalla tyylillään, lähiesimies ei vahdi selän takana. Heidän mukaansa on luonnollista, että he voivat vaikuttaa vain arkipäivän rutiinien tasolla. Luonnollista on myös se, että esimies asettaa rajat heidän toiminnalleen. Osa totesi myös, että nyt iäkkäämpänä kaipaa yhä

enemmän tuttua ja turvallista. Vaikutusmahdollisuuksia ei enää niin kaivatakaan, vaan jopa päinvastoin.

Hilkka Häivälän 1970-luvulla kokoamissa sairaanhoitajahaastatteluissa (Häivälä 1973) naisammattilaiset näkivät hierarkiassa sekä valo- että varjopuolia. Positiivista oli se, että hierarkia on turvallinen. Kaikki tapahtuu tiettyjen kaavojen mukaan, ei tarvitse pelätä muutoksia, ei ole välttämätöntä uudistua ja oppia lisää eikä ole välttämätöntä olla aktiivinen. (Emt.) Samanlaista rauhallista hetkeä, sitä että saisi tehdä vain perustyönsä rauhassa, kaipasivat monet tämän tutkimuksen haastateltavista.

Tunne siitä, että saa tehdä työnsä omalla tavallaan, nousi esiin myös hyvää työilmapiiriä määriteltäessä. Tutkimusten mukaan oman reviiirin merkitys, pyrkimys tehdä vain oma työnsä ja olla muutoin rauhassa on Suomessa korostuneempaa kuin muualla (Siltala 2004, 10). Heikkisen ja Henrikssonin (2001, 235) tutkimuksessa ihannetyön luonnehdinnoissa toistuivat ammatista ja työoloista riippumatta vapaus, oma tila ja komentelun puute. Niin ammatilliset opettajat, hallinnon edustajat kuin työntekijätkin pitivät ammatillisen työn itsenäisyyttä, oman elämän ja työn hallintaa perustavina persoonallisen identiteetin rakentumiselle. (Emt.) Toinen olennainen tärkeä asia ilmapiirin kannalta on käsillä olevan tutkimuksen mukaan se, miten lähiesimies kohtelee alaisiaan. Hyvän ilmapiirin kannalta on tärkeää, että lähiesimies kohtelee alaisiaan tasapuolisesti.

Terveydenhuoltoväen mukaan hyvä ilmapiiri tarkoittaa käytännössä sitä, että työyhteisö on salliva ja ymmärtävä, kaikilla on vapaus tehdä työtä omalla tavallaan. Selän takana ei puhuta esimerkiksi sairauslomien syistä eikä eri hierarkiatasolla työskentelevien välillä vallitse kastijakoa. Myös Eriksson-Pielan (2003, 191) tutkimuksessa pyrkimys tasavertaisiin suhteisiin hierarkioista huolimatta koettiin tärkeäksi.

*”Meil on aivan fantastinen ilmapiiri ja tästä me ollaan saatu paljon palautetta myöskin potilailta jälkeinpäin (...) Me osataan nauraa räkättää, ja myös potilaitten kans, että tää on semmonen aika iso pointti, tää on varmasti ollu kantava ihmisten jaksamiselle, että meillä ei oo burn outtia ykskään lähteny, ei oo vielä todellista semmosta putoomista tullu.” (Tanja, sh, yli 55v.)*

Haastateltavien mukaan on aivan ymmärrettävää, että kovan paineen ja kiireen alla painivien työtoverien välit ajoittain kiristyvät (ks. myös Siltala 2004, 412). Kyse on siis toimintaympäristön aiheuttamista ongelmista, ei niinkään yksilöiden välisistä henkilökemioista. Myös Blom ym. (2006, 232) totesivat sairaalasta keräämänsä aineiston pohjalta, että kohtuuton työmäärä ja aikapaine johtavat helposti yhteistyökyyvyttömyyteen, koska ”omaakaan tonttia” ei ehdi hoitamaan kunolla. Yhteistyön puute, osastojen välinen kitka ja ammattihierarkioihin takertuminen tulkitaan kuitenkin helposti henkilöstön keskinäisiksi ongelmiksi. (Emt.)

Nakari ja Valtee (1995, 24–26) ovat puolestaan listanneet kansantalouden laman vaikutuksia työyhteisöjen toimintaan ja henkilöstön hyvinvointiin seuraavasti: negatiiviseksi koettu kilpailu ja esimies-alaisuuhteet ovat kiristyneet, työyhtei-

söt ovat klikkiytyneet ja lokeroituneet, sisäiset konfliktit ovat lisääntyneet, syntipukkien etsiminen, syyllistäminen ja suosikkijärjestelmät ovat yleistyneet, työtahti on kiristynyt ja työn henkinen kuormittavuus on kasvanut, sosiaalisen tuen ja avun verkostot ovat löystyneet, henkinen pahoinvointi, masentuneisuus ja ahdistuneisuus ovat lisääntyneet, ilmapiiri on heikentynyt ja jotkin työyhteisöt ovat ajautuneet näköalattomuuteen ja apatiaan. Olosuhteiden armoille joutumisen tuottamaa turhaamaa on siis purettu käymällä sijaisuhrien kimppuun (Siltala 2004, 410–411).

Käsillä olevan tutkimuksen aineistossakin kuitenkin todettiin, että ihmisten erilaisuudesta syntyy jännitteitä työyhteisöön, kaikki eivät voi tulla kaikkien kanssa toimeen. Työntekijöiden kesken voi myös vallita erilaisia kilpailuasetelmia. Esimerkiksi positiivisen asiakaspalautteen saaminen voi herättää kateutta kollegoissa. Korostuneen tulosvastuullisuuden aikana myös osastojen väliset vertailut ovat omiaan kärjistämään kilpailumentaliteettia hyvine ja huonoine seurauksineen. Nakari ja Valtee (1995, 24–25) ovat todenneet, että yksilöiden ja ryhmien halu varmistaa oma asemansa rapauttaa työyhteisöjen sisäistä vuorovaikutusta. Oma selviytyminen on tullut tärkeämmäksi kuin yhteinen onnistuminen ja työtoverin selviytyminen. Kilpailu ja oman selviytymisen varmistaminen sitovat monissa työyhteisöissä energiaa siinä määrin, että keskinäinen auttaminen on vähentynyt. (Emt.)

*”Meillä on jonkinnäkönen kilpailuasetelma tässä ollu pitemmän aikaa ja meillä on ollu työpaikkaseminaaria, laivaseminaaria ja niin sanottuja solukohtasia laatukokouksia. Ongelma tiedostetaan ja mää ite tiedän, että varmasti mää omalta kohdaltani aiheutan hyvin paljon semmosta kateutta (...) jos mää saan paljon kiitosta, mitä mää en todellakaan tuu ikinä pyytämään, se herättää paheksuntaa.” (Marja, tk/vo-avustaja<sup>166</sup>, alle 55v.)*

Haastateltavat nostivat esiin myös perinteisen uskomuksen, jonka mukaan naisvaltaiset työpaikat ovat alttiimpia ilmapiiriongelmiille. Naisten välistä huonoa henkeä, kilpailua ja kateuden tunteita on käsitelty useissa tutkimuksissa (esim. Kosonen 2003; Mackay 1990; 35–36; Nykyri 1998). Toisaalta erittäin naisvaltainen terveydenhuoltoala on erottunut edukseen hyväksi koetulla ilmapiirillä tutkimuksissa, joissa on kartoitettu useampia ammattialoja (esim. Forss 2000, 216–217).

Kysymys naisvaltaisten työyhteisöjen huonosta hengestä tuntuu olevan ikuisuuskyseminen. Naisten välisiä suhteita pidetään ongelmallisina niin arkipuheessa kuin kirjallisuudessakin aina saduista lähtien (Nykyri 1998, 86). Lesley Mackay (1990, 35–36) pitää naisten keskinäiseen työskentelyyn liitettävää huonoa (”bitchy”) ilmapiiriä stereotyyppiana. Hänen mukaansa huonolla ilmapiirillä ei ole mitään tekemistä sen kanssa, että naiset työskentelevät yhdessä, vaan se on ennemminkin hierarkkisen systeemin seurausta. Huonon ilmapiirin on todettu olevan itseään ruokkiva kehä, joka on vaikea murtaa. (Emt.)

<sup>166</sup> terveys-/vastaanottoavustaja

### 9.1.4 Teknisiä haasteita

Vaikka tietotekniikka ja muunlainen terveystekninen teknistyminen<sup>167</sup> on varmasti vaikuttanut ammattilaisten työhön, eivät haastateltavat nostaneet sitä juurikaan esiin. Sitä piti kysyä erikseen, sitten sen mukanaan tuomista muutoksista kyllä kerrottiin. Johtuisiko tämä osittain siitä, että haastateltavat eivät olleet vielä kovin tottuneita teknisiin ”vempeleisiin” ja toisaalta siitä, että tämä polvi ei ole niin innostunut teknisistä innovaatioista, että he kovin tarmokkaasti pohtisivat niiden mukanaan tuomia mahdollisuuksia, eivätkä ainakaan näe tekniikkaa mitenkään olennaisen tärkeässä roolissa omassa työssään.

Haastateltavat korostivat tietotekniikan omaksumisen olleen vanhemmille työntekijöille paljon suurempi haaste kuin nuoremmille. Moni myönsi olleensa tietokoneen suhteen varsin ennakkoluuloinen, arka tai innoton. Teknisten ”vempeleiden” ei koettu kuuluvan hoitotyöhön, ja tietokoneiden myötä persoonallisen otteen asiakkaisiin pelättiin katoavan. Moni kuitenkin totesi, että kun tietokoneeseen on totuttu, on sitä opittu käyttämään ja todettu sen helpottavan työntekoa. Muutosvastarinta on laantunut ja harva koneestaan enää luopuisi. Kritiikkiä kohdistettiin tietokoneohjelmien ”lastentauteihin”. Ohjelmat olivat muuttuneet koko ajan ja tämä koettiin simputukseksi<sup>168</sup>.

Kommentit ovat melko positiivisia, kun vertaa niitä Henrikssonin (2001) ja Laakkosen (2004) tutkimusten tuloksiin. Henrikssonin (2001, 136) tutkimuksessa koettiin, että työ oli tekniikan myötä lisääntynyt ja työn kuormittavuus oli nousut. Monet työtehtävät olivat säilyneet eikä työstä oltu tiputettu mitään pois, vaan asiat varmistettiin varmistamisen päälle. Laakkosen (2004, 178) tutkimuksen mukaan valtaosa hoitajan ajasta kului atk:n ääressä erilaisiin sihteerin töihin tai välilliseen ja epäitsenäiseen hoitotyöhön. Tässä tutkimuksessa tietotekniikan ei koettu sinällään lisäävän työtä, mutta sen opetteluun on kyllä mennyt aikaa. Lisäksi haastateltavia harmitti se, että atk-oppeja pitää pöntätä jo muutoinkin kiireisen työpäivän lomassa (tästä lisää myöhemmin tässä luvussa). Tietotekniikan tulo työhön on lisännyt paikallaan istumista ja ergonomisia ongelmia. Tietotekniikan ei kuitenkaan enää alkuvaikeuksien jälkeen koettu valtaavaan alaa varsinaiselta hoitotyöltä, eikä se vaikuttanut asiakaskontakteihin niin negatiivisesti kuin mitä

<sup>167</sup> Esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakoitimoikunnan mietinnössä (KM 2001:7, 83) maalailaan varsin hulppeaa kuvaa siitä, miten teknologinen kehitys tuo mukanaan uusia välineitä alan työhön. Tällaisia ovat vammaisten ja vanhusten käyttöön tarkoitettut itsenäistä selviytymistä tukevat apuvälineet, monipuolinen kommunikaatio- ja viestintäteknologialaitteisto, valvontaan liittyvät ympäristölaitteet sekä potilastietohallinnon kehittämissä mahdollisuudet. Komitea uskoo, että teknologia säästää työvoimaa kansalaisten itsenäistä selviytymistä lisäämällä sekä tietojen vaihtoa ja yhteyksien pitämistä helpottamalla. Toisaalta teknologia lisää erityisasiantuntijoiden tarvetta ja mahdollistaa sellaisia hoitoja ja toimintoja, jotka eivät aiemmin olleet mahdollisia. (Emt.)

<sup>168</sup> Myös Julkusen (2003) tutkimuksessa vanhemman polven työntekijät kokivat, että suku- ja ikäpolvien välillä on laava kuilu tietotekniikan omaksumisessa. Lisäksi nämäkin haastatellut kokivat, että tietojärjestelmien, ohjelmien ja koneiden ns. käyttäjäystävällisyydessä oli paljon puutteita.

aluksi pelättiin. Tietotekniikka ei ole aiheuttanut uhkaa ammatilliselle osaamiselle (ks. myös Heikkinen & Henriksson 2001, 236) ja toisin kuin monilla muilla aloilla, sen ei ole tarvinnut pelätä vievän työpaikkoja.

*”Hirveesti määhän kapinoin ja kiukuttelin ja olin sitä mieltä, että määhän en kuuna päivänä haluu oppii, olin ihan kun joku kaks vuotias laps, mut ei se nyt sit ihan kauheesti muuttanu, sitä kuvitteli paljon pahemmaks. Nyt kun se on tos sivussa, niin kyllä määhän nyt taas tunnen, että määhän yhtälailla pystyn ihmisen kans jutteleen, kun silloin näki semmosen kuvan, et määhän vaan tuijotan tonne enkä enää puhu ihmisille päinkä.” (Helena, th, alle 55v.)*

*”Toi pömpeli, toi tietokone on muuttunu, sen määhän heittäisin ikkunasta pihalle jos saisin. Se on tehny hirveesti semmosta, että työ on tullu fyysisesti ihan paikallaan istumiseks ton kan näprätessä. Silloin kun se oli uus, niin siinä oli vielä kaikki ne henkiset paineetkin, kun ikinä ei ollu moista härveliä käyttäny (...) siinä on lastentauteja ollu tossa meijän ohjelmistossakin, että se on vähän semmonen kankee (...) nekin on muuttunu moneen kertaan, kun yhdestä muutoksesta on juuri ja juuri selvitty ja saanu jollain lailla ittellensä johonkin jotkut keltaset liimalaput, niin jo tulee uus muutos, eikä ne välttämättä oo sit edes semmosia parannuksia, et kokis, et ahaa tähän olikin hyvä.” (Kaija, th, alle 55v.)*

### 9.1.5 Yksityistäminen huolestuttaa

Terveydenhuollon yksityistäminen nousi muutospuheessa esiin vahvasti. Yksityistämiskehityksen pelätään kuljettavan Suomea amerikkalaistyyppisen luokkayhteiskunnan suuntaan. Kauhuskenario on, että terveydenhuolto jakautuu jyrkästi kahtia siten, että köyhät hoidetaan julkisella, laadultaan heikolla puolella ja laadukasta hoitoa saavat vain ne, joilla on varaa kustantaa itselleen yksityisen sektorin tarjoamat palvelut. Haastateltavat toivoivat kovasti, että nykyisiä rakenteita ei lähdetäisi purkamaan, sillä sen uskottiin työtäisevän liikkeelle todellisen syrjäytymiskehityksen. Haastateltavat peräänkuuluttivat arvostusta nykyiselle tasa-arvoiselle järjestelmälle. He totesivat, että on harhaa kuvitella, että yksityissektori pysyisi hoitamaan saman määrän kirjavia potilasainesta yhtään sen halvemmalla kuin mitä nykyisin julkisin varoin tehdään. Myös Siltala (2004, 297) on todennut, että yksityinen terveydenhuolto näyttäytyy tulostamissa tehokkaampana vain siksi, että se tekee kevyempiä töitä.

*”Se on kyllä menossa päin hemmettiä tätä menoa, pelkona on, että nämä julkiset palvelut laitetaan niin minimiin, kun olla taitaa. Sit kaikki maksukykyset hoidattaa itseään yksityisellä sektorilla Amerikan mallin mukaan ja köyhät ja kipeet, tämmöset rahat tomat menee tonne jonnekin arvauskeskuksiin puoskareitten hoidettavaks (...) ettei nähdä tätä meijän systeemin arvoa, et miten mahtava systeemi meil on ja tasa-arvonon tällä hetkellä (...) ei yksityissektori pysty halvemmalla tekemään (...) sen tietää sitten ettei näitä julkisia palveluita enää sen jälkeen, kukaan ei oo näist kiinnostunu, kunhan ne nyt silleen toimii ettei ihmiset nyt ihan kuole käsiin.” (Maija, th, alle 55v.)*

*”Kyl se vähän sillä tavalla mua pelottaa, että semmonen amerikkalainen systeemi on meille tulossa ihan väen vängällä, muutenkin kun tuntuu, että yhteiskunta jakautuu a- ja b-luokan ihmisiin pikkuhiljaa, et terveyskeskus hoitaa ne semmoset reppanat, jotka ei pysty yksityiselle menemään, jotka elää muutenkin yhteiskunnan tuella (...) tietysti toivoo, että tää meidän hyväks rakennettu systeemi säilytettäis ja siihen nähtäis tuolla päätäjien keskuudessa tarpeelliseksi sijoittaa riittävästi rahaa.” (Kaija, th, alle 55v.)*

Terveydenhuollon tulevaisuutta tarkasteltiin myös Euroopan yhdentymiskehityksen taustaa vasten. Voidaanko Suomessa säilyttää omanlaisensa järjestelmä ja ovatko kuuliaiset suomalaiset valmiit tuhoamaan hyvän järjestelmän EU:n käskystä?

*”Sitä kaikenkattavaa tasavertaisuutta, josta me on tosi kauan voitu Suomessa nauttia, niin se huolettaa ja askarruttaa kuinka sen yhteiskuntana pystymme säilyttämään (...) voidaaks me sit olla sillä lailla omaleimainen, että meillä ei oo sitä eriarvosuutta, niinkun on jo Keski-, ja Etelä-Euroopasta puhumattakaan (...) miten nää erilaiset kulttuurierot sitten sulatetaan siihen yhteen yhteiseen formuun ja sit me suomalaiset ollaan kuitenkin semmosia, että me noudetetaan kaikkii.” (Kaisa, proviisori, alle 55v.)*

Askeleena terveydenhuollon yksityistämisen suuntaan voidaan haastateltavien mukaan pitää sitä, että julkisia palveluja on karsittu ja resursseja supistettu. Päätäjät eivät ole halunneet suunnata riittävästi rahaa julkiseen terveydenhuoltoon. Myös Siltalan (2004, 353) mukaan aliresursointi oli saanut monet työntekijät tuntemaan, että perusterveydenhuoltoa ei arvosteta.

Tulevaisuuden näkymiin vaikuttaa ratkaisevasti se, miten kunnat satsaavat terveydenhuoltoon. Ellei rahaa ole riittävästi, on ryhdyttävä priorisoimaan, ketä julkisin varoin hoidetaan ja ketä jätetään hoitamatta. Tämä on luonnollisesti varsin iso eettinen kysymys. Työterveyslaitoksen haastattelemat terveydenhuollon ammattilaiset kokivat sietämättömänä sen, että heidän täytyi soveltaa säästöpäätöksiä käytäntöön ja valikoida, ketkä jätetään hoitamatta (Wickström, Laine, Pentti, Lindström & Elovainio 2002). Tässä tutkimuksessa haastateltavat eivät siis tuntenneet, – tai eivät ainakaan tuoneet esiin – että he olisivat joutuneet priorisoimaan sitä, ketä hoidetaan ja ketä ei, sisällöllisiä uhrauksia oli kyllä pitänyt jo tehdä.

Haastateltavat yhdistivät julkisen terveydenhuollon resursoinnin niukkuuden laajempaan yhteiskunnallisen arvomaailman murrokseen. Taloudelliset ja itsekäät arvot jylläävät. Pelkona on, että esimerkiksi vuodeosastoista muodostuu säilytyspaikkoja, joissa vanhuksille annetaan vain välttämättömin perushoito, ei mitään viriketoimintaa. Julkisen terveydenhuollon kohtaloa pohtiessaan haastateltavat pohtivat myös omaa vanhuuttaan.

*”Joskus aikaan oli tärkeetä se ihmisten hoitaminen (...) nyt kaikki tämmönen materia ja raha on tärkeempää, et tuntuu, että halutaan ajaa siihen ettei olis esimerkiks tämmöstä kunnallista terveydenhuolto ollenkaan (...) semmonen olo tulee, et tää [vanhustenhuolto] on vaan semmonen säilytyspaikka, ei sen niin väliä miten sitä hoidetaan, tai siis hoidetaanhan täällä hyvin, mut tuolla yläpäässä ajatellaan, että kunhan vaan on joku semmonen paikka mihin saadaan laitettuu, ettei siihen haluta satsata.” (Mari, ha, alle 55v.)*

*”Jos ajattelee X:n [kunnan nimi] kaupunkii, niin täällähän on ihan huikeen positiivinen budjetti viime vuodelt, ni saa nähdä vaan kun tulee jääkiekon maailmanmestaruuskisat, et täytyy taas yks harjotushalli saada lissää (...) nää arvot on hyvin pitkälti pääläellas.” (Kaarina, ft, yli 55v.)*

### 9.1.6 Valitulla alalla pysytään

Toimintaympäristöä kritisoivista puheenvuoroista huolimatta kukaan haastateltavista ei tuonut esille halukkuutta alanvaihtoon. Myös työpaikan vaihtoajatukset olivat melko harvinaisia. Neljä henkilöä harkitsi vakavammin työpaikkansa vaihtamista. Työpaikan vaihtoajatusten takana oli toisilla se, että saisi itselleen sisällöllisesti tyydyttävämmän työn ja toisilla taas se, että iän karttumisen myötä koettiin tarvetta vaihtaa kevyempiin tehtäviin. Myös Laineen (2005) väitöstutkimuksessa tyytymättömyys kykyjen hyödyntämiseen yhdistyi heikompaan työpaikkaan sitoutumiseen. Vahvasti professionaaliset hoitotyöntekijät pitävät tärkeänä sitä, että työssä pystyy käyttämään osaamistaan sekä kehittymään ja oppimaan uutta.

Työpaikan vaihtoajatusten vähäisyyttä selittää varmasti osittain haastateltavien ikä. Useissa tutkimuksissa on todettu, että varttuneempi väki pohtii työpaikan vaihtoa huomattavasti harvemmin kuin nuoremmat kollegansa (esim. Laine, Pentti & Wickström 2003; Salminen 2005, 88). Hoitoalan väki on ylipäättäänkin varsin sitoutunutta joukkoa. Esimerkiksi Laineen (2005) väitöstutkimuksessa hoitajien sitoutuminen sekä työpaikkaan että ammattiin oli varsin voimakasta: vahvasti työpaikkaansa koki sitoutuvansa 70 prosenttia ja ammattiinsa 84 prosenttia vastaajista. Suomalaiset hoitotyöntekijät ovat myös kansainvälisesti verraten sitoutuneita työpaikkaansa. Euroopan maiden vastaaviin hoitaja-aineistoihin verrattuna (NEXT-study) suomalaisten hoitajien työpaikkaan sitoutumisen keskiarvo 3,8 oli korkein, muissa maissa keskiarvot olivat 3,0–3,6. Myös ammattiinsa Suomen hoitajat (keskiarvo 4,2) tunsivat sitoutuvansa vahvemmin kuin hoitajat useissa muissa kyseiseen tutkimukseen osallistuneissa maissa (keskiarvot 3,9–4,3). (Laine 2005, 137.)

Muutamat haastateltavat heittivät haastattelun kuluessa ilmaan ajatuksen yksityissektorin leipiin hakeutumisesta, mutta toistaiseksi kenenkään ajatukset eivät olleet konkretisoituneet käytännön toimiksi. Vakavimmin tällaisen ajatuksen esitti erikoissairaanhoidajana toimiva Paula.

*”Semmost hienost epäviihtyvyyttä näin viimisin muutaman vuoten, voi olla, et se liittyy tähän yleiseen sählinkiin mitä täs on nyt sitten itteki aika monta vuotta joutunu kattoomaan (...) tuntuu ettei siit tuu ikinä valmist, et semmonen tavallaan kyllääntyminen (...) en pidä mahdollomana, että jossain välissä vaihtais vielä työtäkin, välil vähän haikailen, tykkäisin ehkä enemmän semmosta terapiaa (...) näyttää käyvän niin, et täs ei semmost, tää on enemmän tätä jokapäiväsen rumban pyörittämist.” (Päivi, esh, alle 55v.)*

Opiskelun kautta ylempiin tehtäviin etenemistä oli jonkin verran harkittu, mutta aivan tosissaan tälle kannalle oli kallistumassa vain yksi terveydenhuolto-

alan haastateltavista. Muut olivat asiaa harkittuaan päätyneet siihen, että opiskelun jälkeen vuodet työelämässä jäisivät melko vähiin. Useampikin haastateltava perusteli paikalleen jäämistä sillä, että he ovat juuri itselleen sopivassa työssä, siinä on sopivasti valtaa ja vastuuta. Esiin nostettiin myös se, että jos he lähtisivät kapuamaan urallaan eteenpäin (esimerkiksi ylihoitajan tehtäviin), katoaisi työstä helposti se, joka koetaan kaikkein tärkeimmäksi, eli vuorovaikutus asiakkaiden kanssa ja heiltä saatu palkitseva palaute. Tilalle tulisi palaverieissa istumista ja budjeteista taistelemista.

*”Muutama vuosi sitten sain ensimmäisen tilaisuuden olla ylihoitajan sijaisena, sillona mietin, että pitäskö mun vielä jatkaa, mut mul tuli semmonen olo, et en halua menettää näitä tavallisia asiakkaita, sitä kosketusta. Jos mä istun hallinnon kerroksessa, käyn kokouksissa ja olen tekemisissä alaisten kanssa jossain määrin, mut kuka mua kiittää, kuka antaa mulle sitä positiivista palautetta, kun mä tappelen budjeteista (...) mulla on kymmenen vuotta jäljellä, jos mä nyt aloittaisin opiskelun, siihen menis muutama vuosi, sit mä ehkä hakisin jotain virkoja, en kenties sais, kilpailisin niistä, turhautuisin viimeiks vuosiks.” (Hanna, oh, alle 55v.)*

*”Mulla ei oo mitään intohimoja, että mä lähtisin hoitotiedettä opiskelemaan tai kouluttautumaan jotenkin osastonhoitajaksi. Ei niinkun yhtään semmosia kunnianhimoja oo, olen urani huipulla (...) yks syy siinä, minkä tähden mä läksin nimenomaan terveydenhoitajaks oli se, että tiesi, että menee semmoseen itsenäiseen työhön, et ei tuu alaisia. Mun mielestä se on semmonen koiranvirka kun on katonnu työvuoroja laativaa osastonhoitajaa jossakin ja kaikki marmattaa selän takana (...) mä en semmosta kaippaa yhtään, että mulla olis jotain valtaa, ihan riittää tämä valta mikä tässä on.” (Kaija, th, alle 55v.)*

*”Mää haluan olla sairaanhoitaja, mä en halua olla perushoitaja, mä en halua olla missään johtavassa asemassa (...) kuitenkin mulla on mahdollisuuksia sairaanhoitajana tehdä enemmän kun perushoitajalla. Mää haluan semmosen paketin pitää käsissäni, että kun se ihminen on siinä ja tarvii jotain, niin mä pystyn pitkälle tekemään sen kans jotain.” (Tanja, sh, yli 55v.)*

Vähäiset työpaikan vaihtoaumatukset sekä kuvaukset juuri sopivasta määrästä valtaa ja vastuuta vaikuttavat varsin positiivisilta verrattuna siihen, mitä samat henkilöt kertoivat työssään tapahtuneista muutoksista. Eikä ikä voi kuitenkaan yksin selittää vähäistä vaihtohalukkuutta, vaan sitoutumiseen vaikuttavat myös monet työhön ja työolosuhteisiin liittyvät tekijät. Esimerkiksi Laura Pekkarisen, Timo Sinervon, Marko Elovainion, Anja Noron ja Harriet Finne-Soverin (2006, 61) tutkimuksessa ikä selitti yhdessä osaston rakenteellisten tekijöiden kanssa vain noin viisi prosenttia työntekijöiden sitoutumisen ja työpaikan vaihtoaikaiden vaihtelusta. Työntekijöiden kokemukset työyhteisön toimivuudesta ja johtamisesta selittivät 15–30 prosenttia vaihtelusta. Käsillä olevassa tutkimuksessa haastateltavat kertoivat työn muutosten yhteydessä osittain samoista asioista, jotka Laineen (2005) tutkimuksessa yhdistyivät nimenomaan heikompaan työhön ja ammattiin sitoutumiseen. Sitoutumista heikensi muun muassa työn vähäinen palkitsevuus,



huono työilmapääpiiri, huonot vaikutusmahdollisuudet, huoli muutoksista tehtävissä, huoli ja epävarmuus työsuhteeseen liittyen, kokemus, että työhön liittyy ammattiin kuulumattomia tehtäviä ja liiallisiksi koetut työn määrälliset vaatimukset. Useimpien tähän tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien mukaan työn palkitsevuus oli asiakkailta saatavan kiitoksen muodossa kuitenkin ainakin toistaiseksi pääosin kunnossa, työ tarjoaa hyviäkin hetkiä, on tärkeää itselle ja omalle identiteetille. Laineen (2005) tutkimuksessa juuri tällaiset seikat olivat työhön ja ammattiin sitoutumisen kannalta erittäin merkityksellisiä. Kokemuksella oman työn merkityksellisyydestä ja tärkeydestä oli erityisen voimakas yhteys ammattiin sitoutumiseen. Kuten Laineekin (mt., 14) toteaa, on luonnollista, että jos hoitaja kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi, on todennäköistä, että se vahvistaa ammattiin kuuluvuuden tunnetta, lisää ammatin merkitystä itselle ja antaa aihetta ammattiylpeyteen.

### 9.1.7 Työvoiman riittävyys ja laatu askarruttavat

Huoli työvoiman riittävydestä ja laadusta on toinen iso tema, jonka haastateltavat nostivat esiin terveydenhuoltoalan lähitulevaisuuden näkymiä pohtiessaan. He eivät nähneet lohtuna sitä perinteistä ajatusta, jonka mukaan julkisen sektorin tärkein valtti kilpailtaessa työvoimasta näyttäisi työsuhdeturvan murruttua olevan se, että julkisen sektorin työt koetaan oikeasti tarpeellisiksi kanssaihmisille (ks. esim. Siltala 2004; Suonsivu 2003). Haastateltavat mainitsivat kyllä ”pitkän ja kapean leivän” -uramallin murtumisen, mutta eivät tuota positiivisempaa puolta.

Sijaisia oli jo ollut monin paikoin vaikea saada ja tätä pidettiin ennusmerkkinä alaa uhkaavasta työvoimapulasta. Eri alojen oppilaitokset kilpailevat pienenevien nuorten ikäluokkien edustajista. Terveystenhoito ei välttämättä näyttäydä kovin vetovoimaisena muun muassa huonon palkkatason vuoksi. Erityisen huolestuttavana tilanne nähtiin vanhustenhoidon kannalta, sillä vanhuspuoli on se, joka nuoria opiskelijoita kaikkein vähiten kiinnostaa.

Haastateltavien mukaan terveydenhuoltoala on menettänyt vetovoimaansa, (joitakin suosikkilinjoja lukuun ottamatta) ja näin ollen alalle tulee opiskelemaan ongelmallisempaa opiskelija-ainesta kuin ennen. Terveystenhoitotyö ei ole enää niin kutsumusammatti kuin aiemmin ja tulokkaiden työmoraali on laskenut. Esiin nostettiin ajatus, että sosiaali- ja terveystalalle tuntuu hakeutuvan ihmisiä, joilla on itsellään kaikenlaisia ongelmia. Itseään työssä ei kuitenkaan pysty hoitamaan, eikä toisten ongelmien ratkomisessakaan ole paras lähtökohta se, että auttaja on kokenut samat vastoinkäymiset. Haastateltavat kritisoivat oppilaitoksia siitä, että ne haalivat opiskelijakiintiöt täyteen vaikka väkisin, määrä on tärkeämpää kuin laatu. ”Sinne kelpaa melkein kuka vaan, kunhan saadaan opiskelupaikat täyteen, et saadaa nää valtionavut ja muut” (Vesa, msh, alle 55v.). Huoli siitä, että alalle on jälleen kerran alkanut hakeutua ”epäsopivaa ainesta”, on tutkimusten mukaan

yleistä (Tahvanainen & Nirrko 2000, 334; ks. myös. Henriksson 1998). Osasyynä ongelmiin pidettiin sitä, että ammattiin tullaan opiskelemaan hyvin nuorina, opiskeluun ei välttämättä osata suhtautua riittävällä vakavuudella. ”Kyllä joillakin murrosikä on ihan kesken vielä ja näkee, että ihan liian aikasta on ollu valita alaa ja sit kuitenkin terveydenhuoltoala on sellanen, ettei voi aatella, että ihan mukulana lähtis sitä tekemään. Ne on kauheen nuoria kun ne valmistuukin, tietysti moni kasvaa kovasti, mut kyl sit on semmosia, et ajattelee, että varjele Luoja, ettei ton kynsiin joutuis.” (Kaija, th, alle 55v.)

Myös jo alalla olevasta työvoimasta joudutaan kilpailemaan yksityisen sektorin kanssa, joka tarjoaa parempia etuisuuksia. Erityisesti tämä vaikuttaa lääkäritilanteeseen. Lääkäreistä oli jo ollut ajoittain pulaa. Lääkärit vaihtuivat tiuhaa tahtia ja hyvää väkeä oli vaikea saada jäämään taloon. Tästä johtuen erikoissairaanhoidon tason koettiin keikkuneen suuntaan jos toiseen. Julkinen sektori ei pysty kilpailemaan työntekijöistä, koska palkkaus on heikko, työsopimukset tehdään usein lyhyiksi pätkiksi kerrallaan ja työsarkaa on paljon. Niin kotimaisten kuin ulkomais-tenkin tutkimusten mukaan yksityissektorille ei olla lähdössä niinkään paremman palkan kuin inhimillisemmän työtahdin perässä (Siltala 2004, 353–354; Sennett 2004, 200).

Haastateltavat mainitsivat vierastyövoiman yhtenä työvoimapulan ratkaisuvaihtoehtona. Tuo vaihtoehto ei kuitenkaan ole ongelmaton, sillä työssä on tietysti erittäin tärkeää, että hoitaja ja asiakas ymmärtävät toisiaan. Myös ulkomaisten tutkintojen pätevyyttä epäillään.

”Onko se heidän tietotaitonsa ja osaamisensa sitte yhtä korkealuokkasta ku tää meidän suomalaisten osaaminen on tällä alueella (...) meillä on hyvä koulutus takana, niin se vähän huolestuttaa, että minkälainen se näitten vieraitten koulutustaso on (...) tässä työssä täytyy se kommunikaatio kuitenkin pelata ja toimia, että ei se voi olla vaan sinnepäin, vaan täytyy ymmärtää täsmällisesti tai voi tulla kohtalokkaitakin virheitä tehtyä.” (Riikka, oh, alle 55v.)

Työvoimapula on koetellut terveydenhuoltoalaa aiemminkin. Koulutetun työvoiman pulan takia työtovereina saattoi olla melkeinpä minkä ammatin omaavia henkilöitä vain tai sitten alasta kiinnostuneita nuoria koululaisia. Paluuta noihin aikoihin ei soisi koettavan.

”Pelkään paluuta sinne 70-, 80-luvulle, kun oli hirvittävä hoitajapula (...) sit alkaa tulla sijaiseks semmosii kouluttamattomii, ihan mitä tahansa kirjastonhoitajii, kosmetologeja, hoitoalasta kiinnostuneita (...) tuli semmosii lukiolaisii, jotka olivat keväällä kirjottanu, tulivat kesätöihin, kun he oli päässy kouluun lääketiedettä lukemaan tai sairaanhoito-oppilaitokseen (...) sit voi vaan kuvitella, et mimmosta on tehdä töitä semmosen 17-, 18-kesäsen kanssa, et toivon totisesti, että paluuta siihen ei oo, mut pahalta näyttää.” (Tuija, ph, alle 55v.)

## 9.2 Kaupan työssä tapahtuneet muutokset

### 9.2.1 Kiristynyttä kilpailua ja tehostettua tuloksellisuuden tavoittelua

Yhteiskunnalliset ja kansainväliset muutokset vaikuttavat voimakkaasti kaupan alan toimintaan. Monet muutokset näkyvät alalla ensimmäisten joukossa ja kauppa on varsinainen talouden ilmapuntari. Alan kehitys on nopeaa ja vaikeasti ennakoitavissa.

Viime laman tiukat ajat olivat vielä monella haastateltavalla tuoreessa muistissa. 1990-luvun alkuvuosina myyntivolyymi putosi huomattavasti. Taloudellisessa noususuhdanteessa asiakkaila oli enemmän rahaa käytössään, mutta markkinoiden myllerrys piti huolen siitä, ettei laakereillaan ole voinut levähtää. Ulkomaiset kauppakettjut ovat rantautuneet Suomeen ja hypermarketit ovat vallanneet perinteisiä markkinoita. Kannattavuutta on aikaisempaa vaikeampi saavuttaa. Kova kilpailutilanne on vaatinut tehokkuuden kiristämistä äärimmilleen.

Haastateltavat uskoivat, että tulevaisuudessa tullaan varmasti näkemään kaupakuolemia, sillä kunkin tutkimuksessa mukana kaupan talousalueella on jo niin paljon myymälöitä asukasmäärään nähden, että kaikille ei voi millään riittää asiakkaita. Kiristynyt kilpailu korostaa isojen ja pienten myymälöiden kahtiajakoa. Kehityksen nähtiin johtavan siihen, että vain isot pärjäävät ja pienet kaatuvat. Isojen myymälöiden voittokulkua puoltaa se, että niillä saadaan helpommin aikaan paremmat kate-eurot. Tämä on tilanne erityisesti päivittäistavarakaupan puolella, erikoiskaupan puolella pienten palveluun panostavien yksiköiden tilanne nähtiin parempana.

*”Pelkoa aiheuttaa nää jumalattomat liikekeskukset mitä tänä päivänä on (...) hirvittää nää suuret kolossit plus se, että puhutaan jostain X:kin [kunnan nimi] mis on sit kaikki mahdolliset niin sanotut kilpailijat, ku asukasmäärät ei kasva (...) kyl tääl kaupakuolemia tulee paljon ja tulee joka paikas muuallakin.” (Päivi, os. pääll.<sup>169</sup>, alle 55v.)*

Paitsi kiristyvää kilpailua, globaalit markkinat merkitsevät myös sitä, että itse kauppa voi joutua kaupankäynnin kohteeksi. *”Joku ulkomainen ketju voi ostaa meijät (...) on mahdollista, että joku aamu ei tiedä kenen palveluksessa on” (Virpi, os.pääll., alle 55v.).*

Useimpien kaupan alalla toteutettujen muutosten tavoitteena on ollut tuloksellisuuden parantaminen. Parempaa tulosta on tavoiteltu pitkälti henkilöstöä vähentämällä. Koska henkilökuntaa on vähemmän kuin ennen, työ on kiireisempää ja raskaampaa. Työtahdin kiristymisen nostivat esiin niin esimiestasolla kuin myyjä-tasolla toimivat haastateltavat. Yksi haastateltava poikkesi kiirekokemusten valtavirrasta. Kassana toimiva Oili (yli 55v.) totesi, että vaikka kaikki ympärillä puhuvat, että työstä on tullut kiireisempää kuin ennen, hän ei tuota allekirjoita.

<sup>169</sup>osastopäällikkö

*”Tehokkuus mitattuna tehtyä työtuntia kohden on huomattavasti kasvanu siitä, kun määh aikoinaan oon alottanu (...) Ihmisestä otetaan tietyllä tavalla huomattavasti enemmän irti kun 20 vuotta sitten (...) se tarkoittaa käytännössä sitä, että joku suorite per tehty työtunti, on se sitten liikevaihto tai myynti tai joku muu suorite, niin ne on kaksinkertastunu.” (Jaakko, tavaratalonjohtaja, alle 55v.)*

Erityisen raskaita ovat sesongit sekä erilaiset tempaukset ja tapahtumat, jotka lisäävät asiakasmääriä. Näinä kiireisinä aikoina korostuu, että työntekijöitä on aivan liian vähän tehtäviin nähden. Osastopäälliköiden mukaan työvuorolistojen laatiminen on yhä haasteellisempaa puuhaa. Niukkaa henkilökuntaa on vaikea saada riittämään yhä laajeneviin aukioloaikoihin. Myyjät totesivat, että isoa osastoa ja asiakaspalvelua tuntuu mahdottomalta hallita. Ennen kaupan kalenterivuodessa oli pari sesonkia juhlapyhien mukaisesti, niiden välillä saattoi vetää henkeä ja hoitaa rästiin jääneitä asioita kuntoon. Nykyisin kovan kilpailun pyörteisessä kaupassa tuntuu olevan koko ajan jokin sesonki päällä. Juhlakausien välissä järjestetään erilaisia teemakampanjoita.

*”Jos ei oo sesonkia, se keksitään, joku tyhjennysmyynti tai joku muu vastaava eli nyt ei oo sitä semmosta asioiden kuntoon laittamista eikä sitä hengenvetovaihetta enää ollenkaan kaupan alalla (...) Se on liian kovatahtista ja se on sitä nyt koko aika tammikuusta joulukuun viimiseen päivään.” (Päivi, os.pääll., alle 55v.)*

## 9.2.2 Vähemmän väen laajentuneet tehtäväkentät

Kaupan keskijohdossa toimivat haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että heidän työnkuvansa ja tehtäväkenttensä on laajentunut vuosien vierieissä. Omaan vastualueeseen kuuluu useampia myyntiryhmiä kuin ennen. Tehtäväkuvan laajenemisen myötä myös osaamisen, tietämisen ja taitamisen vaateet ovat kasvaneet. Esimiehet kertoivat, että työtehtäviä ei ehdi millään hoitamaan normaalin työajan puitteissa. Aikataulut on suunniteltava todella tarkoin ja työtehtävät on asetettava tärkeysjärjestykseen. Tekemättömien töiden kuorma tuntuu raskaalta kantaa.

*”Sillon ku määh osastopäällikkönimikkeen alle tulin töihin, niin se työn kuva oli aivan erilainen, muutos on melko totaalinen (...) tehtäväkenttä on leventyny, yksinkertaisesti mennään vaan lujempaa ja silloin pitää hyvin paljon tarkemmin hahmottaa, mitä missäkin vaiheessa tekee.” (Simo, os.pääll., alle 55v.)*

*”Sää joka päivä joudut valitsemaan, mitkä näistä töistä sää teet, koska kaikkia mitä pitää tehdä, sää et pysty siinä päivässä hoitaa. Sekin on aika katkera paikka loppujen lopuks valita, kun ihminen kokee kuitenkin sen kokonaisuutena (...) siihen pitää sopeutua, että me ollaan vajaavaisia siin mielessä, sitä ei pysty koskaan saavuttamaan. Se voi jollekin tietylle ihmistyyppille olla ihan mahdoton ja onkin.” (Virpi, os.pääll., alle 55v.)*

*”Tänä päivänä vedetään turhan tiukoille justinsa, et haluis nähdä semmosen ihmisen, joka sanoo, et hän pystyy kahdeksassa tunnissa tai seittämässä ja puolessa tunnissa tekemään päivän työt, määh karehdin, määh en pysty (...) määh oon semmonen vanhan*

*ajan työmyyrä ja haluaisin, et kaikki olis tehty ja kaikki olis kunnossa, mää kärsin siis mielettömästi, kun mää tiedän, et mulla on koko aika nykyisin tekemättömiä töitä, ennen mulla oli vaan sillon tällön, nyt on aina.” (Päivi, os.pääll., alle 55v.)*

Kuten keskijohdon väki, myös myyjätasolla toimivat haastateltavat kertoivat omaan alueeseensa sisältyvien myyntiryhmien määrän lisääntyneen, ja vastaavasti myös osaamisvaateiden kasvaneen. Moni totesi, että enää ei voi todeta olevansa ”vain” kaupan myyjä, vaan myyjänä toimiminen vaatii paljon tietotaitoa. Tämän allekirjoittivat myös myyjien lähiesimiehet. Myyntiryhmät ovat laajoja ja henkilökuntaa per vuoro on vähän, joten myyjien pitäisi hallita laajasti eri tavara-alueet, jotta he pystyvät vakuuttamaan asiakkaan asiantuntemuksellaan ja edesauttamaan siten myönteisen ostopäätöksen syntymistä.

*”Tän päivän henkilökunnalta vaaditaan todella monitaito-osaamista (...) munkin osastolla on kahdeksan vastuualuetta ja mun henkilökunnan ja suurinpiirtein minunkin pitää tietää kaikesta jotakin, ainakin semmoset oleelliset asiat, että asiakas kokee, että tää henkilökunta on osaavaa, et me ollaan vakuuttavia, et henkilön täytyy olla monilajakkuus. Tän tyyppiseen myymälään ei sovellu semmonen pipertäjä, joka jää jollekin pienelle alueelle nyppimään jotakin, vaan täytyy nähdä kokonaisuuksia.” (Sinikka, os.pääll., alle 55v.)*

Vaateet yhä laajempien myyntiryhmien haltuunottamisesta sekä luovimisesta eri myyntiryhmien välillä aiheuttivat myös huolta. Monet myyjätason työntekijät ovat tottuneet selkeästi rajattuun tehtävään ja moni heistä halusi näin myös jatkuvan.

*”Sitä nyt kovin puhutaan ja touhutaan sitä moniosaamista, et täytyy mennä osastolta toiselle ja kassal ja (...) ihminen on semmonen, et se mitä tehtävää se tekkee, niin se yrittää sen tehdä ja sit jos johonkin muuhun siirretään, niin se ei tunnu mukavalta.” (Raila, myyjä, alle 55v.)*

Joissakin toimipisteissä oltiin laajentamassa pankkipalvelujen tarjoamiseen (joka onkin sittemmin toteutunut). Myyjätason väkeä, etenkin kassoja hieman huolestutti se, millaisia vastuukysymyksiä uudistus tuo tullessaan. Tällaisten suunnitelmien myötä myyjätason työn todettiin jatkavan kehitystään haastavampaan ja monialaosaamista vaativaan suuntaan. Pankkipalvelujen tarjoaminen vaatii aivan uudenlaisten asioiden opettelua. Myös sähköisen kaupankäynnin erilaisten muotojen yleistymisen arveltiin tuovan lisähaasteita kaupanalan työhön.

Tietotekniikka on keskeinen osa kaupan työtä: sen kautta tilataan tuotteet ja seurataan menekkiä sekä laaditaan erilaisia seurantaraportteja. Etenkin esimies-tehtävissä toimivien keskuudessa tietotekniikan tuomaa apua pidettiin tervetulleena. Se on vapauttanut aikaa tärkeämpiin töihin, kuten henkilöstöjohtamiseen ja tiimin jäsenenä toimimiseen. Kassojen työtä teknisesti kehittyneempi välineistö on helpottanut lähinnä siten, ettei hintoja tarvitse muistaa ulkoa, kuten joskus aiemmin. Toisaalta työ on nyt liikeradoiltaan yksipuolisempaa ja rasittaa erityisesti niska- ja hartiaseutua sekä selkää. Lisäksi koneet ovat kiihdyttäneet työtahtia. Työpisteet saattavat olla myös vetoisia ja istuimet epäergonomisia, minkä vuoksi

erilaiset säryt vaivaavat. Myös Työterveyslaitoksen ym. (2000) tutkimuksessa todettiin, että fyysistä kuormitusta ajatellen yksipuolisimmat työliikkeet ovat ominaisia juuri päivittäistavarakauppojen kassojen työssä.

### *Vaativimmat asiakkaat, minimoidut palveluresurssit*

Samaan aikaan kun kunkin myyjän omaan alueeseen kuuluvien myyntiartikkelien määrä on lisääntynyt, asiakkaat ovat tulleet aiempaa vaativammaksi. Asiakkaat ovat valveutuneempia ja tarkempia kuin ennen. Riittämättömyyden kokemus suhteessa työmäärään yhdistää esimiestasolla ja myyjätasolla työskenteleviä. Myyjätasolla tämä näkyy asiakaspalvelun heikkenemisenä. Asiakkaita ei pysty palvelemaan niin laadukkaaksi kuin haluaisi. Henkilökohtaisen palvelun osuus on vähentynyt koko ajan, siihen ei yksinkertaisesti ole mahdollisuutta, kun henkilökunta on vähennetty minimiin.

*”Meitä saattaa olla kaks tai meitä saattaa olla yks koko isolla valtavalla osastolla, niinkun puolet talosta, ja sit sun pitäist revetä tuhanteen ja yhteen suuntaan, joku on lampus ja joku astiois ja joku haluu kangast ostaa ja sit on viel jotain muita ylimääräsii siinä, et kun haluais auttaa ihmisiä ja haluais palvella, mut kun tuntuu, et ei kerta kaikkiaan pysty jakautumaan kun yhteen paikkaan kerrallaan (...) henkinen jaksaminen saattaa jossain vaiheessa olla vähän vaikeeta, just se riittämättömyyden tunne tekee sen stressin, ja sit se tekemättömien töitten määrä ja semmonen, jos kaikki tehdään ihan hullusti, niin semmonenkin harmittaa.” (Anja, myyjä, alle 55v.)*

Haastateltavien mukaan on kohtuutonta, että vaikka henkilöstö on karsittu niin vähiin, että hyvä asiakaspalvelu on mahdotonta, sitä auditoidaan pistokokein (ks. myös Siltala 2004, 323). Työn laatu tuomitaan yhden yksittäisen testitilanteen perusteella. *”Monta kertaa niil ei oo hirveesti kumminkaan sen varsinaisen työn kans mitään tekemistä, kun tilanteethan on aina erilaisia (...) tulee joku ja testaa jonkun tilanteen, niin siinä ei kumminkaan nähdä kaikkia puolia mitä siin sil hetkellä tapahtuu, siin voi olla ihan mitä hyvänsä, siit on tehty semmosta vähän turhan stressaavaa justiin-sa. Niin kauan kun henkilöstömäärä on se, mitä yhtiön johto määrää niin” (Päivi, os.pääll., alle 55v.)*

Lisäksi aina pitäisi myydä paremmin. Mikään ei tunnu riittävän. Tuotot ovat toimiyksikössä kasvaneet ja siitä johto on kyllä antanut myönteistä palautetta, mutta kehottanut saman tien kasvattamaan myyntiä edelleen. Myös Julkunen ja Pärnänen (2005, 111) totesivat tutkimuksessaan, että yritysten kannattavuudessa oli uusia piirteitä: entistä korostuneempi tuloksen, rahan tai voiton tuottaminen.

*”Joskus tuntuu siltä, et rahanahneus on liian kova, että tarttis tuottaa ja tuottaa aina vaan ja jos joku on sairas, niin se otetaan toisten selkänahasta. Koko ajan hullummaks menee se touhu, aina pitäis vaan saada enemmän voittoa, et suurinpiirtein palaverissa sanotaan, että hyvin myitte, mut myykää vielä paremmin.” (Anita, kassa, yli 55v.)*

Muutamat myyjätason työntekijät kertoivat, että asiakkaat ovat epäkohteliaampia ja kärsimättömämpiä kuin ennen. *”Asiakaspiiri on muuttunu hirveesti, et ei*

*oo helppoo enää olla myyjänä, mää koen hyvin vaikeana ja raskaana ton (...) Ne on häikäilemättömiä ja rutistaan kaikista asioista ja vaaditaan kauhiasti, ei oo niinkun inhimillisyyttä (...) ihmiset on kiireempiä, ne on hermostuneempia, väsyneitä ja äksyileviä.” (Maria, myyjä, alle 55v.)*

Toinen negatiivinen asiakaskuntaan liittyvä muutos on se, että huumeiden käyttäjien ja varkaustapausten määrä on lisääntynyt. Tämän myötä myös väkivallan uhka on kasvanut. Ikävältä tuntuu myös se, kun huomaa omalta osastolta taas jotakin varastetun. Myyjän on vaikea olla syyttämättä itseään. Valvonta on kuitenkin vaikeaa, kun väkeä on suurilla osastoilla vähän. Työterveyslaitoksen ym. (2000, 20) tutkimuksessa kahdeksan prosenttia kaupanalan henkilökunnasta tunsi olevansa henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteena. Väkivallan uhan kokemuksia oli lähes joka kolmannella. Fyysisen väkivallan (kuten kiinnipitämisen tai tönimisen) kokemuksia oli seitsemällä prosentilla myymälähenkilökunnasta. Yleisempiä uhan ja väkivallan kokemukset olivat pienissä päivittäistavara-kaupoissa, joissa myös uhkaavat tilanteet olivat lisääntyneet eniten. Pienten kauppojen henkilökunnasta yli 40 prosenttia oli kokenut uhkaavia tilanteita ja 12 prosenttia oli ollut fyysisen väkivallan kohteena. Tässä tutkimuksessa mukana olevat yksiköt ovat pääsääntöisesti melko suuria, mikä saattaa selittää sitä, että väkivallan uhan esiin nostaneiden osuus on melko pieni. Muutamat haastateltavat myös kiittelivät työnantajansa siitä, että tavarataloihin on hankittu vartijoita turvallisuutta takaamaan.

*”Mää saatoinkin yönkin valvoo sitä, että se on mun syy, koska mä en oo tarpeeks vahtinu, enkä oo ollut tarpeeks osastolla, koska mun täytyy varastosta hakee tavaraa. Siinä ei tarvita kun muutaman minuutin poissaolo, sää meet sinne ja sää näät, että jaaha, kengät on lattialla että voi ei, et mä syyllistin itteeni siitä (...) siellä on vahtimestarit ja etsivät sitä varten, että se on heidän työtänsä ja tänä päivänä on lisääntynyt kaikki muukin kameravalvonta ja muu (...) se oli sellanen mistä mä en meinannu päästä eroon, että se on mun vika, kun mun osastolta viedään.” (Pirita, myyjä, alle 55v.)*

### *Henkilöstövähennysten järkevyy?*

Etenkin esimiestehtävissä toimivat haastateltavat totesivat ymmärtävänsä, että kaupassa toimitaan markkinatalouden ehdoilla, mutta heidän mukaansa olisi jo syytä nähdä, että tehokkuuden kasvattamiseen on muitakin keinoja kuin ainainen väkimäärän vähentäminen. Tehokkuutta voisi tavoitella esimerkiksi toimintoja järjeistämällä. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että asiakaspalvelu olisi kilpailuvaltti. He uskoivat, että voittajiksi selviävät ne kaupat, jotka pystyvät tarjoamaan henkilökohtaista palvelua ja huomioimaan asiakkaitaan yksilöllisesti. Erityisesti iäkkäämpien ihmisten on huomattu kaipaavan henkilökohtaista palvelua. Monelle myyjä on myös tervetullut juttukumppani. Niukka enemmistö haastateltavista kuitenkin uskoi, että palvelutrendit kehittyvät edelleen päinvastaiseen suuntaan, itsepalvelu lisääntyy entisestään.

*”Sen mä tien et on tulossa, et entistä vähemmän on tunteja käytettävissä henkilökunnalla. Se tuntuu huolestuttavalta, koska nytkään ei meinaa resurssit riittää millään, et se tuntuu ihan kauhistuttavalta (...) Me ollaan pörssiyhtiö ja ne kun pistää rahas likoomaan meihin, niin ne haluaa tulosta, ei ne kato sitä, et mikä siellä mättää.” (Maija, os.pääll., alle 55v.)*

*”Meidän ketjussa tehokkuutta tehdään sillä lailla, että vähennetään ihmisiä, siis joku juoksee kovemmin, mutta tehokkuuden lisääminen pitäis tulla siitä, että toimintoja muokataan siihen suuntaan, että sun ei tarvi tehdä päällekkäisiä tai sitten tosiaan miettimällä, että mitkä asiat on niinkun tärkeitä, kuka ne voi tehdä. Meilläkin on useampia osastoja, voi olla et joku vois tehdä jonkun jutun, joka koskee kaikkia, mut me ollaan loke-roissa, et on omat jutut (...) täll tavalla vois jäädä enemmän aikaa niinkun ihmisille.” (Virpi, os.pääll., alle 55v.)*

Myös myyjätason väki totesi, että henkilöstövoimavarojen leikkaaminen on jo kääntynyt itseään vastaan. Liian vähäinen henkilöstömäärä vähentää yrityksen kannattavuutta ainakin kahta kautta. Asiakkaat lähtevät pois, kun eivät saa palvelua ja työntekijöiden motivaatio heikkenee, kun työnantaja tuijottaa vain tuotavuuslukuja, työntekijöiden hyvinvoinnilla ei tunnu olevan merkitystä. Työntekijä kokee olevansa, ja häntä kohdellaan vain tuoton välineenä. Haastateltavien mukaan tässä oli tapahtunut selvä muutos, ennen asiat olivat paremmin, työntekijöitä arvostettiin. Myös sovittua työnkuvaa kunnioitettiin, nyt lisätehtäviä työnnettiin surutta.

*”Joka paikassa on ihmisii liian vähän ja kaikilta vaaditaan ihan liikaa ja tekemättömiä töitä on jumalaton määrä. Se on semmonen Viinaseen malli, mihin on jääty pysyvästi sillon kun oli ne lamavuodet, ettei koskaan otettu niit ihmisii takas mitä sillon. Sit loppujen lopuks se ei oo säästöö enää. Jos sää ajattelet tämmösessäkin paikassa, asiakkaat lähtee pois, kun ei oo palveluu. Kyl se loppujen lopuks on myös tuhlausta, et kannattais pari kertaa miettiä.” (Anja, myyjä, alle 55v.)*

*”Otetaan kaikki irti mitä hiukankin saadaan (...) tässäkin ihan jatkuvasti tulee vaan lissää kaikennäköstä ja työnantaja siirtää hommia työntekijäl, kaiken näkösi tämmösi toimintoi, mitä työnantaja on ennen teettäny jollain muulla, niin nyt se teetetäänkin tääl työntekijäl, et saadaan vaan mahdollisimman paljon rahaa, mahdollisimman hyvä tulos.” (Eino, tuoteryhmävastaava, alle 55v.)*

### *Lähiesimiehet ”puun ja kuoren välissä”*

Esimiestehtävissä toimivien haastateltavien muutospuheessa tuli esiin samansuuntaisia ajatuksia kuin Siltalan (2004, 254) tutkimuksessa, jossa esimiehinä toimineet ylemmät toimihenkilöt kokivat tulospaineiden syrjäyttäneen ihmiskeskeisemmät arvot, kiristäneen työilmapiiriä ja ajaneen heidät entistä enemmän ”puun ja kuoren väliin”. Kaupan keskijohdon, joka toimii tulosityksikkönsä ja tiiminsä vetäjänä, on saavutettava yksikölle asetetut tavoitteet alaistensa, tiimin jäsenten avulla. Keskijohto joutuu asemansa puolesta motivoimaan alaisiaan myös sellaisiin asioi-



hin, joihin he eivät välttämättä itsekään usko tai joita he eivät pidä hyvinä. Keski-johdon tehtävä on ”piiskata” tiimensä jäseniä yhä parempiin suorituksiin, tuloksel-lisempaan toimintaan, vaikka se tuntuisi ko. lähtökohdista käsin mahdottomalta. Keskijohtaja näyttäytyy alaistensa silmissä helposti henkilönä, jonka tuomat uuti-set heikentävät heidän työskentelyolosuhteitaan entisestään. Toisaalta keskijoh-don omakin asema on koko ajan ”liipaisimella”. Ellei tulosyksikkö saavuta asetet-tuja tavoitteita, uhkaavat tulosyksikön johtajaa peräti potkut vai vähintään siirtä-minen toisiin tehtäviin. Siltalan tutkimuksessa (2004, 254–255) puolet keskijoh-tajista uskoi, että jos heidän vastuualueensa ei täyttäisi asiakkaiden ja omistajien odotuksia, organisaatiota muutettaisiin ja kolmannes pelkäsi seurauksena olevan peräti erottamisen tai siirron muihin tehtäviin. Kolmannes esimiehistä koki joutu-neensa syntipukiksi. Esimiehet pyrkivät ”suodattamaan” tulosodotukset alaisilleen pehmennytyssä muodossa ja kantoivat siis enemmän painetta itse.

*”Kun mä olen esimiesasemas, niin mä olen puun ja kuoren välissä, mulla on omat johtajat ja sit mulla on alaiset, niin mä olen siinä kaikkein pahimmassa välikädessä ja joudun tekemään vaikeitakin ratkaisuja monta kertaa, mikä ei johdu itsestä”* (Riitta, os.pääll., alle 55v.).

Tässä tutkimuksessa mukana oleva myyjätason väki ei juurikaan syytellyt lähi-esimiehiään työolojensa kurjistumisesta, vaikka keskijohto itse tätä pelkäsi. Työs-kentelyolosuhteiden muuttumista heikompaan suuntaan tarkasteltiin laajasti suh-teessa markkinatilanteeseen, alan kovaan kilpailuun. Myyjätason syyttävä sormi osoitti enemmän ylimmän johdon suuntaan, ei omiin lähiesimiehiin. Tätä voi tie-tysti ainakin osittain selittää myös se, että mahdollisesta samassa yksikössä toimi-vaa lähiesimiestä kohtaan tunnetusta harmistuksesta ei haluttu kertoa tutkijalle, joka oli mahdollisesti menossa haastattelemaan kyseistä henkilöä. Toinen vaihto-ehto on se, että tilanne tosiaan nähtiin niin, että keskijohto on puun ja kuoren välissä, he ovat tietyissä asioissa vain sanansaattajia. Suurimmissa yksiköissä ja kauppaketjuissa päätösvallan koetaan karanneen talokohtaiselta tasolta ketjujen pääpaikkoihin. Onko myös siirtyminen tiimiorganisaatioihin vaikuttanut asiaan: tun-netaanko oman lähiesimiehen asema ja vaikutusmahdollisuudet nyt paremmin?

### 9.2.3 Tuntoja tiimiytymisestä

Taloudellisten suhdanteiden aiheuttamien heilahtelujen lisäksi kaupanalaa leimaa-vat organisatoriset uudistukset. Tiimiorganisaatiomalli on otettu alalla omaksi.

Anna-Liisa Savolainen (1997) kuvaa Kansallisen työelämän kehittämisohjel-man raportissa julkaistussa artikkelissaan suuren tavaratalon muutosprosessia op-pivaksi organisaatioksi. Kyseisessä organisaatiossa toteutetun tiimiytymisen kes-keinen tavoite oli, että mahdollisimman moni myyjistä voisi vaikuttaa suoraan havaitsemiinsa epäkohtiin, tehdä muutoksia ja parannuksia. Ihmisiä haluttiin kan-nustaa avoimuuteen ja vastuunottoon omassa työssään. Organisaatiossa laskettiin

paitsi tiimikohtaiset tavoitteet, myös jokaiselle työntekijälle henkilökohtainen budjetti, jonka toteutumista seurattiin kuukausittain. Myyntibudjettinsa ylittäneet tiimit palkittiin. (Emt., 178.)

Henkilökohtaisen asiakaskatteen seuraaminen lienee varsin osuva esimerkki jälkimodernille tuotantojärjestelmälle ominaisesta yhä tiiviimmästä ja hienostuneemmasta kontrollijärjestelmästä (ks. luku 5). Positiivisena puolena voidaan tietysti nähdä se, että ainakin lattiatasolla suora henkilöllinen, esimiesten suorittama valvonta vähenee ja saa työntekijän tuntemaan itsensä itsenäisemmäksi, ainakin väliaikaiseksi (ks. Julkunen & Pärnänen 2005). Tiimin jäsenenä toimiminen lisää siis itsenäisyyden tunnetta, mutta asettaa myös jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen vastuuseen tiimille asetetun tavoitteen saavuttamisesta.

Etenkin ikääntyvät, pitkän työuran kaupan alalla tehneet työntekijät ovat tottuneet työskentelemään sellaisissa organisaatioissa, joissa esimies on tehnyt päätökset ja kantanut vastuun laajemmista kokonaisuuksista. Ero esimiesasemassa toimivien ja muun henkilökunnan välillä on ollut näissä organisaatioissa selkeä ja suuri. Selvää siis on, että uuteen malliin siirtyminen vaatii sopeutumista ja asenneilmaston muokkaamista. Myyjätason väeltä se, että mielipiteen saa ja pitääkin sanoa, vaatii rohkeutta ja kannustusta esimiehiltä. Esimiehiltä uusi toimintamalli edellyttää aitoa vallanjakamista (ks. myös Savolainen 1997, 175). Keskijohto on konkreettisimmin joutunut työskentelemään organisaation muuttamiseen johtavien toimenpiteiden kanssa. Olivat he uudesta mallista mitä mieltä tahansa, joutuvat he asemansa puolesta ajamaan muutoksen läpi ja heidän on saatava myös alaiset siihen mukaan. Uusien toimintatapojen ja koko kulttuurin muutoksen onnistuminen riippuu olennaisesti keskijohdon toimista (ks. myös Savolainen 1997).

Keskijohdon tehtävä sellaisen muutoksen edistäjänä, joka kaventaa heidän omaa valtaansa, ei ole ristiriidaton. Vallan ja etuuskien menetykset aiheuttavat aina ahdistusta ja muutosvastarintaa, joka voi ilmetä häviäjiksi ja voittajiksi tulkittujen välisinä arvovaltakiistoina tai muunlaisina valtataisteluina sekä häviäjiksi itsensä tuntevien katkeruutena ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksina (ks. Taskinen ym. 1995, 45). Monet tässä tutkimuksessa mukana olevista keskijohdossa toimivista haastateltavista ovat raivanneet tiensä myyjätasolta tai jopa juoksupojasta esimiesasemaan, joten uudenlainen tilanne ja pitkän tien kautta hankitun vaikutusvaltaisemman aseman heikkeneminen ei liene aivan helposti sulatettava asia.

Kun organisaatioita madalletaan, vertikaalisia kerroksia karsitaan ja välijohdon työpaikat vähenevät. Keskijohtoa rationalisoidaan ulos rikastamalla toimenkuvia, eli puristetaan ammatteja yhteen (Rifkin 1997, 5, 174–175). Suoranaisilta työpaikan menettämisiltä on kuitenkin usein välttytty, kun linjajohdon sijasta on ryhdytty toimimaan tiimin johtajana tai vaikkapa projektipäällikkönä (Siltala 2004, 183–184). Aivan yksiselitteistä keskijohtajasta tiiminvetäjäksi siirtyminen ei ainakaan tämän tutkimuksen aineistossa ole, sillä keskijohtajia on ”herätelty” julistamalla heidän paikkansa auki ja uudelleen haettaviksi.

Savolaisen (1997, 178) tutkimassa organisaatiossa tiimiytämisen vaikutukset olivat yltyöpäisen positiivisia. Ilmapiiiri parani, avoimuus lisääntyi, henkilöstö kiinnostui aikaisempaa enemmän yhteisistä asioista, neuvoa kysyttiin ja ideoita sekä palautetta annettiin rohkeammin, myös osallistumisaktiivisuus yhteisiin tilaisuuksiin kasvoi. Lisäksi henkilökunta koki, että työn suoritustapaan voi vaikuttaa enemmän kuin ennen. Positiivista kehitystä oli tapahtunut myös siinä, että esimies antoi kiitosta hyvästä työsuorituksesta ja innosti alaisiaan parempiin työsuorituksiin. (Emt.)

Tässä tutkimuksessa keskijohdossa toimivat haastateltavat totesivat, että kun organisaatiot ovat kulkeneet tiimityön suuntaan, ovat esimies-alaisuhteiden raja-aidat hämärtyneet. Hierarkkisemmassa organisaatiossa he keskittyivät hallinnollisiin tehtäviin, nyt he ovat tiimin jäseniä. Roolin muutos on edellyttänyt ajattelutavan muutosta ja valmiutta vastuun jakamiseen. Osa kertoi muutoksesta melko neutraalilla, toteavalla äänensävyllä, osa taas käytti varsin voimakkaitakin äänenpainoja ja asia herätti heissä vahvoja tunteita.

*”Enää ei osastopäälliköt istu kravatti kaulassa tuolla tornissa, vaan kyl ne on täällä keskellä, tehdään töitä ihmisten kans ihan samalla tavalla. Sillon ku mää tuln tavarataloon töihin, niin osastopäällikkö istu omassa toimistossaan musta puku päällä eikä varmaan tullu myymään (...) mut tänä päivänä ollaan samalla tavalla kyynerpäitä myöten savessa kun muutkin (...) tiimi itse kantaa vastuun ja esimiesohjaus vähenee.”* (Antti, os.pääll., alle 55.)

*”Tiimiytyminen on ollu tosi valtava juttu (...) tiimi tekee määrätyissä asioissa omia päätöksiään ja toimii omalla tavallaan ja siinä on niin sanottu tiimin hiekkalaatikko, mis on rajat, minkä puitteissa mun ei pidä mennä koskemaan, jos he on tehny siel niissä puitteissa päätökset, mitkä sopii siihen päätöksentekotasoon ja siinä sitä on ollu opettelemista itse kullakin tosi paljo.”* (Margit, os.pääll., alle 55v.)

Tavaratalonjohtajana toimiva Jaakko oli sitä mieltä, että todellisuus ei ole lainkaan sellainen, mitä tiimityöstä kirjallisuudessa kerrotaan. Valta ja vaikutusmahdollisuudet eivät jakaudu tasaisesti, vaan niitä saavat ne, jotka ymmärtävät kaapata ne itselleen.

*”Mää uskon, että lähivuosina paljastuu tämä tiimi- ja verkosto-organisaation ja todellisuuden ristiriita (...) Sillon kun se verkosto on levällään, niin siellä on mahdollisuus kaapata valtaa kaikilla, jotka sitä vaan älyvät ottaa (...) kun organisaatioita väännetään väkisin tiettyyn asentoon, niin sitten kun siitä väkisin väännöstä vähän hellitetään, kuvitellaan, että nyt se toimii, niin tämä yhteisö pomppaa ikään kuin jousi takasin, kunnes sitten ruvetaan siitä vähitellen uudestaan menemään oikeaan asentoon. Tiimistä ja verkostosta ja prosessista on jo tullut kirosana.”* (Jaakko, tavaratalonjohtaja, alle 55v.)

Melko harvat myyjätason työntekijöistä kommentoivat tiimiytymisen vaikutuksia omaan työhönsä. Motivoivana nähtiin se, että myyjät ovat saaneet lisää päätösvaltaa asiakaspalvelussa.

*”Ei aikasemmin ollu niin paljon asiakastilanteissa myyjillä valtaa, et pelkästään palautus oli aika ongelmallinen tilanne, koska siinä piti olla päällikkö. Nykyään annetaan itsenäiseen työskentelyyn oikeudet ja monessa muussakin asiassa tiimityöskentely vai-*

*cuttaa; esillepanossa (...) päällikkö ei oo enää niin hirveen hallitsevana, näkyvillä, et semmonen henkinen, tai halu kasvattaa itseään on monella tullu sen myötä, kun ei oo enää valmista vastausta joka asiaan tai valmista ohjetta miten toimii.” (Kaisu, myyjä, alle 55v.)*

Kaisu koki tiimiytymisen vaikutukset työhönsä varsin positiivisena. Sille, että hänen kollegansa eivät nostaneet tiimiytymistä esiin näin positiivisessa valossa, saattaa tietysti olla lukuisiakin selityksiä. Olennaista on varmasti se, miten muutosprosessi on kussakin organisaatiossa onnistunut. Myyjätasolla toimivien haastateltavien innostumista tiimiorganisaatiosta saattoi hillitä se, että kuten enemmistö heistä kertoi, ei vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia enää niin kaivatakaan, vaan jopa päinvastoin.

Myyjänä ja kassana työskentelevien joukossa on selvästi enemmän heitä, jotka suosivat vakaata työympäristöä, kokevat jatkuvat muutokset uuvuttavina ja toivovat työn pysyvän mahdollisimman paljon entisellään. Tällainen asia ja ajatusmaailma saattaa joskus unohtua, kun esimerkiksi erilaisissa organisaatiomalleissa vallanjako hierarkian alemmilla portailla toimiville esitetään usein itsestään selvästi positiivisena ja tavoiteltavana asiana.

Esimiestasolla toimivat taas kokevat, että jatkuva muutos on luonnollinen osa kaupanalan arkipäivää. Muutospöyörteissä elämiseen tulee sopeutua ja jopa pitää siitä, jotta voisi toimia menestyksellisesti työssään. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, että esimiehet allekirjoittaisivat kaikkien muutosten järkevyyden. He olivat todella harmissaan esimerkiksi siitä, että viime vuosina tapahtuneiden muutosten myötä heidän vaikutusmahdollisuutensa olivat kaventuneet.

#### 9.2.4 Ketjuuntuminen rajoittaa toimintavapautta

Kaupan työhön on vaikuttanut selvästi myös ketjuuntumisen lisääntyminen. Myös sillä on haettu kustannussäästöjä. Liiketaloudellisen tutkimuslaitoksen raportin (Kiuru 1995, 49–50) mukaan ketjuuntumisesta on selkeästi enemmän hyötyä kuin haittaa. Hyödyt ovat ainakin paremmin kvantifioitavia kuin haitat. Raportissa todetaan, että kun ketjuuntumiset hyödyt ovat usein kustannussäästöillä ja suuremmalla myynnillä mitattavissa, niin haitat ovat usein tunneperäisiä ja asenteisiin liittyviä. Ketjuuntumisen yleistyminen on osaltaan aiheuttanut sen, ettei toimialalla vallitseva kilpailu ole enää niinkään yksittäisten myymälöiden, vaan ketjujen välistä kilpailua. Tämän allekirjoittaa myös tässä tutkimuksessa mukana oleva kaupanväki.

Ketjuuntuminen rajoittaa yksittäisen myymälän toimintavapautta ja tätä myötä myös yksiköiden esimiestehtävissä toimivien työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Kriittisimpien kannanottojen mukaan ketjuuntuminen tarkoittaa sitä, että kaikki pyritään yhdenmukaistamaan samaan muottiin, itsenäisyys yksittäisen talon tasolla kutistuu minimiin. Päätökset sanellaan pääpaikasta keskitetysti kaik-

kiin ketjun taloihin, joiden on vain tyydyttävä toteuttamaan ne. Aiemmin kukin talo päätti enemmän omista hankinnoistaan. Eikö tämän voi tulkita byrokratian lisääntymiseksi, joka on päinvastainen joustavan organisaation tavoitteille?

*”Ketjuuntuminen, joka valitettavasti on synonyymi sanalle yhdenmukaistaminen (...) pyritään tekemään asioita samalla tavalla eri paikoissa ja samaan aikaan, puhutaan tiimimäisestä työskentelytavasta ja nehän nyt lyö toisiaan korville että paukahtaa (...) kun tavaratalot ketjuuntuvat, niin se tarkoittaa sitä, että joutuu tekemään muitten päättämiä asioita, vaikka olisi eri mieltä, eli työn itsenäisyys vähenee koko ajan (...) myös tämä vaikuttaminen omaan työhön vähenee, eli silloin ei pysty kehittämään itseään siihen suuntaan kuin haluaisi, vaan se kehittämisen suunta sanellaan.” (Jaakko, tavaratalonjohtaja, alle 55v.)*

*”Kyl nää valikoimapäätökset ja semmoset on pikkuhiljaa luisunu kokonaan pois meidän päätettävistä (...) ennenhän se päätti hinnoista ja valikoimista ja semmosista.” (Taina, myymälänhoitaja, alle 55v.)*

Valikoimapäätösten ja hankintojen keskittämistä ketjun pääpaikkaan on perusteltu erityisesti sillä, että tekemisen painopistettä siirretään ihmisiin, keskitytään asiakkaisiin, eli mahdollisimman hyvän palvelun tarjoamiseen ja viihtyisän ympäristön luomiseen sekä henkilöstöön, heidän tietoihinsa ja taitoihin panostamiseen (Savolaisen 1997, 174–175). Työn köyhtyminen syö kuitenkin yksittäisen talon tasolla toimivien työmotivaatiota. Asetelma on myös ristiriitainen, yksiköillä on tulosvastuu, mutta ne eivät voi päättää itsenäisesti valikoimistaan, hinnoittelusta tai markkinoinnista, eli tuloksen tekoon olennaisesti vaikuttavista asioista. Työ tuntuu pahimmillaan kaventuneen lähinnä tuotteiden hyllyyn latomiseksi. *”Ei täsä nykyään vaadita niin kauheesti mitään ammattitaitoo, kun viet tavaraa esille ja katot päivämäärät ja katot sen, et ne menee oikein päin ne päivät siel, niin se on siin (...) kyl sen joku koululainen yhtä hyvin.” (Eino, tuoteryhmävastaava, alle 55v.)* Myös sitoutuminen kärsii, enää ei synny niin helposti vahvaa tunnetta siitä, että tämä on meidän kauppa, oma kauppa. Liisa Tiilikkala (2001, 164), jonka tutkimus kohdistui kaupan ja hallinnon työntekijöihin toteaa, että tutkimushaastatteluista tuli selvästi ilmi ”omaan kauppaan” tai ”omaan pankkiin” sitoutumisen ja oman työyhteisön merkitys niin oman identiteetin kuin ammatillisen kehityksen kannalta. Sitoutumisen häviäminen tai vaihtuminen uhkasi identiteettiä. Juuri tästä lienee kysymys Liiketaloudellisen tutkimuslaitoksen raportissa (Kiuru 1995) mainitussa ketjuuntumisen tunneperäisessä haitassa. Mutta eikö tällainen ”tunneperäinen” haitta muunnu mitattavammaksi haitaksi, kun työntekijöiden työmotivaatio ja sitoutuminen, panostaminen oman kaupan eteen heikkenee?

Lisäksi voi kysyä, että jos tavoitteena on se, että palvellaan asiakkaita paremmin, vastataan kysyntään, tyydytetään tarpeet, niin eikö paikallistasolla olla paremmin selvillä oman myyntialueen asiakkaiden mieltymyksistä, mille tuotteille on kullakin alueella kysyntää. Kassatietokoneiden keräämä tieto tuotteiden menekistä on tosin mahdollistanut sen, että asiakkaiden kulutuskäyttäytymistä ja -tottumuksia pystytään havainnoimaan, analysoimaan ja ennakoimaan yhä tehok-

kaammin suurten organisaatioiden ”päämajoista” käsin (ks. Bergholm 2006, 11; Julkunen 2008, 175–176).

*”Tää on aika tiivis ketju ja tiiviimmäks vaan tuntuu käyvän (...) me ollaan tulosvas-  
tuussa, et meil on vastuu, mut meil ei oo oikeastaan valtaa, et meil on hirveen vähän  
sanansijaa mallistoihin esimerkiks ja hinnotteluun ja markkinointiin, kaikki tulee annet-  
tuna, ennenhän se oli kaikki omissa näpeissä. Se oli ehkä se sitoutuminen, ja kyl se oli  
semmonen oma, erilainen syke, kun sää suunnittelit jonkun kampanjan, ostit tuotteet  
siihen ja teit ilmotuksen ja sit katot mikä oli tulos. Nyt kun se tulee tuolta, että jaaha, se  
on lehdessä, siinä ei oikeastaan muuta oo kun viet tavarat esille ja hoidat sen puolen, se  
on vähän vahinko, oikeestaan aika isokin vahinko.” (Mirjami, os.pääll., yli 55v.)*

*”Jos mä ajattelen itseäni ja kollegoitani, ja mun alaisethan on myöskin esimiehiä, niin  
siellä työnjohtoportaan näkee selvemmin uupumisen ja siellä se johtuu siitä, että valta  
ja vastuu ei kohtaa.” (Jaakko, tavaratalonjohtaja, alle 55v.)*

Myös ajallisten resurssien niukkuus ja taloudellisten seikkojen ylivalta rajoitta-  
vat erilaisen kehitystoiminnan ja uusien ideoiden toteuttamisen mahdollisuuksia.

*”Täällä ei hirveesti pystytä, eikä oo aikaa sooloilla ja kokeilla ja miettiä, et on vaan  
puskettava läpi ja yritettävä saada sen päivän työt aina putkeen, et kyl se on lähinnä  
semmosta niin sanotusti raakaa työtä, ei siin paljoo kerkee miettii ja funtsata ja kehit-  
tää.” (Päivi, os.pääll., alle 55v.)*

*”No kyl tosa nyt sit oman mielipiteensä saa sanoo tietenkin, mut kyl välistä tuntuu  
siltä, että raha on kaikkein kovin vaikuttaja, kun vaan halvemmalla selvitetään ja kum-  
mot rahaa enemmän saadaan.” (Eino, tuoteryhmävastaava, alle 55v.)*

Kaupan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia hyödyn-  
tää ammatillista osaamistaan on selvitetty myös Työterveyslaitoksen ym. (2000,  
13–14) tutkimuksessa. Tuossa tutkimuksessa myymälöissä työskentelevien välillä  
esiintyi suuria eroja siinä, millaiseksi he kokivat vaikutusmahdollisuutensa sekä  
missä määrin työn katsottiin tarjoavan mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamis-  
taan. Tutkijoiden mukaan on perusteltua puhua kaupan töiden polarisaatiosta,  
töiden jakautumisesta haastavuuden perusteella parempiin ja huonompiin töihin.  
40 prosenttia myymälänhoitajista näki työssään mahdollisuuksia oppia uusia asioi-  
ta. Selkeä enemmistö isojen päivittäistavara kauppojen ja erikoisliikkeiden myy-  
mälän-/osastonhoitajista piti vaikutusmahdollisuuksiaan hyvinä. Pienten kauppo-  
jen myymälänhoitajista näin vastasi puolet. Päivittäistavara kauppojen kassojen työ  
poikkesi muista myymälän tehtävistä vähäisillä oppimis- ja vaikutusmahdollisuuk-  
silla. Vain 14 prosenttia arvioi voivansa vaikuttaa omaa työtään ja itseään koske-  
viin asioihin, kun taas joka toisen mielestä vaikutusmahdollisuuksia oli erittäin tai  
melko vähän. Tässä tutkimuksessa vaikutusmahdollisuuksien heikentymistä va-  
littelivat siis erityisesti esimiestehtävissä toimivat haastateltavat, ei niinkään myy-  
jätason väki. Tuloksia ei voi tietenkään suoraan verrata Työterveyslaitoksen ym.  
(2000) tutkimuksessa saatuihin tuloksiin muun muassa siksi, että tämän tutki-  
muksen haastateltavat kuvasivat nimenomaan tilanteen muutosta. Muutos on  
tuonut myyjätasolla toimiville lisää ammatillisia haasteita, jotka osa koki tervetul-

leena, osa taas ei, osa kun halusi ikääntymisen myötä jatkaa ennemminkin tutun ja turvallisen parissa, eikä kaivannut enää uusia tuulia. Esimiestehtävissä toimiville muutos on merkinnyt vaikutusmahdollisuuksien näivettymistä ja oman ammatillisen osaamisen vajaakäyttöä.

### 9.2.5 Vaihtelevat työajat, vaihteleva ilmapiiri

Palvelutuotannossa on siirrytty yhä enemmän kohti instant yhteiskuntaa (Antila 2005, 99). Kuluttajat haluavat palveluja välittömästi ja myös perinteisten aukioloaikojen ulkopuolella. Tämän paineen myötä kauppojen aukioloajat ovat muuttuneet. Vielä 1990-luvun puolivälissä sunnuntaisin oli auki vain muutama myymälä erikoisluvalla. Kaupat aukesivat tyypillisesti yhdeksän aikaan aamulla ja sulkeutuivat iltakuudelta, viimeistään kello 20. Nykyään kaupat aukeavat tuntia, paria aiemmin ja sulkeutuvat saman verran myöhemmin. Lauantain aukioloajat ovat pidentyneet vielä enemmän ja sunnuntain aukioloajat ovat osittain vapautuneet. Myös työajat ovat tätä myötä muuttuneet ja osa-aikatyö on lisääntynyt. (Emt., 99.)

Kaupoissa asiakasvirtoja seurataan tiiviisti ja työpanos mitoitetaan tarkasti niiden mukaan. Kaikki leppoisimmat ajankohdat ja ”huilipaikat” jäävät pois. Työpanoksen yhä tarkempi sijoittaminen asiakasvirran mukaan lisää osa-aika, katko- ja silpputyötä sekä vähentää työn varmuutta ja turvallisuutta. (Ks. myös Julkunen & Pärnänen 2005, 115, 126.)

Haastateltavat kertoivat juuri tällaisesta kehityksestä: työsuhteiden muuttumisesta enenevässä määrin määrä- ja osa-aikaisiksi. Epävakaistumisen taustalta löytyy tehokkuuden tavoittelu, väkeä tarvitaan ajoittain enemmän, toisinaan vähemmän. Työntekijän näkökulmasta tällainen ruuhkahuippujen ja hiljaisten aikojen välillä pompottelu ei tietenkään ole mukava vaihtoehto. Muuttuneilla kaupan aukiolo- ja työajoilla on monenlaisia seurauksia työntekijöiden elämään. Epäsäännölliset työajat häiritsevät harrastuksiin osallistumista ja muuta sosiaalista elämää. Työ tuntuu hallitsevan koko päivää ja elämää.

*”Mää oon joutunu jättämään, et mää maksan jäsenmaksun näihin enää vaan, Punaset Ristit ja kaikki muut, maanpuolustus ja sit avantouintikin, siel olis kaikkee (...) tämmöstä on ikävä kyl. Se mul onkin ollu kova pala, kun mul on vähä semmonen ollu elämässä, et ei mul oo työ se ensmäinen, mul on ihan muut arvot kärkipääs kun tää työ, et mulle olis tärkeempi just nää harrastuksetki, ihmiset ja ystävät.” (Maria, myyjä, alle 55v.)*

Kaiken leppoisamman ajan karsiminen työpäivän lomasta on saanut aikaan myös sen, että työyhteisön jäsenten välinen sosiaalisuus on vähentynyt. Työn tarjoamat sosiaaliset kontaktit olisivat kuitenkin monelle työntekijälle todella tärkeitä. Kollegoiden välisen kanssakäymisen väheneminen on ongelmallista myös työn itsensä sekä yhteishengen ja ilmapiirin kannalta. Palavereja on hankala järjestää ja asioista ei ehditä keskustella, tieto ei kulje ja syntyy väärinkäsityksiä.

*”Ennen me tultiin sillä tavalla, et oltiin vähän aikaa ain päällekkäin ja siin kerkis aina jonkun sanan sanomaan toiselle ennen kun lähti. Nyt toinen lähtee puol tuntii aikasemmin pois, et monta kertaa ei edes näe työkaverei, voi mennä monta viikkoo, työvuorot menee ristiin (...) siin ei semmosta yhteishenkee ihan sil taval tuu tietenkään, kun ei niit näekkään.” (Airi, kassa, yli 55v.)*

*”Ei saada porukkaa yhtä aikaa kasaan, kun ollaan aamuvuoros, päivävuoROS, iltavuoros (...) monta kertaa olis semmosii asioita mistä vois ihan porukal puhuu, nyt käy helposti niin, et yhden kans puhutaan jostain ja toinen ei oo kuullukkaan.” (Mirjami, os.pääll., yli 55v.)*

Negatiivisesti ilmapiiriin voivat vaikuttaa myös yrityksen markkinatilanne ja tulevaisuuden näkymät sekä asiakkailta myös muutoin kuin liikevaihdon osoittamilla mittareilla saatu palaute. Epävarmoina aikoina työpaikat ovat uhattuna ja tämä luo kilpailuasetelmia työntekijöiden välille. Muutama haastateltavista uskoi, että naisvaltaiset työpaikat ovat alttiimpia ilmapiiriongelmiille. Armottomat työajat sekä jatkuvissa muutospöyrteissä eläminen vaikuttavat myös ilmapiiriin.

*”Tämmösessä vähittäiskaupassa, jossa on jokapäiväinen taistelu eli markkinat jaetaan joka päivä, niin sillen työilmapiiriin selvästi vaikuttaa toimipaikan menestyminen, ja koska tässä ollaan asiakkaitten kans suoraan tekemisissä, niin asiakastyytyväisyys vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja tietenkin päinvastoin (...) Tässä meillä on nyt käynyt niin, että on tullut kaks uutta, modernia, hienoa, isompaa, kaikin tavoin fiksumpaa kilpailijaa ja sillen normaalisti, kun työilmapiiriä mitataan, niin se laskee, koska asiakastyytyväisyys laskee ja työilmapiiri laskee, olemme huonompia kuin muut.” (Jaakko, tavaratalonjohtaja, alle 55v.)*

Työpaikan ilmapiirin rakentumiseen vaikuttaa tietysti olennaisesti se, miten työntekijät tulevat toimeen keskenään, miten he pelaavat yksi yhteen. Etenkin mielipiteet siitä, miten nuorten ja iäkkäämpien työntekijöiden yhteiselo sujuu, jakautuivat aineistossa melkoisesti. Osa koki yhteistyön sujuvan mainiosti, osa taas kertoi, että eri-ikäiset ovat jakautuneet omiin leireihinsä. Erityisesti harmitti tunne siitä, että nuoremmat tulokkaat eivät arvosta ja kunnioita varttuneempia työtovereita, vaan jopa päinvastoin yrittävät määrällä ja opastaa kokeneempaa kollegaa.

*”Ei ol enää niin kivaa, kun on jossain välissä ollu, tulee tämä kastijako, on nuoret ja vanhat, kauan töissä olleet ja vähemmän töissä olleet, nuoruus ja vanhuus (...) nuoret pyörii omissa ympyröissä ja vanhat pyörii omissa ympyröissä, sen eron huomaa.” (Onerva, myyjä, yli 55v.)*

*”Nää nuoret vähän pakkaa komenteleen, määrää ja komentaa tämmöstä, ajattele mua vanhaa työntekijää, et must se on vähän, ei oikein hyvä (...) kun mää olin nuori työntekijä ja sit oli vanhempiä, niin mulla oli semmonen kunnioitus ja he sanos mulle mitä mää teen, mut kun nyt onkin toistepäin vähän, nää nuoret sanoo mulle, niin siinäkin on yks ristiriita.” (Maria, myyjä, alle 55v.)*

Esimiehellä on ratkaiseva merkitys ilmapiirin rakentumisessa. Tärkeää on, että esimiehelle pystyy puhumaan niin positiivisista kuin negatiivisistakin asioista. Esimiehen tulee huomioida ja kohdella alaisiaan tasapuolisesti. Muutamat kaupan



työntekijöistä kertoivat, että työpaikan ilmapiiri ja oma työssä viihtyminen on ollut välillä heikompaa esimiehestä johtuen. Kritiikkiä esimiehen suuntaan annettiin siitä, että henkilöitä oli siirretty vastoin tahtoaan toisiin tehtäviin, esimies oli moittinut alaistaan toiselle työntekijälle asianomaisen selän takana, eikä esimieheltä saanut positiivista palautetta. Yksi haastateltavista pahoitteli myös sitä, että johtajat olivat vaihtuneet tiheään tahtiin. Tällöin henkilöstön on vaikea tietää, mitä kukin johtaja haluaa ja vaatii. Myös Työterveyslaitoksen ym. tutkimuksessa (2000, 17–18) kaupanväki korosti esimiehen tuen, palautteen sekä esimiehen tasapuolisuuden tärkeyttä työviihtyvyyden kannalta.

Monet ikääntyvistä haastateltavista ovat tottuneet siihen, että esimiehet kasvoivat yrityksen sisällä. He aloittivat hierarkian alemmilta portailta, jopa juoksupojasta ja raivasivat sieltä tiensä ylöspäin. Lienee siis luonnollista, että heidän mielestään vain näin voi kehittyä hyvä esimies, joka todella tuntee alaistensa tehtävät. Tämä näkyi esimiehiä arvioitaessa ja heidän toimiaan kommentoitaessa.

*”Meillä oli oikein tylsä johtaja ja se pilas meidän ilmapiirin ja se kestää tosi kauan ennenkun semmosta hyvää saadaan takasin. Sillon kun tää on avattu, niin meil oli todella hyvä ilmapiiri ja kaik oikein uhkus semmosta, et tää on mun työpaikka, et ihanaa, nyt se pikkuhiljaa rupee palautumaan, mut ei oo viel entisellään (...) Hallita ja hajottaa tyyliin ja tosi nuori poika, hän täytti vissiin 30 meillä olles, niin hänellä ei ollu kokemusta, mut suuri johtaja piti vaan olla ja näit ihmisiä oli, mistä hän ei tykänny, niin he sai sen kyl tuntee nahoissas.” (Marjaana, kassa, alle 55v.)*

*”Kun tänne johtajistoon tulee uus sukupolvi, niin sielt tulee uusii ohjei ja neuvoi, miten menetellään (...) ne on välil semmosii, et ei oikein tiedä itkiskö vai nauraisko, mut sit on vaan naurettu ja tehty niinkun on sanottu.” (Eino, tuoteryhmävastaava, alle 55v.)*

## 9.2.6 Toisiin tehtäviin pakolla tai halusta?

Muutama myyjätason tehtävissä toimiva haastateltava kertoi, että esimies oli määrännyt hänet toisiin tehtäviin. Mielipidettä oli ehkä kysytty, mutta haastateltavien mielestä se oli ollut vain näennäinen toimenpide, todellisuudessa vaihtoehtona oli joko suostua siirtoon tai väistyä kokonaan. Esimiestason tehtävistä myyjätasolle siirretyt haastateltavat olivat tyytymättömiä, sillä he olisivat halunneet jatkaa esimiestasolla. Tässä nähtiin myös ikäsyrynnän piirteitä, joita käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa. Siirto toisiin myyjätason tehtäviin taas herätti pelon tunteuksia. Itselle mieleisen, tutun ja turvallisen työtehtävän sijaan tarjottiin toinen toimi, jonka haltuun ottamista vaadittiin nopealla aikataululla.

*”Se oli niin kauheen suuri muutos mul (...) mää olin ollu kauan, ajattele 21 vuotta varastoss, ja sit mut pistetään kylmiltään sinne osastol, mun pitäis kaikki tietää niinkun salamana kirkkaalta taivaalta, pyöristä, valaisimista, matoista, verhoista, se tuli äkkiä kaikki, et kauhia muutos, et mää oon kauhian kauan palautunu (...) mulle on kauheen vaikeet, et tääl täytyy hajaantuu moneen paikkaan, mää käyn varastossa hinnottele-*

*massa, mut sit mun täytyy olla myymälässä ja kaikkee tauottaa, ruokaa ja kahvitaukoo ja siin hyppää joka puolel, et siinä on sitä menemistä niin kauhiasti, et mää en tahdo jaksaa.” (Maria, myyjä, alle 55v.)*

Enemmistölle työtehtävistä toisiin siirtyminen on toki ollut tavoitteellista. Haastatteluhetkellä vakavampia työpaikan vaihtojatoksia oli neljällä haastateltavalla. Toisia houkutteli se, että saisi itselleen sisällöllisesti tyydyttävämmän työn, toisia taas se, että työuran loppupuolella kevyempi pesti houkuttelisi. Alaa ei ollut vaihtamassa kukaan.

Haastateltavat tuntuivat olevan hieman arkoja etsimään uutta työtä, vaikka nykyinen työ ei aivan tyydyttäisikään. Haluttomuutta työpaikan vaihtoon (vaikka en perusteluja mitenkään erikseen pyytänyt) perusteltiin sillä, että nykyinen pesti on tuttu ja turvallinen ja uuden työpaikan löytäminen voisi olla hankalaa. Kaupanväki totesi, että iän ohella myös heikko koulutus pohja vaikeuttaa uuden työpaikan saantia.

*”Mää oon joskus miettiny sitä työpaikan vaihtamista, että oliskohan se hyvä asia, mut mitä vanhemmaks tulee, niin sitä enemmän haluais olla paikallaan, et en mää tänä päivänä enää kauheen innokas olis vaihtamaan (...) täs on kuitenkin semmosta tuttu ja turvallista ja tänne on helppo tulla.” (Elisa, tavaratalonjohtajan sijainen, alle 55v.)*

Haastateltavat surivat sitä, että alalle on tulossa vähän nuoria. Nuorille, jotka alalla työskentelevät, kauppa on usein vain läpikulkupaikka, jossa käydään tienaa-massa opiskelurahoja. Tilannetta heikentää entisestään se, jos alalla ei pystytä tarjoamaan koko-aikaista, vakituisemman luonteista työtä. Epävarma työura ei houkuttele. Etenkin kassan ja myyjän työhön tarjolla olevien tulokkaiden laatu arveluttaa.

*”Kyllähän siellä joku aina sen paikan täyttää, mut se on nimenomaan joku, että se ei välttämättä oo se paras mahdollinen. Esimerkiks Helsingin X:ssa [kauppakeskuksen nimi] sano tavaratalonjohtaja, että kassalle ei oo kohta enää muuta kriteeriä, kun et ei oo humalassa eikä oo narkkari, että suunta on kyllä se, että ei oo paras aineisto ollenkaan, ja tää kuitenkin vaatii niin monennäköstä osaamista, et ei se ihan mee tosta vaan, niinkun ei tietysti mikään työ.” (Mirjami, os.pääll., yli 55v.)*

## 9.3 Työn hallinnan tunne muutoksessa

### 9.3.1 Laadusta ei haluta tinkiä

Sekä terveydenhuoltoalan että kaupan alan haastateltavien kuvaukset työssään tapahtuneista muutoksista kertoivat, että mahdollisuudet hallita työtä olivat heikentyneet. Työn hallinnan tunne on tutkimuksissa tunnistettu tärkeäksi haitallista stressiä torjuvaksi tekijäksi, jolla on yhteys työntekijöiden työkykyyn, hyvinvointiin ja tehokkuuteen (TTL 1998, 13–14; myös Kira 2003). Haastateltavien kuvaama ainainen kiire nakersi työn sisällöllistä mielekkyyttä ja heikensi vaiku-

tusmahdollisuuksia sekä päätäntävaltaa omaan työhön nähden. Myyjätasolla toimivien työssä hallinnan tunnetta heikensi myös se, että heillä ei ollut enää yhtä selkeästi rajattua tehtäväaluetta, vaan heidän pitäisi luovia sujuvasti eri tuoteryhmien ja osastojen välillä. Kaupan esimiestehtävissä toimivien vaikutusmahdollisuuksia sekä oman ammatillisen osaamisen hyödyntämisen mahdollisuuksia kavensivat myös rakenteelliset muutokset: tiimiorganisoituminen ja ketjuuntuminen. Valta ja vastuu eivät kohdanneet. Terveystenhoitoalalla etenkin sairaanhoitajien oman ammatillisen osaamisen hyödyntämistä kavensi (kiireen ohella) ns. ”kaikki tekevät kaikkea” -malli.

Kun työtä on resurssihin nähden liikaa, tilanteeseen voi pyrkiä sopeutumaan siten, että jättää osan tehtävistä tekemättä, priorisoi tai tekee työt pintapuolisemmin. Tällaisen toimintatavan seuraukset ovat eri aloilla ja eri työtehtävissä erilaiset. Toinen vaihtoehto on, että henkilöstöresurssien ja tehtävien epäsuhta tasapainotetaan toimintaa tehostamalla: työmäärän lisääntymisestä huolimatta tehdään edelleen kaikki ja ylläpidetään samaa tasoa. Työntekijä ylläpitää laadukasta työtä oman terveystensä kustannuksella (ks. Siltala 2004, 339). Kolmas ”vaihtoehto” työntekijälle on vielä se, että lähtee pois, jättää työpaikan, mutta kenelle se sitten on realistisesti mahdollista ja auttaako vaihtaminen esimerkiksi terveydenhuollon sisällä toiseen yksikköön, vai onko siellä vastassa yhtä kaoottinen tilanne? Julkunen (2003, 134–135) toteaa, että sellaista tulevaisuutta ei ole näkyvissä, jossa tehokkuusvaatimukset vähenisivät, työpaikkoja resursoitaisiin runsaammalla henkilöstöllä tai jokin uusi teknologia helpottaisi työtä. Realistiseksi vaihtoehdoksi jäänee siis vain se, että tilanteeseen mukaudutaan tekemällä työtä uudella tavalla ja tasolla (ks. Julkunen 2003).

Tällaisen toimintatavan omaksuminen ei ole ongelmaton sekään. Etenkin terveysalan työhön liitetään edelleen vahvasti uhrautuva hoivaidentiteetti. Uhrautuvuuden ja epäitsekkyuden moraalilla elementeillä, jotka ankkuroituvat läheisesti uskomukseen hoitotyöstä kutsumusammattina, on yhä merkittävä asema hoitotyön ammattikuntien keskuudessa. Hoitajan ammatilliseen ideaaliin liittyy uhrautuva jaksaminen, kestävyys. Jaksamattomuus on epäeettistä, heikot psykiset valmiudet omaavien ”puuhaa”. (Eriksson 2002, 48–49, 55; Heikkinen & Henriksson 2001, 143, 226–227, 253; Riska ja Wrede 2004.) Yhtä lailla epäeettistä lienee kuitenkin se, jos hoitajilta evätään mahdollisuus laadukkaaseen hoitotyöhön liian niukoilla resursseilla. Vaikka kutsumus yhdistetään niin vahvasti terveydenhuoltotyöhön, kutsumusajattelua on tutkimuksissa löytynyt myös muilta aloilta, kuten kaupan alalta (Tiilikka 2001, 164).

Niin valtakunnallista sosiaali- ja terveysalaa kartoittaneessa kuin tässäkin tutkimuksessa terveydenhuollon työntekijät totesivat, että työn aiempaa suuremmasta kuormittavuudesta huolimatta toiminnan laatutasoa ei haluta laskea. Vastaavia kommentteja esittivät myös kaupanalan ammattilaiset. Etenkin terveydenhuoltoalan haastateltavat pohtivat kyllä erilaisia toimintatapoja miten selvittää muutoksessa ja tiedostivat kyllä priorisoinnin vaihtoehtona.

*”Yks asia, mikä siihen uupumiseen auttais ihan loistavasti on se, että kykenis rajamaan, ettei mikään pankkikaan, jos siel on 200 asiakasta jonossa, niin se ottaa niin monta kun ne ennen kun menee kiinni pystyy käsittelemään. Tai sit pitää priorisoida, et jos poliitikot antaa tuhat markkaa rahaa, niin mietitään, et kuka sit on niitä hoidettavia, sit me voidaan ilmottaa politikoille, että tää raha riittää kahden potilaan hoitoon, mut ei niin, et jokasta niinkun raapastaan vähän.” (Lüsa, esh, alle 55v.)*

Ikääntyvä polvi omaa omien sanojensa mukaan vankan työmoraliin ja vastuuntunnon. Työn laadusta tinkiminen aiheuttaisi kolhuja niin omalletunnonle kuin ammatti-identiteetille. Haastateltavat kokivat, että loppujen lopuksi ylimitoitettun työtaakan alla oman rajallisuutensa kanssa painivaa työntekijää ei auta omantunnon venyttäminen, töiden tekeminen suurpiirteisesti, sillä omien periaatteidensa vastaisesti toimiminen on henkisesti raskasta (ks. myös Julkunen 2003, 137–138). Ammattiylpeuden säilyttäminen edellyttää sitä, että työt tehdään kunnolla. Terveysthuoltoalan haastateltavat ovat selvästi lojaaleja itseään ja asiakkaitaan, potilaita kohtaan – ei niinkään kuntatyönantajaa kohtaan? Kaupanalalla, etenkin esimiestehtävissä toimivien puheessa näkyi enemmän lojaalisuus myös työnantajaa, tai ainakin omaa lähiesimiestä kohtaan. (Ks. myös Wiitakorpi 2006, 149.)

Varsinkin terveydenhuoltoalan haastateltavat painottivat, että työtyytyväisyys riippuu suuresti asiakkaiden tyytyväisyydestä. Sennett (2004, 201) on todennut, että muiden palveleminen on ilman muuta julkisten palvelujen työntekijöille tärkeää, mutta ammattitaitoon liittyvä hyödyllisyysnäkökulma auttaa myös ihmisiä kestämaan, kun heidän työnsä arvokkuus asetetaan yhä uudelleen kyseenalaiseksi. Työ itsessään antaa objektiiviset mittarit, joiden perusteella voi tuntea itsensä arvokkaaksi. Myös Siltala (2004, 32) uskoo, että kokemus siitä, että työ on tarpeellista suojaa niin, että sen ansiosta kestää ainakin johonkin mittaan saakka alan haittapuolia, kuten tulosvastuuta, kokouksia, raportointeja ja säästöjä.

*”Tottakai mää tietyllä tavalla vapaaehtoisesti sen työn tein, koska mää halusin ne työtehtävät hoitaa, et siinä olis sit vähän pitäny venyttää omaatuntoo ja tehdä niitä asioita vähän sillai suurpiirteisemmin, niin sit tietysti tunnit olis ollu vähän toisenlaiset, mutta toisaalta aika vaikea on tehdä sit työtä vastoin omia periaatteitaan, et kyllä siinäkin tulee semmosia sisäisiä ristiriitoja, ja sittenkin ajautuu jonkunnäköseen selvitystilaan.” (Kaisa, proviisori, alle 55v.)*

*”Eihän meille tuoda kukkasia eikä lahjoja, vaan se viesti tulee asiakkaalta nonverbaalisesti useimmiten. Jos sää koet, et jotenkin päivän saldo on positiivisella puolella, että sulla on hyvä olo, että sää oot jotain osannu, sä vaan mittaat tai tunnet sen itse.” (Anu, th, alle 55v.)*

*”Tää on asiakaspalvelua samalla kun tää on hoitamista, se asenne ihmiseen on niin tärkeä ja mää olen omasta mielestäni päässy siihen myönteiselle kehälle, kun mää olen saanu sopivasti palautetta potilailta, asiakkailta, mää jaksan taas hymyillä seuraavallekin ja olla kärsivällinen ja se on se myönteinen kehä, jolla jaksaa.” (Hanna, oh, alle 55v.)*

Pelko työsuhteen jatkuvuudesta sekä työsuoritusten ja -tulosten kelpaamisesta piiskaa ihmisiä suostumaan työn tehostamiseen, tehtävien lisäämiseen ja laaja-

alaistamiseen, vaikka kylkiäisenä on kiihtyvä uupumus ja voimattomuuden tunne. Tarvitsevuudelle, heikkoudelle ja toisten tuen hakemiselle ei ole tilaa eikä rajoja omalle osaamiselle, taidoille ja kyvyille uskalleta asettaa. (Heikkinen & Henriksson 2001, 254.) Tämän tutkimuksen aineistossa pelko työsuhteen jatkumisesta koskettaa enemmän kaupan (etenkin myyjätason) kuin terveydenhuoltoalan työntekijöitä (tätä käsitellään lähemmin seuraavassa luvussa). Sekä myyjätason väkeä että kaupan esimiestehtävissä toimivia mietitytti, missä tehtävissä sitä sitten eläkepäiville jatkaa, ts. joutuuko mahdollisesti siirtymään tai siirretyksi toisiin tehtäviin. Alojen eroa selittää varmasti se, että lähes kaikilla terveydenhuoltoalan haastateltavilla on vakinainen virka. Kaupan alalla elää, etenkin esimiestehtävissä toimivien keskuudessa vahvana ajatus siitä, että jokaisen on ansaittava paikkansa joka päivä. Tällaista ajattelua on kyllä myös myyjätasolla, osa tosin koki antavansa enemmän kuin työtehtävät, palkka, työnantajalta saatu vastike edellyttäisi. Myyjätason väen keskuudessa on enemmän heitä, jotka ajattelevat, että tuotto revitään heidän selkänahastaan, johtoporrass käärii voitot.

*”Mää teen aina työtä ihan niinkun mää tekisin sitä itselleni, että se on tuhlausta, et kannattais olla yrittäjä, niin sais jotain korvausta siitä, et sil tavalla mää oon turhautunut, et mää en tunne saavani tästä sitä mitä mun kuuluis saada.” (Anja, myyjä, alle 55v.)*

### 9.3.2 Uupumus todellisuutta, mutta ei aina vain työn syytä

Kun henkilöstöresurssien ja tehtävien epäsuhta tasapainotetaan toimintaa tehostamalla (olipa ”uhrautumisen” motiivi sitten lojaaluisuutta asiakkaille, oman ammattiyhdistyksen vaaliminen tai se, että saisi ylipäättään pitää työpaikkansa tai säilyttää asemansa), on työntekijällä riski sairastua esimerkiksi työuupumukseen.

Niin terveydenhuolto kuin kaupan väkikin uskoo, että työuupumus on todellisuutta niin omalla alalla kuin työelämässä yleisemminkin. Monet kertoivat kohtaavansa uupumusta omassa työyhteisössään lähes päivittäin. Omakohtaisesti uupumuksen oli kokenut kolme haastateltavaa. Näin todenneet kaksi terveydenhuollon työntekijää toimivat molemmat sairaanhoitajina, toinen mielenterveyspuolella, toinen vanhusten parissa. Pirkko koki, että olennainen vaikuttaja hänen uupumisensa taustalla oli yötyö. Ritva puolestaan nimesi uupumuksen aiheuttajiksi työssä ja henkilökohtaisessa elämässä tapahtuneet muutokset. Kaupassa tarvatalonjohtajan sijaisena toimiva Elisa taas kertoi uupumuksensa syyksi sen, että töitä oli niin paljon, että tehtäviä jäi väkisin rästiin. Kiireisimmät työt pystyi kyllä aina hoitamaan määräaikaan mennessä, mutta odottamassa olevien töiden määrä lisääntyi kaiken aikaa. Tämän myötä hän ajautui tilanteeseen, jossa ei enää yksinkertaisesti kyennyt tekemään mitään.

*”Mää koin, et mää olin yksin ja mul oli hirveen paljon töitä (...) mää en saanu purettua sitä työtä enää, sit tuli vaan semmonen tilanne, et mää olin sen työpöytäni vieressä ja mää en osannu tehdä enää mitään, mää menin ihan lukkoon, mää istuin ja*

*istuin siinä ja ihmettelin, et mitä ihmettä, et mää en osaa tarttuu mihinkään, kunnes mää menin sit työkaverini luokse, sanoin, että mää en ymmärrä, mää en voi tehdä mitään, mää en osaa, tää paperi ei kerro mul mitään mitä mun pitäis täl tehdä. Hän sano, et mee esimiehes luokse ja kerro se, no mä menin ja varmaan kaks tuntii mää itkin sitä, mulla on vieläkin semmonen tunnepurkaus, se oli niin hirvee kokemus [itkee].” (Elisa, tavaratalonjohtaja, alle 55v.)*

Vaikka varsinaista uupumusta oli kokenut aika harva, oli työssä väsyminen voimakkaampana tai lievempänä tuttua varsin monelle. Osa haastateltavista totesi uupumuksen olleen hyvin lähellä, kyse oli vakavammasta kuin tavallisesta väsymisestä. Rankemmat uupumuksen tuntemukset olivat kuitenkin ainakin toistaiseksi olleet ajoittaisia. Välillä työssä oli varsin raskasta, mutta loma tai työtaakan ajoittainen keveneminen auttoi palauttamaan voimat siinä määrin, etteivät nämä haastateltavat kokeneet omalla kohdallaan olleen kyse varsinaisesta uupumuksesta.

*”Oon kokenut tänä keväänä muutaman semmosen päivän, jollon mulla oli todella syövereissä tää olotila ja olin pari päivää pois töistä, keskustelin työterveyshoitajan kanssa ja hän sanoi, että nyt pitää pitää tauko, ja koska mää elän myöskin perheelle ja mää olen ehkä ollu siinä mielessä epäitsekäs, että mulla ei oo omia harrastuksia oikein (...) se pari päivää, kun mittailin noita katuja ja metsäteitä omien ajatusten kanssa, niin kyllä latas sillä lailla, että jaksoin tulla töihin.” (Anu, th, alle 55v.)*

Haastateltavat korostivat, ettei uupumuksen syyksi voi yksiselitteisesti nimetä vain työtä. Uupumukseen vaikuttavat monet muutkin tekijät. Ihmisen elämä on kokonaisuus, työtä ja yksityiselämää ei voi erottaa jyrkästi toisistaan. Uupumus on ehkä helpompi nimetä työn syyksi. Yksityiselämän ongelmista voi olla vaikeampi puhua ja niitä voi olla vaikea ylipäättään myöntää edes itselleen.

Kriittisiä näkökantoja esittäneet haastateltavat kysyivät myös, ruokkiiko tämän päivän keskustelu uupumisesta ilmiön laajenemista. Uupumisesta kirjoitetaan ja keskustellaan paljon, seuraako siitä se, että jokainen alkaa etsiä itsestään suurennuslasin kanssa uupumuksen merkkejä. Pitäisikö olla uupunut, jotta voisi tuntea olevansa kunnan työntekijä? Toisaalta uupumuksen saamasta laajasta julkisuudesta voi seurata se, että tavallinen, luonnollinen väsymys saatetaan leimata uupumukseksi. Lisäksi todettiin, että kiire voi olla ainakin osittain ihmisten itsensä aikaansaamaa. Vapaa-aika on ohjelmoitu niin täyteen harrastuksia, että aikaa pysähtyä ja levätä jää aivan liian vähän. Työtehtävissä, joissa on mahdollisuus suunnitella oma aikataulunsa, voi kiireestä syyttää lähinnä itseään. Ylimääräistä energiaa ja työaikaa kuluu työyhteisöissä päivittäin myös toisten ihmisten yksityisasioiden vatvomiseen ja surkutteluun. Samansuuntaisia ajatuksia toivat esille myös Julkusen (2003, 134) tutkimuksessa haastatellut pitkään työssä pysyneet henkilöt.

*”Kuin paljon siinä on ihmisten omaakin semmosta, ei tätä nyt yleistää voi, et tottakai työ on muuttunu, mutta kuin paljon siinä on myös semmosta, et ihmiset ei osaa pysähtyä työn ulkopuolella, et kuuluu asiaan, et aina pitää olla menossa, et mikä siinä on se työn osuus ja mikä on myöskin se ihmisen oma vauhtisoikeus.” (Vesa, msh, alle 55v.)*

”Liian paljon käytetään energiaa toisten ihmisten asioitten vatvomiseen, siis päivittäin siellä mennään lääkäristä siivoajaan saakka, ja tämä on aivan turhaa energian hukkausta, jos jollain menee huonosti, niin sitähan on hirveen kiva vatvoo tuolla arkiston nurkassa, ja supsuttaa ja kysellä (...) saatais pois tällöinen paskanpuhuminen, hössötys, tyhjänpäiväinen jatkuva kiire, se alkaa meillä muutamilla ihmisillä jo viis yli kaheksan ja se on sitten koko päivä, kun on hirveitä ja kamalaa (...) mää väitän, että nämä muutamit, jotka siitä puhuu, niin ne ei oo todellista kiirettä edes nähnykkään vielä, sairaalassa ei oo olleet kolmivuorotyössä ja yksin valvoneet esimerkiksi.” (Marja, tk-/vo-avustaja, alle 55v.)

## 9.4 Koulutuksesta eväitä muutokseen?

Usko koulutuksen hyvää tekevään vaikutukseen on yhteiskunnassamme vahva. Koulutus on nostettu keskeisesti esiin myös useissa terveydenhuolto- ja sosiaali-alaa käsittelevissä dokumenteissa (esim. Harju & Risikko 2002:23; KM 2001:7). Koulutuksen rooli muutostilanteissa on nähty tärkeäksi myös kaupan alalla (esim. Nieminen 2000). Myynnin ja Markkinoinnin Ammattilaisten edunvalvonta- ja palvelujärjestön (2009) mukaan jatkuvan koulutuksen avulla pystytään vastaamaan myös heikentyvän talouden asettamiin haasteisiin; koulutuksen tehtävä on tarjota uraa tukevia eväitä, joilla selviää epävarmassa taloustilanteessa.

### *Koulutuskuuliainen terveydenhuoltoväki*

Moniin muihin aloihin verrattuna ammatillisen koulutuksen merkitys on terveysalan (nais)ammattilaisille sangen itsestään selvää – jopa ylikorostunutta (Heikkinen & Henriksson 2001, 214–215). Koulutusasteelta toiselle siirtyminen sekä lisäkouluttautuminen työssäolojaksojen välillä ja ohessa, on terveydenhuollon ammattilaisille yleistä. Terveydenhuollon naisammattilaiset ovat ahkeria opiskelijoita ja he uskovat koulutukseen. Outi Ketolan (1994) mukaan tietoinen uran luominen hoitotyössä vaatiikin työntekijältä vuosia kestävän portaittaisen koulutusputken, jonka kesto on minimissäänkin kymmenkunta vuotta. Terveydenhuollon työntekijöiden arvio koulutuksen merkityksestä on myönteinen ja halukkuus lisäkoulutukseen suuri (Henriksson 2001, 130; Laakkonen 2004, 199), vaikka koulutusputkessa tarponeille ei välttämättä ole tiedossa arvostusta ja perinteisiä palkintoja työelämässä, sillä työ tarjoaa hoitajalle enemmänkin kutsumustyön henkilökohtaista tyydyttävyyttä kuin mahdollisuutta uraan. (Ketola 1994; Pelttari 1997, 59.) Jos pitkäkään täydennyskoulutus ei välttämättä takaa mitään uutta: palkkaa, asemaa tai muuta etuutta, niin mikä (ihme) saa hakeutumaan koulutukseen? Hallituksen esityksessä (65/2003) kansanterveys- ja erikoissairaanhoidon muuttamisesta väitetään, että täydennyskouluttautumisen liikkeellepanevana voimana ei olisi terveydenhuollon henkilöstöä velvoittava lainsäädäntö, vaan kyseessä olisi-

vat muut syyt, kuten henkilökohtainen oppimismotivaatio ja ammattieettinen velvollisuus ja ammatillinen itsesäätely.

Koulutuksen ylikorostuneisuus on ymmärrettävissä osin historiallisesti. Pyrkimys kohottaa määrätietoisesti koulutustasoa on ollut esimerkiksi sairaanhoitajajärjestöjen keskeinen väline ammattiryhmän etujen ajamiseksi. Kansainvälinen sairaanhoitajajärjestö, Rockefeller-säätiö ja Maailman terveysjärjestö (WHO) ovat tukeneet kansallisia sairaanhoitajajärjestöjä koulutuksen kehittämisessä. (Laiho 2005.)

Koulutuksen korostaminen on ominaista professionaalille ideologialle. Ideologia vaatii professionaalia pitämään tietonsa ajan tasalla; sitä pidetään moraalise-  
na velvoitteena, oikeana asenteena. Tällä pyritään varmistamaan, että ammattilainen tarjoaa laadukasta palvelua. (Jarvis 1984.) Vaikka hoitajat ovat vahvasti professionaalisia ja korostavat koulutuksella hankitun ammattitaidon tärkeyttä, elää kutsumusajattelu edelleen vahvana ammattikunnan keskuudessa (esim. Eriksson 2002). Erikssonin (2002, 48–49) tutkimuksessa tämä ilmeni kritiikkinä henkilökohtaisia professionaalisia tavoitteita kohtaan. Yksilöllisen pätevyyden painottaminen nähtiin vastakkaisena kollektiiviselle uhrautuvuuden mentaliteetille. (Emt.).

Tässä tutkimuksessa mukana oleva terveydenhuoltoväki on osallistunut koulutukseen varsin ahkerasti uransa varrella. Osa heistä totesi omaksuneensa elinikäisen opiskelijan roolin tunnollisesti. Tehtäväkuviin tulleet muutokset ovat edellyttäneet koulutusta, johon työntekijät ovat aktiivisesti osallistuneet. Esimerkiksi huumeekoulutukset ovat olleet varsin suosittuja. Useissa koulutuksissa on välitetty uutta tutkimustietoa eri sairauksista. Monesti koulutuksista on haettu oppia myös uusiin työmenetelmiin. Osa on ollut koulutuksissa hankkimassa suoraan työhön hyödynnettävää antia, osa taas vaihtelua ja piristystä arjen työruutiineihin. Henrikssonin (2001, 130, 145) tutkimuksessa mukana ollut terveydenhuoltoväki haki koulutuksesta vastauksia urasuunnitteluun, mutta koulutus nähtiin myös hengähdystaukuna ja etäisyydenottona työyhteisön ongelmiin. Urasuunnittelun tarpeellisuus todettiin myös tämän tutkimuksen aineistossa.

*”Yksilöllinen urasuunnittelu vois olla yks hirveen hyvä tekijä tälläkin puolella kehittää (...) mä oon aina ollu hirveen koulutusmyönteinen, mä olen kuitenkin itte tehny sen virheen, että mä olen poukkoillu hyvin erilaisissa koulutuksissa (...) jos mä olisin keskustellu jonkun kans, et mihin mun kannattaa suuntautua (...) sitä mä olisin kaihannu, mä ajattelen et mä olisin voinu tieks vuosia säästää ja mä olisin voinu syventyy johonkin.” (Liisa, esh, alle 55v.)*

Valtaosa koulutuksesta, johon haastateltavat olivat osallistuneet, oli ollut sisäistä koulutusta, mutta osa oli lähtenyt kouluttautumaan myös omalla ajallaan ja panostuksellaan, muun muassa avoimen yliopiston puolelle. Pääosa haastateltavista oli tyytyväisiä käymiensä koulutusten sisällölliseen antiin. Lisätarvetta koettiin lähinnä tietotekniikkaan liittyvästä koulutuksesta. Kuten jo luvussa 9 todettiin, kaikki aineiston osastonhoitajat ottaisivat mielellään vastaan hallinnolliseen puoleen liittyvän lisäkoulutuksen. Tällaisen koulutuksen tärkeyden nostivat esiin



myös Harju ja Risikko terveydenhuolto- ja sosiaalialan täydennyskoulutuksen nykytilaa ja käytäntöjä kartoittaneessa työryhmämuistiossa (2002: 23). Tässä tutkimuksessa mukana olevat osastonhoitajat ovat muodollisesti pätevöityneet tehtäväänsä erikoissairaanhoidajan koulutuksessa, jota he pitävät hyvänä. Tänä päivänä hoitotieteellisessä tarjotut opit ja sieltä saadut valmiudet sen sijaan hieman arveluttivat.

*”En sitten tiedä, että antasko nämä hoitotieteen opinnot semmosta pätevyyttä, sinnehan ne nykyisin suuntautuu nämä mejän jatko-opinnot, muuta vaihtoehtoo ei taida ollakaan (...) mulla on vähän ristiriitanen tunne, et kuin hyvin se kuitenkin käytännön työelämään pätevöittää tällä tasolla (...) meillä on aikamoinen ongelmatilanne juuri se, että nykyään ei varsinaisesti oo minkäänlaista osastonhoitajakoulutusta olemassa (...) nykyiset erikoissairaanhoidajat, mitkä valmistuu, niin ne eivät pätevöidy hallinnon tehtäviin ollenkaan.”* (Riikka, oh, alle 55v.)

Koulutuksessa nähtiin myös työkykyä ylläpitävän toiminnan elementtejä. Hoivapöytätilaisten siirtämiseen ja nostamiseen liittyvä kurssitus on edistänyt työkykyä varsin konkreettisesti. Lähes kaikki kertoivat saaneensa koulutuksista sisällöllistä hyötyä omaan työhönsä, mutta työkykyä edisti myös koulutuksen tuoma vaihtelu arkipäivän rutiineihin. Koulutuksissa voi oppia uusia asioita, kerrata vanhoja oppeja ja saada tietoa tuoreista tutkimustuloksista. Koulutukset tarjoavat myös uusia virikkeitä, kipinöitä työntekoon. Näin ei rutinoitu vanhoihin kaavoihinsa. Koulutuksen todettiin antavan perusteita työlle, teoriapohja auttaa ymmärtämään käytäntöä. Mielenterveyspuolella työskentelevät naiset kertoivat, että koulutus on heille henkistä työsuojelua.

*”Mitä enemmän on käyny näissä täydennyskoulutuksissa, sitä enemmän mää oon ruvennu arvostamaan myös tämmösiä työn perusteita ja perusteluita työlle ja et löytyy niinkun teoria. Jotenkin se tukee ja antaa mieltä sille, et miks minä toimin näin.”* (Tuula, esh, alle 55v.)

### *Lisäkoulutusta arvostava kaupan väki*

Myös kaupan väki on osallistunut varsin aktiivisesti aikuiskoulutukseen. Ainoastaan neljä haastateltavista totesi, etteivät he ole viime vuosina osallistuneet ainkaan millekään mainitsemisen tai muistamisen arvoiselle kurssille. Osa haastateltavista, jotka ovat tulleet aikoinaan työhön vailla kaupanalalan tutkintoa, ovat hankineet sellaisen myöhemmin työnsä ohella. Yleisin näistä on Markkinointi-instituutissa suoritettu kauppateknikon tutkinto. Suurin osa koulutuksesta, johon kaupan väki oli osallistunut, oli kuitenkin ollut muuta kuin tutkintoon tähtäävää koulutusta. Valtaosa ammatillisesta kurssituksesta on hankittu kauppaketjujen omien koulutuskeskusten kautta. Se, mitä nuo kurssit pitävät sisällään, riippuu luonnollisesti siitä, missä tehtävissä osallistujat toimivat. Myyjille on tarjolla myyjäkoulutuksia, joiden sisällöt painottuvat asiakaspalveluun ja tuotetietouteen. Kassoille on puolestaan järjestetty kassakoulutuksia erityisesti silloin, kun kassakonejärjes-

telmiä on uusittu. Myös neuvonnassa työskenteleville on omat koulutuksensa. Heille kohdistuvat erityisesti Veikkauksen pelikoulutukset. Muita ammatillisten kursien teemoja ovat muun muassa tietotekniikka, tiimityöskentely ja kanta-asiakasjärjestelmät.

Varsin monet esimiehistä kertoivat hankkineensa uransa varrella täydentäviä oppeja esimiestehtävien hoitamiseen. Johtamistaitojen koulutus sai haastateltavilta todella myönteistä palautetta. Monet heidän ikäisistään esimiehistä ovat aloittaneet työuransa lattiatasen tehtävistä ja uralla edettäessä, ”suurempia saappaita jalkaan soviteltaessa” koulutuksen tarjoamat opit ovat (kokemuksen ja kaupalliselle alalle soveltuvan persoonallisuuden lisäksi) osoittautuneet kullannarvoisiksi. Henkilöstöjohtamisen ohella myös bisneksentekotaito on olennaisen tärkeää esimiestyössä. Kovassa kilpailutilanteessa tieto on valttia. Esimerkiksi tieto kuluttajien käyttäytymisestä on tärkeää, jotta heitä voisi palvella parhaalla mahdollisella tavalla. Koulutuksissa välitetään tutkittua tietoa muun muassa perhekokojen ja kuluttajakäyttäytymisen muutoksista.

Kaikkien mielestä koulutuksen ei tarvitse aina tarjota jotakin uutta, vaan koulutuksessa voi kerrata vanhoja oppeja. Erityisesti asiakaspalvelutaitoja on hyvää palauttaa mieliin säännöllisin väliajoin. Kuten terveydenhuollossa toimivat ikätoverinsa, myös kaupan väki näki koulutuksessa työkykyä ylläpitävän toiminnan elementtejä. Koulutus tuo vaihtelua arkipäivään ja tarjoaa mahdollisuuden viettää aikaa yhdessä työtoverien kanssa. Lisäksi se herättelee pois vanhoista rutiineista. Ajantasalla oleva tietotaito tuo työntekoon varmuutta.

### *Elinikäisen oppimisen läpimurto?*

Niin terveydenhuolto- kuin kaupan väkikin kokevat, että ammattitaidon ajan tasalla pitäminen on tärkeää ammatti-identiteetin kannalta. Haastateltavien puheiden pohjalta voi todeta samoin kun Paloniemi (2004, 142) väitöstutkimuksessaan, että elinikäisen oppimisen ideologinen läpimurto näyttäisi olevan todellista<sup>170</sup>. Elinikäisen ja jatkuvan oppimisen merkitystä korostetaan – ainakin retorisesti. Ammatillinen osaaminen ymmärretään jatkuvana kehityksellisenä prosessina, mikä luo perustan ja samalla oikeutuksen jatkuvalla osaamisen kehittämiselle (Paloniemi 2004). Kuten haastateltavat itsekin totesivat, oppiminen on sosiaalisesti hyväksyttävää ja sitä pidetään itsestään selvästi hyvänä. Paloniemi (2004) kertoo omassa tutkimuksessaan paikoin hämmentyneensä siitä, miten työntekijät puhuivat työstään oppimisen ja kehittämisen käsittein. Kuten hänen tutkimuk-

<sup>170</sup> Jyri Manninen ja Saara Luukannel (2008, 64) ovat erotelleet opintoihin osallistumisesta koituneet hyödyt viiteen luokkaan. Tuota luokitusta (joka on tosin rakennettu omaehtoisen aikuisopiskelun vaikuttavuudesta) mukaillen sekä terveydenhuolto- että kaupan alan haastateltavat kokivat saaneensa koulutuksesta 1) oppimista ja osaamista (kuten atk-taidot), 2) välittömiä hyötyjä (kuten käytännön hyöty, oppimisen ilo, ajan tasalla pysyminen, uudet virikkeet), 3) opiskeluprosessiin liittyviä hyötyjä (kuten sosiaalinen vuorovaikutus), 4) rinnakkaisvaikutuksia (kuten itsevarmuus, itsetunto, itseluottamus, luottamus omaan osaamiseen) ja 5) seurannaisvaikutuksia (kuten työssä jaksaminen).

sessaan, myös tässä tutkimuksessa haastateltavat liittivät oppimisen erityisesti työn muutostilanteisiin. Myös Wiitakorven (2006, 188-189) väitöstutkimukseen osallistuneet ikääntyvät työntekijät olivat omaksuneet jatkuvaan muutokseen liittyvän jatkuvan oppimisen tarpeellisuuden. Työpaikalla oppijan roolia ei Wiitakorven mukaan oltu hänen tutkimusryhmässään vielä sisäistetty. Ainoastaan formaaliin opetukseen osallistuminen antoi oppijan roolin. Työssä oppiminen on työtä tekemällä oppimista eikä työntekijän ja oppijan roolia osattu erottaa toisistaan. Toisaalta voi kysyä, tarvitseeko työpaikalla tapahtuvaa informaalia tai sattumanvaraista oppimista edes käsitellä erikseen oppijan roolin näkökulmasta. Oppiminen kuuluu kiinteästi jokapäiväiseen työskentelyyn itsestänselvyytenä ja on osa työtä. (Wiitakorpi 2006, 188–189.) Myös tähän tutkimukseen osallistuneet haastateltavat samaistavat elinikäisen oppimisen melko pitkälti vähintäänkin työuran, ellei peräti koko elämänkaaren kestävään kouluttautumiseen, mutta poikkeuksia-kin löytyy. Haastateltavat kertoivat uudistavansa ammattitaitoaan esimerkiksi asiakaskontakteista oppimalla, ammattilehtiä lukemalla ja kaupan väki myös eri toimipisteissä ympärilleen katselemalla<sup>171</sup>.

*”Ei sitä voi nykysin niin kun joskus ennen vanhaan on ajateltu, että nyt kun on opiskeltu, niin nyt sitä osaa (...) se on ihan pakko ottaa semmonen tietynlainen elinikäisen opiskelijan tyyppi (...) Jos jotain vaan rupee suoltaa jääräpäisesti, niin silloin sitä sulkee kaikki vaihtoehdot, et eihän sitä nyt ihminen mihinkään kauheen ihmeellisiin re-  
pee, et vaikutteita on niin hirveesti, eihän niitä kaikkia voi ottaa, mut aina on jotain oleellista mitä pitää ottaa, että jossei sitä ota, niin on kyllä huono työntekijä.”* (Eija, sairaala-apulainen, alle 55v.)

*”Se ammattitaito, mikä meil on, me ollaan myyty työnantajalle tietty summaa vastaan kuukaudes, tietty määrä tunteja kuukaudes siihen, et me ollaan ammattitaitosii ja me ylläpidetään sitä työkykyä, et se on mun mielestä vaihtokauppa.”* (Irja, esh, yli 55v.)

Järvensivu (2006) tarkasteli väitöskirjassaan työelämän muutosta ja oppimisen asemaa siinä. Hän toteaa, että epävarmuuden sävyttämässä työelämässä, jossa kamppailu työllisenä pysymisestä on kovaa, työntekijät oppivat kuvaamaan itsensä ns. hyväksi tyyppiä, joka määrittyy oppimiskykyiseksi, koulutushaluiseksi, muutosmyönteiseksi, yhteistyökykyiseksi, lojaaliksi, tyytyväiseksi työhön ja työnantajaan, työpaikan tulevaisuudelle tärkeiden tehtävien taitajaksi, terveeksi ja työssä jaksavaksi. Uudenlaisessa työelämän pelissä pyritään siis turvaamaan oma asema profiloimalla itsensä yhtäältä vanhan moraaliosopimuksen mukaisesti lojaaliksi sekä toisaalta uuden sopimuksen mukaisesti oppimishaluiseksi. Opittujen ”oikeiden”

<sup>171</sup> Aikuis-koulutustutkimuksen mukaan noin 1,6 miljoonaa (54 %) 18–64-vuotiaista suomalaista opiskeli itseohjatusti vuonna 2006. Informaalin opiskelun muotoja olivat muun muassa opiskelu kirjojen, tietokoneen tai television avulla, kirjastossa tai museossa käynti oppimistarkoituksessa tai opiskelu työtovereiden, perheen jäsenen tai ystävien avustuksella ja opiskeluryhmissä. Eniten informaalin opiskelun menetelmin opiskeltiin tietotekniikkaa, liike- ja oikeustieteitä sekä vieraita kieliä. (Pohjanpää ym. 2008, 90–92, 94.) Jotakin ammattijulkaisua ilmoitti seuraavansa säännöllisesti 84 prosenttia palkansaajista. Nuorista alle 25-vuotiaista palkansaajista erilaisia ammattijulkaisuja oli säännöllisesti seurannut 59 prosenttia, vanhemmissa ikäryhmissä ammattijulkaisujen säännöllisiä seuraajia oli 82–90 prosenttia palkansaajista. (Emt., 129.)

vastausten joukkoon kuuluu myös se, että työntekijä ilmoittaa hyötyneensä jo saamastaan koulutuksesta, olipa tosiasiallinen tilanne mikä hyvänsä. Järvensivu toteaa, että lisäksi on opittu käyttämään hyväksi ajatusta, jonka mukaan oppiminen on jatkuvaa ja näin ollen myös aina kesken. Hänen mukaansa työpaikoista on tätä kautta tullut kenttiä, joilla ”toiset ovat oppivinaan ja toiset ovat antavinaan oppimisen mahdollisuuksia.” (Emt.)

Tämän tutkimuksen haastateltavat eivät ole aivan kriittittämiä elinikäisiä oppijoita. Terveystietä tiedostaa hyvin sen, että kouluttautuminen ei välttämättä aina – tai pikemminkin ei todennäköisesti – palkitse heitä esimerkiksi palkan tai urakehityksen muodossa, ja he ihmettelevät koulutuskuuliaisuuttaan itsekin. Myös sukupuolen merkitys nousee esiin.

*”Meil on esimerkiks täysin virkaehtosopimuksen vastasesti semmonenkin käytäntö ollu pitkään, että jotta siitä pienestä vaivasesta koulutusrahasta riittää vähä useammal, niin on sovittu, et kukkaan ei ota koskaan ruokarahoja, päivärahat jätetään kuittaamat, jotta kaverille jää sit taas – tyhmiä naisia (...) määhän jonkun kokouksen jälkeen sanosin ohimennen, et kyl meil on naiset tuol terveydenhuollos pitkään ollu niin solidaarisii, et me ei olla aikoihin otettu päivärahoja sen tähden, et koko potti pysyy isompana (...) niin nehän katto nääh miehet aivan äimän käkenä plaah, plaah, ei tulis kysymyksenkään, et lähdetään ilman päivärahaa, kun pitää käydä lounaalla kunnolla, meikäläiset hakee jostain kipsasta jonkun nakkisämpylän ja taas mennään kuuntelemaan.” (Kaarina, ft, yli 55v.)*

Aineistossa ollaan siis myös kriittisiä ja koulutususkosta löytyy vähintäänkin säröjä. Kaikki eivät elinikäisen oppimisen ideologiaa ja koulutushysteriaa purematta niele. Miksi pitäisi koko ajan kouluttautua ja hankkia lisätietoa, jotta voisi tuntea olevansa pätevä ja hyvä työntekijä? Kouluttautumisessa on menty äärimmäisyyksiin ja sitä pidetään itseisarvona. Uusliberalismin mukanaan tuomien uusien oppien vaikutusta on varmasti se, että varsin moni haastateltava nosti esiin kaupallisen pätevyyden lisämeriittinä.

*”Mun mielestä täl hetkellä on menty vähän toiseen äärilaitaan, että ihmisen pitäis vaan kouluttautuu, koko ajan sun pitäis käydä kurssia, jotta olis hyvä ja pätevä (...) en määhän ainakaan mitään, että terveydenhoitaja on se mitä määhän tuun loppuelämäni tekemään ja se mitä määhän jaksan, ja määhän voin jotain muuta kivaa keksiä, mut ei semmonen, et koko elämä, et se tekee ihmisestä hyvän, kun istuu jossain koko ajan jotain opiskelemaan (...) Mun mielestä esimerkiks terveydenhoitajan työhön pitäis riittää se, että sää oot hyvä terkkari, tai sää oot riittävän hyvä alottamaan terveydenhoitajan työn, kun sulla on se terveydenhoitajan todistus, et sää oot sen koulun käynny, eikä niin, et sit sulla pitäis olla kaikkee muutakin, et sää oot esimerkiks jonkun kaupallisen puolen käynny ja muuta, että helpolla niist tulee semmosta lisäarvoa muka siihen ihmiseen. Se menee vähän semmoseks kilpailuks sekin, että kuka on kouluttanu itseään.” (Leena, th, alle 55v.)*

Osa haastateltavista totesi punnitsevansa aiempaa tarkemmin, mihin koulutuksiin he lähtevät mukaan. Koulutusinnokkuutta ja uusiin muutoksiin ”ryntäämistä” hillitsee muun muassa se, että pitkään työssä olleet henkilöt tunnistavat

useimmat uudistukset kierrätetyiksi, ”uudelleen keksityiksi” asioiksi, joita on ko- keiltu jo aiemminkin, edellisessä kehityssyklissä (ks. myös Julkunen 2003, 177). Savolainen (1997, 179) totesi tutkimuksessaan, että varsinkin pitkään talossa ol- leita vaivasi koulutusturtumus. Kuten osasta tämän tutkimuksen haastateltavista, myös osasta Savolaisen tutkittavista tuntui, että taas kerran käydään läpi samoja, osin itsestään selviä asioita. Ja vaikka puhutaan, mikään ei muutu. Tässä aineis- tossa samankaltainen ajatuskulku liittyi koulutuksen ohella esimerkiksi työyhtei- sön ilmapiiriin kohdistuviin tutkimuksiin. Kartoituksia ja selvityksiä tehdään ja niistä raportoidaan, mutta mitään ei tapahdu käytännössä.

*”Tietysti näin vanhana, kun on suurinpiirtein kaiken nähnyt ja kokenu, niin välillä tietysti siellä tulee sitten jo semmostakin asiaa, mikä on tavallaan uudestilämmitettyä ja pistetty vaan uus otsake (...) esimerkiksi muutama vuosi sitten markkinoitiin tämmönen psykoedukatiivinen hoitomalli, sitten kun me käytiin sitä muutamana kerran kuuntele- massa, niin mä huomasin, että hitto, näinhän me on tehty koko seittämänkymmentä luku, et hyvin vähän tulee varsinaisesti mitään uutta, mut joku taas vähän eri kantilta ja sillä tavalla, et pistää vähän eri formuun niitä aina ja lisää jotain omia mausteita.” (Vesa, msh, alle 55v.)*

### *Terveydenhuollossa koulutusrahat tiukassa*

Terveydenhuoltoalan ammattilaisten mukaan sisäisiin koulutuksiin pääsy on yleensä melko ongelmatonta, koska ne ovat maksuttomia ja kestävät yleensä muutamia tunteja, tällöin ei tarvita sijaisia, joten sekään ei muodostu kustannuskysymyksek- si. Sisäisen koulutuksen kohdalla voi olla ongelmallista se, että koulutukseen käy- tetyn ajan takia työt kasautuvat ”työpöydän kulmalle”. Tällaiset kommentit olivat kuitenkin melko harvinaisia. Henriksson (2001, 135) totesi terveysalaan kohdis- tuneessa tutkimuksessaan, että organisaation kannalta on ensisijaista, että työt rullaavat ja jos ei ole tarpeeksi väkeä, niin koulutukseen ei voi mennä. Tässä tut- kimuksessa koulutukseen pääsyä punnittiin lähinnä ulkoisen, maksullisen koulu- tuksen kohdalla. Raha konsultoi koulutukseen pääsyä hyvin vahvasti. Koulutuk- seen pääsy voi riippua myös vuodenajasta, alkuvuodesta maksulliseenkin koulu- tuksen voi onnistua pääsemään, mutta loppuvuodesta koulutusbudjetin rahat on todennäköisesti jo kulutettu loppuun. Koska koulutusmäärärahat ovat pienet, to- tesi osa haastateltavista, että kynnyks anoa koulutukseen on noussut todella kor- keaksi. Koulutukseen pääsy on vaikeutunut myös siksi, että se ei ollut mukana työ sopimuksissa (ks. alaviite 141). Muista poiketen kolme neljästä aineiston osas- tonhoitajasta, kolme sairaanhoitajaa ja yksi vastaava hoitaja olivat sitä mieltä, että koulutukseen pääsee osallistumaan ihan hyvin, raha ei estä eikä määritä koulutuk- seen osallistumista.

*”Nyt kun rahat on tiukalla ja kaupunki on köyhä ja terveydenhuolto velkanen, silloin vanhoina hyvinä aikoina aina pääsi koulutukseen (...) on vähä semmoinen huono oma- tunto sit kun anoo, nytkin kun mä anosin tota Helsinkiä, se maksaa kahdeksansadan*

[markan] *hujakoilla, niin mä aattelin, et kauhee, kehtaaks mä tämmöstä, et taas mä kulutan mejän varoi, semmonen ihmeellinen asenne tullu, että anteeks nyt, et mä anon taas koulutukseen.*” (Helena, th, alle 55v.)

Osa haastateltavista koki, että väestövastuuseen siirtymisen myötä työntekijät joutuivat eriarvoiseen asemaan koulutuksen suhteen. Toisilta alueilta uskotaan päästävän koulutukseen paremmin kuin toisilta. Alueen ohella koulutukseen pääsyä määrittää se, millaisessa työsuhteessa tai millaisissa tehtävissä terveydenhuoltosektorilla työskentelee. Sijaintien aseman uskotaan olevan heikompi. Myös Henriksson (2001, 135) totesi terveysalaan kohdistuneessa tutkimuksessaan, että sijaisiin ei panosteta, vaan ainoastaan vakituisilla työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua koulutuspäiville. Kiristyneet työehdot siis jakavat ammattilaisia kilpaileviin leireihin. (Emt). Vastaavasti myös Salmisen (2005) sairaanhoitajiin kohdistuneessa tutkimuksessa todettiin, että vakinaisessa työsuhteessa olevilla oli määrääkaikaisessa työsuhteessa toimivia paremmat mahdollisuudet päästä täydennyskoulutukseen. Tämä selittää osaltaan myös sitä, että koulutukseen osallistuneita oli eniten ikääntyvien 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä. Määräaikaisten nuorten työntekijöiden kehittämistoimet olivat keskittyneet lähinnä perehdytykseen ja opastukseen. (Emt., 87.)

Koska koulutuksiin pääsy on taloudellisista syistä välillä todella hankalaa, kertoi pieni osa haastateltavista kustantaneensa koulutuksia itse. Tämän lisäksi osa oli luopunut päivärahoista ajatellessaan, että näin useammalla kollegalla olisi mahdollisuus kouluttautua. Kaikki eivät kuitenkaan pitäneet pahana sitä, että niukat koulutusvarat aiheuttavat tarvetta vuorotella koulutukseen pääsyssä. Sama ilmiö oli tuttu myös Henrikssonin (2001, 135) tutkimukseen osallistuneille terveysalan työntekijöille. Koulutuksessa kävi kukin omalla vuorollaan, keskimäärin kerran vuodessa, riippuen työntekijän halukkuudesta ja koulutuksen kustannuksista. (Emt.)

Haastateltavat nostivat esiin lähiesimiehen (ylihoitajan tai osastonhoitajan) keskeisen roolin koulutukseen pääsyssä. Se, miten lähiesimies suhtautuu koulutukseen, vaikuttaa hänen alaistensa koulutusmahdollisuuksiin. Osastonhoitajien ja ylihoitajien todettiin olevan keskushahmoja myös muutostilanteissa. Myös Henrikssonin (2001, 138) tutkimuksessa todettiin, että sairaalan hierarkkisessa toimintakulttuurissa osastonhoitaja on itseoikeutettu linjauksen vetäjä. Hänen koettiin olevan sekä muutoksen että muuttumattomuuden suhteen avainasemassa. (Emt.)

### *Kaupassa suositaan ketjujen omia koulutuksia*

Kaupanväki nosti koulutuskysymyksen yhteydessä esiin nuoruusiän heikot koulutusmahdollisuudet. Koska nuorena ei ollut mahdollisuutta opiskella, antoivat he todella paljon arvoa työnantajan tarjoamalle aikuiskoulutukselle. Kuten Salmisen (2005, 88–89) tutkimuksessa, myös tähän tutkimukseen osallistuneille kaupan työntekijöille on koulutukseen osallistumiskertoja tärkeämpää tietoisuus tarjolla olevista koulutus- ja kehittymismahdollisuuksista sekä niihin pääsystä.

Työnantajan kustantama koulutus on ollut pääosin kauppaketjujen itse järjestämää kurssitusta. Muutamat haastateltavat valittelivatkin sitä, että koulutusmahdollisuudet rajoittuvat sisäisen koulutuksen tarjontaan, ulkopuoliseen koulutukseen osallistumista tuetaan ja kustannetaan harvoin. Osa taas harmitteli sitä, että vuorotyö haittaa koulutukseen osallistumista.

Kaksi haastateltavista koki, että koulutukseen pääsyssä esiintyy ikäsyrijintää. Toinen heistä työskentelee neuvonnassa. Hän arveli nuoremman väen suosimisen johtuvan siitä, että heidän uskotaan omaksuvan tekniset, tietokoneiden käyttöön liittyvät asiat nopeammin. Nuorten oletetaan sitten myös kärsivällisesti opettavan nämä asiat vanhemmille kollegoilleen. Toinen ikäsyrijintää kokenut toimii tavaramalonaljohtajana. Hän kertoi, että ulkomailla järjestettävät, ja täten arvatenkin kalliit koulutukset on häneltä iän myötä evätty.

### *Atk-koulutuksessa määrällisiä ja laadullisia ongelmia*

Tietotekniikan tuloa työhön voidaan pitää muutoksena, johon perehdytyksessä koulutuksen merkitys on kiistaton. Tietotekniikka olikin yksi yleisimmistä henkilö-  
löstökoulutuksen aiheista 2000-luvun alkupuoliskolla (esim. Ilmarinen 2006, 162). Vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan tietotekniikkaan liittyvään aikuiskoulutukseen osallistui tuolloin 14 prosenttia 18–64-vuotiaista suomalaisista. Kuusi vuotta myöhemmin toteutetun tutkimuksen mukaan tietotekniikkaan liittyvään aikuiskoulutukseen osallistui kymmenen prosenttia saman ikäisistä kansalaisista. (Pohjanpää ym. 2008, 141.)

Tietotekniikkakoulutuksen tilastollisesti suuri määrä ei tietenkään kerro vielä mitään siitä, ovatko työntekijät mielestään saaneet riittävästi koulutusta<sup>172</sup>. Tässä tutkimuksessa osa terveydenhuoltoalan haastateltavista oli tyytyväisiä saamaansa atk-koulutukseen. Saadun koulutuksen turvin konetta pystyy käyttämään sen verran kuin työssä tarvitseekin, perusopit ovat hanskassa ja lisäoppia voi hankkia itsenäisesti. Toisaalta monet pitivät koulutusta riittämättömänä. Haastateltavat totesivat, että terveydenhuoltohenkilöstöä on kaupungilla paljon ja sen kouluttaminen on iso projekti, joten kovin usein samat henkilöt eivät koulutukseen käytännön syistä pääse. Lisäksi atk-koulutus on varsin kallista, mikä karsii koulutusmahdollisuuksia. Tämä perustelu on kuitenkin monien mielestä kestävä, koska työssä kuitenkin edellytetään, että atk:n käyttö hallitaan. Paitsi että koulutus on ollut määrällisesti riittämätöntä, kritisoi moni sen laatua. Kouluttajat snobbailivat omalla ammattikielellään, käyttivät termejä, joita koulutettavat eivät ymmärrä, tahti koulutuksissa on liian nopea, kouluttajat ovat arvioineet lähtötason liian korkeaksi tai koulutus on rakennettu liian raskaaksi, uutta asiaa ei pysty ottamaan vastaan kahdeksaa tuntia päivässä. Vastaavaa kritiikkiä koulutuksen laatua

<sup>172</sup> Vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksessa joka neljäs, vuonna 2006 enää yhdeksän prosenttia 18–64-vuotiaista työvoimaan kuuluvista henkilöistä koki tarvitsevänsä koulutusta tietotekniikan alalla. Käyttöasteen lisääntyminen ja taitojen parantuminen näkyivät siis tietotekniikkakoulutustarpeen vähenemisenä. (Pohjanpää ym. 2008, 141.)

kohtaan on esitetty myös muissa tutkimuksissa. Manninen ja Luukannel (2005, 22) vetävät yhteen aihetta käsitteleviä tutkimuksia ja toteavat, että mittavien koulutustarpeiden vuoksi tietotekniikan koulutus voi muodostua pedagogisesti köyhäksi ja passivoivaksi, jolloin koulutettavien potentiaalista kokemustausta ei juurikaan huomioida. Harju ja Risikko (2002, 82) toteavat, että myös tietoteknologisten taitojen koulutuksessa olisi tärkeää huomioida kouluttajan riittävä alan sisällön tuntemus.

Projektipäällikkönä toimiva haastateltava, joka oli ollut mukana kouluttamassa terveydenhuoltohenkilöstöä tietotekniikan käyttöön, oli eri mieltä koulutuksen laadusta. Hän kertoi, että atk-koulutukset suunniteltiin todella tarkkaan ja niissä otettiin huomioon koulutettavien lähtötaso. Hän totesi, että aluksi ikääntyvien arkuus ja vastarinta tietokoneita kohtaan oli todella tuntuva. Vähitellen he kuitenkin ymmärsivät, ettei paluuta papereihin ole ja uudistus on vain hyväksyttävä.

*”Meillähän henkilökunnan keski-ikä on yli 45 vuotta, joista suuri osa oli semmosia, kun ei ollu konetta nähnykkään eikä uskalla koskee hiireen eikä koneeseen eikä mihinkään (...) kyl me aika tarkkaan suunniteltiin ne koulutukset, et ensin mikro tutuksi ja sit varsinaista ohjelmakoulutusta ja siitä ne osiot mitä käyttää ja sitten täydennyskoulutusta (...) kyllä meidän väki sit vaan vääntry, et se oli niinkun pakkotilanne, että ei ole muuta mahdollisuutta, et tulevaisuudessa me siirrytään elektroniseen sairaskertomukseen ja papereihin ei ole paluuta, niin siinä ei ollu kenelläkään vaihtoehtoo valita, et se oli tämänö, vois sanoo hyvin byrokraattinen päätös.” (Vuokko, THM, alle 55v.)*

Kaupan puolella riittämättömään koulutustarjontaan uskottiin vaikuttavan muun muassa sen, että atk-kouluttajista on yksinkertaisesti pulaa. Yksi vaihtoehto olisi lähteä kouluttautumaan omalla ajallaan ja panoksellaan, mutta se tuntui haastateltavista hieman kohtuuttomalta, koska kuitenkin kyseisiä oppeja tarvitaan juuri työssä. Yksi haastateltavista pohtikin, onko tietotekniikan omaksuminen yksi keino tarkastella sitä, ketkä työntekijöistä pärjäävät tilanteessa kuin tilanteessa. Ehdoton enemmistö kaupan väestä koki kuitenkin saaneensa riittävästi koulutusta.

*”Meil ei kukaan oo kouluttamassa, et siihen isketään kone, meil on niinkun semmonen mentaliteetti ollu kaikessa – tää nyt on vähän vitsi mut kuitenkin – et paita päälle ja areenalle, oli se mitä tahansa. Niin sää voit kuvitella, et vahvemmat säilyy hengissä ja kenties jäävät ja lojut sitten karsiutuu, et onhan sekin yks tapa ratkasta, ketkä täällä työskentelee ja ketkä ei.” (Virpi, os.pääll., alle 55v.)*

*”On tietysti vaihtoehto lähtee itse hakeutumaan työn ohella jonnekin, mut sit täytyy miettii, et jos tekee jo niin sanotusti reilun päivän ja reilun päivän päälle hakeutuu vielä opintoihin, niin välillä tuntuu, et pitäs olla supermainen saadakseen sen kaiken ja kun ajattelen, et se liittyy työhön, niin kyl se tätä kautta pitäis niinkun tietyllä tavalla tarjota (...) Mää oon hirveesti tästäkin järjestelmästä hakenu itte (...) rohkeutta vaan pitää olla, et jos se on kerran miesten keksimä juttu, niin kyl sitä sit nainen oppii käyttämään, se on periaate.” (Marita, os.pääll., alle 55v.)*

Aivan kuten tähän tutkimukseen osallistuneet terveydenhuollon ja kaupan alan haastateltavat myös Paloniemen (2004) tutkimuksessa todettiin, että vaikka työn-



antajat järjestävät koulutuksia ja kurssituksia, vastuu uuden oppimisesta jää viime kädessä työntekijöille ja työyhteisöille. Myös Julkusen (2003, 168–169) tutkimuksessa haastatellut, pitkän työuran tehneet työntekijät totesivat, että tietokoneiden ja ohjelmien opetteleminen jätettiin paljolti työntekijöiden tai työyhteisöjen omalle vastuulle, työssä opittavaksi. Tämä koettiin erityisen kuormittavaksi silloin, kun asiakastyön ehtona olevat tiedot siirrettiin elektronisiin järjestelmiin ja samanaikaisesti piti palvella asiakkaita näiden silmien alla ja opetella uutta tekniikkaa ja tietojärjestelmiä. Työssä oppimisen paikkaa väitöskirjassaan tutkinut Järvensivu (2006) toteaa, että positiivisista merkityksistä huolimatta työssä oppimiseen liittyy monia ristiriitoja. Se hahmottuu enemmän tai vähemmän palkattomaksi ja kaiken aikaa laajenevaksi osaksi työtä (mikä voi lisätä työn henkistä kuormittavuutta) sekä suunnaltaan jatkuvan kamppailun välineeksi ja työntekijään kohdistuvaksi pakoksi (työnantajan vallan väline), joka aiheuttaa myös työntekijöiden keskinäisiä ristiriitoja. (Emt.) Tämän tutkimuksen haastateltavat ovat samaa mieltä Julkusen ym. (2004) tutkimukseen osallistuneiden kanssa myös siitä, että ylipäänsä kaikenlainen itsensä ajan tasalla pitäminen ei tahdo mahtua työaikaan, vaan se valuu kotiin ja omalle ajalle.

Etenkin myyjätason väki ja terveydenhuollon apuhenkilöstö kertoi tukeutuvansa tietokoneasioissa perheenjäseniin, sukulaisiin, ystäviin sekä tietenkin työtovereihinsa. Itseopiskelu ja työtovereiden sekä ystävien ja perheenjäsenten apuun turvautuminen ovat osoittautuneet tärkeiksi tietokoneen käytön oppimisen metodeiksi myös Aikuiskoulutustutkimuksessa<sup>173</sup>.

<sup>173</sup> Vuoden 2000 tutkimuksessa 59 prosenttia tutkimusta edeltäneen puolen vuoden aikana tietokonetta käyttäneistä henkilöistä nimesi itseopiskelun yrityksen ja erehdyksen kautta kokeillen tärkeimmäksi tavaksi tietokoneen käytön oppimiselle. Seuraavaksi tärkein (55 %) oli oppiminen työtovereiden, ystävien tai perheenjäsenten tuella. Myös asiantuntijoilta saatu tuki oli tärkeää. 44 prosenttia katsoi sen vähintään melko tärkeäksi tavaksi oppia. Lähes neljä kymmenestä piti tärkeänä koulussa, opiskelussa tai koulutustapahtumissa oppimista. Hieman tätä harvempi katsoi tärkeiksi erilliset atk-kurssit sekä itseopiskelun esimerkiksi käsikirjoja tai opeuspaketteja apuna käyttäen. Näitäkin oppimismuotoja piti kuitenkin tärkeänä lähes kolmannes väestöstä. Sekä alle 45-vuotiaiden että 45 vuotta täyttäneiden ikäryhmissä tietokoneen käyttötaitoa oli opittu eniten itse opiskelemalla sekä työtovereiden, ystävien tai perheenjäsenten avulla. Työtovereiden, ystävien ja perheenjäsentenkin tuki koettiin sitä tärkeämmäksi, mitä vanhemmasta väestön ikäryhmästä oli kyse. Alle 35-vuotiaat pitivät koulussa, opiskelussa ja koulutustapahtumissa oppimista paljon tärkeämpänä kuin varttuneempien ikäluokkien edustajat. (Blomqvist ym. 2002.)



# 10.

## IKÄÄNTYVÄNÄ TERVEYDENHUOLTO- JA KAUPANALALLA

### 10.1 Terveydenhuollossa virka tuntuu turvalliselta

Terveydenhuoltoalan ammattilaiset eivät pidä ikäsyrrjintää kovin suurena ongelmana omalla alallaan. Erityisesti virassa olevien asema koetaan turvatuksi. Omakohtaisesti ikäsyrrjintään kertoi törmänneensä kolme haastateltavaa. Yksi heistä oli kokenut syrrjintää nuorempien virkaa tavoittelevien kollegoiden taholta. He olivat olleet kiinnostuneita vain siitä, koska iäkkäämpi työtoveri siirtyy eläkkeelle ja hänen paikkansa vapautuu. Kaksi muuta kertoivat joutuneensa ikäsyrrjinnän uhriksi työnhakutilanteessa. Virat olivat menneet nuoremmille. Päinvastaisiakin kokemuksia aineistossa oli, sillä kaksi henkilöä kertoi saaneensa viran viisikymppisinä.

Vaikka varsinaiseksi ikäsyrrjinnäksi käsitettyjä kokemuksia oli haastateltavilla melko vähän, nostivat he esiin tilanteita, joissa esimerkiksi ikäpolvien ajatusmaailmat olivat poikenneet selvästi toisistaan. Nuoremmat polvet eivät aina oikein tunnu arvostavan historiatietoutta ja kokeneempien kollegoidensa mielipiteitä.

*”Siel ollaan kauheen semmosii tietäväsii (...) kaikkee vanhaa haukutaan, mää oon sanonu, et muista, et on eilinenkin, et tätä päivää ei olis jollei sitä eilistä olis ollu. (...) Jokases työs ja kaikis tehtävis on se tausta, mihin se uus pohjautuu, ei se oo tyhjän päällä, ei me taivaas olla, me ollaan ihan täs maan päällä.” (Irja, esh., yli 55v.)*

*”Mää oon huomannu, että kyllä mun mielipide joskus poikkeaa toisista, just näistä nuoremmista, ja he ei aina tykkää sitten siitä, mut mää aattelen, et heijänkin täytyy oppia, et kaikki ihmiset me ollaan erilaisia ja erilaiset näkemykset, ja johtuu just elämäkokemuksesta (...) joskus he kattoo mua kiukkusesti, mutta mää oon niin silleen jo vanha ihminen, et en mää välitä, mää aattelen, että he on vaan raakileita.” (Päivi, ph, alle 55v.)*

Etenkin työnantajan harjoittaman ikäsyrrjinnän uskotaan olevan yleisempää muilla aloilla. Yksityissektorilla työskentelevien uskotaan joutuvan ikäsyrrjinnän uhreiksi todennäköisemmin kuin julkisella puolella puurtavien. Ikä ei ole kunnallisessa terveydenhuollossa ratkaiseva tekijä, vaan työntekijän asema riippuu siitä,

onko hänellä virka vai ei. Virkasuhteisen asema on turvatumpi ja hänellä koetaan olevan enemmän sananvaltaa. Myös Tilastokeskuksen työolotutkimuksen aineistossa terveydenhuolto erottui edukseen siinä, että ikäsyryntä oli alalla erittäin vähäistä. Terveydenhuollossa ikäsyrynnän esiintyvyys oli viiden prosentin luokkaa, kun se useilla muilla toimialoilla oli 10 ja 14 prosentin välillä. (Forss 2000, 215; Forss 2001, 36.)

*”Kun mä olin nuori sijainen sairaanhoitaja, niin kyllä mua pompoteltiin pitkin ja poikin, enkä mä nyt sitä koe mitenkään negatiivisena, kun mulla ei ollu lasta, ei lamasta. Ei multa paljo kyselykään, että haluaks sää olla vappuna töissä tai juhannuksena töissä. Sitten kun sää olet virkasuhteinen, niin kyllä sun sisäinen semmonen niinkun arvoasemas on ehkä hiukan erilainen. Jos et sää oo ihan siltoja polttanu takanas, niin kyllä sua sillä lailla kuunnellaan.” (Anu, th, alle 55v.)*

Ehdottomalla enemmistöllä haastateltavista on vakinainen virka. Tätä selittää varmasti haastateltavien ikä, sillä keskimääräisesti tarkastellen kunnallisessa terveydenhuollossa toimii runsaasti määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä, etupäässä naisia. Sutelan (2006, 244–245) tutkimuksessa kaikkein kielteisemmin työsuhteensa määräaikaisuuden kokivat kuntasektorilla ketjutettuja sijaisuuksia – usein juuri terveydenhuollon ammateissa – tekevien naisten joukko. Myös tässä tutkimuksessa ne haastateltavat, joilla ei virkaa ollut, kokivat määräaikaisuutensa kielteisenä ja tilanteensa epävarmana. He totesivat, että erityisen kurjalta määräaikaisuus tuntuu iän karttuessa. *”Tehdään semmosil kolmen kuukauden määräyskirjoil, niin siinä on aina epävarmuus, et mä ajattelin, et kyl viimeistään täs iäs pitäis olla vakituinen paikka” (Päivi, ph, alle 55v.)*

Haastateltavien mukaan ikäsyryntä ei ole yleinen ongelma heidän alallaan siksi, että kokemuseräinen osaaminen ja kypsä persoonallisuus ovat niin tärkeitä heidän työssään. Vain pitkän työuran kautta kehittyneen ihmistuntemuksen avulla voi esimerkiksi ennakoida asiakkaan käyttäytymistä. Vankimmin elämäkokemuksen arvoa korostivat mielenterveystyötä tekevät haastateltavat. Arvokasta kokemusta omaavia keski-ikäisiä työntekijöitä on terveydenhuollossa paljon, eikä ilmapiiri heidän mukaansa vaikuta siltä, että vanhemmasta väestä haluttaisiin päästä eroon. Työntekijään suhtautumisen ei katsota riippuvan hänen iästään, vaan paitsi jo edellä mainitusta virka-asemasta myös yksilön luonteesta ja asenteesta, jolla hän työtään tekee.

Julkusen (2003, 190–191) tutkimuksen mukaan ikääntymistä käsiteltiin työyhteisöissä huumorin avulla. Ikään liittyvä huulenheitto, kuten ”etkö jo älyä lähteä” –viestit käsiteltiin useimmiten hyväntahtoiseksi huumoriksi, johon keski-ikäiset itsekkin osallistuiivat. Huumorilla oli työpaikkakohtaisia piirteitä. Sairaalassa oli ”dementiaklubi”, johon pääsystä vitsailtiin, kun joku unohti jotain. Myös tässä tutkimuksessa haastateltu terveydenhuoltoväki viittasi muutamissa kommentteissaan ikääntymiseen huumorisävytteisesti. Erikoissairanhoitaja Irja nimitti itseään ja ikätovereitaan ”vanhoiksi naakoiksi”, jotka istuvat terveydenhuollon viroissa. Sairaanhoitaja Tanja puolestaan totesi, että heidän työyhteisössään keski-ikäiset

vitsailevat lähtevänsä porukalla saaristoon lampaita hoitamaan, mikäli työ alkaa tosissaan uuvuttaa.

### *Nuoruutta suosiva aika*

Terveydenhuoltoväki, joka koki asemansa nykyisessä pestissään melko turvatuksi, uskoi kuitenkin, että uuden työn löytäminen olisi heidän iässään vaikeaa. Mikäli nykyisestä työstä joutuisi syystä tai toisesta lähtemään, tuntuisi erityisesti vakituisen työpaikan saanti miltei mahdottomalta. Ehkä hieman yllättäen haastateltavat eivät tässä yhteydessä korostaneetkaan nuorempien tuoreempaa koulutusta, vaan esiin nostettiin aivan toiset asiat. Haastateltavat totesivat, että nuoruuteen liitettyt kuvitelmat tehokkuudesta ja kaunis ulkokuori painavat tämän päivän työmarkkinoilla työtä haettaessa varsin paljon. Tämän vuoksi melko monet haastateltavista kokivat, ettei heillä olisi edes riittävästi itseluottamusta lähteä uutta työtä hakemaan. Työnhakuun tuntuisi mahdottomalta lähteä toiveikkaana ja oman kokemuksensa arvoon ja arvostukseen luottaen, niin paljon ikä syrjinnästä on keskusteltu.

*”Täytyy olla nuori ja kaunis ja semmonen menevä ja kauheen tehokkaan tuntunen (...) mä en varmaan mihinkään pääsis, mulla ei ois itseluottamusta hakee, jotenkin on sillai jo aivopesty, ettei musta oo enää mihinkään missään työmarkkinoilla, ei uskaltais lähtekkään mitään kysymään.” (Helena, th, alle 55v.)*

Osa haastateltavista totesi, että miehet ovat taipuvaisempia suosimaan nuorempia työnhakijoita. Hoitoalalla miehiä on kuitenkin esimiestehtävissäkin varsin vähän. Tämän uskotaan johtuvan muun muassa siitä, että miehet eivät suostu tekemään raskasta työtä huonolla palkalla. Marjukka kertoi itsekkin katsovansa hie-man pitkään alalla työskenteleviä miehiä ja ihmettelevänsä, miten he oikein tulevat toimeen.

*”Jos jotain virkaa hakee nuori ja vanha, niin kyllä mä luulen, että se nuori otetaan (...) ja kun miehet pääsee määräämään, niin kai ne ottaa nuorempia (...) eihän täällä terveydenhuollossa oo miehiä juurikaan töissä, kun tää on huonosti palkattu, niin eihän miehet tämmöstä työtä tee, tämmösellä palkalla. Määkin pidän sit, mä katon aina, että mimmosii miehiä ne on, kun on tämmösessä työssä, miten ne pystyy pärjäämään. Mää oon niin vanhanaikainen, että naisen palkka on ollu aina huonompi, et kyllä miehellä täytyy parempi palkka olla.” (Marjukka, sh, yli 55v.)*

Terveydenhuoltohenkilöstön ikärakenne on vinoutunut. Keski-ikä nousi erityisesti lamavuosien aikana, jolloin virkoja ”pakastettiin” eli jätettiin täyttämättä. Uusia nuoria tulokkaita ei siis alalle tavalliseen tahtiin tullut. Muutamat haastateltavat totesivat, että nuorten suosiminen palkkauksessa on järkevää, jotta ikäjakamaa saadaan tasoitettua. Ikärakenteen vinoutumisen ja sen oikeuttaman nuorten suosimisen esiin nostaneet haastateltavat toimivat osastonhoitajina tai terveydenhoitajina.

Työyhteisön ikäjakaman tulisi olla heterogeeninen. Tällaisen yhteisön koetaan toimivan paremmin. Osaamisen siirto kokeneilta työntekijöiltä nuoremmille

tapahtuu luonnollisella tavalla ja eri sukupolvien osaaminen täydentää toisiaan. Julkusen (2003, 184) tutkimuksessa ikärakenteen vinous tuli vahvasti esille henkilöstöjohtoon haastatteluissa. Tuon seikan korjaamisesta oli tullut legitiimi peruste, millä nuorten rekrytointi oikeutettiin. Myös pitkään työssä olleet työntekijät ymmärsivät nuorten rekrytoinnin työyhteisön kannalta.

Terveystieteen mukaan ikäsyrijännän taustalta löytyy pääasiassa muut syyt kuin tuo niin sanottu legitiimi ikärakenteen korjaaminen. Useat totesivat, että ikäsyrijintä on eräänlainen ajan trendi. Nuoruutta ja siihen liitettyjä ulkokohtaisiakin arvoja ihannoidaan ja ikääntyviin kohdistetaan stereotyyppisiä ennakkoluuloja. Vanhemmat työntekijät leimataan muun muassa hitaiksi, oppimishaluttomiksi ja muistamattomiksi. Yhteiskunnallisessa keskustelussa ikääntyvä ihminen tuodaan usein esiin taakkana ja taloudellisena rasitteena. Osa haastateltavista totesikin, että ajoittain tuntuu melko raskaalta elää nuoruutta ihannoivassa yhteiskunnassa. Länsimaiselle kulttuurille ominaisen nuoruuden palvonnan taustalla nähdään amerikkalaiset arvot, jotka tulvivat ajatusmaailmaan television välityksellä.

*”Olisko se jotenki täs yhteiskunnas tämmönen, et vanheneva ihminen on vähän taakka ja rasite, ne on vähän hitaampia ja ne ei välttämättä osaa niin hirveen hyvin näitä uusia hienoja systeemeitä ja ei hoksaa heti sillä aikataululla kun nuorempi (...) ei täällä niin hirveesti vanhoja ihmisiä arvosteta meidän yhteiskunnass tai meidän kulttuurissa, on paljon kivempi olla nuori ja menestyvä ja pärjäävä.”* (Mira, th, alle 55v.)

*”Nuoruutta, nuoruuden osaamista, ripeyttä ja älykkyyttä, sitä tuoretta osaamista arvostetaan hyvin paljon. Semmonen käytännön elämän tuoma kauaskatseisempi näkemys, niin se puuttuu oikeestaan kokonaan tästä ajasta (...) se on hyvin semmosta lyhytjänteistä tässä ja nyt. Sitä oikeestaan vastaa se, et halutaan nuoria osaavia, älykkäitä, fiksuja ihmisiä, jotka on äksön, äksön, äksön, sitä toimintaa ja hommat sujuu ripeesti ja fiksumusti ja nopeesti.”* (Pirkko, msh, yli 55v.)

*”Keski-ikäsellä on aika raskasta olla tässä nuoruutta ihannoivassa yhteiskunnassa, kun pitäis olla kauheen nuorekas, ja eihän täs iäs enää vartaloit sun muut oo enää semmosia (...) kyl se aika raskasta on taistella työpaikoista keski-ikässä, ei se ihan mittään helppoo oo.”* (Päivi, ph, alle 55v.)

Yksi syy nuorten suosimiseen työmarkkinoilla saattaa haastateltavien mukaan olla myös se, että heitä on helpompi pompotella työelämässä. Nuoret ovat helpommin muokattavissa tiettyyn muottiin, ikääntyvä työntekijä on tässä suhteessa vaikeampi pala. Keski-ikäisen kokemukseen pohjautuva suurempi kriittisyys ja siihen liittyen valta-aseman menetyksen pelko saattavat säikyttää etenkin nuorempaa johtoa. Nuoria suositaan myös siksi, että se tarjoaa mahdollisuuden säästää palkkakustannuksissa. Nuorille voidaan maksaa alinta palkkaa, keski-ikäisille pitää maksaa kokemuslisiä. Oli syy syrjintään mikä tahansa, on nuorten suosiminen lyhytnäköistä toimintaa, järkevämpää olisi kehittää työelämää kaiken ikäisille sopivaksi.

*”Televisio suoltaa amerikkalaista roskaa, jossa kaikki on kauniita ja menestyviä ja jotenkin semmosta vääristynyttä elämänmuotoa, et se voi olla yks ja kyllä mää sit sitäkin*

oon ajateltu, että nuoria kokemattomampia työntekijöitä, tää voi olla ilkeä ajatus, mut niit on helpompi ohjata ja manipuloida ja jos on kokenu työntekijä, niin sillä on monia ajatuksia, sillä voi olla tietoo ammattiyhdistystoiminnasta, kaikesta tämmösestä.” (Vesa, msh, alle 55v.)

”Mää luulen, että siinä on ainoastaan taloudelliset syyt (...) Musta tuntuu, että nykyaikana muu kun raha ei merkitsekään yhtään mitään päätöksiä tehtäessä, et semmoset inhimilliset tekijät on ihan sivuseikka loppujen lopuks.” (Asta, oh, alle 55v.)

Rekrytoinnissa tapahtuvasta nuorten suosimisesta huolimatta työtä tehtiin melko luottavaisin mielin. Pelkoa työpaikan menettämisestä ei juuri tunnettu ja tilanne nähtiin valoisampana kuin 1990-luvun lama-aikana. Vakavammin uhkatekijöiden läsnäoloon suhtautuvat kolme haastateltavaa perustelivat mietteitään sillä, että alan yksityistäminen tulee lisääntymään ja siitä voi aiheutua kohtalokkaita seurauksia varttuneemmille työntekijöille<sup>174</sup>. Irtisanomista todennäköisempi uhka on kuitenkin se, että joutuu terveydenhuollon rakenteellisten uudistusten yhteydessä siirretyksi esimerkiksi toiseen yksikköön. Tämä ei kuitenkaan liity työntekijän ikään, vaan organisatoriset muutokset koskettavat kaikkia yhtä lailla.

”Vaikka niin sanottiin, että kun saat kaupungin tai valtion leivän, se on pitkä ja kapia, mutta tänä päivänä on kaikki mahdollista. Lopputiliä mun ymmärtääkseni ei voi antaa, jos ei oo selkeät syyt, jos mää teen niin suuren töpin (...) mää uskon, että liitto olis turvana ja näin, et aivan syyttömästi ei voi virkaa lopettaa, mut se mahdollisuus on tottakai, et mut voidaan siirtää ihan mihin vaan.” (Marja, tk-/vo-avustaja, alle 55v.)

## 10.2 Kaupassa ikäsyrrjintä näkyy saneerausintona ja haluttomuutena palkata vanhempaa väkeä

Kolme kaupanelan työntekijää koki joutuneensa ikäsyrrjinnän uhriksi. Tavaratalonjohtajana toimiva mies kertoi törmänneensä ikäsyrrjintään kahdessa työnhakuprosessissa. Myös mahdollisuudet kansainvälisiin koulutuksiin olivat kariutuneet iän myötä. Kassana toimiva nainen kertoi puolestaan joutuneensa siirtymään kassaesimiehen tehtävistä rivikassaksi. Tavaratalonjohtaja siirsi hänet toisiin tehtäviin talossa tehtyjen organisaatiomuutosten yhteydessä. Iän lisäksi tilanteeseen vaikutti haastateltavan mukaan se, että hänen ja esimiehen väliset kemiat eivät oikein toimineet. Muutostilanteessa ikäsyrrjinnän kohteeksi kertoi joutuneensa myös myyjä, jota johto piti talossa toteutettujen uudistusten yhteydessä ”tarpeeksi vanhana eläkkeelle”. Itse hän ei ollut vielä halukas lähtemään eläkepäivien viettoon ja taistellen hän onnistuikin paikkansa pitämään.

<sup>174</sup> Työterveyslaitoksen (2000, 16) valtakunnallisen tutkimuksen mukaan vajaa kymmenes sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöistä tunsu pakkolomauksen uhkaa. Työttömyyden uhkaa ja epävarmuutta siirtämisestä toisiin tehtäviin katsoi esiintyvän viidennes.

*”Mut siirrettiin kassahommiin, en mäi siis omasta tahdosta oo siihen menny (... ) ei oikein ollu kemiat yksissä tai ehkä hän oli sit saanu tehtävän, et siirtää mut pois kaikin keinoin (... ) kyl sen sai huomata, et oli vanha ja kylhän se sanottiin.” (Heta, kassa, yli 55v.)*

Varsin monet haastateltavat totesivat, että vaikka he eivät ole itse joutuneet ikäsyrynnän kohteeksi, syryntää on tapahtunut omassa työyhteisössä. Ikäsyryntää on ilmennyt esimerkiksi muutosprosessien yhteydessä. Vanhempaa väkeä on siirretty eläkkeelle tai vastoin tahtoaan toisiin, alemman tason tehtäviin. Koska ikäsyrynnän on usein havaittu yhdistyvän muutoksiin, on luonnollista, että haastateltavat kertoivat olevansa huolissaan siitä, miten heidän käy, kun erilaiset näköpiirissä olevat uudistukset toteutetaan. Haastateltavat totesivat yleisemminkin, että tänä päivänä ei voi olla laisinkaan niin varma työpaikastaan kuin ennen. Uhkatekijänä nähdään varsinkin ketjuuntuminen, kehitys kohti suurempia yksiköitä sekä luonnollisesti alan kova kilpailu.

*”Välillä on mietittyäny yöaikaankin (...) nyt muutetaan X-markettiin [kaupan nimi] ja pitää yhtäkkiä kolminkertastaa meijän myynti ja tulee uus tämmönen brändi taas, miten me X:ssa tehdään määrättyllä tavalla asiat. (...) Ihan mielenkiinnolla odotan sitä, eikä viel ainakaan oo irtisanottu, mut tietysti se vähän pelottaa, et kun nyt on seurannu näitä, niin kauheen nuoria on ollu kaikki ketä on tullu töihin viimisen parin vuoden aikana, et X:sta [keskusliikkeen nimi] on paljon lähteny tämmöstä viiskymppistä toisiin tehtäviin tai sitten eläkkeelle.” (Taina, myymälänhoitaja, alle 55v.)*

Aina ikäsyryntään ei liity mitään konkreettisia muutostilanteita, vaan osa haastateltavista koki, että heidän konsernissaan pyritään säännönmukaisesti ja säälitömästi eroon ikääntyvästä väestä. Tällaisen saneerauspolitiikan taustalta löytyvät taloudelliset syyt. Nuoremmat ovat halvempia työntekijöitä, eikä heitä palkata kokoaikaiseen työhön, joita vanhempi väki on tehnyt. Kokopäiväiset työsuhteet ovat nykyisin harvinaista herkkua myyjätason työntekijöiden keskuudessa. Kokopäivätyössä toimii vain varttuneempia myyjiä, joista halutaan innolla eroon. Tällöin on kait varsin selvää myös se, että vanhempien työntekijöiden on vaikeampi päästä koulutukseen, kuten muutamat haastateltavista totesivat. Ikäsyrynnän kokemukset tuntuvat jäljittyvän vahvasti toimipaikan ja ketjun johtoon. Johdon ikäasenteet vaikuttavat olennaisesti ikääntyvien työntekijöiden kohteluun ja arvostukseen.

*”Kun kattelee uusii markettei mitä tulee, niin nehän on kaikki nuorii, et meil on sit sentään me vanhat, jotka siirryttiin tuolt vanhalt puolelt remontista tänne, ollaan sit osa saatu olla, osa siirrettiin eläkkeelle vähän liiankin rajusti, et ne ihmiset ei kyl sit enää käy tääl meil edes asiakkaana, oli pitkä työrupeema takana, se oli vähän semmosta pakkosaneerausta (...) Koulutuksiin on joskus vähän hankala, johtoporras ei tajua (...) Ei ne ymmärrä, että samal lail osataan kun toisetkin, et kyl se ikärasismi vähän näkyy kyllä.” (Milla, neuvonta, alle 55v.)*

*”Kun ikää rupee tulemaan lisää, niin kaikki ne on pihalle potkittu ketä täs on. Mää rupeen olemaan siinä seuraavassa satsis sit jo. Joku 55, tai no nuorin oli 55, kun täsä viime vuonna potkittiin pihalle. Järjestään, kun on tullu se ikä täyteen, niin pistetään*



*pihalle (...) nuoremmat töihin sit vaan ja ne on halvemmalla ja ne tekee osa-aikasta, ne ketä on tilalle otettu niin ei niistä oo yksikään kokoaikainen (...) se on ollu vähän semmost, et kolmannen kirjekuoren jälkeen on sit jo vähän niinkun ymmärtäny yskän ja lähteny sit.” (Eino, tuoteryhmävastaava, alle 55v.)*

Kahden saman kauppaketjun palveluksessa toimivan osastopäällikön näkemykset poikkesivat toisistaan. Toinen heistä koki, että konsernista lähetetään tylysti eläkkeelle, toinen taas kiitteli samaa työnantajaa siitä, että ikääntyvien asema on turvatumpi kuin monilla kilpailijoilla.

*”Työnantaja ei niinkun arvosta ikää ja sen tuomaa kokemusta, et mielummin koulunpenkiltä. Täs itse asias odotellaan, koska saa lähtee eläkkeelle, siis en itte henkilökoh-  
tasesti odota, mut tiedän, että X [kauppaketjun nimi] on tyly näis asiois.” (Maija, os.  
pääll., alle 55v.)*

*”Kiitos X:lle [keskusliikkeen nimi] ja tälle ketjulle, että täällä ei mun tietääkseni oo ketään vielä iän takia pistetty pellolle, että on liian vanha, ettei niinkun monessa muussa, että kyllä täällä on saanut olla sitten jos pystyy ja jaksaa, tietysti jossei sit jaksaa eikä enää pysy jutussa mukana, niin siirtyä sit toisiin tehtäviin, mutta ei tää varmaan niitä pahimpia, turvattomampia paikkoja siinä mielessä oo.” (Mirjami, os.pääll., yli 55v.)*

Kauppan keskijohdon edustajat totesivat, ettei heidän pestinsä ole mikään itses-  
tään selvä eläkepaikka. Paikkansa on ansaittava joka päivä uudelleen. Kaupan keskijohdon puhe tuo vahvasti mieleen sen, mitä Heikkinen (2001, 178) kirjoit-  
taa määrittellessään asiantuntijuuden ideaalia. Hän toteaa, että työntekijöille asian-  
tuntijuuden ideaali tarkoittaa sitä, että paikkansa ja tilansa on ansaittava joka  
hetki, on pyrittävä itsensä jatkuvan kehittämisen kautta aina vain parempaan suo-  
rittamiseen. Toisaalta keskijohto asennoitui melko neutraalisti siihen, että vuodet  
voivat tuoda mukanaan sellaisia terveydellisiä tai muita esteitä, joiden vuoksi he  
eivät pysty jatkamaan nykyisessä tehtävässään, tällöin he ovat valmiit väistymään  
muihin tehtäviin tai eläkkeelle. Tällöin asiassa ei ole kyse ikäsyrynnästä, vaan realis-  
tisesta toimintamallista. Haastateltavat toivoivat, että he huomaavat itse, mikäli he  
eivät pysty enää paikkaansa täyttämään. Enemmän kuin iästä on kuitenkin kyse  
muista asioista. Työuran kulkuun vaikuttavaa se, millä asenteella henkilö työtään  
tekee sekä hänen persoonallisuutensa ja henkilökohtaiset ominaisuutensa<sup>175</sup>.

*”On 55-vuotiaita aivan täydessä timmissä olevia ihmisiä, jotka painaa täyttä hönkää  
eteenpäin, sit on kolmekymppisiä, kolkytviis vuotiaita täysin luovuttaneit, niin kyl mun  
mielestäni, jos johonki kattotaan ikään, niin koht sais kattoo et vaan blondit saa elää ja  
brunetit roviolle (...) ei mun mielestä ikä voi olla semmonen asia, et 45 ikävuoden jäl-  
keen viedään ihan oikeesti nurkaa taa lopetettavaks (...) kysymyshän on siitä, et mitä  
siit kuorista löytyy, kuin räjähtäväs lähdös ja timmis kunnoss ihminen on (...) Jos mä en  
itse ammattitaidollisesti kykene sit enää jossain kohtaa hoitamaan työtäni, niin määhän  
olen ihan täysin hoidettavissa muihin tehtäviin (...) must tuntuu, et fyysinen kunto mulla*

<sup>175</sup> Myös aikaisemmassa kaupan keskijohtajiin suuntautuneessa tutkimuksessa useat haastatelta-  
vista korostivat, että yksilön työuraan vaikuttaa nimenomaan hänen oma käyttäytymisensä, ei  
niinkään mitkään ulkoiset seikat kuten ikä. (Ruoholinna 2000, 125).

*on parantunu vuosien myötä koko aika, ja vain kouluttautumalla ja hakeutumalla ja haluamalla voit mennä eteenpäin, mut eihän tää oo sillai mikään eläkepaikka, et myyntipääällikkönä ollaan, kunnes Tuomiokirkon kellot kolahtaa sen viimisen kerran.” (Marita, os.pääll., alle 55v.)*

*”Onhan sitä tietyllä tavalla keulakuvakin, et ei täält nyt keppe kädessä mikään vanhus voi köpötellä, jos joku tulee tekee haastattelua naisten muodista X:lla [liikkeen nimi], niin täytyyhän sen tietynlainen sen ihmisen olla, et ikähän se ei oo, mut et jos sit vanhenee jostain syystä sillä tavalla, että ei enää pysty täyttämään sitä rooliä, mikä tähän tehtävään kuuluu, niin kyllä mä toivon, et mää huomaan sen itse.” (Aija, os.pääll., alle 55v.)*

### *Rekrytoinnissa suositaan nuoria*

Valtaosa niistäkin kaupan työntekijöistä, jotka olivat sitä mieltä, ettei heidän toimipaikassaan esiinny ikäsyrjintää, uskoivat että syrjintää on olemassa. Etenkin rekrytointitilanteet koettiin potentiaalisiksi syrjinnän paikoiksi. Aivan kuten terveydenhuoltoväki, myös kaupan alan haastateltavat olivat varsin epäilevällä kannalla sen suhteen, että he voisivat saada uuden työpaikan avoimilta markkinoilta.

Haastateltavien mukaan työpaikkailmoituksia ja uusia taloon tulijoita seuraamalla huomaa helposti sen, että vanhemman väen mahdollisuudet työpaikan saamiseen ovat varsin heikot. Erityisesti uusiin kaappoihin työntekijöitä etsittäessä ikä on keskeinen rekrytointikriteeri. Tämä luonnollisesti harmittaa kokeneita alan ammattilaisia, joilla olisi mielestään vielä paljon annettavaa työelämälle. Miten kummassa ikä, ja siihen liittyen ulkonäköseikat, voivat mennä arvostuksessa ammattitaidon edelle? Kuten terveydenhuollossa, myös kaupan alalla uskotaan, että miehet ovat taipuvaisempia suosimaan nuorempia (ja nätimpiä) työnhakijoita.

Kouvosen (1999, 138) tutkimuksessa yli puolet naisista nosti esille hyvän, edustavan ja nuorekkaan ulkonäön merkityksen työnhaussa. Ulkonäön merkityksen nähtiin korostuvan erityisesti asiakaspalvelu-, toimisto- ja liikealan töihin pyrittäessä. Koulutuksestakaan ei tuntunut olevan niin väliä, jos vain on nuori ja hoikka. Ulkonäkövaatimukset tulivat esiin myös Julkusen (2003, 103–104) tutkimuksessa. Eniten tuosta seikasta puhuivat pankissa, tavaratalon vaateosastolla ja ravintolassa työskentelevät naiset. Kososen (2003, 115) tutkimuksessa taas todettiin, että missin mitat ja ulkonäkö painavat myyjän ammatissa enemmän kuin suositukset. Vaahtio (2002), joka haastatteli rekrytointitehtävissä toimivia henkilöitä, kertoo, että ulkonäköä, sen paremmin kuin ikääkään, ei ihannetyypin kriteerien yhteydessä mainittu. Kukaan haastateltavista ei sanonut, että nuoret olisivat kauniimpia katsella kuin iäkkäät. Ulkoinen olemus tai henkilökohtainen olemus kyläkin mainittiin. Vaahtio toteaa, että ne olivat retorisia lausahduksia, joihin voi sisällyttää sellaisia asioita, joita on hankalaa tai sopimatonta pukea sanoiksi. Ulkoiseen olemukseen saatettiin sisällyttää pukeutumisen siisteys ja asianmukaisuus, mutta pukeutumista sinänsä ei mainittu, vaikka silläkin on varmasti oma merkityksensä. (Emt., 145–146.)

Ulkonäön merkityksen korostuminen palkkauksen kriteerinä ei ole yksinomaan suomalainen ilmiö. Brittiläisten Chris Warhurstin ja Dennis Nicksonin (2007, 107) tutkimuksessa enemmistö kaupan sekä hotelli- ja ravintola-alan työnantajista katsoi, että ”oikea ulkonäkö” on tärkeä, ellei peräti ratkaiseva tekijä työntekijän valinnassa. Työntekijöiden esteettistä miellyttävyyttä pidettiin tärkeänä yrityksen brändäyksen ja kilpailustrategian kannalta. Työntekijöiden ulkoisen olemuksen tuli sopia yrityksen imagoon. (Emt.) Rekrytoinnin lisäksi imagomuokkaus näkyy siinä, että työntekijöiden ulkonäköä (kehollisuutta) muovataan ja korostetaan muun muassa pukeutumis- ja meikkaussääntöjen avulla (Julkunen 2008, 153).

*”Kun noihin isoihin firmoihin haetaan, niin siinä on heti ikä, ikäsuositus, minkä ikästä siin haetaan, 25–35, 25–40, joku tämmönen siin on ja sit siinä täytyy olla valokuvat ja kaikki (...) mun mielestä valokuvan perusteella jos työntekijä valitaan, niin ei siinä oo sillon mitään ammatin kans tekemistä, siis ammattikokemusten, tämmösten kans, et valokuvasta katotaan ja iän mukkaan nuorii vaan kauppaan.”* (Roosa, myyjä, yli 55v.)

*”Kun se kauppa alotti, niin ei se ollu varmaan edes mikään huhu, vaan kyl se oli varmaan ihan täyttä totta, tai siel kulki tämmönen vitsi, et pitää olla isotissinen blondi ja korkeintaan 22, et pääsee töihin (...) Ja kun kattoo sitä porukkaa siel, niin kyl se vähän sen sortista on, ei nyt välttämättä blondeja ja isotissisiä, mut et nuoria kuitenkin. Ehkä tämmösissä palveluammateissa tämmöset ulkomuotoseikat varmaan puoltaa asiaa ja sit yleensä johtajat on miehiä, niin kyl ne sitten mieluummin varmaan kattelee tommosia nättejä minihameisia tyttöjä kun viiskymppisiä vähän tämmösiä pyöreempiä.”* (Taina, myymälänhoitaja, alle 55v.)

Tainan (kuten muutaman muunkin naishaastateltavan) esiin nostama ylipaino heikentää tutkitusti menestymistä työmarkkinoilla etenkin naisilla. Ylipaino ei sovi naisten siroutta ja hoikkuutta arvostavaan kulttuuriimme. (Räsänen & Härkönen 2008.) Pekka Räsänen ja Juho Härkösen (emt.) tutkimuksen mukaan vaikea ylipainoisuus kaksinkertaisti naisten todennäköisyyden olla työttömänä. Lisäksi ylipainoisille naisille maksettiin keskimäärin viisi prosenttia alhaisempaa palkkaa kuin naisille yleensä. Miehillä ylipaino ei näkynyt palkassa, mutta heilläkin se vaikutti työllistymistodennäköisyyteen. (Emt.)

Aivan kuten terveydenhuoltoalan haastateltavat, myös kaupanväki totesi, että nuoruuden ja siihen liittyen kauniin ulkokuoren korostaminen ovat osa nykypäivän trendiä. Samaan ajatusmalliin kuuluu haastateltavien mukaan myös nimenomaan nuorille ominaisen itsekkyyden korostuminen. *”Yllättävän laajalle yhteiskuntaan on levinny tämmönen ajattelutapa, johon liittyy nuoruus, minän korostus, itsekkyyys, nopeasti kaikki mulle ja vain mulle ja heti nyt, mul ei oo väliä, ja jos välitän muista niin olen hiukan tyhmä.”* (Jaakko, tavaratalonjohtaja, alle 55v.). Ikääntyviä, heidän mielipiteitään ja ominaisuuksiaan ei niinkään arvosteta. Ikääntyviä ei kunnioteta kuten ennen. Päinvastoin heitä syllistetään eläkepommin aiheuttamisesta. Vanhempaan väkeen kohdistetaan negatiivisia stereotyyppioita esimerkiksi heikommasta oppimiskyvystä, hiipuvasta työtahdista ja jaksamisesta. *”Kyl mun mieles-*

*tä ennen vanhaan niitä kunnioitettiin ja niille pidettiin puheita jossain henkilöstöjuhlissa, ne oli niinkun työn sankareita. Kyllähän nyt on sankareita ne vaan, jotka on hyvin myyneet, ja jotka osaa tuoda itseensä hyvin ja hienosti esille.” (Taina, myymälänhoitaja, alle 55v.)* Ennakkoluulojen listaan lisätään se, että nuorilla uskotaan olevan vähemmän sairauspoissaoloja. Haastateltavien kokemuksen mukaan todellisuus voi olla jopa päinvastainen.

Iän ohella se, että nuorilla on usein varttuneempaa väkeä korkeampi pohjakoulutus, muodostaa sellaisen yhdistelmän, joka syrjäyttää vanhemman työtä haakevan kandidaatin. Erityisesti keskijohdon tehtävissä toimivat haastateltavat uskoivat, että vastaavantasoisten tehtävien saaminen toisen työnantajan palveluksesta olisi heikomman koulutuksen takia vaikeaa.

*”Tänä päivänä koulutus on niin kova sana (...) mä olettaisin, et mä voisin työkokemuksen ja tämän oman kehitykseni kautta päästä samal viival, mut sit kun kattottais koulutusta, niin mulla ei oo merkonomin koulutusta eikä mulla oo ekonomin koulutusta, niin siinä mä putoisin alemmas (...) aika vähän tulee enää sellasii tavaratalonjohtajii, jotka vaan kasvaa sen työn, kehityksen ja talon mukana, et kyl tänä päivänä aika paljon jo vaaditaan koulutustakin.” (Elisa, tavaratalonjohtajan sijainen, alle 55v.)*

Kaupanalalan väki nosti siis melko vahvasti esiin vanhempaan väkeen kohdistuvan saneerausinnon ja haluttomuuden palkata vanhempaa väkeä. Sen sijaan Julkusen (2003, 187–188) tutkimuksessa pitkään työssä pysyneiden eri aloja edustavien haastateltavien mielissä iän mukainen rekrytointi tai saneeraus eivät tuntuneet ikäsyrjinnältä tai ainakaan ne eivät tulleet mieleen syrjintää kysyttäessä. Heidän mielissään ikäsyrjintä assosioitui enemmän eri ikäryhmien suhteisiin, siihen, miten nuoret työtoverit tai esimiehet kohtelevat keski-ikäisiä. Kieltäessään ikäsyrjintää haastateltavat kertoivat, että heidät pyydetään mukaan nuorempien porukoihin. Käsillä olevassa tutkimuksessa ajatukset eri ikäpolvien välisistä suhteista ja yhteistyön sujumisesta vaihtelivat. Valtaosa kuitenkin koki, että eri sukupolvien välinen yhteistyö ja vuorovaikutus toimivat heidän työyhteisössään hyvin. Muutamat haastateltavat mainitsivat, että työyhteisössä on muodostunut iän mukaisia kastijakoja, kuppikuntia. Jonkin verran valiteltiin myös sitä, että nuoremman ikäpolven edustajat eivät kunnioita vanhempia työntekijöitä ja heidän osaamistaan. Silloin kun haastateltavat itse aloittivat työuransa, oli vanhempien ikäpolvien kunnioitus aivan toista luokkaa.

Kuten terveydenhuoltoväki, myös kaupan alan haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että työyhteisössä on eri-ikäisiä toimijoita. *”Kyl mä näkisin tärkeänä, että se ikärakenne pysyy terveenä, ettei olla kokonaan ukkoutuneita, toisaalta ei se myöskään mikään lastentarha saa olla” (Antti, os.pääll., alle 55v.)*

### *Kulttuurinen käänne?*

Osa kaupan väestä totesi uskovansa, että ikääntyvien tilanne työmarkkinoilla kohenee; nuoruutta ja muodollista koulutusta korostava trendi hiipuu ja kokemustakin osataan taas arvostaa. Heidän mukaansa ollaan vähitellen havahtumassa siihen, että ajatukset nuorten osaajien paremmasta jaksamisesta, kestävydestä ja tehokkuudesta, olikin harhakuvitelmaa tai että keski-ikäisten vahvuudet, kuten rauhallisuus, pätevyys ja paineen sietokyky, ovat ainakin yhtä tärkeitä. Iäkkäämpääkin väkeä voisi siis palkkalistoille taas päästä. Tällaisia toiveita on esitetty myös asiakaskunnan keskuudesta. Asiakkaat haluavat, että myyjäkunnasta löytyy vanhempaakin väkeä, sillä samanikäisen asiakaspalvelijan makuun ja asiantuntemukseen on helpompi luottaa.

*”Jossakin vaiheessa ikääntyviä ihmisiä kohdeltiin vieläkin huonommin. Se oli sitä kovaa opin aikaa, kun maailma suosi näitä kaiken maailman titteleillä varustettuja nuoria, nuoria ihmisiä maailmalla, ja sitten taas, kun niitä palkattiin ja muuta ja huomattiin, että se pitäisikin olla kokemuksen ja opitun semmonen yhteistyö, siitähän se hyvä syntyy eikä siitä, että on vaan toinen tai toinen.” (Päivi, os.pääll., alle 55v.)*

*”Jossei nuoril oo näät työhalut niin kaikkein kauheimmat (...) Niitten tarttis saada semmosta, missä on tietokoneen kans räpläämistä ja tämmöstä näin, mut mis joutuu oikein tekemään jottain fyysistä hommaa, niin ei sinne oo varmaan niin kauhee hinku eikä tunku, ja sit kun joka toinen viikko vaihtuu työntekijä, niin kyl rupee työnantajakin ajattelemaan sit jo, et ei täst tuu yhtikäs mittään.” (Eino, tuoteryhmävastaava, alle 55v.)*

## 10.3 Ikääntyvä työntekijä hoitaa työnsä taidolla ja luotettavasti

### *Koulutus vs. kokemus*

Kun haastateltavat pohtivat ikääntyvälle työntekijälle tunnusomaisia piirteitä, vertasi moni heistä omaa sukupolveaan nuorempiin ikäluokkiin. Haastateltavat totesivat, että nuoremmilla on parempi kielitaito<sup>176</sup> ja atk-osaaminen. Nuorille tietokoneet ovat tulleet tutuiksi jo pienestä pitäen ja he ovat saaneet koulussa perehdytystä niiden saloihin, siten he luonnollisesti ovat rohkeampia tietokoneen käyttäjiä. Vanhemmalta polvelta tällaiset opit, kuten hyvin pitkälti myös kielten opiskelu, ovat jääneet väliin. Kaupan myyjätason väki ja terveydenhuollon avustava henkilökunta kertoi kadehtivansa nuoremman polven atk-taitoja. Kaupan

<sup>176</sup> Vuoden 2006 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan nuoret osaavat vieraita kieliä selvästi paremmin kuin iäkkäämmät. Alle 35-vuotiaista lähes kaikki (98 %) ilmoittivat osaavansa vähintään yhtä vierasta kieltä, yli 55-vuotiaista näin vastasi 63 prosenttia. 45–54-vuotiaista vähintään yhtä vierasta kieltä osasi kahdeksan kymmenestä ja 35–44-vuotiaista 94 prosenttia. (Pohjanpää ym. 2008, 144, 233.)

esimiestehtävissä toimivat ja terveydenhuollon puolella sairaanhoitajina tai lähiammateissa toimivat taas ovat itsekin tottuneempia tietotekniikan käyttäjiä, joten he eivät kokeneet kuilua nuorempiin kollegoihin niin laveaksi. Esimerkiksi Aikuiskoulutustutkimukset (2000, 2006) ovat osoittaneet, että tietokoneen käyttö riippuu paitsi iästä myös koulutuksesta<sup>177</sup>.

*”Ne on koului käyny, niin on kielitaitoo ja atk-tuntemusta kaikkii kauheesti näillä nuoril, et meikäläinen on jääny vähän varjoon sitte, siin semmonen putooja, mä en ookaan enää ajantasalla niinkun nää nuoret (...) mä en oo mittään koulus saanu, kato siihen aikaan 60-luvulla tommosii mittään, eikä oo kielitaitoo, kyllä nuoril on ihanaa, niillä on kielitaitoo ja kaikkii matematiikka tai atk tämmönen.” (Maria, myyjä, alle 55v.)*

Luonnollisesti nuoremmilla on tuorempi ammatillinen koulutus, mutta kuinka suuri meriitti se sitten loppujen lopuksi on vai onko se sitä lainkaan? Enemmistö terveydenhuoltoalan haastateltavista oli sitä mieltä, että hiljattain valmistuneiden hoitajien teoreettiset tiedot ovat hyvät, mutta käytännön taidot eivät. Moitteita koulutus sai erityisesti siitä, että noviiseilla on puutteita aivan perustaidoissa, kuten rokottamisessa ja verenpaineen mittaamisessa. Myös tiedot anatomiasta ovat heikkommat kuin ennen. Haastateltavat totesivat, että terveydenhuoltoalan koulutus on muuttunut rajusti viime vuosina. Koulutusjärjestelmä on nykyisin melkoinen viidakko, jossa on vaikea pysyä perässä. Koulutusjärjestelmän muutosten myötä teoriapainotteisuus on korostunut. Näin on käynyt erityisesti ammattikorkeakoulun kohdalla. Hoitotyön todetaan olevan hyvin käytännönläheistä ja siksi haastateltavat olivat hieman huolissaan siitä, että koulutuksessa korostuvat tämä päivänä niin paljon kirjalliset työt. Koulutuksessa tarjottava valinnanvara ja monipuolisuus ovat toki hyvä asia, mutta kaiken tämän ohella pitäisi huolehtia siitä, että perusasiat tulevat ymmärretyiksi ja opituiksi. Muutamat haastateltavista arvelivat kriittisesti, että perusasioita ei osata siksi, että koulussa keskitytään epäolennaisuuksiin, kuten kirjallisten töiden muotoseikkoihin. Haastateltavat kriti-

<sup>177</sup> Vuoden 2000 Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan lähes kaikki korkea-asteen koulutuksen saaneet 45–54-vuotiaat henkilöt käyttivät tietokonetta, saman ikäisistä keskiasteen käyneistä tietokonetta käytti runsas puolet ja perusasteen koulutuksen omaavista runsas 40 prosenttia. 55–64-vuotiaista korkea-asteen koulutuksen saaneista 70 prosenttia käytti tietokonetta, keskiasteen koulutuksen omaavista konetta käytti 30 prosenttia ja perusasteen omaavista 21 prosenttia. (Blomqvist ym. 2002.) Koulutusasteiden ja ikäryhmien väliset erot kaventuivat vuosien 2000 ja 2006 välillä. Tietokoneen käyttö kasvoi perusasteen koulutuksen saaneiden keskuudessa huomattavasti. Kun vuonna 2000 vajaa puolet (47 %) pelkän perusasteen koulutuksen saaneista 18–64-vuotiaista henkilöistä ilmoitti käyttävänsä tietokonetta, vuonna 2006 käyttäjiä oli jo kolme neljästä (76 %). Vuonna 2006 lähes kaikki (98 %) korkea-asteen koulutuksen saaneet ja yhdeksän kymmenestä (89 %) keskiasteen koulutuksen suorittaneesta käyttivät tietokonetta. Ikäryhmittäin tarkastellen eniten tietokoneen käyttöä olivat vuodesta 2000 vuoteen 2006 verrattuna lisänneet yli 54-vuotiaat: 34 prosentista 70 prosenttiin. 45–54-vuotiaiden tietokoneen käyttö oli lisääntynyt 61 prosentista 86 prosenttiin. Alle 35-vuotiaista lähes kaikki ja 35–44-vuotiaista 94 prosenttia ilmoitti käyttävänsä tietokonetta. (Pohjanpää ym. 2008, 138.) Vuoden 2000 ja 2006 tutkimuksissa tietokoneen käyttöä koskeva kysymys esitettiin kuitenkin hieman eri tavoin. Vuonna 2000 kysyttiin ajankohtaa, milloin viimeksi oli käyttänyt tietokonetta, vuonna 2006 kysyttiin kuinka usein vastaaja käyttää tietokonetta, joten eri tutkimusvuosien lukuja ei voida aivan suoraan verrata keskenään. (Emt., 137.)

soivat myös sitä, että koulutuksessa erikoistutaan nyt suoraan. Ensin pitäisi opiskella perusasiat, tehdä käytännön työtä ja kartuttaa ammatillista osaamistaan. Vasta sen jälkeen voi menestyksellisesti erikoistua johonkin osa-alueeseen.

*”Kun ajattelee, et täl hetkel terveydenhuolloss valmistutaan suoraan niin sanotusti erikoistuneeks, ja johon viel sisältyy hirveen paljon sitä, että keskitytään jonkun lopputyön tekemises riviväliin taikka sivumarginaalin leveyteen taikka lähdeluetteloon, montaks viitettä pitää olla tai niin pois päin. Ja sit kun tulee ihmisii esimerkiks vuodeosastolle töihin, niin ne ei ymmärrä mil tavalla potilas voidaan sängyssä pestä. Tosi paljon on semmost uusimmas koulutukses, mikä on must vieny pieleen, et pitäs ensin osata perusasiat (...) ei voi olla valmiiks joku spesialisti, jos ei osaa perusasioita.”* (Kaarina, ft, yli 55v.)

Teoriapainotteisuuden lisäksi koulutusta kritisoitiin siitä, että itseohjautuvuutta korostetaan turhan paljon. Opiskelu on muuttunut kirjekurssimaiseksi. Miten itseopiskelua kontrolloidaan: onko asiat todella opeteltu ja osataanko ne? Teoriapainotteisuutta arvosteltaessa nousi esiin myös hoitotiede. Haastateltavien mukaan on hyvä, että asioita tutkitaan ja ala menee näin eteenpäin, mutta käytännön työn tärkeyttä ja arvostusta ei saisi unohtaa ja väheksyä. Osa kuitenkin totesi, etteivät he arvosta hoitotiedettä lainkaan. Se on väkipakolla keksitty ”tiede”, jolla ei ole mitään tekemistä käytännön hoitotyön kanssa.

*”Mää en voi sille mitään, mutta mää pidän tätä hoitotiedettä sellasena, et musta se on aivan väkisin tehty humpuukihöpötys, musta se on aivan naurettavaa, että ihmiset – tottakai ne, jotka on sairaanhoito-oppilaitoksessa opettajina, niin nehän lukee sitten ainakin tätä hoitotiedettä, mutta sieltä tulee semmosta ihmeellistä tietoa, joka ei sovi käytäntöön ollenkaan, ja nämä hoitotieteilijähän siellä televisiossakin valittaa ja viuruaa ja vinkuaa, että kuin huonosti hoidetaan, se on musta aivan hirveetä. Mää en osaa antaa sille mitään arvoa (...) ne ei tiedä todellisuudesta mitään, ne ei oo halunnu koskaan tehdä tätä työtä (...) sen mää ymmärrän, että he on kunnianhimosii, he haluaa päästä paremmille palkoille ja ymmärrän tottakai, et haluaa kehittää itteensä, pysyä mukana, mutta kyllä se on niinkun aivan väkisin tehty tiede.”* (Marjukka, sh, yli 55v.)

Haastateltavat korostivat vahvasti persoonallisuuden merkitystä siinä, soveltuvuus henkilö ylipäätään työhön terveydenhuoltoalalle. Koska luontainen soveltuvuus on ratkaiseva tekijä työssä menestyksellisesti toimimisen kannalta, muistelivat monet kaiholla vanhaa aikaa, jolloin koulutukseen pyrkijältä edellytettiin opiskelua edeltävää kokemusta terveydenhoitotyöstä ja soveltuvuus alalle testattiin perusteellisesti etukäteen. *”Kyl mää katson sen suureksi eduksi, että siellä oli aika-moiset psykologiset testit, ei pelkästään jäniksiä piirretty, mut todella jyvät erotettiin akanoista”* (Marja, tk-/vo-avustaja, alle 55v.). Toki myös tämän päivän koulutukseen sisältyvät harjoittelujaksot saivat kiitosta, mutta nyt soveltuvuus alalle punnitaan vasta opintojen kuluessa. Harjoittelun ohjaajan ikävä velvollisuus on kertoa opiskelijalle, jos hän pitää opiskelijaa sopimattomana terveydenhuoltotyöhön. *”Kaks kertaa mää oon antanu nolla, enkä mää koe, et mää oon mikään ankara, mut se on kamalaa, kun toinen on käyny pari vuotta kouluu ja sitten siinä vaiheessa tulee se, että ei onnistu, ei tuu mitään”* (Vesa, msh, alle 55v.).

Kaupan väki esitti huomattavasti vähemmän mielipiteitä tämän päivän koulutuksesta kuin terveydenhuollon työntekijät. Tähän saattaa vaikuttaa osittain se, että terveydenhuoltoalan ammattilaisilla on opiskelijoiden ohjausvelvollisuus, joten heillä on suht säännöllisesti kontakteja alan opiskelijoihin. Yleisesti koulutuksen todettiin tarjoavan hyvän pohjan tulevalle työntekijälle. Koulutuksessa oppii kaupankäynnin peruseriaatteen, jotka helpottavat ammattitaitojen oppimista käytännön kentällä. Myös muissa tutkimuksissa (Metsä-Tokila ym. 1998; Ruoholinna 2000; Tiilikkala 2001) kaupallisesta koulutuksesta on todettu olevan hyötyä ensisijaisesti alalla vaadittavan ajatusmaailman omaksumisessa, tietotekniikan käyttöön harjaannuttamisessa sekä yleissivistyksen ja perusvalmiuksien antamisessa. Tällaisia perusvalmiuksia ovat muun muassa alan yhteisen kielien ja lainsäädännön tuntemus sekä tuotetietous. Kaupan alan koulutukseen sisältyvistä käytännön harjoitteluista huolimatta monet pitivät koulutusta liian teoreettisena. Kirjoissa kaikki voi näyttää varsin yksinkertaiselta, joten kirjaopit eivät välttämättä auta selviämään käytännön kentällä, ”karussa” todellisuudessa. Esimerkiksi kunkin talon tavat sekä ihmissuhde- ja asiakaspalvelutaidot voidaan haastateltavien mukaan oppia vain työkokemuksen kautta. (Ks. myös Ruoholinna 2000.)

Heikkinen (2001, 175) on todennut, että huoli koulutusuudistuksista ja niiden tuottamasta osaamisesta – perinteisten kädentaitojen katoamista valittava perustarina, jossa paperityötä ei pidetä oikeana työnä ja jossa valitetaan opiskelijoiden olevan kiinnostuneempia suunnittelusta kuin perusasioiden tekemisestä, tuntuu elävän kaikilla ammattialoilla. Tätä selittänee osin se, että vanhempien työntekijöiden oma koulutus on sisältänyt enemmän kädentaitojen opetusta kuin nuorempien. (Emt.) Koulutussukupolvet toistavat kysymyksiä siitä, tuleeko työssä ja ammattiin oppimisessa painottua kädellä tekemisen taidot, eettisesti motivoitu kulttuurinen osaaminen vai paperityö ja suunnittelu (Heikkinen & Henriksson 2001 214–215). Esimerkiksi sairaanhoitajakoulutuksen toistuva ydinkysymys on 1900-luvun alusta asti ollut, miten teoria- tai käytäntöpainotteista koulutuksen tulee olla. (Emt., 221.)

Heikkinen ja Henriksson (2001, 242–243) ovat sitä mieltä, että tällaista puhe- tapaa käytetään oman, käytäntöperusteisen ammatillisen osaamisen puolustamiseen. Tässä puolustuspuheessa työntekijät turvautuvat yleisiin ennakkoluuloihin ammatillista opetusta, oppilaitoksia ja opettajia kohtaan. Tutkijat (emt., 226) toteavat, että käsillä tekemisen taidot, talon tapojen hallinta, potilaan kannalta ajatteleminen ja eettinen pohdinta, joita myös tässä tutkimuksessa mukana olevat ammattilaiset painottivat, ovat niitä ammatillisia korostuksia, joita teoreettinen käänne ja työelämän nopea muutostempo näyttävät houkuttelevan esiin eräänlaisina vasta-asiantuntijuuden muotoina. Näiden korostusten kautta ylläpidetään sukupolvittaista ja kulttuurista jatkuvuutta sekä huolehditaan ammatillisen kasvun juurtumisesta, mutta niiden avulla rakennetaan samalla myös eroja ja etäisyyttä ammatillisen kasvun alkutaipaleella oleviin. (Emt.)



Suhtautuminen käsillä tekemiseen näyttää kuitenkin ristiriitaiselta. Käsillä tekemisen metaforalla ilmaistaan kokemuksellisen ja työpaikan ammattilaisten hallinnassa olevan osaamisen tärkeyttä, vaikka omaa koulutustakin arvostettaisiin. (Heikkinen 2001, 175). Näin myös tässä tutkimuksessa.

### *Kokenut konkari tekee työnsä varmalla, persoonallisella otteella*

Haastateltavat arvottavat oman osaamisensa ja ahkeruutensa hyvin korkealle. Se, että nuoret hallitsevat jotkut asiat, kuten tietotekniikan ja kielet paremmin ei tätä tunnetta latista. Omat vahvuudet kun ovat kuitenkin ammatissa kaikkein olennaisimmiksi koetuilla alueilla. Myös Nikanderin (2002) tutkimuksessa haastatellut viisikymppiset ja Paloniemen (2004, 135) tutkimukseen osallistunut varttu-neempi väki tarkasteli iän myötä muuttuvaa minää persoonallisen kasvun ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta hyvin myönteisenä.

*”Tällä kokemuksella ja tällä asenteella millä mä tän perustyöni teen, niin mä olen viimisten joukossa, jotka täältä lähtee [nauraa], kuulostaa leuhkalta mut et kuitenkin” (Hanna, oh, alle 55v.).*

*”Mää luulen, että jos minun työnantajallani on varaa menettää minut, niin sitten on heikoissa kantimissa tämä X:n [kunnan nimi] terveydenhuolto” (Anu, th, alle 55v.).*

Ammatillinen varmuus, vahva identiteetti ja hyvä itseluottamus ovat ikääntyvän työntekijän vahvuuksia. Varmuus ilmenee myös siinä, että on rohkeampi esittämään omia näkemyksiään ja mielipiteitään. Usko ja luottamus omaan itseensä ja taitoihinsa ei kuitenkaan tarkoita sitä, että voisi kuvitella olevansa valmis alan ammattilainen. On osattava olla myös nöyrä ja ymmärrettävä, että paljon on vielä opittavaakin. *”Sitä uskoo itteensä ja tietää, et mulla on ne tietyt kyvyt, mä oon nähny tiettyjä asioita. Ja sen verran nöyrä, et sää tiedät, et sulla on vielä opittavaa työyhteisössä (...) Kyl semmosta tietty varmuutta on, ja kun sä tiedät, niin ei tarvi räpiköidä ja olla sitten vähän niinkun jarruna rattaissa vaan sen takia.” (Virpi, os.pääll., alle 55v.)*

Terveydenhuoltoväki totesi, että varttuneelle ammattilaiselle on kehittynyt vankka potilaantuntemus, ammatillinen silmä. Hän myös ymmärtää asiakkaansa aseman paremmin. Etenkin vanhusten hoidossa vuorovaikutus vanhemman työntekijän ja asiakkaan välillä sujuu paremmin, kun sukupolvien välinen kuilu ei ole niin leveä. *”Iän mukana tulee semmosta syvyyttä elämän ymmärtämiseen. Oman kokemuksensa ja elämisensä kautta oppii tajuaamaan myöskin niitä vanhenevia potilaita, asiakkaita joita meillä on, ja niitten ongelmia ja suhteita, huolia, särkyjä, kipuja ja menehtyksiä.” (Pirkko, msh, yli 55v.)*

Mielenterveystyössä vankka potilaantuntemus ehkäisee konfliktitilanteiden syntymistä. Myös terveysesemillä ihmistuntemus, usein huumorilla höystettynä, on auttanut ratkaisemaan monia asiakkaiden kanssa syntyneitä ongelmatilanteita. Mielenterveystyössä kokemuksen myötä on opittu myös keinot siihen, miten asiakas saadaan mukaan yhteistyöhön, miten saadaan asiakas ymmärtämään hoidon tärkeys hänelle itselleen. Ammatillisen varmuuden kautta potilaalle välittyy kuva, että hän on osaavissa, turvallisissa käsissä.

Tuija Virkki (2008) on tutkinut aggressiivisen asiakkaan kohtaamista hoito- ja sosiaalialan työssä. Hän tukeutuu Bourdieun emotionaalisen habituksen (Virkki 2008a) ja habituaalisen luottamuksen (Virkki 2008b) käsitteisiin kuvatessaan sellaisia työntekijöiden omaksumia professionaalisia ja eettisiä jäsennyksiä, joiden avulla he käsittelevät emotionaalisesti kuormittavia tilanteita. Asiakkaiden tyyntyttelyn taito on osa työn emotionaalista pääomaa. Virkin tutkimukseen osallistuneet naiset eivät pitäneet tätä taitoa sukupuoliominaisuutena, vaan sosialisatio- prosessin kautta omaksuttuna professionaalisenä pätevyytenä. (Virkki 2008a.) Tässä tutkimuksessa kokemuksen myötä kehittyneestä asiakkaan tyyntyttelyn taidosta puhuivat niin naiset kuin miehetkin.

Sekä terveydenhuolto- että kaupanalan haastateltavat totesivat, että kokenut työntekijä tekee työtään kokonaisvaltaisemmalla otteella. Kokemuksen myötä työn rutiinit ovat hallussa ja sujuvat joutuisasti. Varttunut työntekijä osaa keskittyä olennaiseen, hahmottaa kokonaisuuksia paremmin ja ymmärtää asiat syvällisemmin. *”Ei tuijota jotakin yhtä pientä juttua, vaan sen näkee aina ihan kokonaisena, ei pelkästään omana osastona tai pelkästään omana työnä, vaan koko talona ja koko ketjuna”* (Mirjami, os.pääll., yli 55v.).

Terveydenhuollossa kokonaisvaltaisempi ote omaan työhön tarkoittaa myös sitä, että sydän on vahvasti mukana työn teossa. Työn teosta välittyy persoonallinen ote.

*”Mää uskon, että pystyy antamaan potilaalle paljon enemmän, et näkee sen metsän puilta tavallaan, että sää et mee vaan suorittaa sinne jotain toimenpidettä tai jakamaan lääkkeitä tai jotain, vaan näkee sen, et mikä tän homman ydin on (...) ehkä uskaltaa enemmän laittaa sitä omaa persoonaa siihen.”* (Aino, th, alle 55v.)

*”Sillon nuorena oli kauheesti kirjan oppinu ja kun ei ollu vielä sitä kokemusta, niin se tieto ja taito oli semmosta persoonattomampaa. Mää luulen, että sitä vähän enemmän tekee niinkun sydämellä tätä työtä, et siinä näkyy tavallaan se oma allekirjotus koko ajan.”* (Hanna, oh, alle 55v.)

Kaupan alalla pitkälle kehittyneet asiakaspalvelutaidot ja ihmistuntemus ovat erityisen arvokkaita. Varttuneemman työntekijän ote työhön on varmempi, hän hahmottaa mikä työssä on olennaista ja tärkeysjärjestyksessä kiireisintä. Hän pystyy myös tekemään päätöksiä nopeasti ja tehokkaasti. Yhtä lailla kuin asiakaspalvelussa, kokemuksen myötä kehittynyt ihmistuntemus on valttia esimiestyössä. Kokemuksen myötä osaa ”käsitellä” ihmisiä paremmin ja huomioida heidät yksilöinä. Lisäksi niin kaupan kuin terveydenhuoltoalankin haastateltavat korostivat, että vaikeat tilanteet eivät kuormita henkisesti enää niin paljon kuin nuorempana.

*”Kun määhän oon nyt ollu esimiehenä näin kauan, niin siihen mahtuu monennäköstä ja kokosta porukkaa, niin siinähan on kans tietysti apuna sitten kokemus ja ihmistuntemus, se on niinkun tuolla selkäytimessä, että miten missäkin tilanteessa toimitaan, kun sekini on jokaisen kans vähän erilaista, että ei sitä voi ihan yhtenä massana kattoo kaikkia.”* (Mirjami, os.pääll., yli 55v.).

Pitkä kokemus tarkoittaa myös sitä, että vanhemmat työntekijät kantavat mukanaan organisaation muistia. He ovat yhteisönsä keskushenkilöitä, tietopankkeja, käveleviä tietosanakirjoja, joihin turvautuvat niin nuoremmat kollegat kuin talossa lyhyemmän aikaa toiminut johtotason väki.

### *Vahva työmoraali ikääntyvien valttina*

Vankkaa työmoraalia pidetään vanhempien työntekijöiden ehdottomana valttina. Työmoraali, ahkeruus, vastuullisuus ja tunnollisuus ovat asioita, joilla vanhempi polvi tekee tutkimuksissa varsin säännönmukaisesti eroa nuorempaan polveen (ks. esim. Julkunen 2005; Kosonen 2003).

Kaupanyväen mukaan vankempi työmoraali ilmenee muun muassa siinä, että vanhemmat työntekijät eivät ole turhan tarkkoja työajastaan, vaan he todennäköisesti jäävät työajan päätyttyä suorittamaan päivän tehtävät loppuun. Esiin nousi myös se, että ikääntyvien on helpompi joustaa työaikataulujensa suhteen, sillä heillä ei ole pieniä lapsia, joiden mukaan päiväohjelma pitäisi järjestää. Terveysthuoltoalan haastateltavista yllättävän moni mainitsi ikääntyvän työntekijän eduksi sen, että hänellä ei ole äitiyslomia, pieniä lapsia hoidettavanaan tai poissaoloja lasten sairastelun takia. Tällöin pystyy ja jaksaa panostaa enemmän työhönsä.

*”Jotenkin tuntuu, että nuoremmat on vähän semmosia ettei ne niin välitä (...) jos esimerkiksi kävelee tosta tavaratalon läpitte ja siinä on joku iso roska keskellä käytävää ja muuta, niin ei meikäläinen voi mennä ohi, mun on pakko nostaa se, mut niit nuorii se ei välttämättä häiritse (...) mut on vaan kasvatettu siihen ja yleensäkin kaikki tämmöset jälkensä korjaamiset, niin nehän on iskostunu tän ikäselle niin tiukkaan päähän.”* (Anita, kassa, yli 55v.)

*”On vastuu töistä, et jos se kello nyt just tuli semmonen, niin ei sitä räittä jätetä siihen ämpärin reunalle tai kassajonoo, et nyt mää lähden, vähän niinkun joustetaan enempi”* (Meeri, myyjä, alle 55v.).

Vanhemman väen katsotaan olevan joustavampia myös siinä, että he eivät ”nurise” asioista niin helposti kuin nuoremmat polven edustajat. Tunnollisempia ikääntyvien todetaan olevan myös siinä, että he eivät jää kovin helposti pois töistä. Nuorempi väki jää heppoisemmin perustein sairauslomalle. *”Ensimmäinen flunssa ja nuharipaus kun tulee, niin ei jää pois, mut täytyy sanoo, et näis nuoremmis niin ne on heti lääkäriin, ku pikkusen yskittää tai jotain muuta (...) ja se on se kolme päivää, kun terveydenhoitaja pystyy antamaan, niin se ensiks. Ja sitten yleensä viikonloput on semmosia millon sairastetaan (...) meikäläisen ikäsen työmoraali, niin se ei anna semmoselle edes miettimisaikaa, ei onnistu.”* (Maija, os.pääll., alle 55v.)

Haastateltavien mukaan heidän vanhempansa ovat kasvattaneet heidät vankkaan työmoraaliin. Etenkin myyjätason väki totesi, että heidät on kasvatettu siihen, että työpaikalla pitää tehdä kovasti töitä, olla kiltti ja täsmällinen. Haastateltavien mielestä nuoriso pääsee nykyään helpommalla kuin ennen ja siksi he ovat oppineet karttamaan vaivannäköä. Kulttuuri on muuttunut. Työ ei ole nuorem-

man polven keskuudessa niin arvostettua kuin ennen. Välinpitämättömän asenteen uskotaan johtuvan kasvatuksesta. Samaan ilmiöön liitetään se, että nuoremmat sukupuolet eivät kunnioita esimiehiään tai auktoriteetteja yleensäkään siten kuin vanhemmat polvet. Sama työn arvostukseen ja yleisiin työelämätaitoihin liittyvä problematiikka tuli esiin myös Tiilikalan (2001, 163–164) tutkimuksessa. Hänen tutkimuksensa aineisto koostui kaupan alan työntekijöistä, opettajista ja vaikuttajista. Tutkimuksessa arveltiin, että ongelmana saattaa olla niin sanottu työ- ja esiammatillisen kasvatuksen puute, joka aikaisemmin hoitui kotona, kun nuoret osallistuivat esimerkiksi maatalon töihin. Kodin ulkopuolisiin töihin mentiin viimeistään oppivelvollisuuskoulun päätyttyä ennen ammatilliseen koulutukseen hakeutumista. Kesätöitä oli tarjolla ja ammatillisesta koulutuksesta päästiin suoraan työelämään. Nyt tilanne on toinen, työkasvatus ja esiammatillinen kasvatusta näyttää kadonneen. (Emt.) Kuten Heikkinen ja Henriksson (2001, 251) toteavat, suomalaisen työntekijäkunnan keski-ikäinen ydin kantaa vielä omia tai vanhempiensa muistoja työhön kasvamisesta työn kautta.

*”Tää polvi, mitä minä edustan, on kasvatettu hirveeseen vastuuntuntoon, mut sit taas nuorempia paapotaan nykyään sillä lailla, että ne vanhemmat kantaa sen vastuun”* (Sinikka, os.pääll., alle 55v.).

*”Nuoret ei oo niin tunnontarkkoja. Mää oon vähän semmonen, niit vanhanajan työntekijöitä, ja mää otan paljon raskaammin ne ja tunnollisemmin, kun niil on vähän semmonen hälläväliä tyls. Nykyajan nuorisolla on niin erilainen se kasvatuspohja kun mulla (...) niinkun kuri, täytyy olla kiltti ja täsmällinen ja tehdä töitä, kun työpaikalla ollaan, niin tehdään eikä leikitä, et tääl välillä nuoret vähän leikkii ja välillä on hauskaa vaan, sit on kiva, kun se tilipäivä on, et se on niinkun tärkeempi se raha.”* (Maria, myyjä, alle 55v.)

Osa kaupanalan haastateltavista uskoi, että työmoraali on ainakin nuoruudessa myös sukupuolisidonnaista. Nuoret miehet välttelevät raskaita töitä ja syytävät ne surutta naisten harteille. Haastateltavat kertoivat huomauttaneensa nuoremmille työntekijöille tällaisesta käytöksestä. Heille oli siis sallittua huomautella, ohjata isälliseen tai äidilliseen sävyyn. Ikätovereilleen haastateltavat eivät sen sijaan juuri huomautelleet, heitä kohtaan tunnetusta harmistuksesta mieluummin vaiettiin. Puheessa ei kuitenkaan tässä yhteydessä juuri esiintynyt marttyyriuden sävyjä, ts. kokemusta siitä, että muiden heikomman työmoraalin takia joutuisi itse tekemään enemmän.

*”Vanhemmat ja naiset tekee kyllä taatusti tunnollisemmin työt kun nää nuoret ja eteenkin pojat, vaikka hekin on riskei kavereita, et heiltähän pitäis luonnistua kaikki, mutta kyl hyvin herkästi heitetään, että nainen tekkee sen raskaamman ja he tekkee sen kevyemmän, valitettavasti”* (Onerva, myyjä, yli 55v.).

Toisaalta kokeneen ammattilaisen vahvuudeksi nimettiin myös se, ettei hän ota työssä eteentulevista vastoinkäymisistä niin helposti itseensä kuin nuorempi kollega. Ikääntyvä työntekijä ei stressaannu niin helposti ja säilyttää ongelmatilanteissakin rauhallisuutensa. Kokemus on opettanut, että tilanteesta kuin tilanteesta aina loppujen lopuksi selvitään, asiat järjestyvät aikanaan. Tämä on tietysti

helpottanut ongelmatilanteissa tarpomista. ”Varsinkin silloin kun oli nämä lama-ajat, niin siinä oli apuna se, että meillä oli täällä meitä vanhempiakin, että me osattiin ajatella, että tästä selvitään, et nuoremmalla helposti, kun ei oo kokemusta tommosista vaikeista asioista, niin se aika helposti masentuu” (Mirjami, os.pääll., yli 55v.).

Myös joustavuus, kyky tiedostaa ja nähdä eri vaihtoehtoja ovat ikääntyvän työntekijän vahvuuksia. Nuorempana työssä oli ehdottomampi, vanhempana avarakatseisempi. Myös Kososen (2003) tutkimukseen osallistuneet varttuneemmat työntekijät kertoivat tulleen peräksiantavammaksi ja pehmeämmäksi. Suvaitsevaisuus oli lisääntynyt iän myötä.

Yksittäisinä mainintoina tuotiin esiin pitkän työuran varrella kertynyt laaja kontaktiverkosto kollegoihin sekä ikääntyvien parempi organisointi- ja delegointikyky.

*”Työssä käyttää nyt enemmän nuppia kuin kroppaansa”*

Haastateltavat nimesivät ikääntyvien työntekijöiden mahdollisia heikkouksia huomattavasti vähemmän kuin vahvuuksia. Myöskään Kososen (2003, 131) tutkimuksessa ei ikään liittyviä negatiivisia painotuksia juuri ollut. Nykyinen minä näyttäytyi positiivisena: elämäntaito oli kasvanut ja epätoivotut ominaisuudet nähtiin entiseen elämään kuuluvina.

Negatiivisiakin piirteitä suostuttiin sitten kyllä (joskin empien) esittämään. Väsymyksen tai uupumuksen nostivat esiin sekä terveydenhuolto- että kaupan alan haastateltavat. Kaupanväki liitti hidastuvaan työtahtiin myös muistin heikkenemisen. Lisäksi nuorilla on tuoremmat tiedot kuin varttuneemmalla väellä, ja ehkä myös enemmän innokkuutta työtään kohtaan. Vanhempana ei ole niin energinen kuin nuorempana. Tätä vajetta voi paikata monilla kokemuksen tuomilla eduilla. Terveydenhuoltoväki korosti, että on aivan luonnollista ja hyväksyttävää, että vanhempana väsy helpommin. Fyysistä väsymystä paikkaa iän mukanaan tuoma viisaus, ”vanhempi väki käyttää enemmän nuppiaan kuin kroppaansa.”

Kaupanväki mainitsi keski-ikäisen työntekijän mahdolliseksi heikoksi kohdaksi myös sen, että oppimishalu ei välttämättä ole ihan sitä mitä nuoremmalla kollegalla. Muutokset ja niiden mukanaan tuomat oppimisvaateet tulee kuitenkin hyväksyä, mikäli aikoo pysyä työelämässä mukana. Haastateltavat korostivatkin, että muutosvastarinta ja oppimishaluttomuus ovat yksilöllisiä, ei niinkään ikäsidosnaisia asioita.

Varttuneen työntekijän vahvuuksia ja mahdollisia heikkouksia pohdittaessa nousivat esiin myös rutiinit. Osa piti niitä ikääntyvien heikkoutena. Kun työtä on totuttu tekemään samojen vanhojen kaavojen mukaan, on muutosvastarinta helposti vahvempaa kuin nuoremmalla kollegalla. Enemmistö kuitenkin suhtautui rutiineihin neutraalisti tai jopa positiivisesti. ”Ne auttaa aika paljon sietämään esimerkiksi epämieluisia päiviä, sietämättömiä kiireitä, rutiinit antaa tavallaan tietyn turvan, et kiitos rutiinien pärjää monesti” (Kaisu, myyjä, alle 55v.).

Muutammat terveydenhuoltoalan haastateltavat mainitsivat ikääntyvän työntekijän mahdolliseksi riskitekijäksi kynnistymisen ja katkeroitumisen. Elämän ja työelämän tuomaa kokemusta olisi hyödynnettävä positiivisella tavalla. Huono vaihtoehto on se, jos muistelee vain negatiivisia muistoja ja niihin peilaten tarkkailee ympäristöönsä ”ei tuostakaan tule yhtään mitään, eikä tuostakaan ole mihinkään” -asenteella.

Yksittäisinä mainintoina tuotiin esiin se, että ikääntyvällä työntekijällä on heikompi kiireen sietokyky ja että vuorotyö rytmivaihdoksineen voi olla vaikeampaa kuin nuoremmille.

Haastateltavien ajatuksista välittyi varsin selvä viesti, että työn olennaiseksi koetusta ytimestä ei iän myötä tingitä, mutta työn ns. ”oheistoiminnasta” voidaan tinkiä. Tällaiseksi oheistoiminnaksi koetaan muun muassa opiskelijoiden ohjaaminen sekä ainakin osa koulutuksista. Kaupan puolella tällaisia ajatuksia oli tosin vain myyjätason väellä, terveydenhuollossa kyseinen ajatus ei ole asemasta riippuvainen. Myyjätasoa myöten myös tiedostetaan, ettei koulutushaluttomuutta sopisi sanoa ääneen, elinikäisen oppimisen ideologia on syöpyntynyt vankasti mieleen. Vastaavia ajatuksia oheistoiminnasta luopumisesta esittivät myös Julkusen (2003, 175–176) tutkimuksessa haastatellut, pitkään työssä pysyneet henkilöt. He tunsivat, että pitkän työuran jälkeen on ikäänkuin oikeus valikoida sitä, mistä enää jaksaa innostua ja mihin itsensä laittaa. Työn ydin hoidettiin kokemuksella ja vastuuntunnolla, mutta eräänlaisesta oheistyöstä, työhön liittyvästä seurustelusta ja edustamisesta valikoitiin ainakin ”kissanristiäiset” pois. Toiseksi irtaantuminen alkoi uusien asioiden oppimisesta, uutuuksien vastaanottamisesta ja koulutuksesta. Myös Vaahtio (2006, 165) toteaa havainneensa, että keski-ikäiset ihmiset vetoavat helposti ikäänsä, kun eivät halua opetella uusia asioita.

*”Ei mua oikein innosta enää mikään koulutus, mä en jaksa ajatella ja mä en oo lukuihmisiä (...) omalta kohdalta mä katon, et on mennyttä halua ne lukemiset ja koulutukset ja mä en halua mihinkään eteenpäin, mä en ajattele muuta, kun mä pääsen vaan sinne eläkkeel.” (Maria, myyjä, alle 55v.)*

*”Mää sanon, että mä olen niin vanha ja laiska jo, etten mä kauheesti välitä koulutuksesta, vaikka ei niin tietenkään sais sanoo, että tarvis aina innokkaasti olla oppimas kaikkee uutta” (Mervi, neuvonta, yli 55v.).*

*”Mää en halua enää kun mä olen niin paljon ohjannu niitä opiskelijoita, et jos vaan joku muu ottaa, niin mä en enää jaksa enkä halua, että opettakkaa te muut (...) kun mä saan vaan tehdä omat työni, että sitten vaan, kun sattumalta tulee, niin tottakai sillon, mutta en mä halua vastuuta et tuo on nyt mun ohjattava tuo henkilö (...) Ottakaa te nuoremmat, musta se on ihan oikein.” (Marjukka, sh, yli 55v.)*

# 11.

## TERVEYDENHUOLTO- JA KAUPANVÄEN ELÄKEMIETTEET JA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

### 11.1 Työkykyä ylläpitävän toiminnan tarjonta

Kuten edellä todettiin, osa terveydenhuoltoväestä nimesi koulutuksen omaa työkykyään ylläpitäväksi toiminnaksi. Tämän lisäksi tyky-toiminnaksi nimettiin molemmilla aloilla kuntoutus, liikunnan tukeminen (liikuntasetelit), virkistystoiminta ja työterveyshuolto. Terveydenhuollossa esiin nostettiin myös työnohjaus.

Kuntoutus toi tervetulleen tauon työelämään ja herätteli kiinnittämään enemmän huomiota omasta itsestä huolehtimiseen. Keskeistä kuntoutuksissa oli liikunnallinen anti sekä tieto ravitsemuksesta ja henkisestä hyvinvoinnista. Kaikkien kuntoutukseen osallistuneiden kommentit eivät kuitenkaan olleet pelkästään positiivisia. Kuntoutusjaksoja kritisoitiin siitä, ne ovat liian lyhyitä tai niihin oli pakattu liikaa liikunnallista antia. Lisäksi pahoiteltiin sitä, että ainakin osa kuntoutuksista oli kertaluontoisia. *”Tää oli sit vaan tää ainoa viikko, et mää huulen, että suurin osa meistä on palannu siihen entiseen, kuka on sitten liikkunu jo aikasemmin, kuka on ollu sohvaperuna (...) kyllä se varmaan kannustais liikkumaan vähän monipuolisemmin, kun tietäis, että on esimerkiksi tulossa joku kuntotreffi-viikonloppu ja taas tehdään vähän testejä, niin olis semmonen jonkunlainen pieni paine siellä takana.”* (Kaija, th, alle 55v.)

Terveydenhuoltoväki nimesi virkistystoiminnaksi laivaseminaarit, yhteisen ajanvieton terveystoimen vapaa-ajan viettopaikassa ja teatterimatkat. Virkistäytymistoiminta ja koulutus kietoutuivat osin toisiinsa, sillä virkistystoiminnaksi miellettyyn laivamatkaan sisältyi usein myös luentoja. Kaupanväki mainitsi virkistystoiminnakseen lähinnä henkilöstön yhteiset saunaillat. Vapaamuotoinen yhdessäolo koettiin todella tärkeäksi ja hyödylliseksi työyhteisön yhteishengen kannalta. Lisäksi todettiin, että tuntuu hyvältä, kun työnantaja kerrankin panostaa työntekijän hyvinvointiin tarjoamalla vaikkapa laivaristeilyn muodossa mahdollisuuden

pieneen piristymiseen arjen keskellä. ”Se on musta aivan ihmeellistä, että meillekin on jotakin tämmöstä annettu, olis pitäny enemmän olla ja aikasemmin (...) on muutenkin virkistävää, et pääsee pois ja nehän tuo hyvää mieltä, että työnantajakin jotakin järjessä (...) toi johtoporras tuolla matkustelee jatkuvasti ties missä, niin joku tämmönen olemattoman pieni meillekin.” (Marjukka, sh, yli 55v.)

Enemmistö kaupan työntekijöistä oli tyytyväisiä työterveyshuollon palveluihin, terveydenhuoltoväki piti tilannetta heikompana. Kaupanalan haastateltavat totesivat, että apua löytyy niin fyysisiin kuin henkisiinkin vaipeihin. He korostivat, että ihmisen pitää itse tiedostaa tilanteensa. Ulkopuolisen voi olla vaikea havaita toisen ongelmia, ja varsinkin henkiseen pahoinvointiin on vaikea mennä puuttumaan. Ja mikäli ongelmat ovat yksityiselämän puolella, on niihin hankala puuttua työyhteisöstä käsin. ”Jos vaan ite tiedostaa oman tilansa ja menee esimerkiksi työterveyden puolelle, niin kyl siihen sit rupee apu löytymään (...) Tietysti tämä tähän fyysiseen työkykyyn varmaan painottuu enempi, mut kyl kaikki apu annetaan, jos vaan osaa pyytää (...) kurjin tilanne on sillon, jos ihminen ei ite tiedosta, että on ihan loppuun palanu ja jos sitten joku sivullinen vaikka huomaiskin, niin sit ei pysty edes noteeraamaan sitä (...) Kyl ne tietysti on sellasia, jotka useimmiten pidetään enempi salassa, et esimerkiks työtovereitten keskuudessaakaan ei niistä puhuta, et ne pidetään semmosina henkilökohtaisina juttuina.” (Kaisu, myyjä, alle 55v.)

Kaupan alan työpaikoilla oli järjestetty myös erilaisia työkykyprojekteja ja -tapahtumia; kuntotestejä ja -mittauksia, jotka oli useimmiten toteutettu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Lisäksi oli vietetty tyky-talkoita, joissa oli käyty läpi eri työntekijäryhmien työn epäkohtia sekä pohdittu, miten niitä voitaisiin parantaa. Epäkohtien ratkaisemiseen oli pyritty muun muassa fysioterapeutin vetämän nosto-opastusharjoittelun avulla.

Yleisemmin mainittujen työkykyä ylläpitävien toimintojen lisäksi myyjänä työskentelevä Kaisu kertoi, että he olivat vaihtaneet työtoverinsa kanssa tehtäviä muutamaksi kuukaudeksi. Kumpikin halusi saada vaihtelua ja uusia näkökulmia asioihin. Kaisun mukaan työn kierrätys onnistui ongelmitta ja ilman kankeaa byrokratiaa.

Melko harvat terveydenhuoltoalan haastateltavat nimesivät työnohjauksen työkykyä ylläpitäväksi toiminnaksi. Työnohjauksen merkitys korostui kuitenkin muiden vastausten yhteydessä. Koska työnohjaus liittyy niin olennaisesti terveydenhuoltoalan työhön, tarkastelen sitä tässä hieman tarkemmin.

Erittymisen tarpeelliseksi työnohjaus koettiin mielenterveyspuolella. Työssä joutuu käsittelemään henkisesti raskaita asioita, joita on hyvä päästä ohjauksessa purkamaan. Työnohjaus on tärkeää myös työyhteisön toimivuuden kannalta. Ohjauksessa voi tuoda esiin mahdollisia ongelmia ja pyrkiä ratkaisemaan niitä. Ongelmien ja heikkouksien ohella on tärkeää kartoittaa myös yhteisön vahvuudet ja voimavarat. Osa haastateltavista valitteli sitä, että työnohjaukseen pääseminen on rahasta kiinni. Talon ulkopuolisen vetäjän työnohjaukseen pääsy voi tyssätä resurssin niukkuuteen, talon sisäpuolisia ohjaajia suositaan, koska se ei heilauta taloutta.



Virallisen työnohjauksen ohella työntekijöillä on kontakteja, jotka toimivat eräänlaisena epävirallisena työnohjauksena. Tällaisiksi mainittiin oman työporukan tai läheisen työtoverin kanssa vietetyt keskustelutuokioiden, kollegoiden keskinäinen konsultointi, kriisiryhmän jäsenenä toimiminen, keskustelutuokioiden pastorin kanssa ja oppilashuoltoryhmissä työskentely. ”Voidaan ainakin keskenään näyttää nyrpeitä nenää (...) ja kun mä tiedän, et se toinen tietää, että mitä varten se sanoo noin, etten mää ihan oikeesti tarkota, että se on ihan pötkö potilas, mut et se vaan on taas jotakin hullujas puhunu esimerkiksi, niin meil on niin sanotusti se työnohjaus täs ihan näin.” (Terhi, sh, yli 55v.) Kollegoiden keskinäisten keskustelujen ja työtoverien välisen solidaarisuuden tärkeys on tullut esiin myös muissa tutkimuksissa (esim. Paloniemi 2004, 130; Siltala 2004, 386).

Työnohjauksesta vuosien varrella kertyneet kokemukset eivät olleet yksinomaan positiivisia. Ryhmätyönohjauksen heikkoa antia perusteltiin muun muassa sillä, että ohjaus oli ajoitettu huonosti, ihmiset tulivat paikalle väsyneinä, eivätkä kaikki rohjenneet kertoa tuntemuksistaan avoimesti. Moni olisikin halunnut mieluummin yksilötyönohjausta, mutta taloudellisista syistä oli usein päädytty ryhmämuotoiseen ohjaukseen. Osa piti ongelmana sitä, että työnohjaaja oli ollut joko kovin nuori, työnohjaajan uraansa aloitteleva henkilö tai muutoin sopimaton tehtäväänsä. Myös työnohjauksen menetelmissä nähtiin parantamisen varaa. Kaikille eivät sovi mielikuvaharjoitukset ja näytelmät, joita ryhmätyönohjauksessa usein käytetään. Osa työnohjaus pikemminkin ahdisti. Näin siksi, ettei heillä ollut pahaa sanottavaa asiakkaistaan ja heistä tuntui kurjalta kuunnella toisten purnausta. Osa taas koki, että he osaavat käsitellä asioita muutenkin, heillä ei ole tarvetta ”märehtiä” niitä työnohjauksessa.

”Hän oli semmonen nuori tyttö mun rinnalla ja mul tuli semmonen olo, et mää en olleenkaan ymmärtäny, et mikä sen ohjauksen tarkoitus oli, mää en saanu siitä mitään, et hän oli ihan eri alalta, hän ei koskaan tienny mimmosta lastenneurolatyo on (...) oli semmonen ryhmätyönohjaus, kaks erikoissairaanhoidajaa oli meit vetämäs, sit me näyteltiin niin, et joku esitti äitiä, joku lasta ja joku terveydenhoitajaa, mitä mää inhoon, ei mul jääny siitäkään mitään semmost hyvää mielikuvaa, ehkä mul oli väärä asenne, toisaalt mää en haluu semmosii näytelmiä.” (Helena, th, alle 55v.)

”Tää liukuhihna pyörii semmoseen vauhtiin, että se joko pyörii tai sit se jumittuu, että mitä sä sitten siinä työnohjaukses prosessoit, sää et ehdi märehtiä niitä asioita niin syvällisesti ja sit vuodet on varmaan tehneet tehtävänsä, että tuuli tuo ajatukset työpaikalle ja kotona on muut ajatukset. Tos syksyllä vaan kysy yks psykiatri, että onks sulla työnohjaus, ja voi, voi kun pitäis olla työnohjaus. Se on jännä, kun se työnohjaus on mulle tällä hetkellä vähän mysteeri, mitä se itte asias on, että mitä mää siltä saisin, en tiedä kuin paljon viisaampi mää olisin, jos mää olisin työnohjauksessa käyny.” (Minna, th, alle 55v.)

## 11.2 Toiveita hyvinvoinnin edistämiseksi

Osa kaupan ja terveydenhuoltoalan työntekijöistä kertoi olevansa tyytyväisiä tarjottuun työkykyä ylläpitävään toimintaan. Tarjonta on niin monipuolista, että kaikille löytyy varmasti jotakin sopivaa, jos vain intoa riittää. Osa totesi, että heillä on vapaa-ajallaan niin paljon muita harrastuksia, etteivät he ehtisi työnantajan tarjoamiin toimintoihin nykyistä enempiä osallistua.

Varsin monet, etenkin terveydenhuoltoväestä, kuitenkin toivoivat, että työkykyä ylläpitävää toimintaa olisi enemmän. Useat haastateltavista, jotka eivät olleet työnhajauksessa, toivoivat sitä saavansa. Työnohjausta kaivattiin, koska se tarjoaa hyvän mahdollisuuden purkaa työssä eteen tulleita ongelmia ja vaikeita asioita. Lisäksi työ tuntuu ajoittain melko yksinäiseltä puurtamiselta. Lisäyksiä kaivattiin myös kuntoutus- ja virkistystoimintaan, liikunnallisiin harrastusmahdollisuuksiin ja erilaiseen yhdessäoloon. Myös paremmat työterveyspalvelut olivat haastateltavien toivomuslistalla.

Työkykyä ylläpitävä toiminta on yksi niistä haastattelun teemoista, jonka yhteydessä terveydenhuoltoalan haastateltavat kritisoivat henkilöstöpolitiikkaa rajusti. Henkilöstöpolitiikan heikkous ilmenee muun muassa juuri siinä, että panostukset niin virkistystoimintaan kuin työterveyshuoltoon ovat riittämättömiä. Työterveyshuoltoon on pitkät jonot ja jatkotutkimuksiin on vaikea päästä. Virkistystoimintaan kohdistetut varat on mitättömiä. Haastateltavat tekivät tarjonnasta katkeria vertauksia yksityiseen sektoriin. Siellä työnantajan uskotaan pitävän paremmin huolta työntekijöistään. Henkilöstöpolitiikka viestii välinpitämättömyyttä monin tavoin. Se näkyy haastateltavien mukaan myös siinä, ettei työntekijöiden turvallisuuden parantamiseksi ole tehty riittävästi. Kun on pyydetty turvaksi esimerkiksi turvallisuusmiehiä tai valvontakameroita, ei niitä ole saatu. Myös se, että sijaista ei oteta pitkänkään poissaolon ajaksi, saa työntekijän ajattelemaan, ettei työnantaja juuri arvosta hänen työpanostaan, eikö häntä tuon enempiä tarvita?

*”Missään en oo tavannu kyllä niin huonoo työterveyshuoltoa kun näissä sairaaloissa, eikä se oo työterveyshuolto, se on työsaairaushuolto, ja jos sää haluat lääkäriajan, sää saat sen kolmen viikon päähän, ja erittäin kitsaasti sää pääset mihinkään erikoislääkäril tai jatkotutkimuksiin” (Liisa, esh, alle 55v.).*

*”Virkistysraha tulee kerran vuodes ja kyl se aina nauruu herättää, kun se summa on ollu joku 117 markkaa meil kymmenel ihmisel. Kyl sil sit virkistädytäänkin, ja sit kun kuulee tämmösii juttui, et firmat maksaa ihmisii ties mihin, sponssaa sinne ja tänne, niin sillon aina mieltii, et mikä mun on, oonks mää masokistinen luonne, et mää vaan tääl istun.” (Paula, esh, alle 55v.)*

*”Mulle tulee 20 vuotta tänä vuonna täyteen ja mää en oo ensimmäisessäkään työterveyshuollollisessa tarkastuksessa ollu ja esimerkiks sillon, kun nää atk-laitteet tänne tuli, niin ei kukaan ollu kauheen kiinnostunu siitä, että mimmoset meijän työasennot on, semmmosta jonkunlaista välinpitämättömyyttä, et luotetaan siihen, että kyllä ne kutsu-*

*mustyötä tekevät hoitajattaret siellä tekee vaikka ilmaseks töitä (...) olin kolme ja puol kuukautta pois töistä ja mulla oli muutaman viikon sijainen, että kyllä siinä vähän semmonen olo tulee, että ai jaa, että mahtaaks mua tarvita siellä ollenkaan. Vaikkei nyt kukaan suoraan mulle tullu sanomaan, että sää oot huono ja tarpeeton, semmonen olo tulee itelle helposti tommosessa tilanteessa, että aha, ton verran se työnantaja kattoo tarpeelliseks sen mitä mä teen päivät pitkät.” (Kaija, th, alle 55v.)*

Kaupan väki esitti melko vähän lisätoiveita työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Harvat konkreettisia lisätoiveita nimenneet totesivat, että he haluaisivat päästä kuntoutukseen. He harmittelivat kuntoutuskiintiöihin pienuutta sekä kuntoutuksen ikärajoja ja kokivat ne epäoikeudenmukaisiksi. Lisäksi toivottiin enemmän henkilöstön yhteistä toimintaa ja tuettuja liikuntamahdollisuuksia.

Tavaratalonjohtaja Jukka tarkasteli asiaa hieman toisesta näkökulmasta. Hän huomautti, että jos työkykyä ylläpitävälle toiminnalle halutaan taata todelliset mahdollisuudet, tulisi sen toteuttamiseen budjetoida tietty rahasumma. Työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitys tulisi tunnustaa niin tärkeäksi, että siihen satsattaisiin todellisia resursseja. Tällä hetkellä tyky-toimintaan panostettu aika näkyy tehokkuuslukujen välittömänä, hetkellisenä laskuna. Pitkää aikaperspektiiviä ei huomioida. Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudellista merkitystä tarkastelleen Ahosen (1995) näkemykset tukevat tavaratalonjohtajan ajatuksia. Niin kutsutut henkilöstötaloudelliset tilinpäätökset olisivat Ahosen mukaan omiaan kiinnittämään yritysjohtajan huomion henkilöstöpääomaan. Tarvitaan taloudellisia kiihokkeita, joilla yrityksiä motivoidaan huolehtimaan ihmispääomastaan. Ahosen mielestä ihannetapaus olisi se, että henkilösivukulut määräytyisivät sen mukaan, kuinka paljon yritys toimillaan rasittaa yhteiskunnan terveydenhuolto- ja eläkejärjestelmää. (Emt.)

*”Tyky-toiminnassa on kaikist hankalinta se, et kun se tapahtuu työaikana, niin silloin nämä teholluvut tehtyä työtuntia kohden laskevat hetkellisesti tietenkin (...) meillähän näyttäisi siltä, että päivä menee ihan perseelleen, jos meillä on tämmöstä tyky-toimintaa eikä niin, että ihmiset juoksee tuolla, minä muiden mukana (...) tällä hetkellä se on jeesustelua se tyky-toiminta, että joutuu tekemään hirveesti joku tulostavasti johtaja työtä, jotta se saa jostain irrotettua resursseja, jotta se voi toteuttaa tätä tyky-toimintaa, elikkä siitä puhutaan ja siihen ollaan panostavinaan, mutta aidosti kuitenkin katsotaan, että ne on ylimääräisiä kuluja.” (Jaakko, tavaratalonjohtaja, alle 55v.)*

### *Arkipäivän välittämistä ja perusolosuhteet kuntoon!*

Haastateltavien mukaan työkykyä ylläpitävä toiminta on työntekijälle yksi merkki siitä, että hänen hyvinvoinnistaan välitetään. Myös Julkunen (2003, 216) uskoo, että työkykyä ylläpitävällä toiminnalla on psykologista merkitystä. Hänen tutkimuksessaan työnantajan järjestämä työkykyä ylläpitävä toiminta, kuntoutus tai työterveyshuolto ei kuitenkaan noussut esiin. Tutkimuksessa haastatellut pitkään työssä pysyneet henkilöt olivat terveitä ja liikkuminen oli useimmille elämäntapa.

Tästä ei pidä Julkusen mukaan päätellä, etteikö kuntoutuksella ja muulla työkykyä ylläpitävällä toiminnalla olisi merkitystä, etteikö se voisi kääntää ”meinasin jo luovuttaa” mielialan jatkamiseksi.

Käsillä olevan tutkimuksen haastateltavat korostivat, että työntekijöihin ja heidän hyvinvointiinsa tulisi kiinnittää huomiota yksilöinä, ei tietyn ikäryhmän edustajina. Lisäksi työkyvyn ylläpito tulisi sitoa kiinteäksi osaksi henkilöstöpolitiikkaa ja sen tulisi kietoutua luonnollisella tavalla työn arkeen. Työntekijöiden arkea helpottavat hyvinvointiratkaisut ovat tärkeimpiä. Vastaavaan tulokseen päädyttiin myös Bergin (2005), Blomin ym. (2006) ja Railotien (2005) tutkimuksissa.

*”Oli kaks kouluttajaa palkattu, me oltiin tuol yhes tilassa ja siel oli tarkoitus tuoda esille semmosii, mitä kukakin miettii ja mitkä asiat painaa, ja siel olis saanu purkaa. Siel oli joku semmonen taulu, mihin joku kirjotti, miltä nyt tuntuu (...) käveltiin välil ringissä ja kuviteltiin, et ollaan jossain näydyllä ja aurinko paistaa ja must se oli kauheen lapsellista. Sit oltiin semmosen maton päällä ja se käännettiin, siin yritettiin jotenkin mejän ryhmähenkee. Mää oon liian vanha sellasiin, mää en saanu siit päivästä mitään muuta kun kiukkusen mielen ja sit, kun siel piti ottaa puheeks semmosii työn ristiriitot, niin ei niist pystytty puhumaan, ei siit tullu mitään, ei se ollu mikään vapauttava, mis olis käsitelty ihan oikeita ongelmii, se jäi semmoseks pinnalliseks leikiks. Korttei oli lattial, sielt sää otit ö:n ja sano jotain ö:llä alkavaa, se oli tyky-toiminnan nimellä.” (Helena, th, alle 55v.)*

*”Ehdottomasti se lähtee sieltä arkipäivän välittäminen, et ihminen kokee, et mää oon tärkeä tässä ja mää pystyn tekemään, mulla on välineet tähän työhön ja kokea sitä onnistumisen iloa, et sitä kautta ihminen jaksaa yllättävän paljon (...) jokapäiväisissä jutuissa tulee vastaan miten koetaan välittämistä ja se on meillä vähän lastenkengissä vielä (...) meillä on ollu semmoset tietynlaiset heiluriovet, muoviset (...) joka kerta kun sää meet heiluriovesta, niin sitä ei saanu pysymään auki, ja sitten sulla oli iso lavallinen pahfilaatikoita siinä, ne tuli aina alas kun se heiluriovi teki sen, joka päivä useampaan kertaan, niin siit tuli semmonen, että tää on paska talo, tääl on kaikki huonosti (...) ei kukaan välittäny siitä, ei se ollu tehokasta, se häiritse sun työntekoas, sun ammattitaitoas, kaikkea, ja kukaan ei välittäny siitä, kukaan ei tehny nille heilurioville mitään. Ne on näin yksinkertasia useimmiten ne asiat, pitää vaan pysähtyä, pitää kuunnella mitä se ihminen puhuu ja sitten toimia.” (Virpi, os.pääll., alle 55v.)*

Ikääntyvien vastausten perusteella ensisijainen ratkaisu työssä jaksamisen kohentamiseen tuntuu kuitenkin olevan riittävä henkilökunnan määrä. Tällöin työ pystyttäisiin tekemään kunnolla eikä koko vapaa-aika kuluisi raskaasta työstä palautumiseen. Työssä pitäisi olla oikea määrä oikealla tavalla koulutettua henkilökuntaa, jotta työtä voisi tehdä hyvällä omallatunnolla, omien periaatteidensa mukaisesti. Tämä vaikuttaisi myönteisesti myös työn sisältöihin. Työ olisi monipuolisempaa ja työntekijöillä olisi paremmat mahdollisuudet toteuttaa uusia ideoitaan sekä hyödyntää omaa erikoisosaamistaan. Henkilöstön määrällisen ja laadullisen resursoinnin olennaisen tärkeä merkitys on todettu myös lukuisissa muissa tutkimuksissa (esim. Harju & Risikko 2002; Laakkonen 2004; Suonsivu 1997).

Työssä jaksamisen ja jatkamisen näkökulmasta on siis kyse ennen kaikkea siitä, että perusolosuhteiden tehdä työtä tulisi olla kunnossa. Kun näin ei ole, on kaikki muu, esimerkiksi työkykyä ylläpitävä toiminta, kriittisimpien haastateltavien mielestä vain eräänlaista jälkipaikkausta, ”pikkuasioihin puuttumista ja räpläämistä”. Etenkin terveydenhuoltoalan haastateltavien mielteiden mukaan ollaan jo sellaisessa tilanteessa, että ongelmia voi ratkoa vain rakenteellisilla muutoksilla. Henkilöstön puutetta ei voi paikata kehitys- tai laatuhankeilla, ne pikemminkin vain pahentavat tilannetta, koska ne vievät aikaa perustyöltä.

*”Se on surullista, et kuvitellaan, et kun tehdään jotain projekteja ja koitetaan profiili nostaa jollain erityiskonstilla, tyky, tyky, tykyä tykyn perään (...) ei se auta, jos ihmisiä hyppytetään, humputetaan, viedään risteilylle tai teatteriin taikka järjestetään koulutustakin jopa, jos siellä ei oo yhtään enempiä henkilökuntaa tekemäs, ja jos sekin osa henkilökuntaa, kun tekee töitä, on kouluttamatont, nimikekikkalul muutettui henkilöit, niin eihän se nüitten ihmisten jaksamista auta, vaan pitää olla tarpeeks oikeel tavalla koulutettuu henkilökuntaa, sillon siel jaksetaan ja sillon hoidon laatu on hyvää, eihän siinä niinkun mittään muuta keinoo voi olla.” (Kaarina, ft, yli 55v.)*

*”Näitä tämmösiä tyky-toimintoja ja kaikkii tämmösiä on, onhan se tietysti hyvä, että on edes semmosta, mutta mun mielestä se on pikkuasioihin puuttumista ja räpläämistä, et tämmösiin isoihin asioihin kun työyhteisös viihtymiseen ja tämmöseen rajaamiseen ja työyhteisön kehittämiseen, tähän henkilöstöpolitiikkaan, niihin pitäis panostaa, ei se, et joku ihminen on kaks viikkoo jossain kylpyläs, ihan hyvä niin, mutta se ei ratkase sitä kun hän tulee takasin, niin se sama juttu vyöryy.” (Liisa, esh, alle 55v.)*

Kuten edellä todettiin, toki työnantajan tarjoamaa tyky-toimintaa osataan myös arvostaa, joskin toisin perustein. Työkykyä ylläpitävä toiminta on työntekijälle yksi osoitus siitä, että hänen työpanostaan arvostetaan. Terveysthuoltoalan haastateltavat kaipaavat muutoinkin lisää positiivista palautetta työnantajan taholta, ei aina vain moitteita siitä, kuinka paljon budjetti on taas kerran ylitetty<sup>178</sup>. Esimiehillä ja muilla työhyvinvoinnista vastaavilla tahoilla tulisi olla herkkyyttä vaistota, missä työyhteisö ja sen työntekijät kulloinkin menevät, jotta mahdollisiin ongelmiin osattaisiin tarttua ajoissa.

*”Jos mennään toiseen kerrokseen, korkein johtoporras, niin tuntuu, että sieltä ei niinkun arvostusta, ei meitä pidetä tärkeänä, tää on niin pieni toiminta, niinkun yksi heistä sanoi, sun toimintas on kun hytтын paska Itämeressä ” (Tuomo, terapeutti, alle 55v.).*

*”Henkisen ilmapäirin ja jaksamisen tunnistamista, eli vaistota, että missä ne työntekijät menee, keskustelua siitä, oli se sitten vaikka kissan ristiästen pito keskellä kuukautta (...) ollaan yhdessä ja rentoudutaan jollakin tavalla, niin mun mielestä sekin on jo työkykyä ylläpitävää, et se ei menis niin, että kaikki ajautuu johonkin red line viivalle ja nostaa kädet pystyyn.” (Anu, th, alle 55v.)*

<sup>178</sup> Useammat terveyst- ja sosiaalialaa kartoittaneet tutkimukset ovat osoittaneet, että alan työntekijät pitävät esimiehiltä saamaansa palautetta ylipäättään riittämättömänä (Narinen 2000; Mettinen, Laakso & Raatikainen 2003; Olofsson, Bengtsson & Brink 2003).

Samanlaisia ajatuksia on myös kaupanalan haastateltavilla. Kaupan arkeen kaivataan positiivisen huomion osoittamista; kiitosta hyvin tehdystä työstä sekä jokapäiväistä työntekoa häiritsevien epäkohtien korjaamista (esim. työpisteen huono ergonomia) eli ns. arkipäivän välittämistä (ks. myös Kortteinen 1992, 294). Myös muut tutkimukset ovat osoittaneet selvän yhteyden tukevan, kannustavan ilmapiirin ja työssä viihtymisen välillä. Elleivät työntekijät saa palautetta työstään, on sillä negatiivisia vaikutuksia sekä työn laadulle että sisällölle (Paunonen 1992, 69).

*”Mää en oo oikein tyytyväinen, kun me myydään tosi hyvin tuolla, mut ei koskaan saada minkäänäköstä tunnustusta siitä (...) ne ei niinkun ymmärrä yhtään. Jonkunäköstä edes, vois sitä nyt joskus edes sanoo kiitos tai hyvä tai jotain.” (Anja, myyjä, alle 55v.)*

### *Joustoja kaivataan*

Sekä terveydenhuolto- että kaupanalan haastateltavat painottavat työelämän joustojen tärkeyttä, monet heistä nostivat ne esiin useampaan kertaan haastattelunsa aikana. Työnantajilta odotetaan joustavuutta siinä, että he tarjoaisivat työntekijälle hänen elämäntilanteeseensa ja työkykyynsä sopivaa työtä, niin että esimerkiksi eläkeiän lähestyessä olisi mahdollisuus siirtyä toisiin tehtäviin tai osa-aikaeläkkeelle. Tämä olisi niin työntekijän kuin työnantajankin etujen mukaista.

Haastateltavat kaipailivat myös mahdollisuutta esimerkiksi ylimääräisiin satunnaisiin vapaapäiviin, jotka helpottaisivat työssä jaksamista etenkin silloin kun elämä tuntuu syystä tai toisesta erityisen hankalalta. Osa naisista nosti tässä yhteydessä esiin vaihdevuodet, heidän mielestään olisi kohtuullista, että tämäkin aika naisen elämänkaaressa huomioitaisiin. *”Kun lapset on pieniä, niin silloinhan otetaan huomioon, on mahdollista jäädä hoitovapaille ja kaikille, mut täs iäs ei oteta huomioon semmosia asioita, et saattais ehkä tarvita jonkun päivän huilii silloin tällön ylimäärästä, et tarttis se ihmisen elinkaari, kun se nyt hyvin tiedetään jo minkälaisia oireita ja asioita missäkin iässä on ja mitä ne vaikuttaa.” (Taina, myymälänhoitaja, alle 55v.)*

Mahdollisuudet esimerkiksi työtehtävän vaihtoon talon sisällä eivät suinkaan aina ole kiinni yksin työnantajasta. Taloudelliset seikat painavat vaakakupissa paljon. Näin on myös vuorotteluvapaan ja muiden työelämän institutionalisoitujen joustojen kohdalla. Yksi myyjistä kertoi pohtineensa siirtymistä toiselle osastolle. Työ kyseisellä osastolla olisi kuitenkin osa-aikaista ja Maria oli laskenut, että hän ei tuolla palkalla pärjäisi. Työssä jaksaminen helpottuisi, mutta tilalle tulisivat taloudelliset murheet. *”Mää oon yks harvinaisuus viel täs talossa, et noi on osa-aikasia sitten (...) siin ei oo edut niin hyvät kun täs kokoaikases, et en mää sit kumminkaan, vaikka sen jaksamisen kannalta helpottus (...) mää oon ajatellu vuorotteluvapaataki, ja ottanu selvääkin Liikeliiton tuolt noin, mut maksetaan liian vähän, en tuu toimeen sillä, se olis mulle erinomanen juttu, et mää olisin vaikka vuoden pois, mut kun ei, en mää tuu toimeen sillä.” (Maria, myyjä, alle 55v.)*

Haastateltavien ajatukset paljastavat selvästi sen, että mikäli erilaiset työelämän joustot olisivat taloudellisesti paremmin tuettuja, lisäksi se niiden houkuttelevuutta, kuten kaiketi luonnollista onkin. ”Kyl mä näkisin, et kun mä 55 pykälää täytän, niin mä mielelläni jäisin vapaalle, jos mulle annettais semmonen mahdollisuus (...) jos mul tultais sanomaan, että haluuks sää jäädä pois ja sun elinolosuhteet säilyy, että sää saat korvauksen jostakin ja me irtisanotaan sut sen takii, niin kyl mä voisin sanoo näkemiin, vaikka mä suhtaudun erittäin vakavasti tähän työhön ja mä suhtaudun tähän sekä tunteella että vastuulla” (Elisa, tavaratalonjohtajan sijainen, alle 55v.)”

### 11.3 Työn merkityksen muutos?

Haastateltavien kuvaukset työn merkityksellisyydestä omassa elämässään olivat varsin positiivisia. Työ on olennainen elämänsisältö, tärkeä identiteetin elementti ja sosiaalisten suhteiden tarjoaja. Osa haastateltavista nosti tässä yhteydessä esiin kokemansa työttömyysjaksot, joiden myötä he olivat tunteneet hyvin vahvasti sen, miten olennainen ihmisarvon mitta työ on.

”Se työn merkitys tuli siinä vaiheessa tämmöseksi kokonaan niinkun ympäristön arvostukseksi, et pääasia oli, että on työtä, ei kuulu b-luokan kansalaisiin, mua ei ollu olemassa, kun mä en ollu töissä, eli työ sinänsä muuttui tämmöseks, et sillä oli tämmönen itseisarvo, joka oli mulle aikasemmin ollu täysin käsittämätön käsite (...) tämmösenä suuriin ikäluokkiin kuuluvana, luterilaisen syylistämänä kasvatetun sukupolven ahdistus, elikkä se työ sinänsä, on se mitä tahansa.” (Jaakko, tavaratalonjohtaja, alle 55v.)

Työ on luonnollisesti tärkeä myös elannon antajana. Monet kuitenkin totesivat, että työuran alkupuolella työn taloudellinen merkitys korostui enemmän. Iän karttuessa työn merkitys toimeentulon antajana vähenee, kun lapset on jo saatettu maailmalle ja asunovelat pääosin maksettu. Kuten tässä tutkimuksessa, myös Johanssonin (1997, 219) 45–54-vuotiaisiin kohdistuneessa tutkimuksessa useat haastateltavat mainitsivat, että sosiaaliset suhteet ja mielenkiintoiset tehtävät ovat heille nyt tärkeintä työssä. Lisäksi monet ilmoittivat, että ura, ammatillinen asema ja hyvä tulotaso olivat nyt vähemmän tärkeitä asioita elämässä kuin aiemmin.

”Sillon alussa tietysti oli ihan se, et kun sai töitä, niin sai omaa rahaa, ku meillä oli iso perhe kotona (...) olis tietysti halunnu opiskellakin, mut ei ollu mahdollisuuksia, mut sit sai omaa rahaa ja sit kun ite perusti perheen, niin tietysti rahaa on tarvinnu aina, mut et nyt omat lapset on isoja, niin nyt ei oo sitä niin enää, nyt on ihan tää työ.” (Merja, lh<sup>179</sup>, alle 55v.)

”Tulee semmonen vähän niinkun tyhjiö tähän elämään jossain vaiheessa, kun se laps lähtee siitä maailmalle ja jää sen miehen kans kahdestaan, niin kylhän sitä ihan kiva on töitä tehdä” (Annika, myyntipäällikkö, alle 55v.).

<sup>179</sup> lähihoitaja

Puolisonsa menettäneille haastateltaville työ on ollut myös henkireikä. Työ ja työtoverit ovat auttaneet toipumaan suuresta menetyksestä, jatkamaan elämässä eteenpäin. *”Mul kuoli mies viis vuotta takaperin, niin kyl mää katon, et siitäkin selviytymisessä työ oli se, ja työkaverit siellä (...) Hautajaisten jälkeen mää sit menin ja moni sitä sano, et kuin sää jaksat ja tommoseen hommaan viel, mut mun mielestä se oli se mun selviytymishommani, ja kun sai olla ihmisten kans ja sit siel oli ne kaverit, kenen kans vois puhuu, et jos mää kotiin oisin yksin jääny, niin varmaan olis ollu hankalampi siitä selviytyä.”* (Airi, kassa, yli 55v.)

Osa haastateltavista kertoi, että työn merkitys on vähentynyt vuosien vieriesä. Työn merkitys hiipuu ja vapaa-ajan arvostus korostuu. Perheen, lasten ja etenkin lastenlasten kanssa olisi mukava viettää enemmän aikaa. Työn merkityksen muuttumista heikompaan suuntaan perusteltiin myös iän karttumisella, fyysisellä ja henkisellä väsymisellä. Työ on tullut vuosien varrella raskaammaksi ja lohkaisee siten aiempaa suuremman palan elämästä. Palautuminen työstä on hitaampaa ja työssä jaksaminen vaatii kokonaisvaltaista panosta omasta itsestä huolehtimiseen. Mieleen hiipii eläkeajatuksia tai houkutus pitää tauko työelämästä, jotta aikaa jäisi enemmän myös muulle. Myös Julkusen (2003, 160–162) tutkimuksessa haastateltavat kertoivat, että he antavat työhön normaalin panoksen, vastaavan kuin nuoremmatkin, mutta väsymys siirtyi kotiin ja omaan elämään. Kotona täytyy levätä, ja palautuminen kestää kauemmin. Työ kahmaisee ajasta ja energiasta kasvavan osan ja elämä kapeutuu. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimuksessa (Eurostat 2004) perhe-elämää ja ystävyysuhteita haittaavat pitkät työpäivät korreloivat vahvasti työtytymättömyyden kanssa.

*”Kyllähän se työ tietysti täyttää sitä päivää tai niitä viikkoja, se vie kamalan paljon aikaa kaikesta. Siinä on paitsi ne tunnit, kun on täällä, niin sit se aika paljon ottaa sieltä vielä. Kyl se tietysti hyvin tärkeä osa tän hetkistä elämää on, et tähtää siihen et jaksaa, tekee kaikennäköstä, että hoitaa kuntoos ja menee aikasin nukkumaan, että jaksaa aina sen päivän, kyllä se niinkun aika kokonaisvaltasta on.”* (Marita, th, yli 55v.)

Haastateltavien eläkeajatuksista paljastuu, että vaikka työn merkitys ei vuosien vierieessä olisikaan hiipunut, haluttaisiin työpanosta keventää ja etsiä uutta tasapainoa työn ja muun elämänsisällön välille (ks. myös Forss & Karisalmi 1996, 45–46).



## 11.4 Terveydenhuolto- ja kaupanalan ammattilaisten eläkeajatuksset

Tutkimuksessa mukana olevat terveydenhuolto- ja kaupanalan haastateltavat jakautuvat eläkeajatusensa perusteella neljään ryhmään: niihin, jotka haluavat jättää työelämän ennen varsinaista virallista eläkeikänsä, niihin, jotka haluavat joustoja työuransa loppupuolella, niihin, jotka matkaavat eläkeikään realistisin mieltein sekä niihin, jotka jatkavat työssä mielellään eläkeikään asti. Neljän erilaiset eläkeajatuksset omaavan ryhmän sisällä tarkastelen yksityiskohtaisemmin sitä, miten erilaiset yksilölliset ja nykyiseen työhön liittyvät tekijät ovat yhteydessä eläkeajatuksiin. Samalla tämä tarkastelu kertoo ja vetää yhteen tutkimuksessa jo aiemmin käsitellyjä teemoja.

Kaupanalan haastateltavien joukossa on enemmän sekä ennenaikaiselle eläkkeelle haluavia että heitä, jotka haluavat erilaisia työelämän joustoja uransa loppupuolelle. Terveydenhuoltoalan haastateltavissa on vastaavasti enemmän heitä, jotka kertovat jatkavansa työssä mielellään eläkeikään asti tai jopa pidemmälle sekä heitä, jotka matkaavat eläkeikää kohti realistisin mieltein.

TAULUKKO 4. Tapauskertomusten ryhmittäiset määrät (N = 98)

	<b>Terveydenhuolto</b>	<b>Kauppa</b>
Realistisin mieltein kohti eläkeikää matkaavat	28	12
Eläkeikään joustojen avulla jatkavat	14	17
Eläkkeelle ennen eläkeikää haluavat	4	13
Työssä mielellään eläkeikään asti jatkavat	8	2
<b>Yhteensä</b>	<b>54</b>	<b>44</b>

### 11.4.1 Terveydenhuoltoväen eläkemietteet

#### *Realistisin mieltein kohti eläkeikää matkaavat*

*”Työ merkitsee mulle itse asias aika paljo, se merkitsee ihan jo sitä, et mää saan tästä palkkaa joka päivä ja kyl se on mulle myös identiteettikysymys, et mulla on selvästi semmonen terveydenhoitajan identiteetti (...) Ja sit se merkitsee mulle kyl semmosta omaa elämääki tähän perheen äidin elämän rinnalle, et se on kuitenkin semmonen mun oma juttu, missä pystyy kehittymään ja aina oppimaan jotakin uutta. Sit se merkitsee mulle työkavereita, se merkitsee tosi paljon myös sitä, et on semmonen sosiaalinen kenttä.” (Mira, th, alle 55v.)*

*”Eläkejärjestelmä joka tuli uus ja vanha (...) mää valitsin sen uuden järjestelmän, elikkä mää olen 64-vuotias, jos mää koivillani pysyn, kun mää lähden tästä putiikista (...) mää oon järkeilly senkin, että jos mää olen hyvässä kunnossa, niin kyllä mää halun tehdä tätä, pääasiallisesti musta on kiva tulla tänne. Mutta kyllä tässä kaiken takana ja alkulähtökohta oli se raha, sen eläkkeen pienuus (...) Ei kukaan meistä tiedä, vaikka kaatuu kupsahtaisin huomispäivänä, mutta se on sen ajan murhe, en mää sitä sitten mieli, koska mää tien myöskin sen, että jos mää en ole työkuntonen, niin mää en ole työkuntonen, sillon mää en ole työssä enää, mutta jos mää olen hyväkuntonen, niin mää ajattelen että jummiJammi tottahan minä töitäkin teen, koska mää tykkään tästä työstä.” (Tanja, sh, yli 55v.)*

*”Nyt kun eläkeikä hämmöttää, niin vaik mää sanonkin aina, et mää pidän työstäni, niin en mää niin paljon pidä, että mää jäisin tänne homehtumaan viel eläkeikäsenä, että kyllä mää mielelläni lähden sitten eläkkeellekin” (Terhi, sh, yli 55v.).*

Enemmistö terveydenhuoltoalan haastateltavista matkaa eläkeikää kohti realistisin mielletin. Eläkeikään realistisin mielletin matkaviin kuuluvat ne haastateltavat, jotka toteavat olevansa työssä eläkeikään asti ja joiden suhtautuminen asiaan ei herätä suuria tunteita suuntaan tai toiseen. Henkilöiden kommentit ovat hyvin yhdenmukaisia. Työ on tärkeä osa elämää, se luo turvallisuutta ja koetaan mielekkääksi, joten työssä jatketaan siihen asti kunnes eläke luonnollisella tavalla lankeaa – ainakin mikäli terveyttä riittää tai ellei toimeentulo tule jollakin muulla tavoin turvatuksi. Työn rinnalla elämässä on muitakin tärkeitä arvoja ja siksi nykyisen käytännön mukaisia eläkeikärajoja ei heidän mielestään saisi nostaa, eläkepäivien viettoon on ansaittua päästä viimeistään 65-vuotiaana.

Kun tarkastellaan eläkeajatusten rinnalla työhön liittyviä tekijöitä ja ajatuksia työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, erottuvat eläkeikään realistisin mielletin matkavat joissain suhteissa toisistaan. Osa on tyytyväisiä niin työnsä sisältöihin ja olosuhteisiin kuin työkykyä ylläpitävään toimintaan. Toiset haastateltavista kritisoivat työolojaan, mutta ovat tyytyväisiä työkykyä ylläpitävään toimintaan. Työssä nähdyt epäkohdat ja koetut negatiiviset seikat, eivät siis ilmeisesti ole heidän mielestään sellaisia, joista selviämistä voitaisiin tukea tai joiden seurauksia voitaisiin lieventää työkykyä ylläpitävän toiminnan avulla. Ajatuksista huokuu toive edetä rauhassa eläkkeelle. He toivovat, ettei työssä tapahtuisi enää suuria muutoksia ja että työssä pärjäisi nykyisellä tietotaidolla. Työnantajan taholta he toivovat osakseen pientä positiivista huomiota, lähinnä virkistystoiminnan muodossa.

On myös niitä, jotka näkevät työssään epäkohtia ja esittävät monenlaisia toiveita työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Kaikinpuolinen kannustus omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen koetaan myönteiseksi ja tähän puoleen olisi heidän mielestään terveydenhuollossa panostettava. Työkykyä ylläpitävää toimintaa ja koulutusta vaativa ja niihin aktiivisesti osallistuva väki kritisoi vahvasti julkisen terveydenhuoltosektorin henkilöstöpolitiikan heikkoutta, alan heikkoja työolosuhteita ja huonoa resursointia.

### *Eläkkeelle joustojen avulla jatkavat*

”Työ on ollu mulle aina tärkeätä, kait se on iskostunu meidän sukupolveen edelleen, että aina pitää tehdä jotain, ja hirveen velvollisuudentuntonenkin olen. Työ on mulle hirveen tärkeä, mut sanotaanko viimeisinä vuosina on alkanu realisoida sitä sillä lailla, et ei se mun elämäni ainoo tärkeä asia oo, että kyllä mulla on tärkeitä asioita muitaki. Perhe on ollu koko ajan tärkeä ja nyt on vielä lapsenlapsia niin kyllä tässä on alkanu ajatella, kun mulla on mahdollisuus ens vuoden aikana jäädä osa-aikaeläkkeelle, niin mä olen ruvennu miettimään sitä oikein vakavasti ja mä aion sitä hakee.” (Riitta, psykologi, alle 55v.)

”Mää olisin valmis jäämään vaikka osa-aikatyöhön, että tässä iässä työ ei oo kuitenkaan taloudellisesti, se ei herätä minussa semmosta niin sanottua taloudellista katastrofia (...) Mää toivoisin, että se työkyvyn arviointi vois olla siinä, et sen ei tarvis olla niin tappotahdistista enää, mä en haluais siitä tykkänään luopuakaan, mut nimenomaan mä toivoisin, että vois olla jotain työn joustoja, ettei se olis niin kaavamaista, että joka päivä ja pitkät päivät, vaan se vois olla et, vuos vaikka osa-aikaa, ja enemmän mahdollisuuksia, sitä mä toivoisin. Mää nään, et se on hirveen tärkeä, et se vois jatkua, jos se vois jatkua hiukan kevyemmin. Nuorempana jaksaa tehdä pitkää päivää ja silloin haluaa tehdä erilliskorvauksia ja rahaa, kuvittelisin, mut rahantarve tulee pienemmäksi mielestäni sit iän myötä, silloin jää enää se työn tekemisen tarve.” (Tuula, esh, alle 55v.)

”Siihän on nyt jo melkein kymmenen vuotta, kun mä koin sen yhden työkyvyttömyyseläkevuoden, must se oli aivan karmee, ensin must oli ihanaa, kun ei tarvi herätä aamulla niin aikasin eikä tarvi öitä valvoo eikä sitä eikä tätä, mut sit mua alko yhtäkkiä tyyppiä, et tätäks tää nyt on (...) mä löysin itteni kotoo hammasharjan kans putsaamassa sähköhellan nappuloita, mitä mä en ollu ennen edes nähnykkään, niin ajattelin, että ei herranjestas (...) Kauheesti aina sanottiin, että tuu käymään työpaikalla, no mä kävin, niin kuitenkin tunti ittes sillai ulkopuoliseksi, et enhän mä tänne enää kuulu ja jotenkin hukkapala, et sit mä innostuin hirveesti, kun mä rupesin opiskeleen ja heräs niinkun uudelleen uloon, et ei liian aikasin kyl parane ihmisen kotiin jäädä, et ainakin sit tarvi hyvin harkiten jottain keksii tilalle, hyvää tekemistä.” (Kirsi, ph, alle 55v.)

Neljännes haastateltavista haluaa jatkaa työssä eläkeikään joustojen avulla. Joustoilla tarkoitan halukkuutta pitää taukoja työstä, vuorotteluvapaata tai halukkuutta siirtyä osa-aikaeläkkeelle. Lisäksi luen joustoja haluaviin tässä haastateltavat, jotka toivovat itselleen hieman toisenlaisia tehtäviä työuran loppupuolelle. Kevyemmissä tehtävissä he uskoisivat selviävänsä eläkepaalulle asti. Joustoja työelämäänsä kaipaavista seitsemän työskentelee mielenterveystyössä: kolme psykiatrisina erikoissairaanhoidajina, kolme mielisairaanhoidajina ja yksi psykologina. Muut joustajiin lukeutuvat edustavat yksin omaa ammattinimikettään: terveyskeskusavustaja, apuhoitaja, perushoitaja, terveydenhoitaja, hammashoitaja, sairaala-apulainen ja projektipäällikkö (THM).

Joustavuutta työuran viimeisiin vuosiin haluavat henkilöt pitävät työstään ja se on heille tärkeää. Työstä ei haluta vanhemmitenkaan luopua kokonaan, vaan haastateltavat haluaisivat mahdollisuuden osallistua työelämään hieman pienem-

mällä panoksella. Joustojen tarpeellisuutta perustellaan sillä, että ihmiset ovat yksilöllisiä, työ merkitsee heille eri asioita. Ihmisten erilaiset tarpeet eri elämäntilanteissa tulisi heidän mielestään ottaa työmarkkinoilla nykyistä paremmin huomioon. Lisäksi osa-aikaeläke toimisi hyvin varsinaiseen eläkeikaan valmentajana. Työ on tärkeä elämän sisältö, arkipäivän rytmittäjä ja sosiaalisten kontaktien antaja, ja siksi varsinkin yksinäisen ihmisen olisi helpompi siirtyä eläkkeelle vähitellen.

Työelämän joustojen tarpeellisuutta perustellaan myös terveydellisillä syillä. Vanhemmiten työ tuntuu raskaammalta ja sairastavuus lisääntyy. Joustojen avulla voisi hieman säästellä itseään, ja näin kokeneen ikääntyvän työntekijän arvokas työpanos säilyisi työvoimassa pidempään. Työn keventäminen on yhteiskunnan ja yksilön itsensä kannalta paljon parempi vaihtoehto kuin kokonaan työstä poisjääminen. Myös eläkkeen määräytymisen kriteereitä olisi syytä muuttaa siten etteivät työuran viimeiset vuodet olisi niin kullannarvoisia, vaan eläkepotti muodostuisi joustavammin koko työuran varrelta.

Joustoja haluavat haastateltavat valittelevat työn kiireisyyttä sekä ylikuormitusta, jonka alla työntekijät joutuvat painimaan. Potilasvirrat ovat kasvaneet ja resurssit vähentyneet, mikä vaikuttaa negatiivisesti myös työn sisältöihin ja vaikutusmahdollisuuksiin. Koska potilaita on jatkuvasti yli mitoituksen, ei annettava hoito ole välttämättä parasta mahdollista, eikä aika riitä kuin aivan välttämättömyimpien tehtävien hoitamiseen. Esimerkiksi vanhustenhoidossa potilaille pystytään kyllä tarjoamaan perushoito, ruoka ja puhtaus, mutta mihinkään muuhun, kuten ulkoiluun vanhusten kanssa, ei ole mahdollisuuksia. Työn sisältöjen köyhtymistä ei korvaa se, että uusien oppien ja teknisten apuvälineiden kehittymisen myötä työ on muuttunut fyysisesti kevyemmäksi. Tehokkuus ja tuloksellisuus korostuvat työn sisällöllisen kehittämisen kustannuksella. Ekonominen puoli on tullut hallitsevaksi, työssä mietitään vain budjetteja ja itse työn sisällöistä keskusteleminen jää harmittavan vähäiseksi. Kovat työpaineet aiheuttavat työyhteisöissä kireyttä ja motivaation hiipumista.

Joustavuutta työuran viimeisiin vuosiin on päädytty haluamaan varsin erilaisista lähtökohdista. Osa joustoille haluavista on hyvin koulutusmyönteisiä, he kaipaavat lisää työkykyä ylläpitävää toimintaa ja kohennuksia henkilöstöpolitiikkaan. He nimeävät koulutuksen työkykyä ylläpitäväksi toiminnakseen, jota ilman uhkaa uupuminen ja tylsistyminen. Työ on heidän mukaansa tullut vuosien varrella sisällöllisesti mielekkäämmäksi, kun siihen on voinut liittää koulutuksia. He kuitenkin valittelevat sitä, että nykyisessä työssä koulutukset tuntuvat välillä valuvan hukkaan. He ovatkin ajoittain ajatelleet hakeutumista tehtäviin, joissa koulutuksen oppeja pääsisi hyödyntämään paremmin. Koulutusmyönteisyytensä ohella nämä haastateltavat suhtautuvat positiivisesti myös työnohjaukseen. Koulutus ja työnohjaus nähdään välttämättöminä ammattitaidon ajan tasalla pitämisen ja työssä jaksamisen kannalta. Haastateltavat kritisoivat kunnan henkilöstöpolitiikkaa. Hallinto on byrokraattinen ja joustamaton ja henkilökunnan itsemääräämisoikeus on heikko. Työ on ”dead-end työtä” eli työntekijä on uransa huipulla eikä pääsee

liikkumaan eteen- eikä taaksepäin; hän voi ruveta tylsistymään, ellei sitten organisaatiomullistusten yhteydessä tule siirretyksi mielivaltaisesti toiseen työpisteseen. Haastateltavat toteavat, ettei kaupunki työnantajana tarjoa mitään porkkanoita, palkka on huono ja työsuhteet usein pätkittäisiä. Mieltä askarruttaakin, ketä enää jatkossa kiinnostaa tulla julkisen sektorin leipiin, löytyykö moisia hyväntekeväisyystyötä tekeviä laupeudensisaria tulevaisuudessa.

Toiset joustoja haluavista haastateltavista perustelevat joustohalukkuuttaan erityisesti terveydellisillä syillä. He ovat periaatteessa koulutusmyönteisiä ja esittävät melko laajasti konkreettisia lisätoiveita niin fyysiseen kuin henkiseenkin puoleen kohdistuvalle työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Työohjaus on heidän ajatuksissaan tärkeintä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työ on henkisesti raskasta ja ajoittain yksinäistä, ja siksi mahdollisuudet keskustella työn sisällöllisistä kysymyksistä ja työssä kohdatuista ongelmista koetaan tärkeiksi. Kaikki näistä haastateltavista ovat osallistuneet kuntoutukseen ja he ovat sen antiin tyytyväisiä. Työterveyshuollon panos työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimiseen voisi sen sijaan olla heidän mielestään parempi, esimerkiksi säännölliset terveystarkastukset olisivat tervetulleita. Koulutus ei ole tälle haastateltujen joukolle mikään ehdottoman tärkeä asia, eikä heillä ole mielessä mitään työhönsä liittyvää lisäoppien tarvetta. Kouluttautuminen koetaan lähinnä tervetulleeksi vaihteluksi arkipäivän aherukseen. Heille sopii hyvin se, että koulutuksissa käydään määrärahojen puitteissa ja motivaation mukaan vuorotellen.

Joustohalukkaiden joukossa on myös niitä, jotka eivät ole kiinnostuneita sen enempää koulutuksesta kuin työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Kuntoutukseen he ovat osallistuneet, mutta he eivät pitäneet sen antia kovinkaan erikoisena. Lyhyen kuntoutusjakson aikana ei ehtinyt paljoa itselleen ammentaa ja viikon paketti oli liian tuhti liikunnallisesti. Kritiikistä huolimatta he eivät aseta työkykyä ylläpitävälle toiminnalle juuri mitään toiveita. Heiltä ei myöskään löydy motivaatiota työhön liittyviin koulutuksiin. Koulutuksesta ei koeta olevan juuri mitään hyötyä, sillä työ ei ole perusasioiltaan muuttunut vuosien varrella. Harrastuksiin liittyvät koulutukset, samoin kuin omaan työhön liittyvät keskustelutyypiset tilaisuudet, kyllä kiinnostavat.

### *Eläkkeelle ennen eläkeikänsä haluavat*

*”Kyllä työ tietysti on tärkeä ja mä oon tykänny tästä työstä kovasti ja viihtyny työssäni, mutta tietysti merkitys on vähentynyt vuosien mittaan. Kun ikää rupee tulemaan, niin rupee miettimään niitä muitakin arvoja enemmän ja se vapaa-aika on tullu tärkeemmäksi, koti ja ystävät, että nyt on kyllä ruvennu miettimään asioita vähän eri tavalla.”* (Katri, ft, alle 55v.)

*”Työn merkitys on muuttunu oikeastaan toimenkuvan muuttumisen myötä. En oikeastaan pysty paljonkaan vaikuttamaan, koska me ollaan lähdetty siihen, et kaikki tekee kaikkee niin oikeastaan, vaikkei sana rutiinia ei saa käyttää, mut ne on kuitenkin niitä,*

*et siihen oman alan koulutukseen joskus tunnen vähän semmosta tympiintymistä, kun en saa tehdä sitä mihin ehkä valmiudet riittäis. (...) Ja nyt kun on vähän henkilökuntaa niin sää et pysty, vaikka olis kuin paljon ideoi ja asioit, niin sää et pysty niihin vastaamaan.” (Ritva, sh, alle 55v.)*

Aineiston 54:stä terveydenhuoltoalan ammattilaisesta neljä toteaa haluavansa eläkkeelle ennen varsinaista eläkeikänsä. Näiden haastateltavien työstä on kadonnut haasteellisuus eri syistä: muut elämänaalueet kuin työ ovat asettuneet etualalle, työtehtävien muutos on saattanut alkaa kiusata ja he kokevat, että heidän ammattitaitonsa on vajaassa käytössä. Uupumuskin on mahdollista.

Enemmistöä ennenaikaiselle eläkkeelle haluavista haastateltavista voi luonnehtia työhönsä tyytyväisiksi, eläkkeelle asenteellisesti suuntautuneiksi. Heistä yksi työskentelee fysioterapeuttina, toinen hoitoapulaisena ja kolmas apuhoitajana, ja he kaikki ovat alle 55-vuotiaita. He ovat tyytyväisiä työnsä sisältöihin, työyhteisön ilmapiiriin, vaikutusmahdollisuuksiinsa sekä työn tarjoamiin mahdollisuuksiin oppia uutta ja kehittyä. Työ merkitsee heille paljon, se antaa hyvän mielen ja tarjoaa sosiaalisia suhteita. Vanhemmiten työn merkityksen koetaan kuitenkin vähenevän ja muiden arvojen korostuvan. Aikaa halutaan muulle kuin työnteolle, jonka parissa on omasta mielestä viivytty jo riittävän pitkään. Haastateltavat korostavat sitä, että ovat aloittaneet työuransa aiemmin kuin nykynuoret, joten työvuosia on kertynyt jo melkoinen määrä. Tilaa voisi jo hyvin tehdä nuoremmille tulokkaille. Työtään he tekevät turvallisilla mielin. He eivät koe uhkatekijöitä työttömyyden, lomautuksen tai toisiin tehtäviin siirtämisen muodossa. Lähiaikoina työssään tapahtuneisiin muutoksiin he suhtautuvat neutraalisti tai jopa positiivisesti, sillä muutokset ovat vaikuttaneet myönteisesti työn sisältöihin.

Sairaanhoitajana toimiva alle 55-vuotias haastateltava eroaa muista eläkkeelle ennen eläkeikänsä haluavista siinä, että hän on työhönsä sisällöllisesti ja myös olosuhteiltaan tyytymätön. Hän on vaihtanut työtehtäviään ja tuon myötä myös työn merkitys muuttui. Hän ei ole tyytyväinen työhönsä, koska nykyisessä työpaikassa kaikki tekevät kaikkea. Työn haasteellisuus on väistynyt, eikä hän saa tehdä sitä mihin valmiudet riittäisivät. Hän on myös ajatellut työpaikan vaihtoa, mutta kokee, ettei hänen ikäiselleen enää aukea paikkoja. Siksi hän onkin päätenyt anomaan osa-aikatyötä, joka auttaisi jaksamaan paremmin eteenpäin, kun eläkkeelle ei vielä ole mahdollisuutta päästä.

Terveydelliset ongelmat tai uupumus eivät tällä hetkellä vaivaa ennenaikaiselle eläkkeelle haluavia. Iän karttuessa terveydellisten ongelmien ennakoidaan mahdollisesti lisääntyvän ja siksi etenkin jaksaminen huonokuntoisten vanhuspotilaiden kanssa askarruttaa. Haastateltavat uskovat, että työuupumusta esiintyy heidän alallaan, ja kahdella heistä on siitä omakohtaisempi kokemus. Moitteita eläkkeelle ennen eläkeikänsä haluavilta saa terveydenhuoltoalan niukka resursointi, joka tuo työhön kiireen ilmapiiriä ja aiheuttaa sen, ettei työtä ehdi hoitaa siten kuin haluaisi.

Mikä toisi heille, mielestään jo tarpeeksi pitkän työuran tehneille, ja mielestään eläkkeen ennen virallista eläkeikänsä ansainneille tarpeellisen lisäkipinän,

jotta he jaksaisivat työssä eläkeikään asti päinvastaisista ajatuksista huolimatta? Työkykyä ylläpitävälle toiminnalle he eivät esitä juuri mitään toiveita, ja jos jotain mieleen tuleekin, halutaan tuollaisen toiminnan muodossa lähinnä aikaa ja huomiota itselle. Koulutukseen nämä haastateltavat suhtautuvat melko neutraalisti. Heillä ei ole mielessään mitään spesifejä koulutuksia, joihin he haluaisivat osallistua tai joita he kokisivat tarvitsevansa nykyisen työnsä tueksi. Mikäli kiinnostavia koulutuksia kohdalle osuu, niin mukaan voisi silti lähteäkin. Aktiivisin koulutuksen suhteen on hoitoapulainen, joka on pohtinut, lähtisikö kouluttautumaan lähihoitajaksi. Kevenisikö työnkuva koulutuksen myötä sen verran, että fyysinen terveys kestäisi eläkeikään asti? Työhönsä tyytymättömän sairaanhoitajan kohdalla voi miettiä, voiko mikään työkykyä ylläpitävä toiminta auttaa silloin kun ongelmat ovat työn sisällöissä. Palaisiko työmotivaatio, jos hän pääsisi takaisin entisen kaltaiselle osastolle ja saisi enemmän häntä kiinnostavia tehtäviä?

### *Työssä mielellään eläkeikään asti jatkavat*

*”Mää oon ykstoista vuotta ollu hoitoalal ja mä tykkään siit niin kovin edelleen. Must tuntuu, et se muutos tehtaaseen oli niin raju, et mä luulin ens etten mä ookkaan töissä. Mää nauttisin siit niin pal, et mä aattelin, et onks tääki oikein työtä, et saa tällai ihmisten kans puhuu ja ihanaa joo (...) Mää olen semmosia ihmisiä, jotka ajattelee silleen, että työ on se, joka pitää ihmisen vireänä ja kiinni täs elämäs ja mulle on kauhistus semmonen, et jos mä aattelin, et joutus vaikka 55-vuotiaana jo työttömäks, sit on aika vaikee saada työtä, et kyl mä mieluummin tekisin töitä yli 65-vuotiaaks, kun se, et jäisin työttömäks 55-vuotiaana, must tuntuu, että mä oon sen luontonen, et mä varmaan masentuisin, et mun tarvis sit tosi paljon keksii ja repii itteäni. Mulle on työ niin tärkeä, must se on melkeen, nyt kun lapset on jo isoja ja silleen, niin se kaikkein tärkein asia, et menee ihan jo puolisonkin ohi.” (Päivi, ph, alle 55v.)*

*”Mää oon aatellu, että kun 16 vuotta menee, niin haluan mä jäädä eläkkeelle, mä en oo ollenkaan varma, että mä haluan jäädä siinä vaiheessa eläkkeelle. Tietysti kaikki riippuu kaikesta elikkä siitä missä kunnossa on, mutta jos on kunnossa ja jaksaa, niin ei minusta se huono vaihtoehto oo ollenkaan, että tekee vielä työtä siinäkin vaiheessa, jos se on semmosta mihin pystyy ja kykenee, sen täytyy sitten tietysti antaa semmosta tyydytystä ja onnistumisen kokemusta.” (Hilkka, oh, alle 55v.)*

*”Ehkä mulla on hirveen hyvä tuuri, että mä saan tehdä semmosta työtä mistä mä tykkään. Jos verotusmielessä suhtauduttais vähän myönteisemmin, että sais jatkaa työtä vielä sen jälkeen, kun on reilusti yli kuuskymppinen, mut kun se ei oo enää sillon taloudellisesti kannattavaa, kyl mä voisin jatkaa, ainakin jonkun aikaa.” (Tuomo, terapeutti, alle 55v.)*

Mielellään eläkeikään jatkavien tapauskertomuksista erottuvia ominaisuuksia ovat työsidonnaisuus, korkea koulutus tai vaikutusvaltainen asema sekä alan vaihto. Tässä aineistossa työsidonnaisiin ja korkeasti koulutettuihin tai vaikutusvaltaisen aseman omaaviin lukeutuu kolme osastonhoitajaa, yksi terveydenhoitaja, yksi te-

rapeutti ja yksi pääluottamusmiehen tehtäviä hoitava hammashoitaja. Kaksi eläkeikään mielellään jatkavista ajattelee, että työssä voisi mahdollisesti jatkaa jopa eläkeiän yli. Alle 55-vuotiaat hoitoapulainen ja perushoitaja ovat puolestaan vaihtaneet alaa ja työskennelleet ikäänsä nähden hoitoalalla vasta suhteellisen lyhyen ajan. Pienten tai vähentyneiden perhevastuiden perusteella he toteavat työn olevan erityisen tärkeä asia omassa elämässä.

Tämän haastateltavien ryhmän mukaan työn merkitys ei ole ainakaan vähentynyt ikääntymisen myötä. He suhtautuvat hyvin myönteisesti myös työyhteisönsä ilmapiiriin, omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa sekä työn tarjoamiin mahdollisuuksiin kehittyä ja oppia. Lisäksi varsinkin korkeasti koulutetut sekä vaikutusvaltaisessa asemassa olevat haastateltavat ovat tyytyväisiä omiin koulutusmahdollisuuksiinsa. He uskovat, että heidän on asemansa perusteella helpompi päästä koulutukseen kuin alalla yleensä. He myös korostavat täydennyskoulutuksen merkitystä ajantasaisten tietojen ja taitojen ylläpitäjänä ja siten tärkeänä ammatillisen itsetunnon kannalta. Sen sijaan aineistossa olevat alan vaihtajat, joiden asema ammatillisessa hierarkiassa on alempi, eivät näe koulutusmahdollisuuksiaan yhtä positiivisessa valossa. Heille ei ole tarjolla niin paljon koulutusta kuin hierarkiassa ylempänä oleville.

Vaikka haastateltavat ovat omaan työhönsä ja tilanteeseensa varsin tyytyväisiä, tuovat kaikki esiin alalla yleisesti vallitsevan resurssipulan, työn kuormittavuuden ja kiireytmisyyden. Supistukset ovat vaatineet veronsa hoitohenkilökunnan selkänahasta. Pitkät potilasjonot ja se, ettei työtä ehdi hoitaa sillä tavalla kuin itse haluaisi, on henkisesti varsin kuluttavaa. He uskovat uupumuksen olevan alalla todellisuutta, vaikka kellään heistä ei ole siitä omakohtaisia kokemuksia. Jotkut myös kritisoivat hieman sitä, millaisiin mittasuhteisiin keskustelu työuupumuksesta on paisunut. Siitä on tullut eräänlainen muoti-ilmiö ja työntekijät etsivät itsestään suurennuslasin kanssa uupumuksen merkkejä. Uupumus leviää työyhteisöissä homeen lailla, eivätkä ihmiset osaa erottaa normaalia väsymystä uupumuksesta. Lisäksi haastateltavat muistuttavat, että uupumisen taustalla vaikuttavat muutkin kuin työasiat, myös ihmisen yksityiselämällä on siinä oma roolinsa.

Mielellään työssään eläkeikään asti jatkavilla haastateltavilla ei itsellään ole terveydellisiä ongelmia. He ovat omalla kohdallaan tyytyväisiä tarjottavaan työkykyä ylläpitävään toimintaan. Heillä on oman jaksamisensa ja työmotivaationsa suhteen varsin positiivinen asenne, ja he kantavatkin enemmän huolta kollegoistaan ja/tai alaisistaan. Valtaosa heistä toivoo työkykyä ylläpitävän toiminnan säilyvän ja laajentuvan alaistensa tai kollegoidensa tarpeiden tähden. Erityisen tärkeänä pidetään kaikkea työyhteisön yhteistä puuhastelua, joka on tärkeää yhteisön ilmapiirin takia. Tärkeää näille haastateltaville on, että alaiset ja työtoverit voivat hyvin, koska silloin työyhteisössä on varmasti parempi henki, ja alaiset ovat helpompia johdettavia. Työtovereiden ja alaisten oireilut heikentävät myös näiden haastateltavien työviihtyvyyttä, ja lisäävät työtaakkaa niin lisääntyvien ongelmien kuin sairauspoissaolojen paikkailujen vuoksi.



## 11.4.2 Kaupanväen eläkemietteet

### *Realistisin miettein kohti eläkeikää matkaavat*

*”Mää en ainakaan viihdy viel siel koton. Jos mää rupeisin kokopäiväsesti olemaan ja koko viikkoo ja koko vuotta, niin ei. Jos mää tämmösenä pysyn, ettei tuu mittään sairautta, niin kyl mää ainakin haluaisin olla ihan loppuun saakka.” (Oili, kassa, yli 55v.)*

*”Mää oon nähny sen toisenkin puolen, kun mulla mies joutu sairaseläkkeelle. Yks kaks tuli hirveen vakava infarkti ja hän oli 51-vuotias silloin kun tää tapahtu, siitä on nyt jo kymmenen vuotta. Hän ei oo sopeutunu tänä päivänäkään vielä siihen kotona olemiseen, että siinä on kaks puolta. Tietysti jos olis hirveesti rahaa ja sais tulla ja mennä ja aina olis jotain virikettä, mutta ei se kotona olemineenkaan, jos on terve (...) kyllä mää oon ainakin ajatellu, että jos mää pysyn suurinpiirtein tällasena, niin kyllä mää varmaan jatkan eläkeikään.” (Mirjami, os.pääll., yli 55v.)*

Hieman yli neljännes kaupan väestä matkaa eläkeikäänsä kohti realistisin miettein. Haastateltavat toteavat, että työ on mielekäs elämänsisältö ja tarkoitus on jatkaa eläkeikään asti, jos vain terveyttä riittää. Tällä hetkellä kenelläkään heistä ei ole terveydellisiä ongelmia.

Puolta realistisin miettein kohti eläkeikäänsä matkaavista haastateltavista luonnehtii se, että he toivovat, ettei heidän työssään tapahtuisi enää paljon muutoksia. Heidä yhdistää myös se, että he eivät ole juurikaan osallistuneet työnantajan tarjoamaan työkykyä ylläpitävään toimintaan. Myöskään työhön liittyvä koulutus ei kiinnosta. Tästä huolimatta he toteavat, että tällaista tarjontaa on hyvä olla olemassa. Haastateltavat toimivat myyjätason tehtävissä (yhtä poikkeusta lukuun ottamatta). Heidän työhistoriansa on varsin tasainen. He ovat työskennelleet nykyisen työnantajansa palveluksessa vähintään 20, enemmistö yli 30 vuoden ajan. Työ merkitsee heille ennen kaikkea mielekästä ajankulua ja sosiaalisia suhteita. Työssä viihtymistä häiritseviä seikkoja ei juuri mainita. Esimiestehtävissä toimiva haastateltava tosin valittelee päätösvallan siirtymistä ketjun pääpaikkaan. Hän on tästä joukosta ainoa, joka kertoo kokeneensa uupumusoireita.

Toista realistisin miettein kohti eläkeikäänsä matkaavien haastateltavien puolelta luonnehtii puolestaan se, että he haluavat työltään uusia haasteita. Nämä esimiestehtävissä toimivat haastateltavat toteavat, että kaupanala on jatkuvaa muutosta. Se pitää hyväksyä, ja jatkuvissa muutospyörteissä elämisestä täytyy pitää, jotta työssä voisi toimia menestyksellisesti. Haastateltavat ovat varsin koulutusmyönteisiä. Uran aikaista koulutusaktiivisuutta selittää ainakin osittain se, että nämä nykyiset päälliköt ovat tulleet aikanaan myyjän tai jopa juoksupojan tehtäviin. He ovat edenneet kokemuksen, työssä menestyksellisesti toimimisen ja koulutusten kautta. Koulutukset innostavat tätä joukkoa myös jatkossa. Osa on koulutuksessa parhailaankin. Työnantajan tarjoamien henkilöstökoulutusten lisäksi osa on kouluttautunut myös omaehtoisesti. Koulutusmahdollisuuksien, samoin kuin työkykyä ylläpitävän toiminnan haastateltavat katsovat olevan kunnossa. He ker-

toivat hoitavansa aktiivisesti työkykyään, mutta mieluummin itsenäisesti kuin työnantajan taholta tarjotuissa tilaisuuksissa. Realistisin mieltein kohti eläkeikänsä matkaavat esimiehet pitivät työstään ja kokevat saavansa vaikuttaa siihen riittävästi. Hekin kuitenkin toteavat, että työ on kiireistä ja vaatii asioiden priorisointia. Kiireisessä työelämässä myös uupuminen on mahdollista. Haastateltavat kuitenkin korostavat, että asioihin vaikuttaa olennaisesti myös yksityiselämä ja oma asenne: miten yksilö kokee kasvavan työtaakan, miten hän pystyy käsittelemään sitä ja onko apua tarjolla. Haastateltavat korostavat, ettei asioista pidä tehdä ikäkysymyksiä, vaan kyse on yksilöllisistä ominaisuuksista, valmiuksista ja asenteista.

### *Eläkeikään joustojen avulla jatkavat*

*”Itse ajattelen niin, että osa-aikaeläkkeelle voisin kyllä jäädä sitten siinä vaiheessa, kun se on mahdollista. Että tekisin muutaman päivän viikossa töitä ja lopun aikaa sitten huilaisin, koska mä olen ollut kuitenkin niin nuoresta asti työelämässä mukana ja tehnyt ainoastaan yhden lapsen, ja siihen aikaan äitiysloma oli kolme kuukautta (...) työhistoriaa on sillä lailla, on kertynyt näitä vuosia jo, niin tietysti haluaisin sitten loppuelämäältä hiukan tämmöstä myöskin laiskottelua niin kauan kun terveyttä riittää, että saisi matkustella ja vähän pitää tämmöstä sapattia.” (Reetta, myyjä, alle 55v.)*

*”Mää en haluais missään nimessä, et mun tulis semmonen aika, et mä joutusin luovuttamaan, et mä en enää pysty tekemään sitä mitä multa vaaditaan, että mua vois kiinnostaa vaihtaa niin sanotusti helpompaan” (Päivi, os.pääll., alle 55v.).*

Lähes neljä kymmenestä kaupanalan työntekijästä haluaisi jatkaa työssä eläkeikään joustojen avulla. Halukkuutta työelämän joustoihin perustellaan muiden elämänaalueiden tärkeydellä, terveydellisillä syillä ja pitkällä työuralla.

Enemmistö joustavuutta työuransa viimeisiin vuosiin kaipaavista haastateltavista haluaisi keventää työtaakkaansa eläkettä kohti matkattaessa ja raivata samalla tilaa elämän muille tärkeille asioille. Nuorena työt aloittaneen sukupolven edustajille työvuosia on kertynyt jo melkoinen määrä ja siksi työpanoksen keventämistä pidetään aivan oikeutettuna. Tämä kevennyksiä kaipaavien joukko on varsin koulutusmyönteistä. Kurseille on uran varrella osallistuttu ahkerasti ja melkoini on hakeutumassa koulutukseen myös jatkossa. Työkykyä ylläpitävään toimintaan he eivät sen sijaan ole kovin aktiivisesti osallistuneet. He kertovat, että he pitävät itsestään huolta aivan oma-aloitteisesti ja itsenäisesti, ei niinkään työnantajan tarjoamaan työ-toimintaan osallistumalla.

Työhön liittyviä tekijöitä tarkasteltaessa erottuvat haastateltavat toisistaan. Osa kevennyksiä työuransa lopputaipaleelle kaipaavista on tyytyväisiä työnsä sisältöihin ja olosuhteisiin. He eivät myöskään koe olevansa uupuneita eikä heillä ole terveydellisiä ongelmia. Pelkästä työstä uupuminen tuntuukin heistä vieraalta.

Toiset haastateltavista kritisoiivat työtään tai työolojaan. Tyytymättömin on neuvonnassa ja kassalla ahertava haastateltava, joka haluaisi toimia aivan toisen alan töissä. Hän palasi kaupanalalle työttömyyden pakottamana yhdeksän vuotta

sitten. Esimiestehtävissä toimivat haastateltavat valittelevat puolestaan työn kiireisyyttä. Säädettyssä työajassa ei ehdi millään hoitaa kaikkia töitään. Kova työtahhti nakertaa vaikutusmahdollisuuksia ja syö työn inhimillisyyttä. Tekemättömät työt painavat mieltä, mikä saattaa altistaa uupumukselle. Uupumusoireet ovatkin tuttuja heille kaikille. Kiireiden lisäksi harmittavat arkiset työntekoa häiritsevät epäkohdat, joita kukaan ei valituksista huolimatta hoida kuntoon sekä se, että ketju käyttää todella paljon määräysvaltaa, mikä heikentää mahdollisuuksia talokohtaiseen päätöksentekoon.

Osa joustoja työuransa loppupuolelle haluavista haastateltavista perustelee niiden tarpeellisuutta terveydellisillä syillä. Terveydellisten ongelmien lisäksi, tai niistä johtuen, myös uupumusoireet ovat tuttuja. Työkykyä ylläpitävästä toiminnasta he ovat hyvin innostuneita ja kiitollisia. Koulutuksesta ei kukaan heistä ole enää kiinnostunut, vaikka he ovat aiemmin käyneet kursseilla mielellään.

Eräänlaisena työelämän joustona toisenlaisia työtehtäviä työuransa loppupuolelle haluavat keskijohdossa toimivat naiset pitävät nykyisestä työstään ja ovat siihen tyytyväisiä. He miettivät kuitenkin, pystyvätkö he iän karttuessa täyttämään paikkansa siten kuin haluaisivat. Osastopäällikön tehtävät koetaan hyvin vastuullisiksi ja mieleen on tullut, että työuran loppupuolella olisi mukava tehdä henkisesti kevyempiä töitä, väistyä yrityksen keulakuvapaikalta. Naiset korostavat sitä, että kaupanalalla on seurattava aikaansa. Muutoksissa on pysyttävä mukana ja haasteisiin on vastattava. Yksi keino muutospöyrtöisiin vastaamiseen on koulutus, jota tämä väki on uransa varrella ahkerasti hyödyntänyt. Nyt koulutusinto on kuitenkin hieman hiipunut. Koulutusmahdollisuuksiin, samoin kuin työkykyä ylläpitävän toiminnan tarjontaan, he ovat tyytyväisiä. Haastateltavat kertovat pitävänsä huolta myös siitä, että heille jää riittävästi vapaa-aikaa. He kokevat, että mielekkään vapaa-ajan viettäminen ja rentoutumisen taito on salaisuus siihen, ettei heillä ole uupumusoireita.

Yksi toisenlaisia tehtäviä työuransa loppupuolelle haluava haastateltava, tavaramatalonjohtajana toimiva mies, haluaisi itselleen vaativamman työn. Hän kokee, että hänellä ei ole riittävästi vaikutusmahdollisuuksia eikä mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja kehittymiseen. Näitä mahdollisuuksia on nakertanut ketjuuntuminen. Mies on turhautunut työhönsä ja kokenut siksi myös uupumusoireita. Hän on hakenut muita, omia kykyjään paremmin vastaavia töitä, mutta kokee joutuneensa ikäsyrynnän kohteeksi niin työnhakuprosesseissa kuin koulutukseen pääsyssäkin.

### *Eläkkeelle ennen eläkeikänsä haluavat*

*”Mää oon kyllä varmasti valmis jäämään aikasemminkin eläkkeelle kun kuusvitosena, et oon vaan surru sitä, että kaikki nää varhaiseläkkeet sun muut karkaa sitä mukaan, kun oma ikä lähestyy niitä. (...) Mun eläke-toiveissani ehkä vaikuttaa sekin, että mun mieheni on mua viis vuotta vanhempi elikkä hänellä on mahdollisuus päästä aikasemmin, ja tottakai sitten haluais yhtä aikaa niitä päiviä viettää, kun jos toinen on vielä*

työssä kii, niin se rajottaa aika paljon. Meillä on harrastukset kuitenkin yhdessä.” (Saana, myyjä, alle 55v.)

”Kyl mää oon ajatellu niin, et sit kun mää tuun siihen ikään, et mää oon putken päässä, niin kyl mää jään välittömästi pois. Et en mää voi istuu siel kassalla, kun siel on kaksikymppisiä ja 18-vuotiaita tyttöjä ja mää vanha akka siel, niin ei tuu kyl mittään. Et sit mää vois in ruveta harrastamaan viel jottain.” (Marjaana, kassa, alle 55v.)

”Sepä just se motivaatio, voiku sen sais paremmaks, voi kun ois enemmän innostunu ja tykkäis siitä työstä ja osastosta ja niistä ihmisistä, voi kun se oliskin, et tekis mielekästä työtä ja olis kivat työkaverit, niin mää luulen, että siinä olis motivaatio kuule erilainen mitä nyt mul on, et mul ei oo sitä.” (Maria, myyjä, alle 55v.)

Hieman alle kolmannes kaupanalan haastateltavista haluaisi jättää työnsä ennen eläkeikänsä. Enemmistö heistä toimii myyjätason tehtävissä, vain kaksi esimiestehtävissä. Varhaisempia eläke-toiveita perustellaan työn sisällöllisellä köyhtymisellä, sairastelun lisääntymisellä, vapaa-ajan kiehtovuudella ja pitkällä työuralla, jonka myötä eläke olisi jo ansaittu.

Yli puolet eläkkeelle ennen eläkeikänsä haluavista haastateltavista perustelee varhaisempia eläke-toiveitaan vapaa-ajan kiehtovuudella. He haluaisivat päästä terveenä viettämään ansaittuja eläkepäiviä, ehkäpä yhdessä jo eläkkeellä olevan puolison kanssa. Tällä hetkellä kenelläkään haastateltavista ei ole terveydellisiä ongelmia. Uupumusoireita kertoo sen sijaan kokeneensa moni. Työhön liittyvä koulutus ei tätä joukkoa juurikaan kiinnosta. Työkykyä ylläpitävään toimintaan he sen sijaan osallistuvat ja ovat siihen tyytyväisiä. Vapaa-ajan eläkkeelle houkuttelemat haastateltavat ovat sitä mieltä, että työmarkkinoilla olisi hyvä tehdä tilaa nuoremmille tekijöille. Halukkaat pitäisi päästää eläkkeelle, pois nuorempien tieltä.

Osa eläkkeelle ennen eläkeikänsä haluavista haastateltavista perustelee eläkekehakuisuuttaan terveydellisillä ongelmilla ja haitoilla. Nämä myyjätason tehtävissä toimivat haastateltavat kokevat, että heidän työnsä on raskaampaa kuin ennen. Sairastelun lisäksi myös uupumusoireet ovat heille tuttuja. Kassatyön fyysisistä kuormittavuutta on lisännyt se, että työasennot ovat muuttuneet yksipuolisemmiksi. Huonon ergonomian lisäksi rasittaa työpisteen vetoisuus, johon ei pyynnöistä huolimatta ole saatu korjausta. Haastateltavat toteavat, että vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat heikot. Yksittäisen työntekijän toiveet eivät isossa talossa kuulu ja ketju määrää miten työssä toimitaan. Myös mahdollisuudet uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen koetaan melko heikoiksi. Tällaisia mahdollisuuksia ei tässä joukossa tosin erityisesti kaivatakaan, vaan jopa päinvastoin, asioiden toivotaan säilyvän mahdollisimman paljon entisellään. Muutosvastaisuuteen saattaa liittyä myös se, etteivät nämä haastateltavat ole innokkaita osallistumaan työhönsä liittyvään koulutukseen. Kokemistaan fyysisistä oireista huolimatta kukaan ei esitä lisätoiveita työkykyä ylläpitävälle toiminnalle. Tämä saattaa liittyä siihen, että haastateltavat suuntaavat ajatuksissaan varsin vahvasti eläkkeelle. He haluaisivat jättää työnsä saman tien, mikäli se olisi taloudellisesti mahdollista. Yksimielisiä haastateltavat ovat myös siitä, että olisi järkevää, että ikääntyvät työn-

tekijät saisivat halutessaan jättää työelämän aiemmin ja heidän tilalleen palkattaisiin nuoria. Yhteiskunnan nähdään kasvavan kieroon, jos nuoret joutuvat jonotamaan työmarkkinoille pääsyä kovin pitkään.

Osa eläkkeelle ennen eläkeikänsä haluavista haastateltavista on tyytymättömiä ja turhautuneita työhönsä. Tämä on myös heidän varhaisempien eläkejatustensa ensisijainen syy. Työhönsä tyytymättömät haastateltavat ovat luopuneet ajatuksesta vaihtaa työpaikkaa, sillä he uskovat, ettei heidän ikäisensä saa ainakaan vakituista, kokopäiväistä työtä. Osa heistä lohduttau sillä, että he pääsevät säästämänsä omaeläkkeen turvin eläkkeelle normaalia aiemmin. Haastateltavat kertovat kokeneensa uupumusoireita. Oireilua on ollut etenkin kiireisinä sesonki-kausina. He kritisoivat sitä, että väkimäärä on ajettu todella alas, työ on kiireistä ja henkisesti raskasta. Tämä työntää väkeä eläkkeelle. Lisäksi liian vähäinen henkilökunnan määrä syö jo yrityksen kannattavuutta, asiakkaat lähtevät pois, kun eivät saa palvelua. Työhönsä tyytymätön väki kokee, ettei heidän työpanostaan arvosteta.

#### *Työssä mielellään eläkeikään asti jatkavat*

*”Mää monta kertaa olen ajatellu sitä, et jos nyt voittaisin esimerkiks jostain lotosta tai jostain, niin kyl mun tarttis tosi paljon voittaa, et mää jättäisin työn (...) ei mul viel riitä, jos mää voitan 200 000 [markkaa] Kasino-arvasta, et kyl mun tarvis sit miljoonia saada monta ennenkun mää jättäisin työni, et kyl mää jään. Mun mies sanoo, että mää olen yhtälai hullu, että jos töihin oikein tykkää mennä, niin ei silloin oo terve. (...) Nyt kun on näitä omaeläkkeitä, mullakin on kyl semmonen, mut mää oon jo valmiiks sitäkin kysyny, että eihän mun oo pakko silloin jäädä eläkkeelle. (...) Mää oon harvinaisen terve ihminen, mulla ei oo mittään vaivoja, ei vikoja, et se tietenkin osaltaan sit vaikuttaa.”*  
(Mervi, neuvonta, yli 55v.)

Kaksi aineiston 44:sta kaupanalan ammattilaisesta toteaa jatkavansa eläkeikään erityisen mielellään. Heitä yhdistää se, että he toimivat myyjätason tehtävissä ja he ovat tehneet pitkän työuran saman työnantajan palveluksessa. He suhtautuvat kriittisesti työuupumukseen. He uskovat kyllä, että uupumus on todellisuutta, mutta korostavat, että uupumukseen vaikuttaa olennaisesti myös yksityiselämä. Ihmiset eivät osaa rauhoittua ja rentoutua vapaa-ajallaan, vaan ohjelmoivat elämänsä täyteen kaikenlaista harrastusta. Haastateltavat toteavat, että ihmisillä on harhakuvitelmia eläkeajan ihanuudesta. Heille itselleen työ on todella tärkeää, ja kaikkein tärkeintä siinä on sosiaalinen vuorovaikutus. He kaipaavat enemmän yhteistä ajanviettoa työkavereiden kanssa ja pahoittelevat sitä, että mahdollisuudet ajatusten vaihtoon työtovereiden kesken ovat vähentyneet. Työntekijöiden vähentäminen ja kaupan aukioloaikojen vapautuminen on aiheuttanut sen, että useimpia työkavereita tapaa vain hätäisesti vuoronvaihdon yhteydessä, jos silloinkaan. Haastateltavat pitävät oman jaksamisensa kannalta tärkeänä sitä, että heillä ei ole terveydellisiä ongelmia.

Toinen mielellään työssä eläkeikänsä asti matkaavista haastateltavista on tehnyt jo 30 vuoden ajan iltavuoroa. Tämä on ollut hänen oma toiveensa. Lisäksi hän on ollut kesäkuukaudet pois työstä, jotta hän on voinut osallistua kotitilan viljelykseen. Hän kokee, että varsinainen palkkatyö ja maanviljelystyöt toimivat hyvänä vastapainona toisilleen. Lisäksi työstä pidetyt tauot ovat vaikuttaneet siihen, että työn merkitys on säilynyt tärkeänä omassa elämässä. Toiselle työssä mielellään eläkeikänsä asti jatkavista haastateltavista työ on tärkeä elämän kiintopiste. Hän on menettänyt miehensä kaksi vuotta sitten ja sen jälkeen työstä on tullut merkittävä elämässä kiinnipitävä ja sosiaalisia kontakteja tarjoava asia. Työn asettumista keskeiselle sijalle omassa elämässä kuvastaa sekin, että vaikka haastateltava toteaa työn olevan kiireistä, hän olisi valmis ottamaan itselleen lisää haasteita talon sisältä. Hän olisi valmis panostamaan enemmän aikaa työhönsä ja myös koulutautumaan uusiin haasteisiin vastaamiseksi.

### 11.4.3 Mikä vetää terveydenhuollosta ja kaupasta eläkkeelle?

Kysyin terveydenhuolto- ja kaupanalan ammattilaisilta heidän omien eläkeajatusensa lisäksi myös sitä, mitä tekijöitä he yleisesti näkevät eläkkeelle haluamisen taustalla. Sitä tietysti on vaikea tietää, vastasivatko he silti vain omasta näkökulmastaan tai ajattelivatko he oman alansa työntekijöitä vai suomalaista työelämää laajalti. Tosin enemmistö käytti tässä yhteydessä joko sanaa ”ne” tai passiivimuotoa, mikä kertonee siitä, että haastateltavat ajattelivat asiaa laajemmin kuin omalta kohdaltaan.

Työn kuormittavuus sai haastateltavilta eniten mainintoja eläkkeelle työntäväksi tekijäksi. Työtä on yksinkertaisesti liikaa tekijöihin nähden. Lamavuosina työntekijöiden määrä supistettiin minimiin ja varsinkin kaupassa kritisoidaan sitä, että nousukaudesta ja alan valoisammista näkymistä huolimatta väkeä ei otettu lisää. Kovat työpaineet ja kasautuvat työt kuormittavat henkilöitä, joille on tärkeää tehdä työnsä aikataulussa ja hyvin. Työ lohkaisee elämästä paljon suuremman osan kuin aiemmin. Kiireisestä työpäivästä palautumiseen menee enemmän aikaa ja myös epäsäännölliset työajat vievät aikaa muilta elämän osa-alueilta.

*”Jos mää kolmekymppisenä teen saman rupeaman, niin mää teen kotona vielä monen näköstä ihan suit sait, nyt mää menen kotiin ja istun soffalla suu auki, ja se ei oo todellakaan elämää, että mää ymmärrän, että jos elämä menee, kutistuu tämmöseks, niin ei kukaan halua sitä.” (Virpi, os.pääll., alle 55v.)*

*”Ei ne jaksakaan enää kato, tää sukupolvi, niinkun minäkin oon menny 15-vuotiaana töihin ja tehny yhtäjaksosesti, elikkä nyt mulle tulee 35 vuotta syksyllä (...) Kyl ennenkin oli työvuosii takana paljon ihmisil, mut kyllä se on tämä yhteiskunnallinen elämänmeno Suomes ja kaikki mitkä vaikuttaa, justiin tämä henkinen pahoinvointi ja sitte tää työn raskaus, kun on työntekijöitä niin vähän ja puristetaan liikaa, kunne mikkään riitä, niin se tekee tämän justiin.” (Maria, myyjä, alle 55v.)*

Haastateltavat totesivat, että myös jatkuvat muutokset, niihin liittyvä epävarmuuden tunne ja uuden oppimisen vaateet työntävät eläkkeelle. Iäkkäämmät työntekijät eivät välttämättä aina jaksaa innostua muutoksista ja he saattavat jopa pelätä, että he eivät omaksu uusia asioita ainakaan tarpeeksi nopeassa tahdissa. Erityisesti tietotekniikka on ollut haastava pala monelle iäkkäämmän polven edustajalle. Myös organisaatiomuutokset ovat tuoneet suuria mullistuksia. Koko ajan vyöryvät muutokset saattavat viedä työstä hallinnan tunteen. Muutosten vastaanottokykyä pidetään rajallisena ja tämän päivän työelämässä tuo raja voi todellakin tulla täyteen.

*”Sit kaikki nää henkiset paineet lisäksi, tää valtava muutosprosessi, et ihmiset just oppii tietyssä organisaatiossa elämään ja tekemään työtä, niin taas menee kahden vuoden sisäl kaikki uusiks (...) siellä on henkilökunta jatkuvan myllytyksen kohteena, että koko aika muutetaan ja systeemit muuttuu, niin kai se nakertaa ihmisen voimavaroi, kun ei oo mikkään niinkun ehtymätön.” (Kaarina, ft, yli 55v.)*

Yksilöllisistä syistä vapaa-ajan kiehtovuus sai eniten kannatusta eläkkeelle houkuttelevaksi tekijäksi. Elämässä on muutakin kuin työ ja vapaasta eläkeajasta olisi mukava päästä nauttimaan edes suhteellisen terveenä. Suomi on työorientoitunut, protestanttisen työetiikan maa, jossa osa työntekijöistä havahtuu vasta työuransa lopulla huomaamaan, että elämässä voisi tehdä muutakin kuin työtä, koko aikuisikä on uhrattu uralle. Tällaisiin ajatuksiin kytkeytyy luonnollisesti yksityiselämän tilanteet. Erityisesti eläkkeellä olevan puolison uskotaan houkuttelevan eläkkeelle, olisi mukava viettää vapaa-aikaa yhdessä.

*”Luterilainen näkökulma täytyy aina muistaa, me eletään luterilaisessa maassa se on yks (...) Tää on niin työorientoitunut yhteiskunta, että sit moni huomaakin ehkä myöhemmin, et tässä elämässä voi olla jotain muutakin, et on jäänyt elämätöntä elämää, ja sitten kun biologinen kello käy, niin huomaakin, että kenties sitä elämää ei oo edessä kovin paljo ja niissä vuosissa mitä kattoo taaksepäin, niin niissä ei ookaan sisältöä muuta kun se työ ja tulee hätä käteen (...) ja sit on ihmisiä, jotka haluaa tietosesti pyrkiä pois siitä oravanpyörästä, mennä vaikka maalle syljeskelemään kattoon.” (Anu, th, alle 55v.)*

Haastateltavat nostivat luonnollisesti esiin myös terveydelliset syyt. Iän myötä erilaiset fyysiset vaivat ja sairastavuus yleensä lisääntyvät. Kun kivut ja säryt, erilaiset terveydelliset ongelmat vaivaavat, houkuttaa se varmasti eläkepäivien viettoon. Kaupan väki puhui kuitenkin enemmän väsymisestä ja turhautumisesta kuin sairauksista. Pitkä työura saa helposti aikaan kyllästymistä, työ ei anna enää sellaista tyydytystä kuin nuorempana. Tällöin vapaa-aika ja mieleiset harrastukset saattavat nousta työtä tärkeämmiksi ja niille haluttaisiin lisää aikaa.

Esiin nostettiin myös kriittisempiä näkökulmia. Huonot elintavat heikentävät työkykyä, ja kun taloudellinen toimeentulo on turvattu jouten ollenkin (erilaisten institutionalisoitujen varhaiseläkereittien muodossa), annetaan periksi helpommin.

*”Meillä on niin paljon hyvempää ruokaa nykyisin, et voidaan syödä ittemme huonokuntosiks, ylilihaviks, meil on taloudelliset mahdollisuudet alkoholia, tupakkaa, huumeita, erilaisia piristeitä ja kaikenlaisia uppeita ja downereita, et varmaan kemiallisesti vähän niinkun poltetaan kahdesta päästä mejän kynttilää (...) niist kerta kaikkiaan*

*loppuu yty (...) meillä on nää etuisuudet sellaiset, että ne ei kannusta ihmisiä olemaan työssä, et sit kun on sulla on jo vähän sellanen down fiilis ja kun sä tiedät, et jos sää heität ihan lossiks, niin tää yhteiskunta sut kumminkin kantaa.” (Kaisa, proviisori, alle 55v.)*

Haastateltavat ihmettelivät, miksi toiset ihmiset erottavat työn ja vapaa-ajan toisistaan hyvä–paha-asetelmalla. Työtä pidetään välttämättömänä pahana, siihen asennoidutaan negatiivisesti ja vain vapaa-aika koetaan omaksi ajaksi, hyväksi elämäksi. Jos asenne on tämä, ei ole ihme, että työ tuntuu kurjalta. Haastateltavat totesivat, että monilla on vapaa-ajallaan varsin paljon kaikenlaista ohjelmaa. Eri-laiset vapaa-ajan riennot varmasti rentouttavat, mutta toki ne myös rasittavat, jos lepoaikaa ei jää riittävästi. Haastateltavat kertoivat myös lähipiiriinsä kuuluvista henkilöistä, joille eläkkeelle siirtyminen ei sitten loppujen lopuksi merkinnytkään hartaasti odotettua mielekästä vapaa-aikaa, vaan selkeää repsahtamista. (Ks. myös Julkunen 2003, 204.)

*”Kai siinä on aika paljon semmosta asennettakin, ruoho näyttää aina vihreemmältä siellä aidan toisella puolla (...) monelle on käyny myös niin päin, et sit kun loppuu ne sosiaaliset kontaktit, mitä työyhteisö antaa ja se rytmitys siitä elämästä, niin siellä on varmaan aika paljon semmosii yksinäisii ja turhautuneitakin ihmisii sitten (...) osittain se voi olla ihan muoti-ilmio, että ihmiset on saanu semmosen asian päähänsä, että on hyvä lähtee eläkkeelle, mennään vähän laput silmillä etteenpäin, ei suoriteta ehkä semmosta elämänarviota ja pohdita mitä työ minun kohdallani oikeestas merkittee.” (Riikka, oh, alle 55v.)*

#### 11.4.4 Terveydenhuolto- ja kaupanväki vastustaa eläkeiän nostamista

Pyrkimykset eläkeiän nostamiseen eivät saaneet terveydenhuolto- ja kaupanväen kannatusta. Ne haastateltavat, jotka ylipäättään pitivät edes tarpeellisena perustella kantaansa, toivat useimmiten esiin terveydelliset perustelut. Heidän mukaansa jo normaalit ikääntymisen mukanaan tuomat muutokset vaikeuttavat pärjäämistä tämän päivän nopeasti muuttuvassa työelämässä. Myöskään Julkunen ja Pärnänen (2005, 174) tutkimissa organisaatioissa ei oltu kovinkaan toiveikkaita eläkeiän nousun suhteen. Työn koettiin olevan joko ruumiillisesti liian kuormittavaa tai sitten muutoin niin vaativaa, hektistä ja nopeasti muuttuvaa, ettei sitä jaksanut yli kuudenkymmenen. Organisaatioissa elävän käsityksen mukaan 65 vuoden ikä oli epärealistinen suhteessa henkilöstölle asetettuihin vaatimuksiin. 55 vuotta näytti kulttuurisesti vaikuttavammalta kiintopisteeltä kuin 65 vuotta. (Emt.)

*”Varsinkin ne, jotka tekee ihan sitä fyysistä työtä niin 65-vuotiaana, taikka niinkun tänä päivänä on esitetty, et eläkeikä nostetaan tulevaisuudessa seittämäänkymmeneen, niin millä 70-vuotias fyysisesti enää pystyy ja jaksaa tehdä työtä tällöisissä puitteissa, se on täysin peestä revitty juttuu, jos mää oikein rumasti sanon, et ihmiset joutuu nytkin jäämään pois sen takia, et ne ei yksinkertaisesti enää jaksa.” (Kaarina, ft, yli 55v.)*



”Jos mä ajattelen tämmösen vaatimustason ja kehittymisen nopeuden, muutoksen nopeuden, joka ei ainakaan vähene tulevina vuosina, niin kyllä täytyy paljon tapahtua, jotakin muuta keksiä terveydenhuollon keinoja, et ihminen pystyis säilyttämään sen toimintavalmiutensa enää jonkun about 65 vuoden jälkeen. (...) Tekniikka ja kaikki tämmösen menee järjetöntä vauhtia eteenpäin, että hyvä kun nykysillä hoksottimilla ehtii oppia kaikki nää vempaimet ja niitten käyttämiset.” (Kaisa, proviisori, alle 55v.)

Haastateltavien mukaan eläkeiän nostaminen olisi epäoikeudenmukaista. Kokeneille konkareille on kertynyt työvuosia jo varsin paljon ja siksi eläkettä pidetään nykyiseen eläkeikään mennessä jo hyvin ansaittuna. ”Se tuntuu jo vähän semmoselta riistämiseltä, et koska me ollaan kuitenkin työmme hyvin hoidettu ja eläkkeemme maksettu, et jos nyt sen takia sitten pakosta joudutaan olemaan, ettei oo rahaa meidän eläkkeisiin, se tuntuu kauheen epäoikeudenmukaiselta” (Taina, myymälänhoitaja, alle 55v.). Lisäksi pitkän uran tehneellä työntekijällä katsotaan olevan oikeus päästä kunnia-kaasti eläkkeelle. Itsestä halutaan jättää kuva hyvänä työntekijänä. Terveydenhuoltoalalla eläkeiän nostoa vastustettiin myös asiakkaan oikeuksiin vedoten.

”Mää olen sitä mieltä, et ihmisen elämä on niin tärkeä, et siihen kuuluu tietty aika koulua, lapsuutta, nuoruutta, siihen kuuluu opiskelua, siihen kuuluu tietty määrä työaika, mut siihen kuuluu myöskin työn jälkeistä elämää. Mää en kestä ajatella et joku 65-vuotias ambulanssimies kantais mua jossain tuol, pudottais viel, jos voimat on loppu (...) siin täytyy olla semmonen järkevä, ei niin et 75-vuotias sairaanhoitaja viel vetää insuliiniä ruiskuun, siin kyl potilaal menee huumorintaju semmosen kans (...) määhaluun lähtee, en jalat edellä, vaan omilla jaloilla ja sil taval viel, et mä olen pystynyt loppuun saakka tekemään sitä työtäni hyvin.” (Irja, esh, yli 55v.)

Nuorten parissa toimivat terveydenhoitajat nostivat tässä yhteydessä esiin myös sen, että ikävuosien karttuessa kuilu nuoriin ja heidän maailmaansa levenee. ”Tääl on vähän niinkun kiusallista sitten tutisevana mummona antaa seksivalistusta ja kaikkea” (Maija, th, alle 55v.). Tämä voi vaikuttaa negatiivisesti työmotivaatioon ja siihen, miten empaattinen kuuntelija terveydenhoitaja on.

”Mulle tänä vuonna on tullu ensimmäisen kerran semmonen asia, että kun tyttö itkee sydänsurua, kun pitkä seurustelusuhde meni poikki (...) riittääkö mulla empatiakykyä varsinkaan sen jälkeen, kun mä kysyn, että no kuin kauan te seurustelitte ja vastaus on sieltä tyrskähdysten joukosta kolme viikkoo, niin selvästi niinkun huomaa tän rajallisuutensa, että tulee tämä sama ilmiö mikä meille nyt tulee [nauru], sitä ei saa tulla.” (Minna, th, alle 55v.)

Eläkeiän nostamista vastustetaan, tai jopa sen laskemista suositellaan siksi, että nuorten pääsy työelämään helpottuisi. ”Ei siit tuu mitään, kun nää nuoret pääsee koulusta ja ne ei saa töitä mistään, ne jää lörvimaan, ne jää sille tielle. Tän ikänen ei mihinkä hunningolle enää joudu vaiks jäis kottiinki, mut ne nuoret, se on kamalaa mun mielestä, kun ne kulkee, kun ei löydä elämälle mitään semmosta merkitystä.” (Anita, kassa, yli 55v.) Erityisen kurjalta tuntuu se, että sairaita ihmisiä pidetään väkisin työssä samaan aikaan kun nuoria on työttömänä. ”Mä tiedän semmosiakin ihmisiä, kassoi, jotka periaatteessa kassapöydän ääreen talutettiin aamusin ja illalla pois ku sok-

*kona osas rahastaa, mut ei vaan päästetty sairaseläkkeelle, koska se ois maksanu työnantajalle. (...) Mun mielestä se on aika vastuutonta, must se on härskii.” (Päivi, os.pääll., alle 55v.)*

Varhaisemman työstä poistuminen tulisi tietenkin olla vapaaehtoista. Ikääntyvien tulee, niin halutessaan, saada syyllisyyttä tuntematta jatkaa vanhuuseläkkeelle asti, tai jopa pidemmälle, heitä ei saa syrjiä nuorempien hyväksi. Osa korosti myös sitä, että työtä kyllä riittäisi kaikkien ikäpolvien edustajille, kunhan sitä vain annettaisiin tehdä.

## 12.

# YHTEENVETO JA POHDINTA

Väestön ikääntyminen, varttuneempien työntekijöiden eläkkeelle hakeutuminen ja elatussuhteen heikkeneminen ovat seikkoja, jotka ovat herättäneet paljon keskustelua ja joista etenkin työ- ja talouselämässä kannetaan huolta. Riittääkö meillä pätevää työvoimaa paikkaamaan eläkkeellelähtijöiden virrat, miten ikääntyvät työntekijät saadaan jatkamaan työssään eläkeikään asti, miten vanhempien arvo-osaaaminen onnistutaan siirtämään nuoremmille polville ja miten varttuneiden ja nuorten työhön ja muuhun elämään liittyvät arvot, asenteet ja tarpeet sovitaan yhteen? Provokatiivisia puheita muun muassa demografisesta aikapommista on kuitenkin myös kritisoitu. Kritiikin mukaan väestön ikärakenne ja elatussuhte eivät määritä kansakuntien kilpailukykyä ja menestystä niin yksiselitteisesti ja mekaanisesti kuin väitetään, vaan ratkaisevampaa on huoltosuhteen laatu (Parkkinen 2000; Virtanen 2000). Vuonna 2008 alkanut matalasuhdanne on kääntänyt huolen työvoimapulasta ainakin väliaikaisesti pääläelleen. Matalasuhdanteen on ennakoitu kestävän noin kaksi–kolme vuotta.

Työllisyysasteen nostaminen ja keskimääräisen eläkkeellejäämisiän myöhen-täminen ovat hallituspolitiikan keskeisiä tavoitteita. Vuoden 2005 alussa voimaan tulleessa eläkeuudistuksessa tavoitteeseen pyritään ensisijaisesti taloudellisin kan-nustein. Mitä vanhemmaksi työelämässä jatkaa, sitä paremmalla eläkkeellä palki-taan ja jos taas jättää työnsä aiemmin, napataan eläkkeestä prosentteja pois. Elä- keturvan taso on varmasti yksi eläkepäätökseen vaikuttava seikka, mutta toki nii- tä on useita muitakin. Selvää on myös se, ettei mikään yksittäinen tekijä selitä eläköitymistä, vaan kyseessä on laaja, moniin tekijöihin liittyvä prosessi. Eläkkeel- le vetäviä ja työssä pysyttäviä tekijöitä on tutkittu paljon. Keskeisiksi tekijöiksi ovat taloudellisen toimeentulon ohella nousseet: ikä, terveys, työ- ja toimintaky- ky, työelämä ja eläkkeelle siirtymistä koskeva turvattomuus, muiden elämänalu- eiden merkitys, perhetilanne, koulutustaso, työolot ja työn sisällöt, yhteiskunnal- linen arvostus, ammattiala ja -asema, yhteiskuntapolitiikka ja kulttuuriset arvot. Työelämän laatuun liittyvien tekijöiden on todettu nousseen yhä merkittävä- mään asemaan eläkeajatusten selittäjänä.

Varhaisempien työstä poistumisväylien karsiminen ja eläke-ehdojen tiukennuk- set ovat eläkeuudistuksen toinen keskeinen työkalu. Varhaiseläkereittejä luotiin ja käytettiin erityisesti suuren työttömyyden ja työelämän modernisoinnin aikana.

Työntekijöitä vähennettiin mieluummin vanhemmasta päästä, koska heille oli tarjolla taloudellisesti turvattu eläkevaihtoehto. Käytännöstä muodostui kuitenkin nopeasti sosiaalinen ja kulttuurinen normi, joka ohjaa niin työntekijöiden kuin työnantajienkin valintoja ja strategioita taloudellisista suhdanteista riippumatta. (Ks. Julkunen ja Pärnänen 2005, 12.) Tätä normia yritetään nyt siis kääntää. Taloudellisten kannustimien lisäksi uuden ikäpolitiikan keinovalikoimassa painotetaan työn organisoinnin, työn ja työympäristön vetovoiman, työelämän kehittämisen ja johtamisjärjestelmien sekä koulutuksen, työterveyshuollon, työsuojelun, kuntoutuksen ja vapaa-ajan palvelutarjonnan merkitystä (ks. esim. KM 2002:4; VN 2004; 2007).

Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut työssä tapahtuneita muutoksia, työntekijöiden muutoskokemuksia, ikääntyviä työntekijöitä ja heidän asemaansa myöhäismodernissa työelämässä sekä työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskevia valintoja ja päätöksiä. Aineistossa on mukana kahden naisvaltaisen alan: kunnallisen terveydenhuoltoalan ja yksityisen kaupanalan 45 vuotta täyttäneiden edustajien mietteet. Vaikka managerialiset opit ovat vallanneet viime vuosina myös julkista terveydenhuoltoa ja alojen toimintamallit ovat siten lähentyneet toisiaan, eroavat niiden perustehtävät ja toiminnan tavoitteet edelleen toisistaan melkoisesti. Terveydenhuolto on valtion verovaroin ylläpitämää toimintaa, jonka tavoitteena on väestön perustarpeiden turvaaminen. Kauppa taas on puhtaasti voitontavoitteluun pyrkivää toimintaa markkinoilla. Olen pyrkinyt peilaamaan haastateltavien näkemyksiä tutkittavista teemoista suhteessa heidän ammattiinsa ja ammattikulttuuriinsa. Olen kiinnittänyt huomiota myös puhujan sukupuoleen ja tuonut esiin ne asiat, joissa naisten ja miesten käsitykset eroavat toisistaan tai mikäli sukupuoli on näyttäytynyt jossakin asiassa erityisen merkitykselliseltä. Tutkimuksen aineisto painottuu 45–54-vuotiaisiin työntekijöihin. Ikäryhmäjaottelu (45–54-vuotiaat ja 55–64-vuotiaat) ei kuitenkaan vaikuttanut tarkasteltavien teemojen kannalta erityisen merkitykselliseltä. Eri ikäryhmien näkemykset eivät juuri poikenneet toisistaan – edes eläkeajatusten suhteen.

### *Jälkimodernin työn jäljillä*

Oheisessa taulukossa kokoaan yhteen tutkimuksessa esiin tulleet työn muutokset.

Hyvinvointipolitiikan markkinaliberalistisen käänteen vaikutukset näkyvät selvästi terveydenhuoltotyön arjessa. Muutoksia tarkasteltiin tulosjohtamisen ja laatujärjestelmien, moniammatillisen yhteistyön, työnjaon joustavoittamisen ja markkinamaisten toimintatapojen yleistymisen näkökulmista. Kaupanväen muutospuhetta hallitsivat äärimmilleen kiristynyt globaali markkinakilpailu ja tuloskontrolli sekä kaupan rakennemuutos. Ulkomaisten kauppaketjujen marssi Suomen markkinoille oli kiristänyt kilpailua entisestään ja tuloksellisuutta oli pyritty parantamaan ensisijaisesti henkilöstöresursseja supistamalla. Globaaleja markkinoita leimaavasta epävarmasta tilapäisyydestä kertoivat myös ajatukset mahdollisista omistajavaihdoksista ulkomaita myöten. Talouden suhdanteet ovat aina mää-

TAULUKKO 5. Yhteenveto terveydenhuoltoalan ja kaupanalan työssä tapahtuneista muutoksista

<b>Terveydenhuolto</b>	<b>Kauppa</b>
– taloudellisten voimavarojen ja henkilöstöresurssien niukentuminen	– markkinoiden globalisoituminen ja kilpailun kiristyminen
– kustannustehokkuuden korostuminen	– ulkomaisten kauppaketjujen rantautuminen Suomeen ja suurmyymälöiden voittokulku
– potilasaineksen muuttuminen	– tuloksen tavoittelun kiihtyminen, tehokkuuden kiristäminen äärimmilleen
– potilaiden ja omaisten tieto- ja vaatimustason nousu	– henkilökunnan supistaminen
– yksityissektorin kaltaisiin, markkinamaisiin toimintatapoihin ja terminologiaan siirtyminen: tuloksiköittäminen, tulosjohtaminen, hoidon tuotteistaminen ja hinnoittelu	– asiakaskunnan muutokset
– laatujärjestelmien, projektien, kehityshankkeiden ja selvitysten ”tulva”	– asiakkaiden valvutuneisuuden ja vaatimustason nousu
– tulos- ja asiakastyytyväisyysmittausten yleistymisen	– auditointien ja asiakastyytyväisyysmittausten yleistyminen
– rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset: väestövastuu, moniammatillinen yhteistyö, kokonaisvaltaisen hoitotyön malli	– työnkuvien ja tehtäväkenttien laajeneminen
– henkilöstö- ja virkarakenteen muutokset	– aukioloaikojen laajeneminen ja työn epäsäännöllistyminen
– teknologiset haasteet	– organisatoriset, rakenteelliset uudistukset: tiimiorganisaatiot ja ketjuuntuminen
	– uudenlaiset kaupankäynnin ja asiakaspalvelun muodot
	– teknologiset haasteet

rittäneet kaupan alan toimintaa ja alalla toimivat ovat tottuneet tiiviiseen rinnakkaiseloon markkinavoimien kanssa. Kaupan väki kuitenkin koki, ettei supistuksessa ollut enää läheskään aina kyse siitä, ettei muuten jäätäisi henkiin tai pärjättäisi, vaan voiton tavoittelu oli kasvanut kohtuuttomiin mittasuhteisiin. Mikään ei tuntunut riittävän: taloudellisesta kasvusta huolimatta väkeä voitiin vähentää ja jäljelle jäävää henkilöstöä ”piiskata” yhä paremman tuloksen tekemiseen. Pettyneimpien työntekijöiden mukaan inhimillisyys oli kilpailun kovetessa unohtunut ja saanut heidät tuntemaan itsensä ”tuloksentekekoneiksi”. Työnantajaa kiinnosti vain sijoittajien hyvinvointi, maksimaalisen voiton tuottaminen heille.

Henkilöstömäärän alasajon takia tapahtuneen asiakaspalvelun heikkenemisen koettiin syövän yrityksen kannattavuutta. Kannattavuus kärsi myös työntekijöiden heikentyneen työiihtyvyyden ja motivaation takia. Myyjätason väki kertoi muutosten ja ammatillisten haasteiden ristipaineesta. Jokaisella oli vastuullaan aiempaa laajemmat myyntialueet ja asiakaskunta oli vaativampaa kuin ennen. Samaan aikaan teknologinen kehitys oli tuonut uusia haasteita työhön. Myyjät kuvailivat, kuinka heidän pitäisi ”revetä joka suuntaan”, asiakkaita ei ehtinyt palvella siten kuin halusi. Aiemmin vastualueet olivat selkeästi rajattu ja ne olivat hallittavampia. Oman vaikutuksensa työssä näki selkeämmin kuin nyt osastolta toiselle ”sinkoiltaessa”. Myös esimiestasolla toimivat työntekijät kertoivat tehtävä-

kenttensä laajenemisesta, työpäiviensä venymisestä ja priorisointipakosta, josta huolimatta tekemättömien töiden kuorma kasvoi.

Tehokkuuden nimissä etenkin myyjätason työntekijöitä oli pyritty sijoittamaan asiakasvirtojen mukaan. Tämä, samoin kuin tehotaloudelle ominaiset vapautuneet aukioloajat lisäsivät työaikojen epätyypillistymistä. Paitsi yhä laajenevia aukioloaikoja, vaativat asiakkaat aina jotakin erityistä: erilaisia kampanjoita ja tapahtumia, jotka lisäsivät henkilökunnan työtä. Epäsäännöllisten työaikojen myötä työ tuntui hallitsevan koko elämää; haittaavan harrastuksiin osallistumista ja sosiaalisia kontakteja. Tärkeäksi koettu sosiaalisuus oli karissut myös itse työyhteisössä, työtovereita ei ehtinyt nähdä edes vuoronvaihdossa. Tämä on ongelmallista myös siksi, että kun asioista ei ehditä puhua, väärinkäsityksiä ja konflikteja syntyy helpommin.

Valtion rahoittamien alojen viime vuosien yhteinen kohtalo on, että toimintaa pitäisi pystyä pyörittämään aiempaa niukemmilla resursseilla. Valtaosa terveydenhuollon työntekijöiden muutospuheesta liittyi tähän sekä yksityissektorilta lähtöisin olevien toimintamallien omaksumiseen. Samalla tavalla kun taloudelliset seikat hallitsivat muutospuhetta, hallitsivat ne työn arkea. Työn sisältö ja sen tekemisen edellytykset olivat ristiriidassa keskenään. Terveydenhuoltoväki piti kestävämmänä, että resurssit olivat supistuneet samaan aikaan kun potilasaines oli entistä haasteellisempaa. Menoja oli karsittu jättämällä virkoja täyttämättä ja sijaisia palkkaamatta sekä kehittämis- ja koulutusrahoja karsimalla. Työntekijät kokivat henkilöstön määrällisen riittämättömyyden hyvin vahvasti. Osastot pullistelivat väkeä ja henkilöstöllä oli kova kiire hoitaa edes työn välttämättömin. Taloudellisten arvojen ylivalta, jatkuva kiire ja suuri työtaakka kavensivat työn sisällöllistä mielekkyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia, työhön ei pystynyt paneutumaan perusteellisesti eikä erikoistumiskoulutusten anteja päässyt hyödyntämään. Luonnollista on, että tällöin myös henkilöstön väliset suhteet ja yhteisön ilmapiiri olivat koetuksella.

Terveydenhuoltoväki puhui laman päälle jäämisestä. Tämä on loogista, sillä uusliberalistinen malli ja toimintatavat ajettiin sisään 1990-luvun lama-aikana. Julkiperusteluna leikkauksille oli taloudellinen pakko, taustalla olleesta poliittis-ideologisesta arvomuutoksesta ei kentän työntekijöille niinkään puhuttu. Verhotiinko uusi malli siis lamaan ja ajettiin sisään sen varjolla? Alan ammattilaiset kokivat, että asiakkaan tarpeet ja professionaalinen arviointi jäävät alisteisiksi kaupallisille päätöksentekomekanismeille; markkinamuotoisuuden ja suoritusperusteisuuden vaatimuksille (ks. Ball 2001, 36). He olivat hyvin huolissaan julkisen terveydenhuollon tulevaisuudesta, pohjoismaisen tasa-arvoisen mallin murtumisesta ja alasajosta. Kehityskulun pelättiin johtavan terveydenhuollon lisääntyvään yksityistämiseen ja sitä myötä amerikkalaistyyppisen luokkayhteiskunnan suuntaan, jossa hyvää hoitoa saavat vain ne, joilla on varaa kustantaa itselleen yksityiset palvelut ja muut ”reppanat” hoidetaan laadullisesti heikommalla julkisella puolella. Huoli huolenpidon kaupallistumisesta, järjestelmän muuttumisesta valikoivammaksi ja siitä, että kunnat käyttävät resurssinsa pikemminkin vahvojen ryh-

mien eduksi, on tullut esiin myös julkisessa keskustelussa sekä muissa terveysalaa kartoittaneissa tutkimuksissa, ja tämän suuntaista kehitystä on myös todettu tapahtuneen (ks. esim. Julkunen 2001; Kantola 2004; Lehto & Blomster 2000). Osana terveydenhuollon tehostamista vastuuta hoidosta on siirretty yhä enemmän potilaille itselleen ja heidän omaisilleen.

Samaan aikaan kun työn hyvin tekeminen estyy voimavarojen puutteen vuoksi, asiakkuutta, asiakkaan asiantuntemusta ja toimijuutta korostetaan. Asiakas on asemoitu aktiiviseksi osapuoleksi, joka asettaa vaatimuksia ja arvioi hoitotyön laatua (ks. myös Cavén 1997; Eriksson 2002; Siltala 2004, 352). Näin yhteiskunnallinen resurssiristiriita siirtyy potilaiden, omaisten ja hoitajien väliseksi jännitteeksi (ks. Siltala 2004). Vanhustenhuollossa aktiivisen toimijan roolissa ovat potilasta useammin hänen omaisensa. Hoitajat pitivät omaisia liiankin kärkkäinä. He kokivat tällaisen aktiivisuuden oman ammattitaitonsa epäilynä ja siten jopa henkilökohtaisena loukkauksena. Asiakkuuden korostamista, samoin kuin palvelujen tuottajarakenteen moninaistamista (markkinaehtoiset palvelujen tuottamisen mallit) on perusteltu sillä, että kansalaisille tarjotaan lisää valinnanvaraa ja mahdollisuus kilpailuttaa eri toimijoita. Mutta ajetaanko näin vain maksukykyisen asiakkaan etua? Näin ehdoton enemmistö alan ammattilaisista asian näkivät. Ajatukset yötäilivät Sennettin (2004) tarkastelua asiakkuudesta julkisella sektorilla: erityisesti köyhän tai huonosti koulutetun on vaikea vertailla, kilpailuttaa ja ”shoppailla” palveluja.

Menojen leikkaukset ovat vauhdittaneet myös toiminnallisia ja rakenteellisia uudistuksia, kuten moniammatillisiin toimintamuotoihin ja väestövastuuseen siirtymistä. Eri alueet, yksiköt ja solut muodostavat tulosvastuullisia yksiköitä, jotka ostavat ja myyvät palveluja toisilleen. Kaupallisen maailman pelisäännöt ja terminologia ovat työntyneet osaksi hoitotyön arkea. Myös laatujohtaminen ja laatu-järjestelmät ovat rantautuneet julkiseen terveydenhuoltoon. Kriittisissä puheenvuoroissa laatujohtaminen nähtiin byrokratian korvikkeena, laatu-järjestelmät uudenaikaisena ohjailun välineenä (ks. myös Suonsivu 1997, 80–81). Tällaisissa uusissa toimintamuodoissa näytetään unohtaneen, että ammattietiikka ja -ylpeys ovat luonnollista laatukulttuuria ja laadun kontrollia (ks. myös Siltala 2004). Hyvinvointiprofessioissa toimivia ammattilaisia vaivaa tunne, että tuloksen ja vaikuttavuuden mittarit tai laadunvarmennuksen standardit eivät tavoita työn ydintä ja sille ominaisia pitkäjänteisiä aikatauluja (ks. Julkunen 2008, 186).

Väestövastuuseen siirtyminen oli saanut aikaan sen, että oman alueen ja sektorin puolia oli pidettävä entistä tiukemmin. Yksiköt kilpailivat keskenään niukoista resursseista ja joidenkin ammattiryhmien kontaktit kollegoihin olivat vähentyneet. Väestövastuun nähtiin myös asettavan työntekijöitä eriarvoiseen asemaan esimerkiksi koulutukseen pääsyn ja työskentelyolosuhteiden suhteen.

Myös kaupanväki oli pahoillaan siitä, että palvelun laatua auditoidaan yhä tiiviimmin samaan aikaan kun mahdollisuudet hyvään asiakaspalveluun on tehty tyhjiksi henkilöstöresursseja supistamalla. Haastateltavat kertoivat muun muassa

tilanteista, joissa arvioitsija tulee kauppaan tekemään pistokokeita. Arvioitsija esittää asiakasta ja työntekijän työn laatu arvioidaan sitten tämän ”leikkicasen” perusteella. Paitsi asiakastyytyväisyyttä, mitataan kaupassa myös osastojen, tiimien ja jopa kunkin yksilön henkilökohtaisia myyntilukuja (ks. myös Savolainen 1997).

Uudenlaiset tulosmittauksen muodot liittyvät kaupan alalla omaksuttuihin, jälkimodernille ajalle tyypillisiin organisaatiomuotoihin, kuten tiimiorganisaatioon. Myyjätason ja keskijohdon vastakohta-asetelmaa on häivytetty, kaikki ovat vastuussa tiimille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta yhtä lailla (ja vastaavasti osastopäälliköt täyttävät hyllyjä kuten alaisensakin). Tiimiytyminen ja toinen kaupan alaa läpäissyt muutos, ketjuuntuminen olivat vähentäneet esimiesten vaikutusvaltaa ja -mahdollisuuksia. Tätä ei ollut ollut aivan helppo hyväksyä. Esimiehet kokivat turhautumista siitä, että päätösvalta oli karannut talokohtaiselta tasolta ketjun pääpaikkaan. Toimintavapauden rajoittaminen ja ketjun harjoittama sanepolitiikka olivat köyhdyttäneet työtä ja heikentäneet työmotivaatiota. Ketjuuntumista on yleisesti perusteltu kustannussäästöillä sekä sillä, että näin yksittäisissä myymälöissä voidaan keskittyä asiakkaisiin ja henkilöstöön. Haittojen taas on todettu olevan tunneperäisiä ja asenteisiin liittyviä. Mutta onko niiden ohittaminen ”turhana pehmoiluna” todella järkevää, sillä eivätkö tunneperäiset haitat ja tunneperäisen sitoutumisen heikkeneminen heikennä työntekijöiden työpanosta? ”Oman kaupan” eteen ollaan kaikesti valmiit panostamaan enemmän? Näin tunneperäinen haitta muuntuu mitattavaksi. Asetelmassa voi nähdä myös ristiriitaa: toimintayksikön ja sen tiimien on kannettava vastuu tuloksesta, mutta heillä ei ole vaikutusvaltaa valikoimiin, hinnoitteluun tai markkinointiin, eli tuloksen muodostumisen kannalta olennaisiin seikkoihin. Toisaalta uusi tekniikka on mahdollistanut jättimäiset tiedonkeruut asiakkaiden kulutustottumuksista ja niiden muutoksista, näin ollen kauempana voidaan olla paremmin tietoisia siitä, mitä kunkin yksikön talousalueella oleville asiakkaille pitää tarjota (ks. Julkunen 2008).

Suoritusportaassa suuremman vastuun saamisen on todettu toisaalta vapauttavan luovaa energiaa, mutta toisaalta aiheuttavan myös stressiä ja turhautuneisuutta (ks. Lillrank 1997, 99). Myyjätason työntekijöiden vastaukset tukivat kyseistä näkemystä. Osa iloitsi siitä, ettei kaikkea tarvitse kysyä esimiehiltä, mutta toisaalta läheskään kaikki eivät halunneet lisää vaikutusvaltaa ja -mahdollisuuksia, vaan jopa päinvastoin, heitä kiehoi tuttu ja turvallinen vanha malli, jossa myyjätason väki pystyi vaikuttamaan vain arkipäiväisten rutiinien tasolla. Erityisesti uuden mallin kylkiäisenä tulleet kiire ja henkisen kuormituksen lisääntyminen, joita ei kuitenkaan huomioitu palkassa, tuntuivat luotaantyöntäviltä. Myyjät halusivat vain tehdä perustyönsä rauhassa. Tuntuu kuin tällainen näkemys joskus tyystin unohdettaisiin, että vallan ja siihen kietoutuvien vaikutusmahdollisuuksien jakamista pidetään itsestään selvästi ja yksipuolisesti hyvänä ja tavoiteltavana asiana. Toki kriittisiäkin äänenpainoja on jonkin verran esitetty (esim. Palmer & Hardy 2000, 22–23). Vanhaa mallia suosivien myyjätason työntekijöiden (segregaatiota säilyttävien asenteiden) suuri määrä selittynee ainakin osittain heidän



iällään. Ajatukset suuntautuvat ehkä jo vahvastikin eläkkeelle, eikä uusia asioita, vaikka ne valtaa toisivatkin, haluta niin innokkaasti opetella ja omaksua. Haasteita ja virikkeitä hankitaan ehkä enemmän harrastusten ja vapaa-ajan kuin työn parista. Mutta onko tällainen myyjätason enemmistön haluama vanhan työn mukainen malli enää mahdollinen? Jälkibyrokraattista työtyyppiä analysoinut Kira (2003) puhuu sen vaatimasta laajasta henkilökohtaisesta läsnäolosta, siitä kuinka työntekijät joutuvat ottamaan kantaa, tekemään valintoja, osallistumaan näkemystensä perusteella. Uudessa työssä työntekijä ei siis voi(si) vain mekaanisesti suorittaa hänelle määrättyä tehtävää ja unohtaa niin tehdessään ”itsensä”, vaan peliin on laitettava myös tunteensa ja minuutensa.

Myös terveydenhuollon avustavalle henkilöstölle riitti se, että he saivat tehdä työnsä omalla tavallaan, esimies ei ollut selän takana tarkkailemassa. Sairaanhoidajat ja heidän lähiammattilaisensa olivat tyytymättömämpiä vaikutusmahdollisuuksiinsa. Ongelmana nähtiin se, että päätökset tehdään muualla ja rivityöntekijöiden on vain tyydyttävä toteuttamaan ne. Päätöksentekijät ja prosessit eivät siis olleet kovasti ylistetyn byrokratian purkamisen myötä yhtään sen näkyvämpiä kuin ennenkään. Jos kasvottomuus johtui ennen hierarkkisen byrokratian portaista, häivytetäänkö todelliset päätöksentekijät nyt lähiesimiesten taakse?

Työrauhan puute, tunne siitä, että koskaan ei voi keskittyä kunnolla mihinkään eikä tehdä mitään kunnolla, oli aiheuttanut motivaation hiipumista. Eri ammattiryhmien tehtäväkuvat olivat lähentyneet toisiaan ja samalla omasta työstä oli tullut yhä rajattomampaa. Sairaanhoidajien sanoja lainaten heidän oli pakko tehdä yhä enemmän aivan perushoitoa ja avustavia tehtäviä, jotka ennen kuuluivat muun muassa kylvettäjäille. He kokivat joutuvansa tekemään koulutukseen ja ammattitaitoonsa nähden toisarvoisia töitä. Muutos yhdistettiin vähintään yhtä paljon taloudellisiin pakkoihin kuin kokonaisvaltaisen hoitotyön malliin, joka oli usein toiminut julkiperusteluna kyseisille muutoksille. Työssä olisi kyllä mahdollisuuksia sisällöllisesti hyvinkin tyydyttävään työhön, mutta toimintaympäristön reunaehdot söivät näitä mahdollisuuksia.

Myös kaupan alalla ammattiryhmien välisten raja-aitojen madaltuminen sekä kokemukset siitä, että uusia työtehtäviä määrätään työntekijöille häpeilemättä (aiemmin ennalta sovitun työnkuvan rajoista pidettiin tiukemmin kiinni), olivat tehneet työstä aiempaa rajattomampaa. Paljon puhutut työelämän joustot näytettyivät tässä tutkimuksessa ennen kaikkea työntekijään kohdistuvina vaatimuksina joustaa oman tehtäväkenttensä suhteen, ei vain työntekomuotojen epätyypillistymisenä tai epäsäännöllisinä työaikoina.

Muutokset olivat luonnollisesti vaikuttaneet myös henkilöstöryhmien välisiin suhteisiin. Kaupan keskijohto piti heille, tiimille asetettuja tulostavoitteita monesti melko kohtuuttomina. Keskijohto koki asemansa hankalaksi, heidän tehtävänsä oli saada tiimiläiset mukaan ja sitoutumaan myös sellaisiin tavoitteisiin ja muutoksiin, joita he eivät itsekään pitäneet mahdollisina tai järkevinä. Myyjätason väki ei kuitenkaan juurikaan syytellyt lähiesimiehiään, vaan kritiikki mahdot-

tomiksi koetuista tulostavoitteista ja työtaakasta osoitettiin selkeämmin ylemmän johdon suuntaan. Tulokseen saattoi vaikuttaa se, että haastattelin usein sekä myyjä- että esimiestason väkeä samasta yksiköstä – tai sitten alaiset todella näkivät lähiesimiestensä vaikutusmahdollisuudet alisteisina ketjun sanelemalle politiikalle.

Kuten kaupan, myös terveydenhuollon keskijohto on usein asemassa, jossa on tuotettava innovaatioita, markkinoitava ja myytävä innovaatiot toisille ja toteutettava niiden vaatimat muutokset organisaatioissa. Julkunen (2008, 294) puhuu osuvasti sarana-asemissa olevista toimihenkilöistä, joiden on muutosjohdettava sekä itseään että muita, motivoitava ja houkuteltava itsensä muutokseen sekä sammutettava niin muiden kuin oma vastahakoisuutensa.

Terveydenhuollossa välitason esimiehet (yleensä yli- tai osastonhoitajat) välittävät hallinnon tekemät päätökset kenttätasolle, hoitotyön arkeen. Osa hoitajista koki, että heidän lähiesimiehensä ovat vain hallinnon sanansaattajia, eikä heillä ole juurikaan valtaa niihin päätöksiin, jotka he virkansa puolesta alaisilleen välittävät. Osa taas koki, että lähiesimiehet olivat siirtyneet hallinnon leiriin, eivätkä pitäneet enää lainkaan heidän, rivityöntekijöiden puolia. Lisäksi epäiltiin, että lähiesimiehet olivat olleet melko helposti vedettävissä talouden leiriin, koska heillä ei ollut uudenlaisen johtamisen edellyttämää koulutusta, he eivät osanneet kyseenalaistaa, vaan omaksuivat uudet opit kritiikittä.

Jatkuva uuden oppiminen, uusien tietojen ja taitojen omaksumisen vaateet oli kolmas terveydenhuolto- ja kaupanväen muutkokokemuksia yhdistävä tekijä (työn tehostumisen ja uudenlaisten organisaatiojärjestyksien ja toimintatapojen myllerryksen ohella sekä tietysti niihin kietoutuen). Osa työssä tapahtuneista muutoksista ja niiden mukanaan tuomista uusista ammatillisista haasteista, kuten tietotekniikka ja jotkin asiakaskuntaan liittyvät muutokset, koettiin sellaisiksi, joihin vastaamisessa koulutuksesta oli aivan välitöntä hyötyä. Lisäksi katsottiin, että koulutus tuo tervetulleen tauon arkipäivän puurtamiseen, tarjoaa mahdollisuuden etäisyydenottoon ja kollegoiden tapaamiseen. Koulutus näyttäytyi siis keinona paikata työstä kadonnutta sosiaalisuutta. Terveydenhuollossa koulutusta pidettiin myös henkisen työsuojelun muotona. Terveydenhuoltoalan työntekijät ovat kaiken kaikkiaan varsin koulutuskouluista väkeä (ks. myös Henriksson 2001; Laakkonen 2004).

Lainsäädäntö velvoittaa terveydenhuoltohenkilöstöä pitämään ammattitaitonsa ajan tasalla, mutta koulutuskuuliaisuus ei mielestäni tyhjene tähän. Koulutus on perinteisesti ollut keskeinen väline terveysalan ammattiryhmien etujen ajamisessa, joten koulutuksen korostuminen on ymmärrettävissä osin historiallisesti (ks. Laiho 2005). Ajantasainen ammattitaito koettiin tärkeäksi ammatti-identiteetin ja itsetunnon kannalta. Kouluttautumisen voi siis ymmärtää myös moraalisena veloitteena, mikä puolestaan kietoutuu myös professioideologiaan. Ideologia vaatii professionaalina pitämään tietonsa, ammattitaitonsa ajan tasalla, jotta hän kykenee tarjoamaan laadukasta palvelua (ks. Jarvis 1984).

Oma koulutus oli valaiseva elementti terveydenhuoltoväen koulutusajatuksissa. Sairaanhoidajat ja heidän lähiammattilaisensa puhuivat enemmän koulutuk-

sen ammattitaidollisesta annista ja koulutuksesta henkisen työsuojelun muotona. Avustava henkilöstö taas painotti enemmän koulutuksen sosiaalista antia ja koulutuksen tuomaa vaihtelua arkipäivän puurtamiseen. Kaupan alalla suhtautuminen koulutuksen merkitykseen riippui enemmän henkilön asemasta.

Myös kaupan väki oli osallistunut koulutukseen melko ahkerasti uransa varrella. Etenkin esimiestehtävissä toimivat työntekijät olivat edelleen varsin koulutusmyönteisiä ja -halukkaita. Kyseiselle sukupolvelle ominaiset kasvavat koulutusmahdollisuudet nousivat puheissa esiin. Etenkin keskijohdon tehtävissä toimivat, uransa myyjätason tai jopa juoksupojan tehtävistä aloittaneet haastateltavat olivat kiitollisia siitä, että he olivat voineet opiskella työnsä ohella. Koulutusten – ja tietysti työssä menestyksellisesti toimimisen kautta he olivat edenneet urallaan.

Ehdoton enemmistö työntekijöistä totesi, ettei nykyisin voi ajatella pärjäävänsä vanhoilla tiedoilla ja taidoilla, vaan uusia asioita pitää opetella ja opiskella koko ajan. Hieman yllättäen useampikin haastateltava totesi koulutuksista kertoessaan pitävänsä luentomuotoisesta opiskelusta ja lisäsi, ettei näin tietenkään saisi tänä päivänä sanoa, vaan pitäisi suosia ryhmämuotoista opiskelua, jossa opiskelijan oma rooli on aktiivisempi. He olivat siis varsin tietoisia moderneista oppimiskäsityksistä ja moni totesi myös omaksuneensa elinikäisen oppijan roolin.

Terveystieteidenhuollossa sisäisiin koulutuksiin pääsy oli melko taattua. Kaupan puolella oli tarjottu auliisti kauppa-alojen omien koulutuskeskusten järjestämää kurssitusta. Ulkoisen, maksullisen koulutuksen kohdalla tilanne oli toinen, siihen osallistumista tuettiin ja kustannettiin harvoin. Terveystieteidenhuollon koulutusmäärärahat olivat niukat, joten kovin monia kurssimaksuja niistä ei pystytty maksamaan. Tämä oli nostanut kynnyksen edes anoa koulutukseen. Terveystieteidenhuollon mukaan myös esimiehen koulutukseen suhtautuminen, se millä väestövastuualueella työntekijä toimii sekä se, onko hänellä virka vai, ei määrittävät koulutukseen pääsyä. Määräraikaisten heikommat koulutusmahdollisuudet on todettu myös muissa tutkimuksissa (esim. Sinervo ym. 2005).

Tutkimuksen aineisto on kerätty 2000-luvun alkupuolella, jolloin tietotekniikka oli juuri toden teolla rantautunut monille työpaikoille. Melko monet, etenkin terveystieteidenhuoltoalan työntekijöistä moittivat tietotekniikkakoulutuksen riittämättömyyttä ja laatua. Toisaalta moni myönsi, ettei tietotekniikka oikein innostanut ja ”uskalluskynnyskin” oli ollut melko korkealla. Ajan myötä muutosvistarinta kuitenkin murtui. Koulutuksen riittämättömyys harmitti, sillä uusia työssä vaadittavia tietoja ja taitoja ei olisi haluttu opetella omalla vapaa-ajalla ja panoksella. Kriittisimmät työntekijät pitivät uusien asioiden oppimista – työnantajan tarjoamista lähtökohdista riippumatta – johtotason keinona kontrolloida, ketkä työntekijöistä selviävät tilanteesta kuin tilanteesta ja määrittävän samalla sitä, miten kutakin työntekijää esimerkiksi seuraavien organisaatiouudistusten yhteydessä kohdellaan.

Jatkuvaa uuden opettelua ja koulutusta, elinikäistä oppimista ei siis pidetty aivan kyseenalaistamattomana hyvänä. Terveystieteidenhuollossa harmitti erityisesti se,

että uudet toimintamallit edellyttivät lähinnä kaupallista osaamista, jonka opettelu ei hoitotyöntekijöitä juurikaan kiinnostanut. Työn työntyminen vapaa-ajalle suuren työmäärän ja uusien taitojen opetteluun myötä sai ihmettelemään, pitääkö työlle todella uhrata näin paljon.

Aikuisenkoulutuksen retoriikassa aikuisen edellytetään olevan aktiivinen toimija, joka luo itseään koko ajan uudelleen ja suuntautuu aktiivisesti tulevaisuuteen. Oletetaan muun muassa, että jokaisella on mahdollisuus kouluttautua yhä uudelleen ja vaihtaa ammattia, jos työelämän muutokset sitä edellyttävät. (Ks. esim. Vanttaja & Rinne 2008.) Ideologiaan kääntöpuolena sisältyvä syyllistävä vaikutus näkyi työntekijöiden ajatuksissa. Eikö koskaan ole riittävän hyvä työhönsä, miksi koko ajan pitäisi hankkia jotakin ylimääräistä lisäpätevyyttä? Tässä heijastunee myös ajatus jälkimodernille ajalle, työelämälle ominaisesta jatkuvan kilpailun ideologiasta. Jatkuvalla lisä- ja täydennyskouluttautumisella voi pyrkiä erottautumaan työtovereistaan. Etenkin kaupan esimiestehtävissä toimivat, mutta myös muut työntekijät mainitsivat, että oma työ ja asema on ansaittava joka päivä uudestaan.

Haastateltavien ajatukset työelämän ja koulutuksen tiiviistä yhteennivoutumisesta lähenevät Wiitakorven (2006) pohdintaa: Vaikka elinikäisen oppimisen eetos sopii myöhäismodernin työelämän kehittämiseen, niin onko juuri myöhäismodernismi synnyttänyt elinikäisen oppimisen palvelemaan työelämän jatkuvaa muutosta ja joustoa vaativaa toimintaa? Voisiko jälkimodernin työelämän ja elinikäisen oppimisen suhdetta siis jopa verrata Weberin (1980) ajatuksiin protestantismille ominaisen työetiikan ja modernin kapitalismin välisestä yhteydestä?

Monet haastateltavien mainitsemista työn epäkohdista ovat keskeisellä sijalla työhön kohdistuneita odotuksia ja työtyytyväisyyttä käsitelleissä, niin klassisemmissa kuin tuoreemmissakin tutkimuksissa (esim. Herzberg 1959; Antonovsky 1987; Karasek & Theorell 1990; Csikszentmihalyi 1990; Kolu 1992; Riikonen ym. 2002; Jaari 2004; Häkkinen ym. 2005; Sinervo ym. 2005; Antila 2006; Melin ym. 2006). Työuupumusta tai muuta vakavampaa, erityisesti työn henkiseen kuormittavuuteen yhdistettävää sairastelua ilmeni aineistossa kuitenkin melko vähän. Oma-kohtaisesti uupumuksen oli kokenut kolme 98 haastateltavasta. Työssä väsyminen oli sen sijaan tuttua varsin monelle. Lisäksi uupumuksen uhka oli työyhteisöissä vahvasti läsnä. Tässä on taas syytä muistuttaa haastateltavien valikoitumisesta, jota käsitelin tarkemmin tutkimuksen luotettavuus osiossa (luku 8.4). Varovaisen huomion voisi tehdä myös siitä, että tarpeelliseksi, tärkeäksi koetun työn, jollaisena haastateltavat työtään pitivät, on todettu suojaavan – joskin toisaalta myös altistavan – uupumukselle (ks. Sennett 2002; Siltala 2004). Työntekijöillä ei myöskään ollut kovin voimakkaita työn vaihtoajatuksia. Tätä selittänee ainakin osin se, että uuden työn saanti koettiin varttuneemmalla iällä vaikeaksi. Lisäksi ehdoton enemmistö työntekijöistä oli identifioitunut ja sitoutunut omaan työhönsä vahvasti. Kun ainakin vastaavan työn saaminen muualta tuntuu hankalalta, on ymmärrettävää, ettei radikaaleja siirtoja lähdetä kovin helposti teke-

mään. Tutkimukset (esim. Kivioja 2005) ovat myös osoittaneet, että iällä on merkitystä siinä, mitä muutos- ja toimintavaihtoehtoja esimerkiksi uupumustilanteessa edes harkitaan.

Työelämää kartoittaneet tutkimukset ja pitkittäistilastot kertovat työn vaatimusten, paineisuuden ja työhön liittyvien hyvinvoinnin ongelmien kasvusta. Tästä huolimatta ehdoton enemmistö työntekijöistä ilmoittaa pitävänsä työstään ja omaan työhön ollaan suhteellisen tyytyväisiä. Tämä on saanut tutkijat kysymään, kuinka paljon on kyse siitä, että työ on todella muuttunut kuormittavammaksi ja kuinka paljon siitä, miten työstä oikein ajatellaan ja puhutaan (Julkunen ym. 2004; Julkunen 2008; Riikonen ym. 2002). Jopa työuupumusilmiön laajuuden todenperäisyyttä on epäilty. Vähän vastaavia mielteitä oli – ehkä hieman yllättäen – myös osalla tässä tutkimuksessa mukana olevilla työntekijöillä. Työtä kyllä kuvattiin rasakaaksi ja kuormittavaksi, mutta työuupumusta kommentoitaessa arveltiin, että uupumisen saama julkisuus on saanut ilmiön leviämään, eivätkä ihmiset osaa erottaa normaalia väsymystä ja uupumusta toisistaan.

Muutosta tutkittaessa, siitä kysyttäessä ja kerrottaessa, ei niinkään kiinnitetä huomiota pysyvyyksiin. Muutospuhe oli varsin negatiivista, siksi on syytä korostaa, kuinka lähinnä työn merkityksestä kysyttäessä tuli enemmän esiin pysyvyyksiä, jotka samalla edustivat selkeämmin puhetta työn hyvistä hetkistä ja puolista. Työtä pidettiin keskeisenä elämänsisältönä ja tärkeänä oman identiteetin kannalta. Tärkeäksi ja itselle sopivaksi koettu työn ydin, hyvät työoverit ja asiakkailta saatu kiitos olivat erittäin merkityksellisiä asioita omassa elämässä ja ne myös auttoivat jaksamaan.

Ikääntyviä työntekijöitä pidetään muutosvastaisempina kuin nuorempia. Stereotyyppisesti ajatellaan, että he ikään kuin he lähtökohtaisesti vastustaisivat kaikkea uutta, että heille olisi ominaista jonkinlainen antimodernistinen eetos. Erityisesti ikääntyvien nähdään myös nostalgisoivan asioita, muistelevan miten ennen oli kaikki paremmin, vaikka tosiasiansa olisikin kyse siitä, että aika on kullannut muistot. Totta lienee, kuten haastateltavat itsekin totesivat, että ikääntyvät työntekijät punnitsevat kokemuksensa pohjalta tarkemmin sitä, mihin muutoksiin kannattaa lähteä mukaan, onko kehitystrendejä aiheellista seurata. Muutosvauhti oli ollut niin kovaa, että pohdinnat muutoksen hyödyistä ja haitoista, tarpeellisuudesta ja tarkoituksenmukaisuudesta olivat jääneet taka-alalle eikä varttuneempien työntekijöiden historian tuntemusta ollut hyödynnetty. Kokemus siitä, ettei työntekijöitä kuunnella muutoksissa, ei ainakaan edistä muutosten hyväksymistä ja niihin sitoutumista.

Työntekijät toistelivat resurssien supistumista useita kertoja haastattelunsa aikana. Asiasyhteyteen liitettiin usein myös kielto sana: ”ei voi tehdä, kun ei ole resursseja, resurssipula estää”. Asia tuotiin esiin niin vahvasti, että tuntuisi jopa hieman kohtuuttomalta epäillä sen todenperäisyyttä. Tuskin toisto kuitenkaan oli tietoisesti käytetty tehokeino. Muutospuhe oli pitkälti vastapuhetta negatiiviseksi koettua toimintaympäristön muutosta sekä oman ammatti-identiteetin ja -etiikan

ja toimintaympäristön välistä ristiriitaa kohtaan. Moraalinen aspekti oli vahvasti läsnä etenkin terveydenhuoltoalan haastateltavien puheessa. Säästötoimien koettiin murentavan terveydenhuollon arvoperustaa.

Mutta sopeutuvatko hoitotyöntekijät managerialistisiin malleihin ajan myötä? Niskanen (1997) kuvasi väitöstutkimuksessaan markkinaohjautuvuuden tuloa sairaalaorganisaatioon kuuden vaiheen kautta, joissa arvot seuraavat toinen toisiaan. Ensimmäisessä vaiheessa työyhteisölle on arvokasta solidaarisuus. Organisaatio-uudistusideologiasta saavat kannatusta muun muassa yhteistyö, työpaikkademokratia, organisaatiossa toimiminen ja ihmisjohtaminen. Kova talouden korostaminen on kuitenkin henkilökunnalle yllätys: säästäminen, tuloksen tekeminen ja keskinäinen kilpailu tuntuvat vastenmielisiltä. Tulosjohtamisen nimisenä organisaatioon tuotu markkinaohjautuvuus muodostaa uhan, jonka edessä työyhteisön solidaarisuus kiinteytyy. Toisessa vaiheessa uudistus installoidaan organisaatioon epäluulosta huolimatta, minkä vuoksi muutoshaluttomuuden arvo nousee. Markkinaohjautuvuus on kuitenkin otettava tosissaan. Kolmannessa vaiheessa kaikki joutuvat puolustamaan omaa organisaatiotaan ja intressiään ja yhteishenki fragmentoituu. Neljännessä vaiheessa tulosyksiköt pyrkivät osoittamaan toisilleen ja ulospäin hoidon hyvää laatua, korostavat asiakkaitensa tyytyväisyyttä ja taloudellisuutta. Viidennessä vaiheessa markkinaohjautuvuus on vakiintumassa ja potilaiden tasa-arvo näyttäisi kustannussyistä merkitykseltään laskevan. Markkinaohjautuvuuden etenemistä rajoittavat kuitenkin perimmäiset kulttuuritekijät, jotka ovat ehdottomia ja ylittämättömiä reunarajoja markkinaohjautuvuudelle. Poliittinen päätöksenteko joutuu arvosteltavaksi. Kunnallispoliitikoilla on ajettavanaan sekä oma että äänestäjien, potilaiden, henkilökunnan ja kuntayhtymän edut, jotka ovat väistämättä ristiriidassa keskenään. Kuudennessa vaiheessa työntekijöiden henkilökohtaiset arvot muuttuvat. Kun julkinen sairaanhoito saavuttaa markkinaohjautumisessa sisäisen yrittäjäjyden asteen, heikentyvät eräät työntekijöiden kollektiivisuuteen liittyvät yksilöarvot, mutta menestymisen arvostus nousee. (Emt.) Jos näin käy, niin katoaako kutsumus, eetos, jota ainakin tämän aineiston haastateltavat edelleen kantoivat (koen, että kyse oli muustakin kuin kutsumuksen retorisestä korostamisesta). Voisiko tätä silloin verrata siihen, miten sivistykselle on käynyt koulutuksen aatteena?

Terveydenhuoltoväen ajatuksissa oli nähtävissä tunnuspiirteitä Niskasen luokituksen useista eri vaiheista: muut arvot alleen peittäviä tehostamisen vaateita pidettiin vastenmielisinä ja niitä vastaan yritettiin taistella (vaikka se tuntuikin varsin hankalalta ja tuloksettomalta), eri toimintayksiköiden tilannetta vertailtiin keskenään, hoidon laatua ja tasa-arvoa korostettiin ja näitä uhkaavaa poliittista päätöksentekoa kritisoiitiin. Sen sijaan merkkejä siitä, että markkinaohjautuvuus olisi hyväksytty ja sisäistetty omaa toimintaa ohjaavaksi arvoksi ei ollut havaittavissa. Hoidon taloudellisuutta kommentoitiin lähinnä vain siitä näkökulmasta, että yksityinen terveydenhuoltosektori näyttäytyy tehokkaammalta vain, koska se hoitaa kevyempää potilasainesta. Siirrytäänkö Niskasen luokituksen kuudenteen vai-

heeseen uusien sukupolvien myötä (kun 60-lukulaiset jäävät pois työelämästä)? Entä muuttaako aika myös suhtautumista työssä lisääntyneitä seuranta- ja raportointitehtäviä kohtaan? Rutinoituvatko ne ajan kuluessa itsestään selväksi ja vähemmän häiritseväksi osaksi työtä?

Sekä terveydenhuolto- että kaupan väki kritisoivat vahvasti sitä, että tuloksellisuuden tavoittelu oli muuttunut kohtuuttomaksi. Vain ja ainoastaan määrälliset mittarit tuntuivat merkitsevän. Työntekijät itse kun kokivat, että hyvä työntekijä on sellainen, joka tekee työnsä myös laadullisesti hyvin. Ovatko työnantajan ja työntekijän ajatukset hyvästä työntekijästä loittonemassa yhä kauemmas toisistaan? Etenkin terveydenhuollon työntekijät kokivat itseensä kohdistetut odotukset myös epämääräisiksi. Yleensä on puhuttu siitä, kuinka omien käsitysten ja todellisuuden kuiluun törmää silloin, kun henkilö siirtyy koulutuksesta työelämään, onko ikääntyvillä työntekijöillä tällainen konflikti nyt uudelleen ”vanhoilla päivillä”? Ajatukset myötäilivät Sennettin (2002) toteamusta siitä, että hyvän työntekijän luonteenpiirteitä on vaikeampi määritellä joustavuuden aikakaudella sekä Baumanin (1996; 1997) toteamusta siitä, miten postmoderni aika on kyseenalaistanut kiinteiden identiteettien käyttökelpoisuuden.

Olen yrittänyt tarkastella muutospuhetta myös muista kuin edellä mainitusta vastapuheen näkökulmasta käsin. Pohdin tutkimuksen luotettavuuden tarkastelun (luku 8.4) yhteydessä sitä, miten haastateltavien valinta on voinut vaikuttaa tuloksiin sekä sitä, houkuttelevatko tutkimuksen aihe ja puhetilanne haastateltavan painottamaan omaa hyvyttä työntekijänä ja onko esimerkiksi kiireen korostaminen myös oman tärkeyden korostamista.

Myös ammattikulttuuriset esteet: oman aseman ja vallan puolustaminen, ”reivirirajojen” vartiointi näkyvät siinä, miten uudenslaisiin johtamis- ja organisaatiomalleihin sekä rakenteellisiin ja toiminnallisiin uudistuksiin suhtauduttiin. Kaupassa vallan hajauttaminen hierarkiassa alaspäin oli lisännyt joustavuutta ja nopeuttanut arkipäiväisten myyjätason tehtävien, kuten asiakaspalautusten hoitamista. Tiimiytymisen myötä kasvaneet moniosaamisen vaateet eivät kuitenkaan olleet lisänneet kaikkien myyjätason työntekijöiden työviihtyvyyttä ja motivaatiota, vaan useimpien kohdalla oli käynyt jopa päinvastoin. Myyjätason väki kun ei valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia niin kaivannut, kuten edellä todettiin. Työnjaon ja tehtäväkuvien muutokset aikaansaavat helposti konflikteja työntekijäryhmien välillä ja sisällä. Tiimin jäsenet tarkkailevat ja vahtivat toinen toisiaan, työskentelevähän kaikki tehokkaasti tiimille asetetun tavoitteen saavuttamiseksi, josta työntekijän tulevaisuus, arvostus ja palkkakin (ainakin osittain) ovat riippuvaisia. Näin tiimiorganisoituminen synnyttää uudenslaisia kontrollirakenteita (ks. Sennett 2002; myös Siltala 2004, 184–185). Aineisto ei osoittanut, että tiimityöskentely olisi lisännyt myyjätasolla toimivien työntekijöiden sitoutumista, vaan sitoutuminen työorganisaatioon noudatti perinteistä hierarkkia-aseman mukaista kaavaa (ks. esim. Uhmavaara ym. 2005, 125, 146). Organisaatioon samaistumista ja sitoutumista lisäisi kaikilla työntekijätasoilla kokemus omasta kaupasta: mahdoli-

suus vaikuttaa kaupan valikoimiin, hinnoitteluun ja markkinointiin sen sijaan että nämä sanellaan ketjun päämajasta käsin.

Kaupan esimiestehtävissä toimivat työntekijät sekä sairaanhoitajat ja heidän lähiammatillaisensa olivat pahoillaan siitä, että muutokset olivat kaventaneet heidän vaikutusmahdollisuuksiaan. Olisivatko eri ammattiryhmien erilaiset ajatukset ymmärrettävissä ainakin osin historiallisesti ja alojen ammattikulttuuria, perinteitä vasten? Monet iäkkäämmistä kaupan esimiehistä olivat edenneet myyjätasolta tai jopa juoksupojan tehtävistä vastuullisempaan esimiesasemaan. Tämän ehkä varsin pitkänkin polun kautta saavutetun vallan ja aseman menettäminen ei ollut ollut aivan helppo asia. Myyjätason väki taas oli sosiaalistunut toimimaan tietyn valtarakenteen alaisena jo vuosikymmenien ajan. He olivat sisäistäneet realistisen kuvan siitä, mitä mahdollisuuksia kyseisiin tehtäviin sisältyi. Muutoksen omaksuminen: tarjotun vallan ottaminen ja oman mielipiteensä ilmaiseminen aiempaa suuremmista asioista voi ymmärrettävästi tuntua ainakin aluksi hankalalta, eivätkä esimerkiksi ammattiryhmien väliset jännitteet purkaudu yhdessä yössä. Vastavasti terveydenhuoltoalalla on perinteisesti vallinnut vahva kuuliaisuutta ja tottelevaisuutta korostava traditio, johon varsinkin avustava henkilökunta on vahvasti sosiaalistettu. Edellä mainitsemaani ajatusta tukee mielestäni myös se, että kaupan myyjätason väki ja terveydenhuollon avustava henkilökunta puhui vaikutusmahdollisuuksistaan usein suhteuttamalla niitä muiden, hierarkiassa ylempänä olevien vaikutusmahdollisuuksiin. Muutoksiin liittyi kaiken kaikkiaan melko vahvoja epävarmuuden tuntemuksia. Etenkin kaupan myyjätason väki, mutta myös terveydenhuollon työntekijät tunsivat epävarmuutta ja ahdistustakin siitä, mihin heidät organisaatiomuutosten yhteydessä mahdollisesti siirretään. Paitsi uhka siitä, joutuuko siirretyksi sellaisiin tehtäviin tai yksikköön, joista ei pidä (tai kaupassa peräti eläkkeelle), huolestutti osaa myös se, olisiko oma pätevyys sopiva ja riittävä uusiin tehtäviin.

Väestövastuuseen perustuvia toimintatapoja, moniammatillista hoitotyötä ja kokonaisvaltaisen hoitotyön mallia vastaan kohdistetussa kritiikissä voinee nähdä merkkejä siitä, miten muutokset ovat törmänneet terveydenhuoltoalalle ominaisiin hierarkkisiin rakenteisiin ja tiukkaan työnjakoon. Uudenlaisten toimintatapojen ja -käytäntöjen toteutuminen edellyttäisi, että muutos ulottuu ammattikulttuurien ja työyhteisöjen sosiaalisten rakenteiden pintakerrosta syvemmällä, niihin kerroksiin, joihin identiteetin ja ammatillisen kasvun edellytykset, eettiset perustat ja sukupolvittaiset jatkuvuudet ulottuvat (Henriksson 2001). Ammattikulttuuriset syvärakenteet ja toimijoiden ajattelutavat muuttuvat kuitenkin paljon hitaammin kuin organisatoriset toimintakäytännöt.

Ammattiryhmät, joita väestövastuuseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön siirtyminen koskettaa, ovat sosiaalistuneet vahvasti omaan ammatilliseen kulttuuriinsa ja kiinnittyneet lujasti sen vakiintuneisiin tietorakenteisiin. Oman ammattiryhmän ja sen pohjana olevan tieteenalan arvoja, uskomuksia ja käsityksiä pidetään oikeina ja hyvinä, joten kun yhteistyön edellyttämää yhteisymmärrystä ar-



voista, normeista ja perusolettamuksista aletaan rakentaa, ovat valtataistelut väis-tämättömiä. (Ks. Taskinen, Sinkkonen & Kinnunen 1994, 47.) Tunnettu sosiolo-ginen tosiasia on, että vakiinnuttuaan instituutiot ja organisaatiot pyrkivät ennen kaikkea turvaamaan oman olemassaolonsa jatkuvuuden. Organisaatio- ja reviiri-rajat ylittävä yhteistyö on näin ollen mahdollista vain, mikäli se ei uhkaa organi-saation omaa asemaa. (Vaherva, Malinen, Moisia, Raivola, Salo, Kantasalmi, Kamp-pi & Silvennoinen 2006, 159.) Kurjistunut resursointi näyttää selvästi luovan lisä-jännitteitä ja kaunaistakin vertailua eri terveydenhuollon (ja sosiaalihuollon) osa-alueiden, yksiköiden, solujen ja jopa yksittäisten työntekijöiden välille ja saanee siten osapuolet ”kaivautumaan vielä syvemmälle taisteluhautoihin”: taistelemaan oman yksikkönsä resurssien puolesta, puolustamaan oman ammattiryhmänsä tar-peellisuutta sekä suojaamaan sitä epämieluisia tehtäväkuvan muutoksia vastaan. On muistettava (kuten työelämän sosiologit korostavat), että ammatillisten rajo-jen ylläpitäminen ja vartiointi kertovat myös työlleen omistautumisesta ja ammat-tiin sitoutumisesta (ks. myös Laiho & Ruoholinna 2008).

Terveydenhuolto on perinteisesti järjestäytynyt tiukan tehtäväjaon pohjalle ja tietyt vastakkainasettelut ja rajanvedot, kuten generalisti – spesialisti asetelma tai kysymys, kuuluuko sairaanhoitajan toimenkuvaan perushoito vai ei, ovat alan ikui-suuskysymyksiä. Sairaanhoitajat ja heidän lähiammattilaisensa kritisoivat koko-naisvaltaisen hoitotyön mallia ammattitaitonsa vajaakäytöstä: miksi korkeasti kou-lutetun sairaanhoitajan pitäisi pestä pylyjä. Sairaanhoitajat vetivät varsin selkeän yhtäläisyysmerkin hoitajien koulutustason ja hoidon laadun välille. Joku totesikin, että kun sairaanhoitajien virkoja muutetaan lähihoitajien viroiksi, hoidon taso las-kee. Esiin nousi myös kunnan harjoittama ”nimikekikkailu” vakansseissa. Siivous-työtä tehneet laitosapulaiset pikakurssitettiin hoitoapulaisiksi, jotka lasketaan mukaan hoitohenkilökunnan vahvuuteen. Näin vaaditut henkilöstömitoitukset saatiin täytettyä edullisimmin.

Ammattien lähentymistä ja työn rajattomuutta koskevat ajatukset kertovat samalla paljon myös työntekijöiden näkemyksistä hyvän työn kriteereistä. Sairaanhoitajat ja heidän lähiammattilaisensa sekä kaupan esimiehet arvostavat kehitty-mis- ja vaikutusmahdollisuuksia, työn autonomiaa, vaikutusmahdollisuuksien ja vastuun tasapainoa sekä sitä, että työssä voi hyödyntää omia kykyjään. Sairaanhoitajille ja heidän lähiammattilaisilleen on tärkeää myös se, että työ on koulutus-ta vastaavaa. Ikääntyvälle terveydenhuollon avustavalle henkilöstölle ja kaupan myyjätason väelle taas on tärkeää se, että he saisivat hoitaa tutut työkuviensa omalla tavallaan ja pitäytyä aiemmin sovitussa tehtäväkentässä. Alasta ja asemas-ta riippumatta hyvän työn kriteeristöön kuuluu se, että työntekijöitä kohdellaan arvostavasti ja tasapuolisesti ja että työhön vaikuttavista muutoksista keskustel-laan työntekijän kanssa ja hänen mielipiteitään kunnioitetaan aidosti.

*Ikääntyvä työelämässä*

Seuraavassa taulukossa kokoaan yhteen haastateltavien esiin nostamat ikääntyvän työntekijän vahvuudet ja mahdolliset heikkoudet.

TAULUKKO 6. Yhteenvedo ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksista ja mahdollisista heikkouksista

<b>Vahvuudet</b>	<b>Heikkoudet</b>
– kokemus, ammatillinen varmuus, itseluottamus	– atk- ja kielitaidot
– ihmissuhde- ja asiakaspalvelutaidot	– väsymys, uupumus
– käytännön osaaminen: käden taidot talon tapojen hallinta	– hidastuva työtahti
– ongelmanratkaisutaidot	– muistin heikkeneminen (k)
– päätöksenteon nopeus ja tehokkuus	– vanhemmat tiedot / ammatillinen koulutus
– kokonaisvaltainen, persoonallinen ote työntekoon, asioiden syvällinen ymmärtäminen, olennaiseen keskittyminen, tärkeysjärjestyksen hahmottaminen	– oppimis- ja työhalun sekä motivaation heikkeneminen (k)
– työmoraali, ahkeruus, vastuullisuus	– kynnistyminen, katkeroituminen (th)
– rauhallisuus, stressinsietokyky	– rutinoituminen
– kyky nähdä eri vaihtoehtoja, joustavuus, suvaitsevaisuus	– heikompi kiireen sietokyky
– ei pieniä lapsia	– vuorotyön raskaus (rytminvaihdokset)
– kontaktiverkosto (th)	
– organisointi- ja delegointikyky (k)	

Modernisaation on väitetty heikentäneen ikääntyvien asemaa niin työmarkkinoilla kuin muillakin yhteiskunnallisilla areenoilla. Työelämän on todettu muuttuneen ikäkielteiseen suuntaan ja muutoksen heikentäneen ikääntyville tyypillisten ominaisuuksien ja kokemukseen perustuvien taitojen merkitystä. Väitetään myös, että jälkimodernia yhteiskuntaa luonnehtisi yhdenikäisyyden normi, että nuoruus ja siihen liitetyt ominaisuudet, kuten kaunis ulkokuori ja dynaaminen eteenpäinmeno olisi kaikkien elämänvaiheiden normi. Ikääntyvien moraalinen velvollisuus olisi näin ”pitää itsensä nuorena”, tuottaa itsensä riittävän nuorena dynaamiseen työelämään (ks. esim. Julkunen 2003; 2008). Suuri osa haastateltavista arvotti oman kokemuksensa, osaamisensa ja työpanoksensa hyvin korkealle. Ammatillinen itsetunto ja identiteetti olivat vahvoja, eivätkä nuorten paremmat atk- tai kielitaidot niitä horjuttaneet. Omat vahvuudet, kuten syvällinen, kokonaisvaltainen ote työntekoon, toimintavarmuus, ongelmatilanteiden ratkaisutaidot ja työmoraali kun koettiin työn kannalta kaikkein olennaisimmiksi. Myöskään iän myötä mahdollisesti tapahtuvaa fyysisten voimien heikkenemistä ei pidetty kovin suurena ongelmana, sillä kokemus paikkaa kyllä sen, minkä fyysisessä jaksamisessa mahdollisesti häviää. Paloniemi (2001, 131) on todennut, että kokemus toimii eräänlaisena defenssinä, jonka avulla työelämässä merki-

tyksellistä ikää häivytetään. Näin kait voisi tulkita tässäkin tutkimuksessa haastateltavien tekevän.

Työntekijät korostivat yksilöllisyyttä, he halusivat tehdä tyhjäksi ennakkoluulot, joiden mukaan ikääntyminen ja ammatillisen osaamisen puutteet kulkisivat ikään kuin käsi kädessä. Ikä ei määritä esimerkiksi koulutus- tai muutoshalukkuutta, vaan yksilön asenne ja muut ominaisuudet ovat ratkaisevampia. Kaupan esimiehet korostivat yksilöllisyyden merkitystä kaikkein painokkaimmin. He toivat voimakkaasti esiin myös sen, että jatkuvat muutokset ovat nykyisin itsestään selvä tosiasia ja niiden hyväksyminen (myös itselle epämieluisen sellaisen) on jopa työelämässä menestymisen edellytys. Jarvisin (1994) tyypittelyn mukaisesti osaa esimiehistä voisi nimittää sopeutujiksi, jotka näkevät muutoksen tilanteena, johon pitää vain sopeutua ja osaa taas tiedostaviksi oppijoiksi, jotka kokevat muutoksen haasteena, joka tarjoaa mahdollisuuden uuden oppimiseen ja henkiseen kasvuun. Yksilöllisyyden painotuksista huolimatta kronologiseen ikään vedottiin eläkeiän nostamista vastustettaessa.

Haastatteluista oli löydettävissä sama ajatuskulku kuin Kortteisen (1992) yli viisitoista vuotta sitten julkaistussa väitöskirjassa. Työ on kovaa, mutta se halutaan tehdä laadukkaasti, koska itsellä on vankka työmoraali, joka ei salli työn laadusta tinkimistä. Tästä kun selviää voi myös olla, ja onkin ylpeä itsestään. Omista totutuista laatuvaatimuksista tinkiminen, ammattieettisen minähanteen vastaisesti toimiminen aiheuttaisi kolhuja ammatilliselle itsetunnolle ja sekin olisi monen mielestä hyvin raskasta. Etenkin terveydenhuoltoväen, mutta myös kaupan väen puheista kuvastui, ettei priorisoinnin ja työn laadun alentamisen koettu sopivan yhteen heidän vanhanajan työmoraalinsa kanssa. Lisäksi työtyytyväisyys riippuu olennaisesti asiakkaiden tyytyväisyydestä. Vaikka laadusta ei oman ilmoituksen mukaan tingitty, oli osa työntekijöistä kuitenkin alkanut kyseenalaistaa oman toimintansa järkevyyttä. Olisiko järkevämpää säästää itseään myös työn jälkeiseen elämään, että saisi nauttia siitä edes suhteellisen terveenä? Hyvän työntekijän ja kunnan ammattilaisen ideaalit olivat joka tapauksessa korkeat ja ehdoton enemmistö kuvasi ja piti itseään tuon ihannekuvan kaltaisena (ks. myös Kosonen 2003).

Itseluottamus oman osaamisen, ammattitaidon ja arvon suhteen oli siis valtaosalla työntekijöistä vähintäänkin kunnossa, mutta tuo varmuus ei yltänyt työnhakuun asti. Rekrytointi koettiin tilanteena, jossa ikäsyrrjintä kulminoituu. Etenkin kaupan väki oli varsin vakuuttunut siitä, että uutta, ainakaan vastaavantasoisia tai vakituista työpaikkaa olisi vaikea, ellei mahdoton löytää. Esimiesten mukaan vastaavantasoisien työpaikan saantia hankaloittaisi myös se, että heillä on nuorempia kollegoita heikompi koulutus. Myös kaupan alan omissa toimiyksiköissä nuorten suosimisen koettiin olleen ilmiselvää. Miesten uskottiin syyllistyvän ikäsyrrjintään naisia useammin. Tähän yhdistyi ajatus ulkonäön merkityksestä rekrytoinnissa. Miesten uskottiin palkkaavan mieluummin kauniita nuoria naisia. Etenkin myyjätason väki harmitteli tätä kovasti. Naisten ajatukset kertovat ilmiöstä, jota feministisessä tutkimuksessa on kuvattu vanhenemisen kaksoisstandardin

käsitteellä. Ikääntyvä nainen asettuu niin ikänsä kuin sukupuolensakin kautta alisteiseen asemaan. Toisaalta he olivat itsekin mukana samassa diskurssissa. He perustelivat varhaisempia eläketoiveitaan sillä, etteivät voi vanhana akkana jäädä parikymppisten tyttöjen joukkoon. Myös terveydenhuoltoväki uskoi, että vanhempi työntekijä on uutta työpaikkaa etsiessään heikommissa asemassa kuin nuori kollega. Sisäisillä työmarkkinoilla pysyttäessä asema koettiin turvatuksi. Monelle turvallisuuden tunnetta toi vakituinen virka. Sijaisten asema koettiin turvattommaksi.

Ikääntyvät työntekijät olivat yksimielisiä siitä, että yhteiskunnassamme suositetaan nuoria ja että nuoruuteen liitettyjä ominaisuuksia, kuten dynaamisuutta, tehokkuutta ja uuden oppimisen nopeutta korostetaan kaikkialla. Omakohtaisia syrjintäkokemuksia oli aineistossa kuitenkin melko vähän, kolmella kaupan alan ja kolmella terveydenhuoltoalan haastateltavalla. Havaittu ikäsyrjintä oli sen sijaan yleistä etenkin kaupanalalla. Kaupassa ikäsyrjintä näkyi myös siinä, että vanhempaa väkeä oli siirretty vastentahtoisesti eläkkeelle tai toisiin tehtäviin. Tällainen syrjinnän muoto korostui vahvasti perinteisempien ikäsyrjinnän muotojen (eläkkeelle painostamisen, koulutusmahdollisuuksien ja ylenemismahdollisuuksien epäämisen sekä rekrytoinnissa valitsematta jättämisen) rinnalla. Kaupan väki kantoi huolta työmarkkinatulevaisuudestaan enemmän kuin terveydenhuollon työntekijät. Jos ja kun väkeä joudutaan kovan taloudellisen kilpailun puristuksessa vähentämään, koituu tuo usein varttuneemman työntekijän kohtaloksi. Varttuneempi väki on helppo työntää pois, koska erilaiset varhaiseläkemuodot ovat tarjonneet työnantajalle legitimiin tavan rationalisoida ikääntyvät ulos. Iäkkäämpien työntekijöiden säälimättömän eläkkeellepanon koettiin kuuluvan joidenkin organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaan. Muun muassa tällaisten politiikkojen olemassaolo tekee eläkeiän nostamisen todella haasteelliseksi. Työntekijöillä oli kokemuksia siitä, että konsernissa oli hankkiuduttu eroon tietyn ikäpaalun ylittäneistä. Tätä ei koettu myötätuntoisena ageismina, vaan selvänä asenteellisena syrjintänä. Henkilöstöpolitiikan rajuudesta kertoo myös se, että joidenkin organisaatiouudistusten yhteydessä henkilöstöä oli ”herätelty” kovalla kädellä, heidän työpaikkansa oli julistettu auki ja uudelleen haettaviksi. Tällaisen toimintamallin taustalla voinee nähdä samanlaista ajatusmaailmaa kuin uusliberalismille ominaisessa jatkuvassa arviointi- ja tarkkailukulttuurissa. Epäillään, etteivät työntekijät anna kaikkeaan ilman jatkuvaa vahtimista ja ainakin pientä pelkoa ja varuillaan oloa työpaikkansa puolesta. Työuupumusproblematiikkaan palatakseni, voisi kait ajatella, että paitsi pyyteettömästä etiikasta, on työn kunnolla tekeminen olosuhteista riippumatta välttämätöntä myös siksi, että saisi ylipäättään pitää työpaikkansa.

Jälkimodernille ajalle ominaiseksi luonnehdittu kulttuuri, joka mahdollistaisi ja sallisi erityyppiset valinnat iästä riippumatta, ei vaikuta työelämän käytännöissä kovin ajankohtaiselta (ks. myös Julkunen & Pärnänen 2005). Uran ja työpaikan vaihdot tuntuivat työntekijöistä melko hankalilta. Osa tosin uskoi, että ikääntyvien työmarkkinatulevaisuus olisi valoisampi. He kertoivat havainneensa merkkejä sii-

tä, että nuoruuskultti ja muodollista, tuoretta koulutusta ylikorostava aika olisi menossa ohi ja että varttuneempaakin työväkeä osattaisiin taas arvostaa. Työntekijät painottivat, että työyhteisöissä tarvitaan kaikenikäistä väkeä. Käännettä, jonka myötä ikääntyvien asema työelämässä kohenisi, on ennakoitu ja odotettu tutkimuksissa jo pidempään, ainakin 1990-luvun alkupuolelta asti (Guillemard 1993; Patterson & Wolffs 1996; Taylor ja Walker 1998).

Kuten niin usein ennenkin, tässäkin tutkimuksessa varttuneempi polvi kantoi huolta käsillä tekemisen taidon, käytännön osaamisen katoamisesta, opiskelija-aineksen heikkenemisestä ja työmoraalin rapistumisesta. Ikääntyvät työntekijät kokivat, että nuoret saavat muodollisesta koulutuksesta hyvät perustiedot työhön, mutta todellisen ammattitaidon, sellaisen joka heillä on, voi oppia vain kokemuksen kautta. Näin haastateltavien puheessa paljon samaa kun Heikkinen ja Henriksson (2001) omassa tutkimuksessaan. Työelämän nopea muutosrytmi ja teoreettinen käänne ovat saaneet kokeneet työntekijät korostamaan käden taitojen, talokohtaisen osaamisen ja asiakkaan asemaan asettumisen tärkeyttä eräänlaisina vasta-asiantuntijuuden muotoina. Työntekijät puolustavat omaa, käytäntöperusteista ammatillista osaamistaan osin myös tämän päivän koulutusta kritisoimalla. (Ks. emt.) Sukupolvien välisen yhteistyön koettiin kuitenkin sujuvan työpaikoilla pääsääntöisesti hyvin. Osaa tosin harmitti se, että työyhteisöissä ryhmäydyttiin iän perusteella ja että nuoret eivät enää kunnioita vanhempia kollegoita, kuten he ovat aikanaan tehneet.

Heikkinen (2001, 175) on todennut, että käsillä tekemisen metaforalla ilmaistaan kokemuksellisen ja työpaikan ammattilaisten hallinnassa olevan osaamisen tärkeyttä, vaikka omaa koulutustakin arvostettaisiin. Oman koulutuksen arvostus ja samanaikainen käden taitojen tärkeyden korostaminen kulkivat rinnakkain myös tässä tutkimuksessa, etenkin terveydenhuoltoalan ammattilaisten keskuudessa. Ammattitaidon korostaminen ja ikääntyvien työntekijöiden ajatuksissa edelleen melko vahvana elänyt kutsumusajattelu eivät myöskään sulkeneet toisiaan pois. Erikssonin (2002) tutkimuksessa hoitajat näkivät ammatissa kehittymisen ja urasuuntautumisen olevan ristiriidassa hyvän potilashoidon kanssa sen itsekkyyden takia, jonka uralla kehittymiseen katsotaan liittyvän. Tämän tutkimuksen aineistossa en tällaista ajattelua juurikaan havainnut. Tosin kriittisimmissä puheenvuoroissa hoitotieteilijöitä arvosteltiin siitä, että he eivät edes halua tehdä oikeaa hoitotyötä. Heidät nähtiin ”projekti- ja laatuhömpän”, sellaisen työhön tulleen ylimääräisen edustajina, joka vie aikaa oikealta hoitotyöltä. Hoitotiedettä ei nähty merkityksellisenä hoitotyön käytännön kannalta eikä sitä pidetty kiinnostavana jatko-opiskelun kohteena. Kriittisyys kertoo paitsi terveysalan koulutuksen ja toimintaympäristön välisestä ristiriidasta, myös siitä, että koulutuksessa toteutetut tiukat muutokset ja koulutustason kohottamispyrkimykset ovat entisestään eriyttäneet, eriarvoistaneet ja hierarkisoineet alan ammattilaisia (ks. myös Laiho & Ruoholinna 2008).

*Kunniakkaasti eläkkeelle*

Kokeneille työntekijöille on tärkeää, että johto ja harjoitettu henkilöstöpolitiikka saisi heidät tuntemaan, että heitä ja heidän työpanostaan arvostetaan, heidän mielipiteitään kuunnellaan ja heidät huomioidaan yksilöinä. Monet kokivat näissä asioissa puutteita. He kaipasivat kiitosta ja arkipäivässä näkyvää välittämistä työntekijän hyvinvoinnista. Etenkin terveydenhuoltoväki kritisoi sitä, ettei heille ole tarjottu resursseja uusiin haasteisiin vastaamiseksi eikä työmäärän ja vaatimustason noususta palkittu tilipussissa. Taloudelliset asiat olivat korostuneet henkilöstön jaksamisen ja motivaation kustannuksella. Kuntatyönantajan toimintaa pidettiin jopa eettisesti arveluttavana. Toiminnan tehostaminen nojaa vahvasti siihen, että alan (nais)ammattilaisia vastuullistetaan luontaisina ja joustavina kutsumustyön tekijöinä (ks. Henriksson 2009).

Panostuksia työntekijöiden hyvinvointiin pidettiin riittämättöminä. Terveydenhuoltoväen mukaan välinpitämättömyys kuvastui erityisesti siinä, ettei työntekijöiden kokemia turvattomuuden tunteita otettu riittävän vakavasti, henkilöstön turvallisuuden takaamiseksi ei oltu tehty tarpeeksi. Kaupan henkilöstöpolitiikan heikkous kulminoitui muutostilanteissa. Työntekijöiden mielipiteiden kysyminen oli vain näennäistä, he olivat kuin pelinappuloita, joita siirreltiin eläkkeelle tai toisiin tehtäviin. Sennettin (2002) mukaan tällainen työntekijöiden arvostamisen ja kunnioittamisen hiipuminen on ominaista työmarkkinoiden uudelle järjestykselle: uusi järjestelmä huokuu välinpitämättömyyttä muun muassa juuri toimintoja uudelleenjärjestettäessä, kun ihmisiä kohdellaan kertakäyttöesineinä.

Työntekijät arvostivat tarjottua työkykyä ylläpitävää toimintaa (kuntoutusta, liikuntaseteleitä, virkistystoimintaa), työterveyshuoltoa, työn ohjausta ja koulutusta. Koulutuksen suhteen mielipiteet kuitenkin erosivat työntekijän aseman mukaan. Alemmissa työasemissa toimivat suhtautuivat välinpitämättömämmin tai väheksyvämmiin koulutuksen merkitykseen työssä jaksamisessa. Kaupan esimiehet ja sairaanhoitajat sekä heidän lähiammattilaisensa näkivät lisäkoulutuksen merkityksen positiivisempänä.

Uuden julkisjohtamisen myötä terveydenhuoltoalalle tulleita kehittämishankkeita ja muuta ”oheistoimintaa” sen sijaan kritisoitiin. Ne vain pahensivat tilannetta. Laatukäsikirjan väkertäminen ja muut ”hallinnon herkut” kuormittivat jo muutoinkin kiireistä hoitotyön arkea. Työntekijät olivat todella pahoillaan siitä, että itse hoitotyöhön ei saatu lisää väkeä, mutta hoitosuunnitelmien laatijoita ja laadunvarmentajia kyllä palkattiin.

Kertomukset työn muutoksista toivat mieleen eräänlaisen ”unelmapuheen” vaikutelman, unelman työrauhasta, harmoniasta. Omasta työstä kyllä pidetään ja se on itselle monen syyn takia tärkeää, mutta haastateltavat toivat vahvasti esiin sen, mitä työssä ja työoloissa tulisi korjata, jotta kaikki olisi hyvin, kuten ehkä joskus ennen. Heille oli tärkeää, että he pystyisivät hoitamaan työnsä kunnialla loppuun saakka. Itsestä haluttiin jättää kuva hyvänä työntekijänä. He halusivat

mieluummin ennenaikaiselle eläkkeelle kuin raataa väkisin viralliselle eläkepaalulle asti. Viimeisten vuosien ”ei niin laadukas” työ tuntuisi mitätöivän koko pitkän uran arvon. Tunnetta kunniallisesta selviämisestä ja pärjäämisestä pidetään työn sosiologiassa yleisen ja vähän myyttisenkin työn hallinnan ytimenä (ks. Julkunen & Pärnänen 2005, 195–196).

Vaikka erilainen työ-toiminta ja koulutus koettiin tärkeäksi, parempaa jaksamista ja työssä viihtymistä ei niillä voida saavuttaa, kun perusta on ”rempallaan”. Vain työelämän laadun kehittäminen voi parantaa työtyytyväisyyttä ja saada sitä kautta ihmiset viihtymään työssään nykyistä pidempään. Työssä pitäisi olla riittävä määrä oikealla tavalla koulutettua henkilökuntaa, ”käsiä, ei projekteja ja niiden johtajia”. Ilmarinen (2003) on tiivistänyt asian toteamalla, että jos eläkehakuisuutta halutaan todella hillitä, tarvitsee eläkeuudistus rinnalleen työelämän uudistuksen.

Työntekijät peräänkuuluttivat myös erilaisten työelämän joustomahdollisuuksien kehittämistä. He uskoivat vahvasti, että erilaisten joustomahdollisuuksien (osa-aikaeläke, työn keventäminen, työajan lyhentäminen) lisääminen ja tarjoaminen siirtäisivät monen eläkeajatuksia eteenpäin. Työelämän joustojen lisääminen voisi auttaa henkilöitä, joilla on terveydellisiä ongelmia. Lisäksi joustot kannustaisivat heitä, joita vetää eläkkeelle vapaa-ajan houkutus. Työuran loppupuolella monet haluavat keventää työpanostaan ja etsiä uutta tasapainoa työn ja muun elämän välille. Näyttää siltä, että mahdollisuutta aktiivisiin vapaa-ajan toimintoihin arvostetaan niin paljon, että siitä ollaan valmiita maksamaan tuloista tinkimällä (ks. myös Piekkola 2003, 13). Haastateltavat kuitenkin toivoivat, että raja työssä ja eläkkeellä olemisen välillä saataisiin liukuvaksi niin, että työnteon vähentämisestä työuran loppumetreillä ei rangaistaisi. Nykyisiä eläkepalkan määräytymisen perusteita pidettiin epäreiluina. Eläke määräytyy työuran viimeisten vuosien palkkatienestien mukaan. Eläkkeiden taso haluttiin sitoa koko työuran aikana hankittuihin tuloihin.

Koska työn laatutasosta ei haluttu tinkiä, aiheutti työn vaatimustason nousu sen, että työ tunkeutui yhä enemmän arvostetun vapaa-ajan puolelle. Raskaasta työstä palautuminen vaati yhä enemmän aikaa. Tällaisessa tilanteessa eläke, tai ainakin työpanoksen keventäminen, voi näyttäytyä hyvinkin houkuttelevana vaihtoehtona. Nämä työntekijöiden mietteet, samoin kuin heidän perustelunsa sille, miksi eläkeikää ei saisi nostaa, tukevat ainakin jossain määrin näkemystä, jonka mukaan eläkkeelle jäämisestä on tullut kunniallinen tapa selviytyä muutoksista.

Kokeneiden konkareiden korostama työmoraali painottui siihen, että työ haluttiin tehdä hyvin, mutta se ei näyttänyt kattavan työssä eläkeikään asti jatkamista. Voisiko tässä nähdä kaikuja väitetystä arvomuutoksesta? Kulttuurisessa tarkastelutavassa puhutaan usein ”uusista” vapaa-aikaan orientoituneista sukupolvista. Tämän mukaan työn merkitys elämänsisältönä olisi väistynyt ja vapaa-aikaan liittyvät arvot tulleet yhä keskeisemmiksi. Vapaa-ajan etiikka korvaisi työetiikan. Tähän liittyy myös se, että eläkeajasta on tullut hyväksyttävä ja tavoittelemisen

arvoinen periodi ihmisen elämässä, puhutaan myös kolmannesta iästä. Työntekijät korostivat, että ihmisen elämään kuuluu myös työn jälkeinen elämä, vapaa-aika, jota on oikeus päästä ajoissa, terveenä viettämään. He pitivät oikeutettuna keventää työtaakkaansa tai jäädä eläkkeelle aiemmin, koska olivat mielestään jo osansa tehneet ja eläkkeensä verojen muodossa maksaneet. Tämän vuoksi aikaisemmassa eläkkeellejäännissä ei nähty mitään moraalitonta. Tässä asiassa asenteet olivat hyvin vahvoja ja yksiselitteisiä. Varhaisempi eläköityminen nähtiin jopa päinvastoin altruistisena tekona: näin vapautuu paikka nuoremmalle, joka tarvitsee sitä enemmän. Toisaalta osa etenkin terveydenhuoltoalalla toimivista työntekijöistä toi selvästi esiin myös työn itseisarvon, työn tekemisen tarpeen. Jos lottovoitto osuisi kohdalle, palkkatyön voisi jättää, mutta jatkaa samojen asioiden parissa vapaaehtoistyönä. He kokivat, että näin työstä saisi itselleen vain sen hyvät puolet.

Eläkeajatuksia selittivät siis tutusti terveydelliset ja taloudelliset seikat, elämäntilanne, vapaa-ajan kiehtovuus sekä vahvasti myös erilaiset työhön liittyvät tekijät (työn kuormittavuus, jatkuvat muutokset ja niiden mukanaan tuomat epävarmuuden tunteet ja uuden oppimisen vaatimukset, kyllästyminen työhön). Erilaisiin eläkeajatuksiin oli päädytty hyvin erilaisista lähtökohdista käsin.

Enemmistö terveydenhuoltoalan ammattilaisista ja reilu neljännes kaupanväestä matkasi eläkeikänsä kohti realistisin mieltein. Työssä todettiin jatkettavan eläkeikään asti, mikäli terveyttä riittää tai ellei toimeentulo tule jollakin muulla tavoin turvatuksi. Vain neljä 54:sta terveydenhuoltoalan edustajasta halusi jättää työelämän kokonaan ennen virallista eläkeikänsä. Kaupanalalla näin ajatteli melko moni, lähes kolmannes haastateltavista. Hyvinkin kielteiset ajatukset toimintaympäristön muutoksista eivät siis välttämättä johda (ainakaan terveydenhuoltoväen keskuudessa) siihen, että työstä haluttaisiin lähteä mahdollisimman aikaisin pois. Ennenaikaiselle eläkkeelle haluavat henkilöt näyttivät omaksuneen jokseenkin lujan vakaumuksen eläkkeellä olosta toiveidensa täyttymyksenä. Ulkoiset olosuhteet eivät heidän kohdallaan näyttäneet vaikuttavan mitenkään merkittävästi eläkkeelle siirtymistä tai työssä pysymistä koskeviin valintoihin, vaan vaikuttimena olivat henkilökohtaiset seikat.

Neljännes terveydenhuoltoväestä ja lähes neljä kymmenestä kaupanalalan työntekijästä kertoi haluavansa joustoja työuransa loppupuolelle. Joustoja työuransa viimeisiin vuosiin haluavat henkilöt kokivat työnsä tärkeäksi, itselleen sopivaksi sekä kiireestä ja kuormituksesta huolimatta mielekkääksi. He eivät halunneet iäkkäämpänäkin luopua työstä kokonaan. Työlle ja siitä toipumiselle ei kuitenkaan haluttu uhrata kaikkea energiaa, sillä työn rinnalla myös monet muut arvot olivat tärkeitä. Osa työntekijöistä oli kaavaillut itselleen hieman toisenlaisia, pääsääntöisesti kevyempiä tehtäviä työuransa loppupuolelle. Ikääntymisen myötä oli alkanut tuntua siltä, että vuosien vieressä on yhä vaikeampi täyttää nykyisen tehtävän asettamia vaatimuksia. Koska itsestä haluttiin jättää kuva hyvänä työntekijänä, voisi olla hyvä siirtyä henkisesti kevyempiin tehtäviin ja jäädä niistä kunnialla eläkkeelle.



Vain kaksi 44:sta kaupanalan haastateltavasta kertoi jatkavansa erityisen mielellään eläkeikään asti. Toinen heistä perusteli asennoitumistaan sillä, että työ on hänen elämänsä keskeinen sisältö, sillä hän oli menettänyt puolisonsa. Toinen heistä taas oli jo pitkään vuorotellut palkka- ja kotityön välillä, ne toimivat hyvänä vastapainona toisilleen. Nämä molemmat myyjätason tehtävissä toimivat haastateltavat kertoivat, että työn tarjoamat sosiaaliset kontaktit ovat heille erittäin tärkeitä. Erityisen mielellään eläkeikään jatkamista näytti terveydenhuoltoalalla ennakkoivan korkea koulutus, vaikutusvaltainen asema tai melko lyhyt työhistoria kyseiseltä alalta. Näille kahdeksalle, kuten muillekin ikääntyville työntekijöille, on erittäin tärkeää se, että työ tuntuu sisällöllisesti mielekkäältä. Ikääntyvät työntekijät pitävät tärkeänä sitä, että heidän työnsä on riittävän haasteellista. Itsensä totuttamiseen liittyvät arvot koetaan tärkeiksi ja jos niitä ei kyetä realisoimaan työssä, toivotaan enemmän vapaa-aikaa, joko eläkkeen tai työelämän joustojen muodossa.



# LÄHTEET

- Aaltonen, Elli. 2009. Sosiaaliturvauudistus – linjaukset. [http://www.stkl.fi/2009\\_SATA\\_Aaltonen.pdf](http://www.stkl.fi/2009_SATA_Aaltonen.pdf) (Luettu 16.8.2009.)
- Aapola, Sinikka. 1999. Murrosikä ja sukupuoli: julkiset ja yksityiset ikämäärittelyt. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Nuorisotutkimusverkosto.
- Abbot, Pamela & Wallace, Claire. 1990. The Sociology of the Caring Professions: An Introduction. In Pamela Abbot & Claire Wallace (eds.) *The Sociology of the Caring Professions*. London: Falmer Press, 1–9.
- Aho, Seppo. 1992. Suomalaisten työajan kehitys ja vapaa-aika. Teoksessa Olavi Riihinen (toim.) *Sosiaalipolitiikka 2017. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehityksen ja tulevaisuuteen*. Juva: WSOY, 395–411.
- Aho, Seppo & Ilola, Heli. 1992. Vaihtelun halut ja yleisyys työelämässä. Kyselytutkimus julkisella sektorilla. Oulu: Oulun yliopisto, Pohjois-Suomen tutkimuslaitos.
- Aho, Simo & Arnkil, Robert. 2008. Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapolvelujen kehityksen käänneet pohjoismaisessa kontekstissa. Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 46–77.
- Ahola, Anja. 1993. Menetelmäkö määrää tulokset? Puhelin- ja käyntihaastattelun eroista hyvinvointikysymyksiin vastatessa. *Sosiologia* 30(3), 200–211.
- Ahola, Anja. 1998. Haastattelutilanne surveyvastausten rakentajana. Teoksessa Seppo Paananen, Anneli Juntto & Hannele Sauli (toim.) *Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 257–282.
- Ahola, Kirsi. 2000. Millaista työtettä nykypäivän työelämässä tarvitaan? *Helsingin Sanomat* 2.4.2000.
- Ahola, Kirsi, Honkonen, Teija, Kalimo, Raija, Nykyri, Erkki, Aromaa, Arpo & Lönnqvist, Jouko. 2004. Työuupumus Suomessa, Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. *Suomen Lääkärilehti* 59 (43), 4109–4113.
- Ahonen, Guy. 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan taloudellinen merkitys. Teoksessa Esko Matikainen (toim.) *Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja*. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 25–30.
- Ahonen, Pertti. 2003. *Elämän työ epävarmuuksien maailmassa*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ahonen, Sirkka. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa Leena Syrjälä, Sirkka Ahonen, Eija Syrjäläinen & Seppo Saari (toim.) *Laadullisen tutkimuksen työtapoja*. Helsinki: Kirjayhtymä, 113–160.
- Aiken Lewis. 1995. *Aging. An Introduction to Gerontology*. California: Sage.
- Aikuiskoulutusneuvosto. 2008. *Aikuiskoulutuspolitiikka Suomessa 2010-luvun alkuvuosina*. Aikuiskoulutusneuvoston julkaisuja 19/2008. Helsinki.

- Aikuiskoulutus uudistuksen johtoryhmä. 2008. Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. Akku-johtoryhmän väliraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008: 20.  
[http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Akku\\_johtoryhman\\_valiraportti.html](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2008/Akku_johtoryhman_valiraportti.html)  
 (Luettu 25.8.2008.)
- Ailasmaa, Reijo. 2000. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö kuntasektorilla 1999. Helsinki: Stakes.
- Airaksinen, Timo. 1994. Yhteiskunnan arvot ja muutos. Teoksessa Sirpa Salo & Seppo Leisti (toim.) Muutos ja johtajuus. Näkökulmia terveydenhuollon murrokseen. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Aitta, Ulla. 2006. Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokossa. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Helsinki: Tilastokeskus, 17–35.
- Alasoini, Tuomo. 2006. Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005: Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, Tuomo. 2007. Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – Hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Träder (koonneet) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.
- Alasuutari, Pertti. 1990. Desire and Craving: Studies in a Cultural Theory of Alcoholism. Acta Universitatis Tamperensis. Ser A, vol. 288. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Alasuutari, Pertti. 1996. Toinen tasavalta. Suomi 1946–1994. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, Pertti. 2001. Laadullinen tutkimus. 3. uud. painos. Tampere: Vastapaino.
- Andrews, Molly. 1999. The Seductiveness of Agelessness. Ageing and Society 19(4), 301–318.
- Antikainen, Ari. 1998. Kasvatus, elämäntilanne ja yhteiskunta. Helsinki: WSOY.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka. 2000. Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt (toim.) Jaksaa ja joutaa: artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus, 15–44.
- Antila, Juha. 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, Juha. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Työministeriö.
- Antonovsky, Aaron. 1987. Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well. San Francisco: Jossey-Bass.
- Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma. 2000. Suomalaista sosiaalipolitiikkaa. Tampere: Vastapaino.
- Arber, Sara & Ginn, Jay. 1991. Gender and Later Life. A Sociological Analysis of Resources and Constraints. London: Sage.

- Arnkil, Robert, Arnkil, Tom & Eriksson, Esa. 1997. Paikallishallinnon strateginen johtaminen ja henkilöstön kehittäminen. Teoksessa Tuomo Alasoini & Mari Kyllönen (toim.) Aallon harjalla. Helsinki: Työministeriö, 181–210.
- Arnkil, Robert, Hietikko, Merja, Mattila, Kati, Nieminen, Jarmo, Rissanen, Pekka & Timo Spangar. 2002. Kansallisen ikäohjelman arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002: 2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Aro, Antti. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita.
- Asp, Erkki & Peltonen, Matti. 1991. Työelämän sosiologia. Aavaranta-sarja. Helsinki: Otava.
- Ball, Stephen. 2001. Globaalit toimintaperiaatteet ja kansalliset politiikat eurooppalaisessa koulutuksessa. Teoksessa Arto Jauhiainen, Risto Rinne & Juhani Tähtinen (toim.) Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura. Kasvatusalan tutkimuksia 1, 21–43.
- Barrow, Georgia & Smith, Patricia. 1979. *Aging, Ageism and Society*. St. Paul: West Publishing Co.
- Bauman, Zygmunt. 1996. Postmodernin lumo. Suom. Jyrki Vainonen, toim. Pirkkoliisa Ahponen & Timo Cantell. Tampere: Vastapaino.
- Bauman, Zygmunt. 1997. *Postmodernity and its Discontents*. Cambridge: Polity Press.
- Bauman Zygmunt. 1998. *Postmodern Adventures of Life and Death*. In Graham Scambler & Paul Higgs (eds.) *Modernity, Medicine and Health. Medical Sociology Towards 2000*. London: Routledge.
- Bauman Zygmunt. 2002. Notkea moderni. Suom. Jyrki Vainonen. Tampere: Vastapaino.
- Beck, Ulrich. 1992. *Risk Society. Towards a New Modernity*. Eng. käänös Mark Ritter. London: Sage. (Alkup. *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*, 1986).
- Beck, Ulrich. 1995. Poliitiikan uudelleen keksiminen. Teoksessa Ulrich Beck, Anthony Giddens & Scott Lash (toim.) *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*. Suom. Leevi Lehto. Tampere: Vastapaino, 11–82. (Alkup. *Reflexive Modernization*, 1994).
- Beck, Ulrich. 1999. *World Risk Society*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, Ulrich. 2000. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Berg, Helena. 2005. Parhaat työpaikat luodaan viisaalla toiminnalla. *Tietoasiantuntija* (4), 6–7.
- Bergholm, Tapio. 2006. Wal-Mart: globalisation kova ydin? Teoksessa Nelson Lichtenstein (toim.) *Wal-Mart. Globalisaation kova ydin*. Suom. Hans Virtanen. Helsinki: Työväen sivistysliitto, 5–21. (Alkup. *Wal-Mart. The Face of Twenty-First Century Capitalism*, 2006).
- Biggs, Simon. 1999. *The Mature Imagination. Dynamics of Identity in Midlife and Beyond*. Buckingham: Open University Press.
- Blom, Raimo. 1999. Mitä muuttui ja oliko se pakko? Teoksessa Raimo Blom (toim.) *Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta*. Helsinki: Gaudeamus, 212–235.

- Blom, Raimo, Melin, Harri & Pyöriä, Pasi. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki yhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Blom, Raimo, Mamia, Tero & Ketola, Tanja. 2006. Tuloksellisuus ja hyvinvointi tietoyhteiskunnan työorganisaatioissa. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) *Ke-  
nen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työpoliittinen tut-  
kimus 314. Helsinki: Työministeriö, 179–243.
- Blomqvist, Irja, Koskinen, Riitta, Niemi, Helena & Simpanen, Matti. 1997. Aikuisopiske-  
lu Suomessa. Aikuiskoulutustutkimus 1995. Helsinki: Tilastokeskus.
- Blomqvist, Irja, Ruuskanen, Timo, Niemi, Helena & Nyysönen, Eeva. 2002. Osallistumi-  
nen aikuiskoulutukseen: Aikuiskoulutustutkimus 2000. Helsinki: Tilastokeskus.
- Bourdieu, Pierre. 1985. Sosiologian kysymyksiä. Suom. J-P Roos. Jyväskylä: Vastapaino.  
(Alkup. *Questions de sociologie*, 1984).
- Bourdieu, Pierre. 1986. The Forms of Capital. In John Richardson (eds.) *Handbook of  
Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press,  
241–258.
- Bron, Agnieszka. 1996. Women and Men in an Informal Learning Context. In Clas-Håkan  
Nygård & Åsa Kilbom (eds.) *Age and Learning in Working Life*. Arbete och hälsa  
vetenskaplig skriftserie, 41–49.
- Burns, Nancy & Grove, Susan. 1997. *The Practice of Nursing Research. Conduct, Criti-  
que & Utilization*. 3 ed. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Bytheway, Bill. 2000. Youthfulness and Agelessness: A Comment. *Ageing and Society*  
20(6), 781–789.
- Casey, Catherina. 1995. *Work, Self and Society after Industrialism*. London: Routledge.
- Castells, Manuel. 1996. *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy,  
Society, Culture*. Vol 1. Oxford: Blackwell.
- Castells, Manuel. 2002. *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy,  
Society, Culture*. Vol 1. Second Edition. Oxford: Blackwell Publishers.
- Cavén, Outi. 1997. Entä jos? – kehittämistyö ja hyvinvointipolitiikka. Teoksessa Tuomo  
Alasoini & Mari Kyllönen (toim.) *Aallon harjalla. Raportteja/ Kansallinen työelä-  
män kehittämisohjelma*. Helsinki: Työministeriö, 213–226.
- Cohen, Louis & Manion, Lawrence. 1985. *Research Methods in Education*. 2<sup>nd</sup> ed. London:  
Croom Helm.
- Commission of the European Communities. 1999. 445 final. Commission Recommendation  
for Council Recommendation on the implementation of Member States' Employment Policies. [http://europa.eu.int/comm/dg05/empl&esf/empl2000/  
recoms\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/dg05/empl&esf/empl2000/recoms_en.pdf)
- Commission of the European Communities. 2000. yyy final. Recommendation for a Council  
Recommendation on the Implementation of Member States' Employment Policies.
- Council of the European Union. 2003. Joint Report by the Commission and the Council  
on Adequate and Sustainable Pensions. 7165/03. Brussels.
- Coupland, Nikolas & Coupland, Justine. 1993. Discourses of Ageism and Anti-Ageism.  
*Journal of Ageing Studies* 7(3), 279–301.

- Cowgill, Donald & Holmes, Lowell. 1972. (eds.) *Aging and Modernization*. New York: Appleton Century Crofts.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. 1990. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.
- Dankbaar, Ben. 1997. Lean production: Denial, confirmation or extension of sociotechnical systems design? *Human relations* 50 (5), 567–583.
- Davezies, P. 1992. The Development of the Functional Condition of People in Relation to Their Age, and the Consequences for Work Activity. In European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Ageing at Work*. Proceedings of a European Colloquium, Paris 12 June 1992, 25–29.
- Davies, Celia. 1995. *Gender and the Professional Predicament in Nursing*. Philadelphia: Open University Press.
- Davies, Celia. 2003 Introduction: A New Workforce in the Making? In Celia Davies (eds.) *The Future Health Workforce*. Palgrave Macmillan, 1–13.
- De Beauvoir, Simone. 1992. Vanhuus. Suom. Mirja Bolgár. Helsinki: Art House (Alkup. La vieillesse)
- Deming, W. Edwards. 1986. *Out of the Crisis: Quality, Productivity and Competitive Position*. 6. ed. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dey, Ian. 1993. *Qualitative Data Analysis. A User-friendly Guide for Social Scientists*. London: Routledge.
- Docherty, Peter, Forslin, Jan & Shani, A.B (Rami). 2002. (toim.) *Creating sustainable work systems. Emerging perspectives and practice*. London: Routledge
- Doering, Mildred, Rhodes, Susan & Schuster, Michael. 1983. *The Aging Worker. Research and Recommendations*. USA: Sage Publications.
- Droit, S. 1992. Introduction. In European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *Ageing at Work*. Proceedings of a European Colloquium, Paris 12 June 1992, 11–13.
- Drury, Elizabeth. 1993. *Age Discrimination against Older Workers in the European Community*. London: Age Eurolink.
- Duncan, Colin. 2001. Ageism, Early Exit and the Rationality of Age-Based Discrimination. In Ian Glover & Mohamed Branine (eds.) *Ageism in Work and Employment*. Aldershot: Ashgate, 25–46.
- Duncan, Colin. 2003. Assessing Anti-ageism Routes to Older Worker Re-engagement. *Work, Employment and Society* 17(1), 101–120.
- Elinkeinoelämän valtuuskunta. 1998. *Harmaantuvat härmäläiset. Raportti väestön ikään-tymisestä ja yhteiskunnan muutoksesta*. Helsinki: EVA
- Elinkeinoelämän valtuuskunta. 2002. *Väestörakenteen muutos*. [http://www.eva.fi/files/917\\_vaestorakenteen\\_muutos.pdf](http://www.eva.fi/files/917_vaestorakenteen_muutos.pdf) (Luettu 8.11.2004.)
- Eläketurvakeskus 2005. *Kiinan eläkejärjestelmä (kv-tiimi: Suvi Anttila, Juha Knuuti, Mika Vidlund)* [www.etk.fi/Page.aspx?Section=45090&Item=23696](http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=45090&Item=23696) (Luettu 8.6.2009.)

- Eläketurvakeskus ja Kansaneläkelaitos 2006. Tilasto Suomen eläkkeensaajista. <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41194&Item=14672> (Luettu 9.9.2008.)
- Eläketurvakeskus 2008. Osa-aikaeläke. <http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=40914&Item=61507> (Luettu 8.9.2008.)
- Eläketurvakeskus 2009. Eläketilastot. <http://www.etk.fi> (Luettu 12.2.2009.)
- Eriksson, Susan. 2002. ”Hoitajan asiantuntemus on aika vankka” – sairaanhoidon ammatilliset tulkinnat. Teoksessa Ilkka Pirttilä & Susan Eriksson (toim.) *Asiantuntijoiden areenat*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 41–58.
- Eriksson-Piela, Susan. 2003. Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Eräsaari, Leena. 2002. Julkinen tila ja valtion yhtiöittäminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos. Tampere: Vastapaino.
- Ettorre, Elizabeth & Riska, Elianne. 1997. Gendered Accounts of Mood Disorders: The Construction of Gendered Moods. In Elianne Riska (eds.) *Images of Women’s Health: The Social Construction of Gendered Health*. Publications of the Institute of Women’s Studies at Åbo Akademi University; no. 10. Turku: Åbo Akademi, 79–106.
- Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätö. 1998. Ikäyrjinnän torjuminen työelämässä. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/files/EF9718FI.pdf> (Luettu 12.3.2006.)
- Euroopan yhteisöjen komissio. 1999. Komission tiedonanto. Kaikenikäisten Eurooppaan. Hyvinvoinnin ja solidaarisuuden puolesta. Bryssel 21.05.1999, KOM (1999) 221. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_situation/docs/com221\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com221_fi.pdf) (Luettu 11.8.2006.)
- Euroopan yhteisöjen komissio. 2002. Komission tiedonanto neuvostolle ja Euroopan parlamentille. Euroopan vastaus maailman väestön ikääntymiseen. Taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen edistäminen ikääntyvässä maailmassa. Euroopan komission panos ikääntymisen toiseen maailmankokoukseen. Bryssel 18.3.2002. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_situation/docs/com2002\\_0143\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/com2002_0143_fi.pdf) (Luettu 14.8.2006.)
- Eurooppa-politiikan neuvonantajien toimiston mietintö: EU:n sosiaalinen todellisuus. 2008. [http://ec.europa.eu/citizens\\_agenda/social\\_reality\\_stocktaking/docs/background\\_document\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/citizens_agenda/social_reality_stocktaking/docs/background_document_fi.pdf) (Luettu 9.9.2008.)
- European Commission. 2003. *Employment in Europe. Recent Trends and Prospects*. European Communities, Luxemburg.
- European Commission. 2008a. *Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes*. Special Eurobarometer 296. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_296\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf) (Luettu 9.9.2008.)
- European Commission. 2008b. *Discrimination in the European Union 2008. Results for Finland*. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_296\\_sheet\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_sheet_fi.pdf) (Luettu 9.9.2008.)



- European Foundation. 1996. Experience, Skill and Competitiveness: The Implications of an Ageing Population for the Workplace. Ireland.
- European Union, Committee of the Regions. 2003. Older People in Working Life. Presentation of Relevant Actions by Local and Regional Authorities. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Union, Eurolink Age 2000. Ikääntyminen ja työelämä. Eurooppalainen hyvin käytäntöjen ohjeisto. <http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/57E7F8B3-CD6E-4AAB-949D-F6F950D17CBB/0/ikaantyminenjatyoelama.pdf> (Luettu 14.1.2006.)
- Eurostat. Labour Force Survey (results). 1997. <http://www.eds-destatis.de/en/theme3/lfs.php?th=3>
- Eurostat, Population and Social Conditions. 2004. Work and health in the EU - A statistical portrait. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-57-04-807/EN/KS-57-04-807-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-57-04-807/EN/KS-57-04-807-EN.PDF) (Luettu 10.11.2008.)
- Eurostat. 2005. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (Luettu 12.11.2005.)
- Featherstone Mike & Hepworth Mike. 1998. Ageing, the Lifecourse and the Sociology of Embodiment. In Graham Scambler & Paul Higgs (eds.) *Modernity, Medicine and Health. Medical Sociology towards 2000*. London: Routledge.
- Filander, Karin. 2000. Kehittämistyö murroksessa: sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla. *Acta Universitatis Tamperensis 777*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Florida, Richard. 2005. Luovan luokan esiinmarssi: miten se muuttaa työssäkäyntiä, vapaa-aikaa, yhteiskuntaa ja arkielämää. Suom. Jarmo Nousiainen, Maria Mikkonen & Seppo Raudaskoski. Helsinki: Talentum. (Alkup. *The Rise of the Creative Class*, 2002)
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne. 2003. Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. *Yhteiskuntapolitiikka* 68 (5), 443–453.
- Forma, Pauli, Väänänen, Janne & Saari, Pirjo. 2004. Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Forma, Pauli, Tuominen, Eila, Tuominen, Kristiina & Väänänen-Tomppo, Irma. 2006. Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tilastokeskus, tutkimuksia 244. *Työmarkkinat 2006*. Helsinki: Tilastokeskus, 203–222.
- Forss, Simo & Karisalmi, Seppo. 1996. Näkökohtia työssäpysymisen problematiikasta. Yritykseen, työhön ja yksilöön liittyvien tekijöiden yhteyksiä työssäpysymiseen. *Eläketurvakeskus raportteja n:o 2*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Forss, Simo. 2000. Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja henkilöstön työssä viihtyminen. Teoksessa Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt (toim.) *Jaksaen ja joustuen*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. *Tutkimuksia* 230. Helsinki: Tilastokeskus, 199–219.
- Forss, Simo. 2001. Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Teoksessa Simo Forss, Seppo Karisalmi & Pirjo Tuuli (toim.) *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuks*. Eläketurvakeskuksen raportteja 2001: 26, Helsinki: Eläketurvakeskus, 13–51.

- Gaullier, Xavier. 1992. From the Exclusion of Older Workers to a Management of the Ages in a Company. In *Ageing at Work. Proceedings of a European Colloquium*, Paris 12 June 1991, 49–54.
- Giddens, Anthony. 1991. *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony. 1994. Living in a Post-Traditional Society. In Ulrich Beck, Anthony Giddens & Scott Lash (eds.) *Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Cambridge: Polity Press, 56–109.
- Giddens, Anthony. 1999. The Director's Lectures. Runaway World: The Reith Lectures revisited Lecture 2: 17 November 1999. [http://www.sv.ntnu.no/ish/praksisforsk/giddens\\_risk.pdf](http://www.sv.ntnu.no/ish/praksisforsk/giddens_risk.pdf) (Luettu 6.9.2007.)
- Giele, Janet & Elder Glen. 1998. The Life Course Mode of Inquiry. In Janet Giele & Glen Elder (eds.) *Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1–27.
- Gordon, Tuula & Holland, Janet & Lahelma, Elina. 2000. *Making Spaces: Citizenship and Difference in Schools*. London: Macmillan & New York: St. Martin's Press.
- Gould, Raija. 1985. Työkyvyttömyys – erivapaus työstä vai työttömyydestä? Tutkimus työkyvyttömyyskäsitteen sisällöstä ja työkyvyttömyyseläkeläistymisen vaiheista. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Gould, Raija, Takala, Mervi & Lundqvist, Bo. 1991. Työ vai eläke. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1991:1. Jyväskylä: Gummerus.
- Gould Raija, Takala Mervi & Lundqvist, Bo. 1992. Varhaiseläkkeelle hakeutuminen ja sen vaihtoehdot. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Gould, Raija. 1994. Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990–1993. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1994:3. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Gould, Raija. 2004. Miksi ihmiset kaikkoavat eläkkeelle – onko työn ilo loppumassa? Teoksessa Suvi Lehtinen & Marianne Joronen (toim.) *Työn ilo muuttuvassa Euroopassa*. Seminaariraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, 26–37.
- Gould, Raija & Polvinen, Anu. 2006a. Työkyky eri ammateissa, toimialoilla ja työnantaja-sektoreilla. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo ja Seppo Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 82–96.
- Gould, Raija & Polvinen, Anu. 2006b. Työkyky työuran loppupuolella. Työkyvyn moninaisuus ja työkykyindeksi. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo ja Seppo Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 255–290.
- Gould, Raija & Polvinen, Anu. 2006c. Työasenteet. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo ja Seppo Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, 169–175.
- Green, Andy. 2006. Models of Lifelong Learning and the 'Knowledge Society'. *Compare: A Journal of Comparative Education* 36 (3), 307–325.

- Green, Francis. 2007. *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. New York: Princeton University Press.
- Greller, Martin & Simpson, Patricia. 1999. In Search of Late Career: A Review of Contemporary Social Science Research Applicable to the Understanding of Late Career. *Human Resource Management Review* 9(3), 309–347.
- Grint, Keith. 1991. *The Sociology of Work: An Introduction*. Cambridge: Polity Press.
- Gröhn, Kari 1990. Miksi halutaan siirtyä varhaiseläkkeelle? Tutkimustuloksia ja arvioita työhön ja työpaikkaan liittyvien tekijöiden vaikutuksista. Johtopäätöksiä eräistä tutkimuksista. Helsinki.
- Grönfors, Martti. 1982. *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Grönfors, Terttu 1996. *Performance Management. The Effects of Paradigms, Underlying Theory and Intrinsic Processes*. Espoo: Facile Publishing.
- Guba, Egon and Lincoln, Yvonna. 2000. Competing Paradigms in Qualitative Research. In Norman Denzin & Yvonna Lincoln (eds.) *Handbook of Qualitative Research*. 2nd ed. Thousand Oaks, Calif. London: Sage, 105–117.
- Gubrium, Jaber & Sankar, Andrea. 1994. *Qualitative Methods in Aging Research*. Thousand Oaks London: Sage Publications.
- Guillemard, Anne-Marie. 1993. Older Workers and the Labour Market. In Alan Walker, Jens Alber & Anne-Marie Guillemard (eds.) *Older people in Europe: Social and Economic Policies*. Commission of the European Communities, Brussels, Belgium, 35–51.
- Hakanen, Jari. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, Tuulia. 2000. Varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat tekijät. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimusraportti 2000:1. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Hakola, Tuulia & Uusitalo, Roope. 2001. Let's Make a Deal - the Impact of Social Security Provisions and Firm Liabilities on Early Retirement. VATT-keskustelualoitteita/Valtion taloudellinen tutkimuskeskus 260.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi kansanterveyslain ja erikoissairaanhoidon lain 10 §:n muuttamisesta. 2003. <http://www.edilex.fi/virallistieto/he/20030065> (Luettu 12.3.2006.)
- Halme, Pinja. 2005. Eri-ikäisyys ja ikäjohtaminen – Diskursiivinen tutkimus. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 10 (2): 31–40. [http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo\\_vol10\\_no2\\_pages\\_31-40.pdf](http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol10_no2_pages_31-40.pdf) (Luettu 16.8.2006.)
- Harju, Aune & Risikko, Paula. 2002. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön täydennyskoulutuksen nykytila ja parhaat käytännöt. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimusraportti 2002:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Hautamäki, Antti. 2001. Suomi muutosten edellä. Raportti Suomen haasteista. Sitran raportteja 6. Helsinki: Sitra.
- Hautamäki, Katja, Kellokumpu-Lehtinen, Pirkko, Keskinen, Leena, Lehtinen, Klaus, Lehtinen, Sampsa, Lehto-Järnstedt, Ulla-Sisko, Taskinen, Kirsti & Uotila, Irmeli. 1999. Henkilökunnan hyvinvointi ja jaksaminen. TAYS:n syöpätautien ja psykiatrian klinikoissa tehty kyselytutkimus. Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin julkaisuja 2/99. Tampere.

- Heikkinen, Anja. 2001. Niin vähän on aikaa – katoaako ammatillisen kasvun aika, paikka ja tila? Teoksessa Anja Heikkinen, Merja Borgman, Lea Henriksson, Mailis Korkiakangas, Leena Kuusisto, Pirjo Nuotio & Liisa Tiilikkala. Niin vähän on aikaa: ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila? Suomalaisen ammattikasvatuksen erityisyyttä etsimässä –projektin 3. väliraportti. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, 169–185.
- Heikkinen, Anja & Henriksson, Lea. 2001. Kansallisten toimialojen rakentajista ylikansallisten organisaatioiden sekatyöläisiin. Teoksessa Anu-Hanna Anttila ja Anu Suoranta (toim.) Ammattia oppimassa. Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 206–263.
- Heiskanen, Tuula, Korvajärvi, Päivi & Rantalaiho, Liisa. 2008. Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 109–134.
- Hellsten, Katri. 1998. Varttuneet työntekijät ja hyvinvointivaltion muutospaineet. Teoksessa Marketta Rajavaara (toim.) Työtä, eläkettä vai työttömyyttä. Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37. Helsinki: Kansaneläkelaitos, 33–64.
- Helsingin Sanomat. 30.4.2007. Ikääntyneet pysyvät töissä selvästi entistä pidempään. <http://www.hs.fi/kotimaa/artikkeli/Ik%C3%A4%C3%A4ntyneet+pysyv%C3%A4t+t%C3%B6iss%C3%A4+selv%C3%A4sti+entist%C3%A4+pidemp%C3%A4n/1135226911679> (Luettelu 17.8.2009.)
- Hendricks, Jon & Hendricks, C. Davis. 1977. Aging in Mass Society. Myths and Realities. University of Kentucky. Cambridge, Massachusetts. Winthrop.
- Henriksson, Lea. 1988. Naiset ja hoitotyö – naisnäkökulmia hyvinvointivaltion rakentamisprosesseihin. Sosiaalivakuutus 26(7–8), 284–287.
- Henriksson, Lea. 1998. Naisten terveystyö ja ammatillistumisen politiikka. Tampereen yliopisto. Terveystieteen laitos. Sosiaali- ja terveystieteen tutkimus- ja kehittämisskeskus, tutkimuksia 88. Helsinki: STAKES.
- Henriksson, Lea. 2001. ”Kun kädet ja jalat eivät riitä.” Ammatillisen kasvun ihanteet ja käytännöt terveystieteen alalla. Teoksessa Anja Heikkinen, Merja Borgman, Lea Henriksson, Mailis Korkiakangas, Leena Kuusisto, Pirjo Nuotio & Liisa Tiilikkala (toim.) Niin vähän on aikaa: ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila? Suomalaisen ammattikasvatuksen erityisyyttä etsimässä –projektin 3. väliraportti. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, 125–147.
- Henriksson, Lea & Wrede, Sirpa. 2004. Hyvinvointityön ammattien tutkimus. Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki, Gaudeamus, 9–19.
- Henriksson, Lea, Wrede, Sirpa & Burau, Viola. 2006. Understanding Professional Projects in Welfare Service Work: Revival of Old Professionalism. Gender, Work and Organization. 13(2), 174–192.
- Henriksson, Lea. 2008. Reconfiguring Finnish welfare service workforce: inequalities and identity. Equal Opportunities International 27 (1), 49–63.

- Henriksson, Lea. 2009. Joustavaa työvoimaa sosiaali- ja terveysalalle: tapaus lähihoitaja? Teoksessa Anne Laiho & Tarita Ruoholinna (toim.) Terveysalan ammatit ja koulutus. (arvioitavana)
- Herzberg, Frederick. 1959. *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hietala, Kari. 1996. Ikääntymisen haittojen lieventämisen kansantaloudelliset kustannus-hyötyvaikutukset. Teoksessa *Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietinnön (KM 1996:14) liite-osa*. Helsinki: Edita, 5–32.
- Hilpelä, Jyrki. 2001. Uusliberalistisen koulutuspolitiikan aatteellinen tausta. Teoksessa Arto Jauhiainen, Risto Rinne & Juhani Tähtinen (toim.) *Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit*. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura. Kasvatusalan tutkimuksia 1, 139–154.
- Hirdman, Yvonne. 1990. Genussystemet. Luku teoksessa *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport. Statens offentliga utredningar 1990: 44*. Stockholm: Allmänna förlaget, 73–116.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hochschild, Arlie. 2003. *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press. Twentieth Anniversary Edition, With a New Afterword.
- Hoikkala, Tommi. 1993. Katoaako kasvatusta, himmeneekö aikuisuus?: Aikuistumisen puhe ja kulttuurimallit. Helsinki: Gaudeamus.
- Hoikkala, Tommi. 1999. Suuret ikäluokat ja työ. Teoksessa Raimo Parikka (toim.) *Suomalaisen työn historiaa: korvesta konttoriin*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden Seura, 395–425.
- Hoikkala, Tommi & Roos, J.P. 2000 (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus.
- Hoikkala, Tommi & Purhonen, Semi. 2008. Suurten ikäluokkien ”tavallisten” jäsenten tyyppitarina. Teoksessa Semi Purhonen, Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.) *Kenet sukupolveen kuulut?* Helsinki: Gaudeamus, 51–67.
- Holstein, James & Gubrium, Jaber. 1995. *The Active Interview. Qualitative Research Methods Series 37*. Thousand Oaks, Calif.: Sage
- Honkasalo, Marja-Liisa. 1994. Etnografia ja tutkiva subjekti - kertomuksia tiedonkeruumatkalta ja kenttätyöstä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 31(1), 15–23.
- Hosia, Pekka. 2004. Ajetaanko terveyskeskukset alas? *Helsingin Sanomat* 23.5.2004.
- Houtsonen, Jarmo. 1996. Koulutusidentiteetin kulttuurisen rakentumisen ainekset: identiteettien tyypittelyt ja elämäkerralliset teemat. Teoksessa Ari Antikainen & Hannu Huotelin (toim.) *Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura*. Jyväskylä: Gummerus, 199–216.
- Huhtaniemi, Päivi. 1995. *The Sense of Life Control and Thoughts of Early Retirement*. Turun yliopiston julkaisuja, sarja B, osa 210. Turku: Turun yliopisto.

- Hukki, Kristiina & Seppälä, Pentti. 1993. Tietotekniikka, työtehtävät ja ikä. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja. Helsinki: Työterveyslaitos, Työsuojelurahasto.
- Huotelin, Hannu. 1996. Menetelmällisiä lähtökohtia elämäkertatutkimukseen. Teoksessa Ari Antikainen & Hannu Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37 vuosikirja. Jyväskylä: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 13–42.
- Huuho, Mira & Paloniemi, Susanna. 2006. Fenomenologia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 37(2), 162–173.
- Huuhtanen, Pekka. 1992. Kun työ ei enää huvita. Teoksessa Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Vaali työkykyä, sijoitat huomiseen. Helsinki: Ilmarinen, 23–28.
- Huuhtanen, Pekka, Nygård, Clas-Håkan, Tuomi, Kaija & Martikainen, Rami. 1996. Ikääntyminen ja kuormittumisen oireet. Seurantatutkimus kunta-alalla. *Gerontologia* 10 (4), 232–241.
- Huuhtanen, Pekka, Kalimo, Raija, Lindström, Kari, Linkola, Pertti & Liukkunen, Ulla. 1999. Ageing Workers and Changing Working Life. Helsinki: Ministry of Labour, Institute of Occupational Health
- Huuhtanen, Pekka & Piispa, Minna. 1999. Attitudes Towards Early Retirement and Work. In Juhani Ilmarinen & Veikko Louhevaara (eds.) *FinnAge – Respect for the Aging: Action Programme to Promote Health, Work Ability and Well-Being of Aging Workers in 1990-96*. Finnish Institute of Occupational Health. *People and Work: Research Reports* 26. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 19–30.
- Hytti, Helka. 1998. Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. *Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 32. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Hyvärinen, Matti. 2004. Eletty ja kerrottu kertomus. *Sosiologia* 41(4), 297–309.
- Häivälä, Hilkka. 1973. Nimetön sairaanhoitaja. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.
- Häkkinen, Antti, Linnanmäki, Eila & Leino-Kaukiainen, Pirkko. 2005. Suomi, johon suuret ikäluokat syntyivät. Teoksessa Antti Karisto (toim.) *Suuret ikäluokat*. Tampere: Vastapaino, 61–91.
- Hänninen, Sakari & Karjalainen, Jouko. 1994. Sosiaalisten ongelmien muuntuminen. Teoksessa Aulikki Kananoja & Marko Elovainio (toim.) *Sosiaali- ja terveydenhuollon työn tulevaisuus*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, raportteja 150, 37–48. Helsinki: Stakes.
- Ilmakunnas, Seija. 2009. Eläkereformit, eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen ja ikääntyneiden rekrytoinnit. *VATT Vuosikirja 2009 (tulossa)*.
- Ilmarinen, Juhani. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö.
- Ilmarinen, Juhani. 2000. Väestön ikärakenteen kehitys, työelämän tarpeet ja yhteiskuntapolitiikan haasteet. Teoksessa Pekka Sallila (toim.) *Oppiminen ja ikääntyminen*. Aikuiskasvatuksen 41. vuosikirja. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 18–40.

- Ilmarinen, Juhani, Lähteenmäki, Satu & Huuhtanen, Pekka. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.
- Ilmarinen, Juhani. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Imel, Susan. 1996. Older Workers. Myths and Realities. Washington DC: Office of Educational Research and Improvement.
- Inglehart, Ronald. 1977. The Silent Revolution. Princeton.
- Jaari, Aini. 2004. Työ nykyihmisen elämässä. Teoksessa Suvi Lehtinen & Marianne Joronen (toim.) Työn ilo muuttuvassa Euroopassa. Työterveyden Edistämissyhdistys ry. Seminaariraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, 9–25.
- Janatuinen, Esa. 2001. Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Helsinki: Valtiokonttori.
- Jarvis, Peter. 1984. Professional Education. London: Croom Helm.
- Jarvis, Peter. 1994. Elinikäinen oppiminen ja kokemus. Teoksessa Anneli Kajanto & Jukka Tuomisto (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Johansson, Edvard. 2005. Suomalaiset eivät ole outoja – uusia tuloksia kansainvälisestä työtyytyväisyystutkimuksesta. Suhdanne (1), 125–129.
- Johansson, Ingrid. 1997. Ålder och arbete. Föreställningar om ålders betydelse för medelålders tjänstemän. Stockholm: Stockholms universitet. Pedagogiska institutionen.
- Jokivuori, Pertti. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 206. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Jokivuori, Pertti, Latva-Karjanmaa, Raija & Ropo, Arja. 2006. Johdanto. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa & Arja Ropo (toim.) Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Helsinki: Työministeriö.
- Julkunen, Raija. 1997. Työyhteiskunnan tulevaisuus – tosiasiat, projektit ja optiot. Teoksessa Kuusi esseetä työn ja työyhteiskunnan tulevaisuudesta. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko eduskunnalle osa II, oheisjulkaisu I. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1997/5. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 43–70.
- Julkunen, Raija. 1999. Sukupuoli, työ ja hyvinvointivaltio. Teoksessa Päivi Lipponen ja Päivi Setälä (toim.) Suomalainen nainen. Helsinki: Otava, 79–100.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko. 2000. Uudet työkuulttuurit, työaika ja perhe. Työ ja ihminen 14(2), 198–205.
- Julkunen, Raija. 2001. Suunnanmuutos: 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Julkunen, Raija. 2004. Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 168–186.

- Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo. 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija. 2005. ”Suurten ikäluokkien sankariteko”. Teoksessa Antti Karisto (toim.) Suuret ikäluokat. Tampere: Vastapaino, 273–297.
- Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna. 2005. Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Julkunen, Raija, Kaskisaari, Marja, Rikala, Sanna & Virkki, Tuija. 2006. Valta ja haavoittuvuus työelämän luottamusrakenteissa. Teoksessa Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa & Arja Ropo (toim.) Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Helsinki: Työministeriö, 95–116.
- Julkunen, Raija. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, Pauli. 2001. Ikäjohtaminen. JTO-tutkimuksia, 13. Oitmäki, Aavaranta: Johtamistaidon opisto.
- Jyrkämä, Jyrki. 1988. Vanhojen valta Suomessa. Gerontologia 2(1), 18–29.
- Jyrkämä, Jyrki. 1990. Vanhuus, vanheneminen ja yhteiskunta – näkökulmia sosiaaliseen vanhenemiseen. Teoksessa Pertti Pohjolainen & Marja Jylhä (toim.) Vanheneminen ja elämänkulku. Sosiaaligerontologian perusteita. Espoo: Weilin + Göös, 81–105.
- Jyrkämä, Jyrki 1998. Vanhuus ja yhteiskunta. Teoksessa Elina Saksala (toim.) Muutoksen sosiologia. Helsinki: Yle-opetuspalvelut, 142–148.
- Jyrkämä, Jyrki. 2001a. Aika tutkimuksessa ja elämänkulussa. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 117–157.
- Jyrkämä, Jyrki. 2001b. Vanheneminen ja vanhuus. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 267–323.
- Jyrkämä, Jyrki. 2005. Syntynyt 1947, kuollut...? Suuret ikäluokat ja elämänkulutulevaisuus. Teoksessa Antti Karisto (toim.) Suuret ikäluokat. Tampere: Vastapaino, 347–363.
- Järnefelt, Noora. 2001. Vaatimusten polttopisteessä. Hyvinvointikatsaus: tilastollinen aikakauslehti. Tilastokeskus (1), 22–26.
- Järnefelt, Noora. 2003. Ikääntyvien työuran päättyminen lamavuosina ja nousukaudella. Tilastokeskus, Työmarkkinat 2003: 10. Helsinki: Tilastokeskus.
- Järvensivu, Anu. 2006. Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä. Acta universitatis Tampensis. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Järvensivu, Anu & Koski, Pasi. 2008. Työelämäsuuntautuneen oppimisen tutkimus innovaatioaallon harjalla. Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 17–45.
- Järvinen, Marjo-Riitta. 1993. Koulutus hoivatyöhön. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 15. Turku: Turun yliopisto.
- Järvinen, Tero. 1999. Peruskoulusta toisen asteen koulutukseen: siirtymävaiheen kokemukset ja koulutusvalintojen taustatekijät oppilaiden kertomina. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C. Turku: Turun yliopisto.



- Järviö, Maija-Liisa. 1998. Julkisten hyvinvointipalvelujen menojen ja suoritteiden kehitys. Teoksessa Reino Hjerppe & Pekka Mäkelä (toim.) Tehokkaampaan julkiseen talouteen. VATT-julkaisuja, VATT-vuosikirja 1998. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Kaeter, Margaret. 1995. Age-Old Myths. *Training* 32 (1), 61–66.
- Kahn, Herman & Wiener, Anthony. 1967. *The Year 2000*. New York: Macmillan.
- Kailo, Kaarina. 2005. Ekososiaalinen kestävä tulevaisuus ja kyber-ekonofeminismi – Naisnäkökulmia segregaaation purkuun globalisaation kontekstissa. Teoksessa Leena Teräs, Vappu Sunnari, Kaarina Kailo (toim.) Koulutus, sukupuolisosialisaatio ja teknologia – näkökulmia segregaatioon. *WomenIT - Women in Industry and Technology, koulutus-, kehittämis- ja tutkimusprojekti 2001-2005*. Kajaani: Oulun yliopisto, Kajaanin yliopistokeskus, 177–209.
- Kairinen, Martti, Koskinen, Seppo, Laitinen, Ahti, Niemelä, Jukka & Uhmavaara, Heikki. 2003. Tiivistelmä teoksessa *Työelämän muutossuunnat. Työsopimuslain seuranta tutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus nro 252*. Helsinki: Työministeriö.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla. 1997. *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kallo, Johanna & Rinne, Risto. 2006. Introduction. In Johanna Kallo & Risto Rinne (eds.) *Supranational Regimes and National Education Policies – Encountering Challenge. Research in educational sciences 24*. Turku: Finnish Educational Research Association, 9–18.
- Kangas, Ilka & Nikander, Pirjo. 1999. Johdanto. Teoksessa Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) *Naiset ja ikääntyminen*. Helsinki: Gaudeamus, 7–24.
- Kangas, Olli. 1992. Eläkepolitiikan tila ja tulevaisuus. Teoksessa Olavi Riihinen (toim.) *Sosiaalipolitiikka 2017. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehityksen ja tulevaisuuteen*. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY, 479–494.
- Kannisto, Jari. 2009. Haastattelu Kauppalehdessä 11.3.2009 otsikolla ”Vinkkinä kiistaan: Suomalaisten eläkeikä lähestyy Ruotsin tasoa.” <http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=2009/03/19867> (Luettelu 17.8.2009.)
- Kansaneläkelaitos. 2004. Kelan tilastoja. <http://193.209.217.5/in/internet/suomi.nsf/NET/200901080141TL> (Luettu 11.10.2004.)
- Kantola, Anu. 2002. *Markkinakuri ja managerivalta. Poliittinen hallinta Suomen 1990-luvun talouskriisissä*. Helsinki: Helsingin yliopisto, viestinnän laitos/ Loki-kirjat.
- Kantola, Anu & Kautto, Mikko. 2002. *Hyvinvoinnin valinnat. Suomen malli 2000-luvulla*. Helsinki: Edita.
- Kantola, Anu. 2004. *Suomea trimmaamassa — strategiset retoriikat yrityksissä, politiikassa ja ay-liikkeessä 1980–2003*. Teoksessa Suomen itsenäisyyden juhlarahasto. Artikkelikokoelma tutkimushankkeesta sosiaaliset innovaatiot, yhteiskunnan uudistumiskyky ja taloudellinen menestys. Helsinki: Sitra 2004. <http://www.sitra.fi/Julkaisut/Heiskala.pdf> (Luettu 10.9.2007.)

- Karasek, Robert & Theorell, Tores. 1990. *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karisalmi, Seppo. 1998a. Työssäpysyminen asenteena ja tutkimuskohteena. Teoksessa Seppo Karisalmi & Pirjo Tuuli (toim.) *Työssä jatkaminen ja työelämän laatu*. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11. Helsinki: Eläketurvakeskus, 9–22.
- Karisalmi, Seppo. 1998b. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät, työkyky ja työssäpysymis-  
asenne. Teoksessa Seppo Karisalmi & Pirjo Tuuli (toim.) *Työssä jatkaminen ja  
työelämän laatu*. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11. Helsinki: Eläketurva-  
keskus, 23–61.
- Karisto, Antti. 1997. Vanhuus kaupungissa – johdatus teemaan. Teoksessa Antti Karisto  
(toim.) *Vanhuus kaupungissa*. Miina Sillanpään syntymän 130-vuotisjuhlakirja.  
Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY, 7–39.
- Karisto, Antti. 1998. Ikuisesti nuoria? Suurten ikäluokkien elämänkaari ja terveys. Teok-  
sessa Ossi Rahkonen & Eero Lahelma (toim.) *Elämänkaari ja terveys*. Helsinki:  
Gaudeamus, 145–166.
- Karisto, Antti. 2003. Väestö vanhenee sukupolvittain – suuret ikäluokat esimerkkinä.  
Teoksessa Eino Heikkinen & Taina Rantanen (toim.) *Gerontologia*. Helsinki:  
Duodecim, 70–77.
- Karisto, Antti. 2005. Suuret ikäluokat kuvastimessa. Teoksessa Antti Karisto (toim.) *Suu-  
ret ikäluokat*. Tampere: Vastapaino, 17–58.
- Kaskisaari, Marja. 2004. Työstä uupunut: kärsimyksen modaalisuus. Teoksessa Eeva Joki-  
nen, Marja Kaskisaari & Marita Husso (toim.) 2004. *Ruumis töihin! Käsité ja  
käytäntö*. Tampere: Vastapaino, 125–149.
- Kaste 2008–11. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma. STM:n jul-  
kaisuja 2008:6.  
[http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/nayta/\\_julkaisu/1063225#fi](http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/nayta/_julkaisu/1063225#fi)
- Kasvio, Antti. 1994. Uusi työn yhteiskunta: suomalaisen työelämän muutokset ja kehittä-  
mismahdollisuudet. Jyväskylä: Gummerus.
- Kasvio, Antti. 1997. Luottamus, sosiaalinen pääoma ja kilpailukyky. Teoksessa Kuusi es-  
seetä työn ja työyhteiskunnan tulevaisuudesta. Valtioneuvoston tulevaisuusse-  
lonteko eduskunnalle osa II, oheisjulkaisu I. Valtioneuvoston kanslian julkaisusar-  
ja 1997/5, 9-24.
- Kasvio, Antti. 2000. Tietotyön muuttuvat työkuultuurit. Teoksessa Antti Kasvio, Arja  
Haapakorpi & Mikko Ruohonen (toim.) *Joustavat työjärjestelyt*. Esitutkimusrap-  
ortti. Tampereen yliopiston tietoyhteiskunnan tutkimuskeskuksen työraportteja  
12/2000. Tampereen yliopisto.
- Kasvio, Antti. 2007. Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja  
syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna  
Träder (koonneet) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 30–43.
- Kasvio, Antti. 2008. Työn muutos uuden teollisen vallankumouksen kynnyksellä. Teok-  
sessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.)  
*Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere:  
Tampere University Press, 149–162.

- Kauppinen-Perttula, Ulla-Maija. 2004. Kutsumus, palvelustyö, jaksaminen. Sisaret Oriveden leprasairaalassa 1904-1953. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 355. <http://acta.uta.fi/teos.phtml?10279> (Luettu 18.9.2007.)
- Keats, Daph. 2000. *Interviewing. A Practical Guide for Students and Professionals*. Buckingham: Open University Press.
- Ketola, Outi. 1994. Loputonta jaksamista. Teoksessa Outi Ketola & Kimmo Kevätsalo. *Ammatti vai elämäntehtävä? Sosiaali- ja terveydenhuollon työ ja organisaatiot murroksessa*. Helsinki, 56–70.
- Kevätsalo, Kimmo. 1988. Selviytymistä, vastarintaa ja vapauspyrkimyksiä. Työpaikalla toimimisen muuttuvat ehdot 1980-luvun Suomessa. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Kevätsalo, Kimmo. 1994. Työn tekijät: Professionaaliset ja naiset. Teoksessa Outi Ketola & Kimmo Kevätsalo (toim.) *Ammatti vai elämäntehtävä? Sosiaali- ja terveydenhuollon työ ja organisaatiot murroksessa*. Helsinki: Painatuskeskus.
- Kevätsalo, Kimmo. 2005. Yhdestoista hetki. Osa 1: Uuden vuosituhannen ay-liike paikallistasolla. Helsinki: Tietopalvelu Käyttötieto oy.
- Kiander, Jaakko, Luoma, Kalevi & Lönnqvist, Henrik. 2001. Julkisten menojen rakenne ja kehitys: Suomi kansainvälisessä vertailussa. VATT-keskustelualoitteita 249. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Kiander, Jaakko. 2009. Haastattelu Turun Sanomissa 18.1.2009. ”Eläkesuma loiventaa suhdannetyöttömyyttä”.
- Kiikkala Irma, Immonen, Tuula, Sohlman, Britta, Ahonen, Juha & Siitonen, Juha. 2000. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijä muutosten pyörteisä. *Dialogi* 10(6), 4–7.
- Kilpeläinen, Arja. 2000. Aikuiskoulutus elämänkulun rakentajana. <http://www.aedu.sakky.fi/noste/materiaali/arjakilpelainen.pdf> (Luettu 18.8.2009.)
- Kinnunen, Juha. 1990. Terveyskeskuksen organisaatiokulttuuri. Kuopion yliopiston julkaisu: Yhteiskuntatieteet, alkuperäistutkimukset. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Kinnunen, Merja. 2001. Luokiteltu sukupuoli. Tampere: Vastapaino.
- Kira, Mari. 2003. Byrokratian jälkeen – kohti uudistuvaa työtä ja kestäväää työjärjestelmäkehitystä. *Työpoliittinen tutkimus* 254. Helsinki: Työministeriö.
- Kiuru, Pertti. 1995. Kaupan toimintaedellytyksiin vaikuttavien tekijöiden kehitys ja kehitysnäkymät. Liiketaloudellinen tutkimuslaitos, sarja B, 115. Helsinki: Liiketaloudellinen tutkimuslaitos.
- Kivinen, Kirsti, Parviainen, Ulla & Pitkänen, Tuula. 1989. Terveystieteiden koulutus ja työelämän tarpeet, esitutkimus. Tehyn koulutuksen kehittämistyön 1. vaihe. Helsinki: Terveystieteiden ammattijärjestö Tehy.
- Kivinen, Osmo & Silvennoinen, Heikki. 2000. Koulussa ja työssä oppimisen ehdot ja mahdollisuudet. *Aikuiskasvatus* 4(20), 306–315.
- Kivioja, Kirsi. 2005. Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Sosiaalivakuutuksen ammatillinen lisensiaattitutkimus. Turun yliopisto.

- Klausen, Kurt & Ståhlberg, Krister. 1998. New Public Management i Norden – en tredje väg. In Kurt Klausen & Krister Ståhlberg (red.) *New Public Management i Norden: nye organisations- og ledelsesformer i den decentrale velfærdsstat*. Odense: Odense universitetsforlag, 195–217.
- KM 1990:41 Eläkekomitean mietintö. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- KM 1996:14. Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistämisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Helsinki: Työministeriö.
- KM 1997:14. Oppimisen ilo. Elinikäisen oppimisen komitean mietintö. Helsinki: Opetusministeriö.
- KM 2001:7. Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan mietintö. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- KM 2002:4. Sosiaalimenojen kehitys pitkällä aikavälillä. Somera-toimikunnan taustaraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Kohli, Martin. 1992. Labour Market Perspectives and Activity Patterns of the Elderly in an Ageing Society. In W. Van den Heuvel, R. Illsley, A. Jamieson & K. Knipscheer (eds.) *Opportunities and Challenges in an Ageing Society*. Amsterdam: North-Holland, 90–105.
- Kolehmainen, Sirpa. 1999. Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. Tilastokeskus, tutkimuksia 227. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kolu, Timo. 1992. Työelämän laatu 1977–1990: hyvinvoinnin koettuja muutoksia. Työolokomitean mietinnön liiteselvitys. Helsinki: Työministeriö ja Tilastokeskus.
- Komission tiedonanto KOM (2003) 685. ”Koulutus 2010”. Lissabonin strategian edellyttämät kiireelliset uudistukset. Luonnos yhteiseksi väliraportiksi: Euroopan koulutusjärjestelmien yksityiskohtaisen seurantaohjelman täytäntöönpanosta.
- Konttinen, Noora. 2006. Esimiehestä kaikki irti? Esimiestyön vaatimukset, aikapaine ja vaikutusmahdollisuudet. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Helsinki: Tilastokeskus, 155–178.
- Kortteinen, Matti. 1982. Lähiö: Tutkimus elämäntapojen muutoksesta. Helsinki: Otava.
- Kortteinen, Matti. 1992. Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja jää.
- Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja. 1996. Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 233–240.
- Korvajärvi, Päivi. 1999. Ikäyrjännän kokemukset ja käytännöt työelämässä. Teoksessa Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) *Naiset ja ikääntyminen*. Helsinki: Gaudeamus, 85–105.
- Korvajärvi, Päivi. 2007. Paikallinen ja ruumiillinen sukupuoli työssä. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Träder (koonneet) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 153–167.
- Koskiaho, Briitta, Nurmela, Johanna & Virtanen, Petri. 1999. Kansalaisen sosiaalipolitiikka. Helsinki: WSOY.

- Koskinen, Simo. 1991. Vanhuspolitiikan makrotutkimus. Sosiaalipoliitikka: Sosiaalipoliittisen yhdistyksen vuosikirja 16. Helsinki, 77–113.
- Koskinen, Simo. 1994. Vanheneminen sosiaalisesta näkökulmasta. Teoksessa Jorma Kuusinen, Eino Heikkinen, Pekka Huuhtanen, Juhani Ilmarinen, Juhani Kirjonen, Isto Ruoppila, Tapio Vaherva, Olli Mustapää ja Sirkka Rautoja (toim.) Ikääntyminen ja työ. Helsinki: WSOY, Työterveyslaitos, 76–94.
- Koskinen, Simo. 2005. Ikääntyneet nyt ja tulevaisuudessa. Teoksessa Marja Vaarama ja Simo Koskinen (toim.) Toinen kansallinen ikääntymisen foorumi, seminaariraportti. Stakes. <http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/5FCDF0D5-CB31-417A-B0A8-D56471B9BD0E/0/kansallinenikaantymisfoorumi2005.pdf> (Luettu 25.8.2008.)
- Kosonen, Ulla. 2003. Naisia työn reunoilla: elämäkokemusta ja ikä syrjintää. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Minerva Kustannus.
- KOTA. 2006. <http://kotaplus.csc.fi:7777/online/Etusivu.do> (Luettu 9.9.2006.)
- Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004: kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö 2000. Helsinki.
- Koulutus ja tutkimus vuosina 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö 2007. [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu\\_2012\\_fi.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf) (Luettu 18.8.2008.)
- Kouvonen, Anne. 1999. Ikä syrjintäkokemukset työssä ja työhön otossa. Työpoliittinen tutkimus nro 203. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 157. Helsinki: Työministeriö.
- Kovalainen, Anne. 2002. Luottamus, lama ja hyvinvointipalvelujen muutokset. Teoksessa Kaj Ilmonen, Anne Kovalainen & Martti Siisiäinen (toim.) Lama ja luottamus. Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan. Helsinki: Swedish School of Economics and Business Administration, 165–191.
- Kovalainen, Anne. 2004. Hyvinvointipalvelujen markkinointuminen ja sukupuolisopimuksen muutos. Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 187–209.
- Kvale, Steinar. 1997. Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur.
- Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa. 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11(1), 3–12.
- Laakkonen, Arja. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. *Acta universitatis Tamperensis*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Laiho, Anne. 2005. ”Sisar tieteen saloissa” – sairaanhoitajien akatemitutkimusprojekti Pohjoismaissa 1900-luvulla. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C osa 232. Turku: Turun yliopisto.
- Laiho, Anne & Ruoholinna, Tarita. 2008. Terveysalan ammattilaisten koulutuspuhe: eron teköjä, nostalgiaa sekä koulutuksen ja työn epäsuhtaa. *Yhteiskuntapolitiikka* 73(1), 36–51.
- Laine, Marjukka, Pentti, Jaana & Wickström, Gustav. 2003. Intent to Leave Nursing in Finland. In Hans-Martin Hasselhorn, Peter Tackenberg & Bernd Hans Muller (eds.) *Working Conditions and Intent to Leave the Profession among Nursing Staff in Europe*. Working Life Research Report 7:2003. Stockholm: National Institute for Working Life, 146–156.

- Laine, Marjukka. 2005. Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Turun yliopiston julkaisuja: Sarja C, Scripta lingua Fennica edita, osa 233. Turku: Turun yliopisto.
- Laslett, Peter. 1989. *A Fresh Map of Life. The Emergence of the Third Age*. London: Weidenfeld and Nicolson.
- Laslett, Peter. 1996. What is Old Age? Variation Over Time and between Cultures. Teoksessa Graziella Caselli & Alan Lopez (eds.) *Health and Mortality among Elderly Populations*. Oxford: Clarendon Press, 21–38.
- Launis, Kirsti, Kantola, Tarja, Niemelä, Anna-Liisa & Engeström, Yrjö. 1998. Työyhteisöt vanhan ja uuden murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lauri, Sirkka. 1997. Yksilöllinen ja hyvä hoito edellyttää aikaa ja resursseja. Helsingin Sanomat 23.1.1997.
- Lavikka, Riitta. 2004. Sopeudu ja vaikuta: organisaatiokulttuuri, työn tietoisuus ja sukupuoli työpaikoilla. Teoksessa Riitta Lavikka (toim.) *Sopeudu ja vaikuta: työn tietoisuus ja sukupuolen pysyvyys*. Tampere: Tampereen yliopisto, 301–307.
- Lehmussilta, Maarit & Böckerman, Petri. 2008. Haastattelu Yleisradion uutisissa 8.12.2008. [http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2008/12/useiden\\_tyonantajien\\_tyopaikkailmoitukset\\_lainvastaisia\\_414956.html](http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2008/12/useiden_tyonantajien_tyopaikkailmoitukset_lainvastaisia_414956.html) (Luettu 9.12.2009.)
- Lehtisalo, Liekki. 1994. Uuteen koulutusajatteluun. Tieto, kulttuuri, työ oppimisyhteiskunnassa. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Lehto, Anna-Maija. 1999a. Towards Equality in Working life? In Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela (toim.) *Gender Equality in Working Life*. Työmarkkinat 1999:22. Helsinki: Tilastokeskus, 7–46.
- Lehto, Anna-Maija 1999b. Työolotutkimus: suomalaisen työelämän muutokset 20 vuoden periodilla tarkasteltuna. Teoksessa Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos. 10 vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Helsinki, 59–68.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna. 1999. Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-1997. Työmarkkinat 1998:2. Helsinki: Tilastokeskus
- Lehto, Anna-Maija. 2004. Työolotutkimuksien tuloksia 1977–2003. [http://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2004-10-05\\_tyo\\_olotutkimus.html](http://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2004-10-05_tyo_olotutkimus.html) (Luettu 13.3.2007.)
- Lehto, Anna-Maija. 2006. Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Helsinki: Tilastokeskus, 249–272.
- Lehto, Anna-Maija. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Träder (koonneet) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Lehto, Juhani & Blomster, Peter. 2000. Talouskriisin jäljet sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmässä. Teoksessa Hannu Uusitalo, Antti Parpo & Anni Hakkarainen (toim.) *Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, raportteja. Helsinki: Stakes, 161–184.

- Lehto, Juhani. 2003. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen muutos ja muuttumattomuus. Teoksessa Juha Saari (toim.) *Instituutiot ja sosiaalipolitiikka. Johdatus institutionaalisen muutoksen tutkimukseen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, 126–140.
- Lehtovaara, Maija. 1995. Tutkimus ja tutkimuksen tutkimus fenomenologisesta näkökulmasta. Teoksessa Juha Nieminen (toim.) *Menetelmävalintojen viidakossa. Pohdintoja kasvatuksen tutkimisen lähtökohdista*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos, julkaisusarja B: N:o 13. Tampere: Tampereen yliopisto, 71–90.
- Leinonen, Anu & Rantamaa, Paula. 2001. Ikääntyvät Et-lehden mainoksissa. Ikääntymisen kulttuurisista esitustavoista. *Gerontologia* 15 (1), 3–14.
- Lempiäinen, Kirsti. 2003. *Sosiologian sukupuoli*. Tampere: Vastapaino.
- Levin, Jack & Levin, William. 1980. *Ageism: Prejudice and Discrimination Against the Elderly*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Lillrank, Paul. 1997. Työtehtävien ja –organisaatioiden murros. Teoksessa Timo J. Hämäläinen (toim.) *Murroksen aika. Selviytyykö Suomi rakennemuutoksesta?* Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY, 79–110.
- Lillrank Paul, Kujala Jaakko & Parviainen, Petri. 2004. *Keskeneräinen potilas: terveydenhuollon tuotannonohjaus*. Helsinki: Talentum.
- Lincoln, Yvonna & Guba, Egon. 1985. *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills: Sage.
- Linnakylä, Pirjo & Malin, Antero. 2002. Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa. Aikuiskoulutukseen osallistuminen ja siitä syrjäytyminen SIALS-aineiston valossa. Teoksessa Marja-Leena Stenström, Pirjo Linnakylä, Antero Malin, Pentti Nikkanen, Ellen Piesanen & Sakari Valkonen (toim.) *Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa: ”Kyllä sieltä aina jotain reppuun jää”*. Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 96. Helsinki: Opetusministeriö, 171–236.
- Lumme-Sandt, Kirsi. 2005. Vanhan ihmisen kohtaaminen haastattelutilanteessa. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 125–144.
- Lyng, Kolbein. 1996. Contextual and Developmental Aspects of Adult Learning. In Clas-Håkan Nygård & Åsa Kilbom (eds.) *Age and Learning in Working Life*. Arbete och hälsa vetenskaplig skriftserie, 31–40.
- Lämsä, Anna-Maija. 2002. Diskursianalyysi empiirisen tutkimuksen näkökulmasta. [http://www.metodix.com/fi/sisallys/04\\_virtuaalikirjasto/dokumentit/metodix-aineistot](http://www.metodix.com/fi/sisallys/04_virtuaalikirjasto/dokumentit/metodix-aineistot) (Luettu 14.3.2006.)
- Mackay, Lesley. 1990. Nursing: Just Another Job? In Pamela Abbot & Claire Wallace (eds.) *The Sociology of the Caring Professions*. London: The Falmer Press, 29–39.
- Mamia, Tero & Melin, Harri. 2006. Johdanto. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus* 314. Helsinki: Työministeriö, 1–10
- Mann, Michael. 1973. *Workers on the Move: The Sociology of Relocation*. London: Cambridge

- Manninen, Jyri & Luukannel, Saara. 2005. Osaava, jaksaa ja työllistyy? Ikääntyvien osaamista, jaksamista ja työllistymistä tukevien ESR-osarahoitettujen hankkeiden tulokset ja vaikuttavuus. Työministeriö, tutkimukset ja selvitykset 6/05. Helsinki: Työministeriö.
- Manninen, Jyri & Luukannel, Saara. 2008. Omaehtoisen aikuisopiskelun vaikutukset. Vapaan sivistystyön opintojen merkitys ja vaikutukset aikuisten elämässä. Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö.
- Marin, Marjatta. 2001a. Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 17–48.
- Marin, Marjatta. 2001b. Aikuisuus ja keski-ikäisyys. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 225–265.
- Martikainen, Riitta 1992. Kaupan alan palkka- ja työehdot. Teoksessa Riitta Martikainen & Päivi Yli-Pietilä (toim.) Työehdot ja sukupuoli – sokeat sopimukset. Työelämän tutkimuskeskus, sarja T, julkaisuja nro 12. Tampere: Tampereen yliopisto, 117–181.
- McGoldrick, Ann & Arrowsmith, James. 2001. Discrimination by Age: The Organizational Response. In Ian Glover & Mohamed Branine (eds.) Ageism in work and employment. Aldershot: Ashgate, 75–96.
- McKinley, Andy & Cowan, Sue. 2003. Student Nurses Attitude towards Working with Old Patients. *Journal of Advanced Nursing* 43 (3), 298–309.
- Melin, Harri, Blom, Raimo & Mamia, Tero. 2006. Työelämän joustot: johtopäätöksiä ja pohdintaa. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joutuu? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö, 245–260.
- Melin, Harri. 2007. Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Träder (koonneet) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 17–29.
- Melin, Harri & Mamia, Tero. 2008. Pohdintaa: tietoyhteiskunta, työn uudet organisointimuodot ja 2000-luvun työelämän haasteet. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia sarja B, 133–144
- Melin, Harri & konsortio. 2009. Osaavan työvoiman saatavuus ja osaamisen kehittämisen muodot tulevaisuudessa. Tutkimussuunnitelma sektoritutkimuksen neuvottelukunnan osaaminen, työ ja hyvinvointi –jaostolle. (Konsortio: Pehkonen, Jaakko, Hynninen, Sanna-Mari, Nivalainen, Henna, Heiskanen, Tuula, Rinne, Risto, Vanttaja, Markku, Aho, Simo, Järvensivu, Anu, Piirainen, Tatu, Hautaniemi, Ari & Ruoholinna, Tarita)
- Metsämuuronen, Jari. 1998. Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala?: Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Euroopan sosiaalirahaston Suomen tavoite 4 –ohjelma: SoTeKeKo-projekti. Sosiaali- ja terveysministeriö, Opetushallitus, Stakes, Suomen kuntaliitto. Työministeriön ESR –sarja 39/98. Helsinki: Työministeriö.



- Metsä-Tokila, Timo, Tulkki, Pasi & Tuominen, Pia. 1998. Ammattitaito, koulutus ja työ. Euroopan sosiaalirahasto Tavoite 4 ohjelma. ESR-julkaisut -sarja 37/98. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Helsinki: Työministeriö.
- Mettiäinen, Sari, Laakso, Hilikka & Raatikainen, Ritva. 2003. Terveydenhuollon osastonhoitajien pätevyys. *Hallinnon tutkimus* 22 (1), 68–81.
- Miettinen, Arto. 2006. Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Helsinki: Tilastokeskus, 275–292.
- Miller, Jody & Glassner, Barry. 2004. The "Inside" and the "Outside". In David Silverman (eds.) *Finding Realities in Interviews. Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. 2. painos London: Sage, 124–139.
- Moisio, Elina. 2005. Nuoren aikuisen näkökulma. Suomalaiset työmarkkinoilla 2010-luvulla –ennakointifoorumi, yhteenveto esityksistä. Valtioneuvoston ennakointiverkosto ja ennakointi ministeriöissä. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/03\\_tutkimus\\_ja\\_kehittaminen/04\\_ennakointi/VN2005.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/04_ennakointi/VN2005.pdf) (Luettu 30.9.2009.)
- Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset. 2009. Taantuma korostaa myynnin merkitystä – jatkuva koulutus pitää myyjät terässä. [http://www.deski.fi/page.php?page\\_id=9&tiedote\\_id=8253%E4](http://www.deski.fi/page.php?page_id=9&tiedote_id=8253%E4) (Luettu 18.9.2009.)
- Mäkelä, Klaus. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus, 42–61.
- Mäkitalo, Raili. 2005. Talouden reunaehdot ja hyvinvointipalvelujen tehostaminen. Teoksessa Marja Vaarama ja Simo Koskinen (toim.) *Toinen kansallinen ikääntymisen foorumi, seminaariraportti*. Stakes. <http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/5FCDF0D5-CB31-417A-B0A8-D56471B9BD0E/0/kansallinenikaantymisfoorumi2005.pdf> (Luettu 25.8.2008.)
- Mäntysaari, Mikko. 1991. Sosiaalibyrokraatia asiakkaiden valvojana: byrokraatiatyö, sosiaalinen kontrolli ja tarpeitten sääntely sosiaalitoimistoissa. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia. Tampere: Vastapaino.
- Nakari, Risto & Valtee, Pasi. 1995. Menestyvä työyhteisö: yhteistoiminnallisuuden näkökulmia työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Helsingin kaupunki, Gummerus.
- Nakari, Risto. 2000. Muuttuuko työelämä - ja mihin suuntaan? Acta nro 126. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Narinen, Arja. 2000. Terveydenhuollon osastonhoitajien työn sisältö tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Tutkimus perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon osastonhoitajien sekä ylihoitajien mielipiteistä. Helsingin yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta, kliininen laitos.
- Neugarten, Bernice & Neugarten, Dail. 1987. The Changing Meanings of Age. *Psychology Today* 21, 29–33.
- Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:FI:NOT> (Luettu 12.9.2006.)

- Niemelä, Jukka & Leimu, Heikki. 1991. From Industrial Conflict towards Flexible Specialization: a Case Study of Finnish Shipyards. In Antti Kasvio, Csaba Makó, Michael McDaid (eds.) *Work and Social Innovations in Europe*. University of Tampere, Work Research Centre, Working Papers 25/1991, 79–99.
- Niemelä, Jukka. 2003. Yritysten toimintatapojen muutokset. Teoksessa Martti Kairinen, Seppo Koskinen, Ahti Laitinen, Jukka Niemelä & Heikki Uhmavaara (toim.) *Työelämän muutossuunnat. Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus nro 252*. Helsinki: Työministeriö, 67–78.
- Niemelä Pauli, Talvitie-Ryhänen, Tuula & Väisänen, Raija. 1995. Ikääntyvien työntekijöiden sosiaalinen turvattomuus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Niemelä, Pauli, Talvitie-Ryhänen, Tuula, Väisänen, Riitta & Kainulainen, Sakari. 1996. Työikäiset työelämän murroksessa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1996:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Edita.
- Nieminen, Juhani. 2000. Education as the Saviour of the Sales Manager. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Nieminen, Mauri. 1992. Suomen väestönkehitys – haaste yhteiskunnalle. TTT-katsaus 20(4), 3–13.
- Niikko, Anneli. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Nikander, Pirjo. 1999a. Elämänkaaresta elämänkulkuun: iän muuttuva merkitysmaailma. Teoksessa Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) *Naiset ja ikääntyminen*. Helsinki: Gaudeamus, 27–45.
- Nikander, Pirjo. 1999b. Ikääntyvä yhteiskunta ja tulevaisuuden ikääntyvä nainen. Teoksessa Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) *Naiset ja ikääntyminen*. Helsinki: Gaudeamus, 211–228.
- Nikander, Pirjo. 2002. Age in Action: Membership Work and Stage of Life Categories in Talk. Helsinki: Finnish Academy of Science and Letters.
- Nikander, Pirjo. 2006. Oon vahvempi kuin ennen. Pitkään työelämässä olleiden kuntoutumistarinat. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 70. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Nio, Ilkka & Hytti, Helka. 2004. Työllisyysohjelman seuranta ja työssäoloajan pituus. Työpoliittinen aikakauskirja 47(1), 51–80.
- Niskanen, Jouni. 1997. Markkinaohjautuvuuden vaikutus arvoihin julkisessa sairaanhoidossa. Acta Wasaensia, no 56. Vaasa: Universitas Wasaensis.
- Nurmi, Kaarina. 1995. Miksi aikuinen opiskelee? Tutkintotavoitteisen opiskelun edut ja haitat aikuisten elämäntilanteissa. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C, osa 111. Turku: Turun yliopisto.
- Nurmi, Kaarina. 1999. Sukupuolet EU:n työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriö, tasa-arvojulkaissu 1999:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, tasa-arvotoimisto.

- Nurmi, Kaarina. 2001. Koulutus- ja työmarkkinoiden eriarvoistavat sukupuolijaot. Teoksessa Arto Jauhiainen, Risto Rinne & Juhani Tähtinen (toim.) Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit. Suomen Kasvatustieteellinen Seura, Kasvatusalan tutkimuksia 1., 205–225.
- Nykyri, Tuija. 1998. Naisen viha. SoPhi nro 24. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Nätti, Jouko. 1993. Temporary Employment in the Nordic Countries: A "Trap" or a "Bridge". Work, Employment and Society 7(3), 451–464.
- OECD. 1979. Interfutures. Facing the Future. Paris. OECD.
- OECD: Jobs Study 1995 – Employment Outlook 1995. Paris.
- OECD. 1997. Ageing in OECD Countries. Social Policy Studies no. 20. France.
- OECD Employment Outlook 2000. [http://www.oecd.org/document/53/0,3343,en\\_2649\\_201185\\_34851125\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/53/0,3343,en_2649_201185_34851125_1_1_1_1,00.html) (Luettu 14.9.2007.)
- OECD 2001. Education at a Glance. Paris: OECD.
- OECD Employment Outlook 2004. [http://www.oecd.org/document/62/0,3343,en\\_2649\\_33927\\_31935102\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/62/0,3343,en_2649_33927_31935102_1_1_1_1,00.html) (Luettu 11.3.2008.)
- Oittinen, Riitta. 1994. Vanhuuden "välttäminen" viime vuosisadan lopulta toiseen maailmansotaan. Teoksessa Jan-Erik Ruth & Antti Uutela (toim.) Muuttuva vanhuus. Helsinki: Gaudeamus, 201–220.
- Olkinuora, Erkki, Rinne, Risto, Kivirauma, Joel, Jauhiainen, Arto, Järvinen, Tero, Lepola, Janne, Tähtinen, Juhani, Ruoholinna, Tarita & Mäkinen, Jarkko. 2002. From Teaching Society to Learning Society? Generations and their Possibilities of Learning and Coping in Postmodern Network and Risk Society. Tutkimussuunnitelma Suomen Akatemian Life as Learning -tutkimusohjelmaan.
- Olofsson, Brita, Bengtsson, Claire & Brink, Eva. 2003. Absence of response: a study of nurses' experience of stress in the workplace. Journal of Nursing Management 11(5), 351–358.
- Opetusministeriö 2002. Suomen aikuiskoulutuspolitiikan teematutkinta. Katsaus suomalaisen aikuiskoulutukseen ja OECD:n arviointiraportti. Helsinki: Opetusministeriön koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 2002: 92.
- Opetusministeriö 2003. Noste-ohjelman sivusto. <http://www.noste-ohjelma.fi/fin/default.asp> (Luettu 15.1.2004.)
- Opetusministeriö 2004. Aikuiskoulutusneuvoston lausunto valtion talousarvioehdotuksesta vuodelle 2005. <http://www.minedu.fi/aikuiskoulutusneuvosto/lausunnot/2004.08.20.html> (Luettu 5.11.2004.)
- Opetusministeriö 2006a. Muutoksen ennakointia. Viiden ministeriön virkamiestyöryhmän muistio työ- ja koulutusasiainneuvostolle: Muutoksen ennakointia ja hallintaa kysyntälähtöisellä aikuiskoulutuksella. [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/...ja.../Muutoksen\\_ennakointia.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/...ja.../Muutoksen_ennakointia.pdf) (Luettu 28.10.2007.)
- Opetusministeriö 2006b. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. <http://>

[www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi)  
(Luettu 5.4.2007.)

- Otala, Leenamajja. 1999. Henkilöstön osaamisen kehittäminen, työn kehittäminen ja yhdessä oppiminen. Teoksessa Timo Aro & Esko Matikainen (toim.) Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 92–109.
- Otala, Leenamajja. 2000. Oppimisen etu: kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Otala, Leenamajja & Ahonen Guy. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Palmer, Ian & Hardy, Cynthia. 2000. Thinking about Management. Implications of Organizational Debates for Practice. London: Sage.
- Palmore, Erdman. 1990. Ageism. Negative and Positive. New York: Springer Publishing Company.
- Palmu, Tarja. 2007. Kenttä, kirjoittaminen, analyysi – yhteenkietoutumia. Teoksessa Sirpa Lappalainen, Pirkko Hynninen, Tarja Kankkunen, Elina Lahelma & Tarja Tolonen (toim.) Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus. Tampere: Vastapaino, 137–150.
- Paloniemi, Susanna. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 253. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Palvelutyönantajat. 2001. <http://www.palvelutyönantajat.fi/kj.nsf/suomi/index.html> (Luettu 7.4.2003.)
- Palvelutyönantajat. 2003. <http://www.palvelutyönantajat.fi/kj.nsf/suomi/index.html> (Luettu 7.4.2003.)
- Parkkinen, Pekka. 2000. Suomen väestömuutokset ja kilpailukyky. Yhteiskuntapolitiikka 65 (4), 315–322.
- Patterson, Nigel & Wolffs, Tammy. 1996. Flexible retirement: Social and economic expectations for older workers. Social Security Journal. <http://www.facs.gov.au/internet/facsinternet.nsf/aboutfacs/respubs/research-ssj-ssj0696.htm> (Luettu 20.3.2006.)
- Patton, Michael, Q. 1990. Qualitative evaluation and research methods. 2nd edition. Newbury Park (Calif.): Sage
- Paunonen, Marita. 1992. En sporrande och motiverande atmosför inom en vårdenhet. Teoksessa Marita Paunonen, Ulla-Riitta Penttilä, Helena Erjanti, Maija-Liisa Onninen & Liisa Horelli (toim.) Vårdkultur. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen, 69–72.
- Pearson, Maggie. 1996. Experience, Skill and Competitiveness: The Implications of an Ageing Population for the Workplace. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- Pekkarinen, Laura, Sinervo, Timo, Elovainio, Marko, Noro, Anja, Finne-Soveri, Harriet. 2006. Minkälaisiin työyhteisöihin hoitotyöntekijät sitoutuvat? Työyhteisön ilma-  
piiri, johtaminen ja työpaikan vaihtoaikheet vanhusten laitoshoidossa. Teoksessa  
Pertti Jokivuori, Raija Latva-Karjanmaa, Arja Ropo (toim.) Työelämän taiteko-  
hia. Työvoimapolitiittinen tutkimus 309. Helsinki: Työministeriö, 51–71.
- Pelkonen, Janne. 2005. Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen  
jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1. Helsinki:  
Eläketurvakeskus.
- Peltomäki, Päivi. 1999. Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometrin työnantajahaastatte-  
lun tuloksia. Teoksessa Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansanelä-  
kelaitos. 10 vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Helsin-  
ki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö ja Kansaneläkelaitos, 43–58.
- Pelttari, Paula. 1997. Sairaanhoidajan työn nykyiset ja tulevaisuuden kvalifikaatiovaati-  
mukset. Helsinki: Stakes.
- Pensola, Tiina. 2006. Ikä painaa – vai painaako? Käännekohta. [http://www.kuntoutussaatio.fi/  
julkaisut/kaannekohta0106\\_4.html](http://www.kuntoutussaatio.fi/julkaisut/kaannekohta0106_4.html) (Luettu 28.8.2007.)
- Pentikäinen, Teivo. 1998. Ikäänymisongelma ja sen ratkaisu. Suuri yhteiskunnallinen  
haaste. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:13. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Pentikäinen, Teivo, Koivusalo, Lauri, Kammonen, Heikki & Lämsä, Simo. 2001. Työelä-  
ke. Helsinki: Suomen vakuutusalan kustannus.
- Piekkola, Hannu. 2003. Työssä jaksaminen kiireiden ja vapaa-ajan puristuksissa – tutki-  
mus ikääntyvien ajankäytöstä. Työssä jaksamisen ohjelma 2003. Helsinki: Työmi-  
nisteriö.
- Piispa, Minna & Huuhtanen, Pekka. 1999. Employers' attitudes towards early retirement.  
In Juhani Ilmarinen & Veikko Louhevaara (eds.) *FinnAge – Respect for the aging:  
Action Programme to Promote Health, Work Ability and Well-Being of Aging  
Workers in 1990–96*. Finnish Institute of Occupational Health. *People and Work.  
Research Reports 26*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 31–38.
- Pirkola, Sami, Lönnqvist, Jouko ja mielenterveyden työryhmä. 2002. (Mielenterveyden  
työryhmä: Jouko Lönnqvist (pj.), Sami Pirkola (siht.), Kirsi Ahola, Martti Heikki-  
nen, Teija Honkonen, Erkki Isometsä, Matti Joukamaa, Raija Kalimo, Olli Kivi-  
ruusu, Teemu Kärnä, Eero Lahtinen, Ville Lehtinen, Kari Poikolainen, Raimo  
Raitasalo, Jouko Salminen ja Jaana Suvisaari) Psykkinen oireilu ja mielentervey-  
den häiriöt. <http://www.ktl.fi/halsa2000/perusraportti/7.4.html> (Luettu 13.4.2007.)
- Pohjanpää, Kirsti, Niemi, Helena & Ruuskanen, Timo. 2008. Osallistuminen aikuiskoulu-  
tukseen. Aikuiskoulutustutkimus 2006. Helsinki: Tilastokeskus.
- Porkka, Sirpa. 1983. Väestön vanhenemisesta ja ikärakenteen kehityksestä Suomessa. Turun  
yliopisto, sosiaalipolitiikan julkaisusarja A:11. Turku, pro-gradu tutkielma.
- Puohiniemi, Martti. 2002. Arvot, asenteet ja ajankuva. Opaskirja suomalaisen arkielämän  
tulkintaan. Espoo: Limor Kustannus.
- Purhonen, Semi. 2008. Johdanto: suuret ikäluokat sukupolvena? Teoksessa Semi Purho-  
nen, Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.) *Kenen sukupolveen kuulut?* Helsinki:  
Gaudeamus, 9–30.

- Purhonen, Semi & Hoikkala, Tommi. 2008. 60-lukulaisen eliitin tyyppitarina. Teoksessa Semi Purhonen, Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.) *Kenen sukupolveen kuulut?* Helsinki: Gaudeamus, 134–155.
- Pyöriä, Pasi. 2001. Hajautettu työ. Teoksessa Raimo Blom, Harri Melin ja Pasi Pyöriä (toim.) *Tietotyö ja työelämän muutos: palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa.* Hanki ja jää. Helsinki, Gaudeamus, 175–196.
- Raassina, Anne. 1994. Vanhuspolitiikka: lähtökohdat tulevaisuudelle. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Railotie, Päivi. 2005. Työyhteisön ongelmien taustalla on usein esimiestyön puutteet. *Tietoasiantuntija* (4), 12–13.
- Raitanen, Marko. 2001. Aikuistuminen. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen: iän sosiologiaa.* Tampere: Vastapaino, 187–224.
- Rajavaara, Marketta & Viitanen, Mikko. 1998. Toiveena työ, suuntana eläke? Teoksessa Marketta Rajavaara 1998 (toim.) *Työtä, eläkettä vai työttömyyttä.* Kansaneläkelaitos, sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 37. Helsinki: Kansaneläkelaitos, 119–154.
- Ranki, Anneli. 2000. Henkilöstön selviytyminen kriisiytyneessä organisaatiossa. *Acta Universitatis Tamperensis* 775. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Rantala, Juha. 1999. Työpaikkojen rekrytointikäyttäytyminen. *Työpoliittinen tutkimus* 208. Helsinki: Työministeriö.
- Rantala, Juha & Romppainen, Antti. 2004. Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. *Eläketurvakeskuksen raportteja* 35. Helsinki. Eläketurvakeskus.
- Rantalaiho, Liisa. 1994. Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio.* Tampere: Vastapaino, 9–30.
- Rantamaa, Paula. 2001. Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa.* Tampere: Vastapaino, 49–95.
- Rauhala, Pirkko-Liisa. 2000. Onnettomat, oikeudettomat ja osattomat – huono-osaisuus virallistulkinnossa. Teoksessa Matti Heikkilä & Jouko Karjalainen (toim.) *Köyhyys ja hyvinvointivaltion murros.* Helsinki: Gaudeamus, 58–73.
- Rauhala, Urho. 1987. Keski-ikäisten naisten yksinäisyys. Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuja 4:1987. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Reina-Knuutila, Ulla. 2001. Ikä, työkyky ja tuottavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Rieke, Richard & Sillars, Malcolm. 1984. *Argumentation and Critical Decision Making.* New York: Longman.
- Rifkin, Jeremy. 1997. *Työn loppu.* Suom. Ritva Liljamo. Porvoo: WSOY. (Alkup. *The End of Work*, 1995).
- Riikonen, Eero, Makkonen, Mikko & Vilkkumaa, Ilpo. 2002. *Hullun työn tauti.* Tampere: Vastapaino.
- Rinne, Risto & Jauhiainen, Arto. 1988. *Koulutus, professionaalituminen ja valtio: julkisen sektorin koulutettujen reproduktioammattien muotoutuminen Suomessa.*

- Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, Sarja A: tutkimuksia. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Rinne, Risto, Jögi, Larissa, Leppänen, Riina, Korppas, Marjaana & Klemelä, Kirsi (toim.). 2008. Suomalainen ja virolainen koulutus ja EU:n uusi koulutuspolitiikka. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:208. Turku: Painosalama.
- Rinne, Risto, Kivinen, Osmo & Ahola, Sakari. 1992. Aikuisten kouluttautuminen Suomessa. Osallistuminen, kasautuminen ja preferenssit. Turun yliopisto. Koulutus-sosiologian tutkimusyksikkö. Raportteja 10. Turku: Turun yliopisto.
- Rinne, Risto & Salmi, Eeva. 1998. Oppimisen uusi järjestys: uhkien ja verkostojen maailman koulun ja elämänmittaisen opiskelun haasteena. Tampere: Vastapaino.
- Rinne, Risto. 2001. Koulutuspolitiikan käänne ja nuorten syrjäytyminen. Teoksessa Arto Jauhiainen, Risto Rinne & Juhani Tähtinen (toim.) Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit. Kasvatusalan tutkimuksia 1. Turku: Suomen Kasvatustieteellinen Seura, 91–138.
- Rinne, Risto & Vanttaja, Markku. 1999. Suomalaista aikuiskoulutuspolitiikkaa. Muutoksia ja jännitteitä 1980- ja 1990-luvuilla. Helsinki: Opetusministeriö.
- Riska, Elianne & Wrede, Sirpa. 2004. Kuka on kestävä sairaanhoitaja? Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 41–62.
- Rissanen, Riitta. 2003. Työelämälähtöinen opinnäytetyö oppimisen kontekstina: fenomenografisia näkökulmia tradenomien opinnäytetyöhön. Acta Universitatis Tamperensis 970. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Robbins, Stephen. 1998. Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications. Upper Saddle River N.J.: Prentice-Hall.
- Roos, J.P. 1981. Elämäntavan muutoksen tutkimusprojektin loppuraportti: kertomus projektin toiminnasta, tuloksista ja hyväksikäyttömahdollisuuksista. Helsinki. Suomen Akatemia, Helsingin yliopisto.
- Roos, J.P. 1986. Elämäntapateoriat ja suomalainen elämäntapa. Teoksessa Kalle Heikkinen (toim.) Kymmenen esseetä elämäntavasta. Helsinki: Yleisradio, 35–76.
- Roos, J.P. 1987. Suomalainen elämä: tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Roos, J.P. 1988. Elämäntavasta elämäkertaan: elämäntapaa etsimässä 2. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Rouvinen, Mervi. 2003. Elämää pankkityön jälkeen: tapaustutkimus liiketoimintaorganisaation rakennemuutoksen seurauksena työtä vaille jäävien ihmisten sopeutumisesta uuteen elämäntilanteeseen. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ruoholinna, Tarita. 2000. Koulutus vai kokemus? Työtaitojen oppiminen opetuksen ja kaupan aloilla. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:192. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Ruoppila, Isto 1992a. 65–84-vuotiaiden asennoituminen ikään ja vanhenemiseen. Gerontologia 6(1), 3–21.

- Ruoppila, Isto 1992b. Koulutuksen mahdollisuudet työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Teoksessa *Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1992:15. Seminaariraportti Turku 6–7.2.1992. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyshuollon neuvottelukunta, 55–64.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 22–56.
- Räsänen, Pekka & Härkönen, Juha. 2008. Haastattelu Yleisradion uutisissa 22.7.2008. <http://yle.fi/uutiset/kotimaa/article310316.ece> (Luettu 16.12.2008.)
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> (Luettu 11.3.2007.)
- Salminen, Ari & Niskanen, Jouni. 1996. *Markkinoiden ehdoilla? Arvioita markkinaohjautuvuudesta julkisessa sektorissa*. Helsinki: Valtionvarainministeriö, hallinnon kehittämisosasto ja Vaasan yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.
- Salminen, Hanna. 2005. *Eri-ikäisten sairaanhoitajien kehittymismahdollisuudet ja organisaatioon sitoutuminen*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta, julkaisu- ja N:o 150/2005.
- Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka. 2008. *Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 78–108.
- Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki. 2001. *Esipuhe*. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Tampere: Vastapaino, 7–13.
- Santamäki, Kirsti. 2004. *Sairaanhoitajatyöttömyys ja ammattikunnan lohkoutuminen*. Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki, Gaudeamus, 144–167.
- Saurama, Laura. 2004. *Experience of Early Exit. A Comparative Study of the Reasons for and Consequences of Early Retirement in Finland and Denmark in 1999–2000*. Finnish Centre for Pensions, Studies 2004:2. Helsinki: Finnish Centre for Pensions.
- Savioja, Hannele & Hellsten, Katri. 2000. *At the Crossroads between Working Life and Early Exit. The Middle-Aged Finnish Baby-Boomers and Their Lifestyle Choices*. In Jun-Young Kim & Per-Gunnar Svensson (eds). *Domain Linkages and Privatization in Social Security*. FISS, International Studies on Social Security 6, Aldershot: Ashgate, 223–245.
- Savioja, Hannele, Karisto, Antti, Rahkonen, Ossi & Hellsten, Katri. 2000. *Suurten ikäluokkien elämänkulku*. Teoksessa Eino Heikkinen & Jouni Tuomi (toim.) *Suomalainen elämänkulku*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 58–73.
- Savioja, Hannele. 2005. *Suuret ikäluokat keski-iässä – työssä vai eläkkeelle? Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 80*. Helsinki: Kela.
- Savola, Lotta. 2000. *Naiset Suomen työmarkkinoilla 1990-luvulla*. Tilastokeskus, Työmarkkinat 2000:4, Sukupuolten tasa-arvo 2000:001. Helsinki: Tilastokeskus.



- Savolainen, Anna-Liisa. 1997. Muutosprosessi itseohjautuvaksi oppivaksi organisaatioksi suuressa tavaratalossa. Teoksessa Tuomo Alasoini & Mari Kyllönen (toim.) Aallon harjalla. Kansallinen työelämän kehittämisohjelma, vuosikirja 1998. Helsinki: Työministeriö: 174–180.
- Schein, Edgar. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Suom. Ritva Liljamo & Asko Miettinen. Espoo: Weilin + Göös. (Alkup. *Organizational Culture and Leadership*, 1985).
- Schneider De Villegas, G. 1993. Opening Address. In Juhani Ilmarinen (eds.) *Aging and Work: International Scientific Symposium on Aging and Work, 28-30 May 1992* Haikko, Finland. Institute of Occupational Health Proceedings 4. Helsinki: Institute of Occupational Health, 7–8.
- Seitsamo, Jorma. 1996. Ikääntyvien työntekijöiden toimintakyvyn muutokset ja eläkkeelle siirtyminen. *Gerontologia* 10 (4), 217–223.
- Sennett, Richard. 2002. Työn uusi järjestys. Suom. Eine Kivinen & David Kivinen. Jyväskylä: Vastapaino. (Alkup. *The Corrosion of Character*, 1998).
- Sennett, Richard. 2004. Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa. Suom. Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino. (Alkup. *Respect the Formation of Character in a World of Inequality*, 2003).
- Sevón, Pia. 2000. Vaivana vanhanaikaisuus – ikääntyminen itsestä kiinni. Keskustelua asenneistä ja ageismista työelämässä. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Sihto, Matti. 2005. Muutokset työmarkkinoilla. Teoksessa Antti Karisto (toim.) *Suuret ikäluokat*. Tampere: Vastapaino, 319–333.
- Sihto, Matti. 2009. Ikääntyneiden työllisyys uhkaa taas kääntyä laskuun. Kirjoitus Helsingin Sanomien Vieraskynä -palstalla 7.2.2009. <http://www.hs.fi/paakirjoitus/artikkeli/Ik%C3%A4ntyneiden+ty%C3%B6llisyys++uhkaa+taas+k%C3%A4nty%C3%A4+laskuun/HS20090207SI1MA01hb0> (Luettu 26.6.2009.)
- Sihvonen, Arja. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Suomen Mielenterveysseura. Helsinki: SMS-julkaisut.
- Siltala, Juha. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia - Muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Siltala, Juha. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Mukana uudet huononnukset. Helsinki: Otava.
- Siltanen, Päivi. 1994. Ikääntyvät aikuiskoulutuspalvelujen käyttäjinä. Teoksessa Jorma Kuusinen, Eino Heikkinen, Pekka Huuhtanen, Juhani Ilmarinen, Juhani Kirjonen, Isto Ruoppila, Tapio Väherva, Olli Mustapää ja Sirkka Rautoja (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: WSOY, Työterveyslaitos, 285–308.
- Silvennoinen, Heikki. 1998. Työelämä ja aikuiskoulutuspolitiikka. *Aikuiskasvatus* 18 (4), 281–290.
- Silverman, David. 2001. *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. 2. painos. London: Sage.

- Sinervo, Timo, Elovainio, Marko, Pekkarinen, Laura & Heponiemi, Tarja. 2005. Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus luottamuksen ja motivaation perustana. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva Kustannus, 133–146.
- Sinkkonen, Sirkka. 1989. Sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyö. Teoksessa Sirkka Sinkkonen & Pauli Niemelä (toim.) Yhteiskuntatieteellinen tutkimus Kuopion yliopistossa: artikkelikooste tutkimushankkeista ja –tuloksista, kaupunginjohtaja Juhani Koskiselle omistettu juhlakirja. Kuopion yliopiston julkaisuja, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Yhteiskuntatieteet, Alkuperäistutkimukset. Kuopio: Kuopion yliopisto, 178–185.
- Sinkkonen, Sirkka. 1993. Hallinnonuudistus ja sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyö kunnissa - tutkimuksen lähtökohdat. Julkaisussa: Sirkka Sinkkonen (toim.) Hallinnonuudistus ja sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyö kunnissa. Kuopion yliopiston julkaisuja E, Yhteiskuntatieteet 9. Kuopio: Kuopion yliopisto, 15–35.
- Sipilä, Jorma. 1996. Käyttäjänäkökulma - tärkeä mutta ongelmallinen. Sosiaaliturva 84(14), 6–7.
- Sormunen Saila, Koponen Päivikki & Hemminki Elina. 2001. Kätilöiden ja terveydenhoitajien käsityksiä koulutuksen ja nykyisen työn vastaavuudesta. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 38, 251–259.
- Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 1995. Laadunhallinta sosiaali- ja terveydenhuollossa valtakunnallinen suositus sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinnan järjestämisestä ja sisällöstä. Helsinki: Stakes.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 1999. Ikääntyvien sairauspoissaolot. Työkyky ja osaamisen tehokas hyödyntäminen. Julkaisuja 1999:24. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Edita.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2000a. Sairaanhoidajan, terveydenhoitajan ja kätilön osaamisvaatimukset terveydenhuollossa. Terveydenhuollon ammattihenkilöiden neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2000:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2000b. Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2001. Kansallisen Ikäohjelman seurantaraportti 2001. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2001:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002. Suomen kansallinen eläkestrategiaraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2002:13. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2003a. Veto-ohjelma. <http://pre20031103.stm.fi/veto-ohjelma/esite.htm> (Luettu 8.1.2004.)
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2003b. Heikkilä, Matti, Kaakinen, Juha & Korpelainen, Niina. Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005: 24. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2015 – kohti sosiaalisesti kestäväää ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006: 14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantarayhmän raportti. Kevään 2007 toiminta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:51. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Stavad, Ole. 2006. Väestön ikärakenteen muutos tuo haasteita. <http://www.norden.org/webb/news/news.asp?lang=4&id=6226> (Luettu 12.4.2009.)
- Stenberg, Martti. 2000. Tiedosta osaamiseen. Ikääntyvien työntekijöiden tietoyhteiskuntavalmiuksien ennakointia. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskuksen raportteja ja selvityksiä 34/2000. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva. 1998. Uusi työmarkkinajärjestys? Helsinki: Sitra.
- Suikkanen, Asko, Linnakangas, Ritva, Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne. 2001. Siirtymien palkkatyö. Sitran raportteja 16. Helsinki: Sitra.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva. 2003. Sosiaaliset valinnat elämänlaajuisen oppimisen edistämässä. Paperi esitetty Life as Learning –tutkimushankkeen tutkijataapaamisessa Turussa 23.4.2003.
- Suomen eduskunta. 2004. Osa-aikaeläke. <http://www.eduskunta.fi/triphome/bin/utahref.scr?%7BKEY%7D=HE+183/2004> (Luettu 1.11.2004.)
- Suomen eduskunta. 2009a. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työntekijän eläkelain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. <http://217.71.145.20/TRIPviewer/show.asp?tunniste=HE+68/2009&base=erhe&palvelin=www.eduskunta.fi&f=WORD> (Luettu 30.9.2009.)
- Suomen eduskunta 2009b. Kirjallinen kysymys: Valtion tuottavuusohjelma ja ikääntyneiden irtisanominen. [http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk\\_277\\_2009\\_p.shtml](http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk_277_2009_p.shtml) (Luettu 30.9.2009.)
- Suomen hallituksen budjettiesitys Eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2010. <http://www.vm.fi/budjetti> (Luettu 28.9.2009.)
- Suomen työsuojeluhallinto. 2001. Uusi työsuojelulaki. <http://www.doshnet.fi/hatsp/Saadok/kslaki.htm> (Luettu 14.3.2003.)
- Suonsivu, Kaija. 1997. Miten hoitaja jaksaa? Ajatuksia hoitajien masentuneisuudesta ja jaksamisesta. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Suonsivu, Kaija. 2003. Kun mikään ei riitä: hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Acta Universitatis Tamperensis, 926. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Sutela, Hanna, Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo. 2001. Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 2001:1. Helsinki: Tilastokeskus.

- Sutela, Hanna. 2006. Työsuhteen määräaikaaisuuden kokeminen. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tilastokeskus, tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Helsinki: Tilastokeskus, 223–248.
- Sørensen, A. 1992. Retirement, Individual Performance and Labour Market Structures. In W. van den Heuvel, R. Illsley, A. Jamieson & K. Knipscheer (eds.) *Opportunities and Challenges in an Ageing Society*. Amsterdam: North-Holland, 73–89.
- Syrjälä, Leena, Ahonen, Sirkka, Syrjäläinen, Eija & Saari, Seppo. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapa. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Syrjäläinen, Eija. 1994. Etnografinen opetuksen tutkimus; kouluetnografia. Teoksessa Leena Syrjälä, Sirkka Ahonen, Eija Syrjäläinen & Seppo Saari (toim.) *Laadullisen tutkimuksen työtapa*. Helsinki: Kirjayhtymä, 67–112.
- Tahvanainen, Helga & Nirkko, Juha. 2000. *Hoitotyön muistot*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden Seura.
- Takala, Mervi. 1999. Työnteon ja eläkkeellä olon yhdistäminen. Vaihtoehtona osa-aika-eläke. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1999:1. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Taskinen, Helena, Sinkkonen, Sirkka & Kinnunen, Juha. 1995. Sosiaali- ja terveystoimen yhdistämisen alkuvaiheet Kuopiossa: työntekijöiden kokemuksia ja arviointeja. Kuopion yliopiston julkaisuja, E, Yhteiskuntatieteet. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Taylor, Philip & Walker, Alan. 1998. Employers and Older workers: Attitudes and Employment Practices. *Ageing and Society* 18(6), 641–658.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. 1994. Työministeriö. Työvoimapalveluosasto. Tampere: Tietopalvelu- ja ammattitietoyksikkö.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus 2008. Ammattioikeudet. <http://www.teo.fi/FI/Ammattioikeudet/Sivut/etusivu.aspx> (Luettu 4.2.2008.)
- Thompson, Paul & Warhurst, Christopher. 1998. *Workplaces of the Future. Critical Perspectives on Work & Organizations*. London: MacMillan.
- Tiainen, Pekka. 2009. Haastattelu Turun Sanomissa 18.1.2009. ”Eläkesuma loiventaa suhdannetyöttömyyttä”.
- Tiilikkala, Liisa. 2001. ”Siihen aikaan merkonomi oli aika kova sana, kysyntää oli pilvin pimein”. Teoksessa Anja Heikkinen, Merja Borgman, Lea Henriksson, Mailis Korhokangas, Leena Kuusisto, Pirjo Nuotio & Liisa Tiilikkala (toim.) *Niin vähän on aikaa: ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila? Suomalaisen ammattikasvatuksen erityisyyttä etsimässä -projektin 3. väliraportti*. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto, Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, 148–165.
- Tikka, Marja. 1994. Kalenteri-ikästä omaelämäkerralliseen ikään. Teoksessa Jan-Erik Ruth & Antti Uutela (toim.) *Muuttuva vanhuus*. Helsinki: Gaudeamus, 81–101.
- Tikkanen, Tarja. 1998. *Learning and Education of Older Workers*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Tikkanen, Tarja. 2000. Experiencing the Change Brought by IT and Their Consequences. In Sigvart Tøsse, Pia Falkencrona, Arja Puurula & Bosse Bergstedt (eds.) *Reforms and Policy. Adult Education Research in Nordic Countries*. Trondheim: Tapir Academic Press, 161–182.

- Tikkanen, Tarja & Nyhan, Barry. 2006. Introduction: Promoting Age-Friendly Work and Learning Policies. In Tarja Tikkanen & Barry Nyhan (eds.) *Promoting Lifelong Learning for Older Workers. An International Overview*. European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 9–16.
- Tilastokeskus. 2001. Työmarkkinat. [http://www.stat.fi/tup/suoluk/taskus\\_tyolama.html](http://www.stat.fi/tup/suoluk/taskus_tyolama.html) (Luettu 17.1.2003.)
- Tilastokeskus. 2003. Työolotutkimus. <http://www.stat.fi/til/tyoolot> (Luettu 28.11.2004.)
- Tilastokeskus. 2005. Työssäkäynti. <http://www.stat.fi/til/tyokay/tau.html> (Luettu 10.9.2008.)
- Tilastokeskus. 2007. Väestöennuste. [http://www.tilastokeskus.fi/til/vaenn/2007/vaenn\\_2007\\_2007-05-31\\_tie\\_001.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/vaenn/2007/vaenn_2007_2007-05-31_tie_001.html) (Luettu 4.2.2008.)
- Tilastokeskus. 2008a. Työvoimatutkimus. [http://www.stat.fi/til/tyti/2008/07/tyti\\_2008\\_07\\_2008-08-26\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2008/07/tyti_2008_07_2008-08-26_tie_001_fi.html) (Luettu 10.9.2008.)
- Tilastokeskus. 2008b. Elinajanodote. <http://www.stat.fi/org/historia/elinajanodote.html> (Luettu 10.9.2008.)
- Tilastokeskus. 2008c. <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/luokitustiedotteet.html#190908> (Luettu 19.8.2009.)
- Tilastokeskus. 2008d. Työvoimatilasto. [http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2008/07/tyti\\_2008\\_07\\_2008-08-26\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2008/07/tyti_2008_07_2008-08-26_tie_001_fi.html) (Luettu 11.9.2008.)
- Tilastokeskus. 2009a. Työvoimatutkimus. [http://www.stat.fi/til/tyti/2009/08/tyti\\_2009\\_08\\_2009-09-22\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2009/08/tyti_2009_08_2009-09-22_tie_001_fi.html) (Luettu 28.9.2009.)
- Tilastokeskus. 2009b. Koulutustilastot. <http://www.stat.fi/til/kou.html> (Luettu 25.6.2009.)
- Toivonen, Timo. 1999. *Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia*. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Tuijnman, Albert & Hellström, Zenia. 2001a. *Curious Minds. Nordic Adult Education Compared*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Tuijnman, Albert & Hellström, Zenia. 2001b. *Nordic Adult Education Compared: Background, Aims and Key Results*. Golden Riches. *Nordic Adult Learning* 2, 2–6.
- Tulevaisuusvaliokunta. 2000. *Työn tulevaisuuden 10 kipupistettä. Keskusteluasiakirja*. Teoksessa Paula Tiuhonen (toim.) *Työn tulevaisuuden kipupisteitä*. Helsinki: Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 3–18.
- Tulevaisuusvaliokunta. 2004. *Suomen terveydenhuollon tulevaisuudet. Skenaariot ja strategiat palvelujärjestelmän turvaamiseksi*. Esiselvitys. Eduskunnan kanslian julkaisu 8/2004. Helsinki: Tulevaisuusvaliokunta. Teknologian arviointeja 20.
- Tulevaisuusvaliokunta. 2006. *Terveydenhuollon tulevaisuus. Tulevaisuusvaliokunnan kannanotto vuoden 2015 terveydenhuoltoon*. Eduskunnan kanslian julkaisu 3/2006. Helsinki: Tulevaisuusvaliokunta. Teknologian arviointeja 24.
- Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli. 2004. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 3. painos. Helsinki: Tammi

- Tuomi, Kaija, Seitsamo, Jorma, Ilmarinen, Juhani & Gould, Raija. 2006. Työ ja työympäristö. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo ja Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, 176–189.
- Tuomi, Kaija, Seitsamo, Jorma & Ilmarinen, Juhani, 2006. Työkyvyn moninaisuus ja työkykyindeksi. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo ja Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, 197–222.
- Tuomisto, Jukka. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa Pekka Sallila & Jukka Tuomisto (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 11–55.
- Tuovinen, Marja. 1999. Työssä pysymisen kannattavuus. Valtiovarainministeriö kansantalousosasto. Keskustelualoitteita no. 62. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Tuuli, Pirjo. 1998. Työyhteisöjen toimivuus ja työuupumusoireet. Teoksessa Seppo Karisalmi. & Pirjo Tuuli (toim.) 1998. Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11. Helsinki: Eläketurvakeskus, 62–109.
- Tuuli, Pirjo. 2000. Uupumusasteinen väsymys, organisaatioon sitoutuminen ja työelämän laatu. Teoksessa Kaija Tuomi (toim.) Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen tutkimusraportti 15. Helsinki: Työterveyslaitos, 40–61.
- Tynjälä, Päivi. 1991. Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuudesta. Kasvatus 22(5-6), 387–398.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Avoimet työpaikat työnvälityksessä 28.11.2008 ja määrän muutos ammattiryhmittäin. Turun Sanomat 18.1.2009.
- Työllisyystyöryhmän loppuraportti. 2003. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Työministeriö. 1994. Kaupallisen alan ammatteja. Tampere: Työministeriö, tietopalvelu- ja ammattitietoyksikkö.
- Työministeriö 1998. Työvoima 2017. Paranevaan työllisyyteen ja hyvinvointiin uuden vuosisadan alkaessa. Väli­raportti. Työpoliittinen tutkimus nro 184. Helsinki: Työministeriö.
- Työministeriö 1999. Työllisyys ja hyvinvointi uuden vuosituhannen alkaessa. Työvoima 2017 loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus 200. Helsinki: Työministeriö.
- Työministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö. 1999. Ehdotus Kansallisen Ikäohjelman seurantaraportiksi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työministeriö.
- Työministeriö. 2001. Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpide ohjelma 2000–2002, seurantaraportti. <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/ajankohtaista/tiivistelma.doc> (Luettu 23.4.2006.)
- Työministeriö. 2002. Elinikäinen oppiminen työpolitiikassa. Projektin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu 307. Helsinki: Työministeriö.
- Työministeriö. 2003. Työpolitiikan strategia 2003–2007–2010. <http://mol.fi> (Luettu 8.1.2004.)

- Työministeriö. 2006. Työolobarometri, lokakuu 2006, ennakkotietoja. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/tyoolobarometri2006\\_ennako.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/tyoolobarometri2006_ennako.pdf) (Luettu 9.7.2007.)
- Työministeriö. 2007a. Työsopimuslaki. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/05\\_esitteet/tyosopimuslaki\\_esiteteksti\\_01072007.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tyosopimuslaki_esiteteksti_01072007.pdf) (Luettu 8.9.2008.)
- Työministeriö. 2007b. Työpoliittinen aikakauskirja 51 (2).
- Työsuojelurahasto ja Työterveyslaitos. 1991. Eläke ajatuksissa. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 2. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. 1993. Ikääntyvä työntekijä ja työlainsäädäntö. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 11. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Työterveyslaitos. 1995. Ikääntyminen ja työkyky. WHO:n asiantuntijaryhmän johtopäätökset ja suositukset. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos. 1998. Työkyvyn taloudelliset vaikutukset. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Työterveyslaitos. 2000. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – muutokset 1990-luvulla. Helsinki: Työterveyslaitos. (Työterveyslaitoksen tutkijaryhmä Marjukka Laine, Gustav Wickström, Jaana Pentti, Marko Elovainio, Anu Kaarlela-Tuomala, Kari Lindström, Reetta Raitoharju ja Tiina Suomala).
- Työterveyslaitos, Liikealan ammattiliitto ja Kaupan työnantajaliitto. 2000. Terveenä kaupan töissä: näkökulmia työolojen ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos, Liikealan ammattiliitto, Kaupan työnantajaliitto.
- Työturvallisuuskeskus. 1998. Tahdit tykyllä! – työkykytoiminta palvelualoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Työturvallisuuskeskus. 2000. Seniorit työssä. Ikääntyvän henkilöstön työkyky ja sen taloudellinen merkitys. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Työvoima 2020-työryhmä. 2003. Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Työvoima 2020 loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus nro.245. Helsinki: Työministeriö.
- Työvoima 2025-työryhmä. 2007. Täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. Työpoliittinen tutkimus nro. 325. Helsinki: Työministeriö.
- Uhmavaara, Heikki. 2003a. Työsopimuslain toimintaympäristön muutokset. Teoksessa Martti Kairinen, Seppo Koskinen, Ahti Laitinen, Jukka Niemelä & Heikki Uhmavaara (toim.) Työelämän muutossuunnat. Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus nro 252. Helsinki: Työministeriö, 13–66.
- Uhmavaara, Heikki. 2003b. Vastavuoroisuus on valttia. Tutkimus työaikojen joustojärjestelystä. Työssä jaksamisen ohjelma 2003. Helsinki: Työministeriö.
- Uhmavaara, Heikki, Niemelä, Jukka, Melin, Harri, Mamia, Tero, Malo, Anita, Koivumäki, Jaakko & Blom, Raimo. 2005. Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö.

- Usher, Robin. 2001. Lifelong Learning in the Postmodern. In David Aspin, Judith Chapman & Yukiko Sawano (eds.) *International Handbook of Lifelong Learning*. Kluwer International Handbook of Education, vol. 6. Dordrecht : Kluwer Academic Publishers, 165–182.
- Uusimäki, Aira. 1995. Ennenaikaiselle eläkkeelle suuntautuminen ja siirtyminen oululais-ten vuonna 1935 syntyneiden ikäluokassa. *Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos, Oulun yliopisto ja Yleislääketieteen yksikkö, Oulun yliopistollinen sairaala. Acta Universitatis Ouluensis D Medica 349*. Oulu: Oulun yliopisto.
- Uutela, Antti, Palosuo, Hannele & Haukkala, Ari. 1994. Vanhenemiseen liittyvät mielikuvat. Teoksessa Antti Uutela & Jan-Erik Ruth (toim.) *Muuttuva vanhuus*. Tampere: Gaudeamus, 7–26.
- Vaahio, Eeva-Leena. 2002. Rekrytointi, ikä ja ageismi. Helsinki: Työministeriö.
- Vaahio, Eeva-Leena. 2006. *Avaa ikälukot. Vapaudu johtamaan*. Helsinki: Edita.
- Vaarama, Marja, Hakkarainen, Anne, Voutilainen, Päivi & Päivärinta, Eeva. 2000. Vanhusten palvelut. Teoksessa Hannu Uusitalo, Antti Parpo & Anni Hakkarainen (toim.) *Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukatsaus 2000. Raportteja 250*. Helsinki: Stakes.
- Vaherva, Tapio, Malinen, Anita, Moisio, Antti, Raivola, Reijo, Salo, Petri, Kantasalmi, Kari, Kamppi, Päivi & Silvennoinen, Heikki. 2006. Vapaan sivistystyön oppilaitosrakenne ja palvelukyky. *Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 16*. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto.
- Vahtera, Jussi & Pentti, Jaana. 1995. *Voimavarat, terveys ja työelämän murros*. Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vahtinen, Marja-Leena. 1995. *Terveysalan toimintaympäristö ja koulutuksen kehittäminen*. Kehittyvä koulutus 2. Helsinki: Opetushallitus.
- Valkonen, Tapani. 1994. Väestön vanheneminen. Teoksessa Jorma Kuusinen, Eino Heikkinen, Pekka Huuhtanen, Juhani Ilmarinen, Juhani Kirjonen, Isto Ruoppila, Tapio Vaherva, Olli Mustapää ja Sirkka Rautoja (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: WSOY, Työterveyslaitos, 16–26.
- Valtioneuvosto. 2004. *Valtioneuvoston kanslian tulevaisuusselonteko ”Hyvä yhteiskunta kaikenikäisille”*. <http://www.vnk.fi/julkaisut/julkaisusarja/julkaisu/fi.jsp?oid=130616> (Luettu 11.2.2007.)
- Valtioneuvosto. 2007. *Työ, yrittäminen ja työelämä. Hallituksen politiikkaohjelma*. [http://www.valtioneuvosto.fi/toiminta/politiikkaohjelmat/tyo\\_yrittaminen\\_tyoelama/fi.jsp](http://www.valtioneuvosto.fi/toiminta/politiikkaohjelmat/tyo_yrittaminen_tyoelama/fi.jsp) (Luettu 28.11.2008.)
- Valtioneuvoston kanslia. 2004. *Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa –selvitys ohjausryhmä*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Valtiovarainministeriö. 2005. *Lissabonin strategia kasvun ja työllisyyden parantamiseksi. Suomen kansallinen toimenpideohjelma 2005–2008*. Helsinki: Valtiovarainministeriö, kansantalousosasto.
- Van den Heuvel, W., Illsley, R., Jamieson, A. & Knipscheer, K. 1992. Introduction: Opportunities and Challenges in an Ageing Society. In W. Van den Heuvel, R.



- Illsley, A. Jamieson & K. Knipscheer (eds.) *Opportunities and Challenges in an Ageing Society*. Amsterdam: North-Holland, 3–11.
- Vanttaja, Markku & Rinne, Risto. 2008. Suomalainen koulutusjärjestelmä ja koulutuspolitiikka 1990- ja 2000-luvuilla. Teoksessa Risto Rinne, Larissa Jögi, Riina Leppänen, Marjaana Korppas & Kirsi Klemelä (toim.) *Suomalainen ja virolainen koulutus ja EU:n uusi koulutuspolitiikka*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:208. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos, 19–128.
- Vartia, Pentti & Ylä-Anttila, Pekka. 2003. *Kansantalous 2028. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos*. Helsinki: Taloustieto.
- Vertio, Harri. 1998. Suuret ikäluokat ikääntymässä. Teoksessa Jarmo Heinonen (toim.) *Senioriteetti voimavarana*. Helsinki: Gaudeamus, 7–19.
- Victor, Christina. 1992. *Old Age in Modern Society. A Textbook of Social Gerontology*. 2nd ed. London: Chapman & Hall.
- Vilkko Anni. 1997. *Omaelämäkerta kohtaamispaikkana: naisen elämän kerronta ja luenta*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Virjo, Hanna. 1993. Näkökulmia hoitotyön kehityssuuntiin. Teoksessa Hannele Salminen (toim.) *Haasteita sosiaali- ja terveydenhuollon koulutukselle*. Helsinki: Opetushallitus, 78–83.
- Virjo, Ilkka & Aho, Simo. 2002. Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla. Työpoliittinen tutkimus nro 242. Helsinki: Työministeriö.
- Virkki, Tuija. 2008a. The Art of Pacifying an Aggressive Client: "Feminine" Skills and Preventing Violence in Caring Work 15(1), 72–87.
- Virkki, Tuija. 2008b. Habitual trust in encountering violence at work: attitudes towards client violence among Finnish social workers and nurses. *Journal of Social Work* 8(3), 247–267.
- Virkkunen, Eila. 2008. *Farmasian ammatillinen kenttä muuttuvassa sairaalassa*. Acta Universitatis Tamperensis, 1278. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Virokannas, Hannu. 1998. Ikääntyvä työntekijä. *Työelämän tutkimus* 9 (4), 17–20.
- Virtanen, Matti. 2000. Elatusuhde ennen ja nyt. *Yhteiskuntapolitiikka* 65(4), 291–292.
- Virtanen, Pekka, Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika. 2002. *Kunnan työt ja niiden tekijät*. Teoksessa Jussi Vahtera, Mika Kivimäki & Pekka Virtanen (toim.) *Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita*. Helsinki: Työterveyslaitos, 8–15.
- Von Bonsdorff, Monika, Koponen, Sirpa & Salminen, Hanna. 2006. *Sairaanhoitajat ikääntyvässä työyhteisössä – koetut johtamiskäytännöt Kuopion yliopistollisessa sairaalassa*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta, työpapereita n:o 311. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vähämäki, Jussi. 2003. *Kuhnurien kerho. Vanhan työn paheista uuden hyveiksi*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Vähämäki, Jussi. 2007. *Prekarisaatio ja tietotyö*. Teoksessa Antti Kasvio ja Johanna Tjäder (koonneet) *Työ murroksessa: artikkelikokoelma*. Helsinki: Työterveyslaitos, 243–277.

- Vähätalo, Kari. 1990. Työn arvot ja arvostukset sekä sosiaalihuollollisen työtoiminnan mahdollisuudet. Teoksessa Pentti Kananen (toim.) *Työ tekijäänsä kiittää. Työelämän muutoksesta ja sosiaalihuollon työtoiminnan haasteista*. Sosiaalihuollon julkaisuja 19/1990. Helsinki: Sosiaalihuolto, 34–49.
- Väänänen-Tomppo, Irja, Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina. 2006. Ikääntyvien palkansaajien työolot ja työhön sitoutumisen edellytykset. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tilastokeskus, tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Helsinki: Tilastokeskus, 179–202.
- Walker, Alan and Taylor, Philip. 1993. Ageism versus Productive Aging: The Challenge of Age Discrimination in the Labour Market. In Scott Bass, Francis Caro & Yung-Ping Chen (eds.) *Achieving a Productive Aging Society*. London: Auburn House.
- Walker, Alan. 1996a. Introduction: The New Generational Contract. In Alan Walker (eds.) *The New Generational Contract. Intergenerational Relations, Old Age and Welfare*. London: Guildford and Kings Lynn, 1–9.
- Walker, Alan. 1996b. Intergenerational Relations and the Provision of Welfare. In Alan Walker (eds.) *The New Generational Contract. Intergenerational Relations, Old Age and Welfare*. London: Guildford and Kings Lynn, 10–36.
- Walker, Alan. 1997. *Combating Age Barriers in Employment – A European Research Report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Warhurst, Chris & Nickson, Dennis. 2007. Employee Experience of Aesthetic Labour in Retail and Hospitality. *Work, Employment and Society* 21(1), 103–120.
- Waris, Kyösti. 1997. Toimiva työyhteisö ja haasteellinen työ lisäävät motivaatiota ja toimintakykyä sekä parantavat itsearvostusta. *Työ ja ihminen* 11(2), 94–111.
- Weber, Max. 1980. Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Suom. Timo Kyntäjä. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY. (Alkup. *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, 1904–05*).
- Wenger, Clare. 2003. Interviewing Older People. In James Holstein & Jaber Gubrium (eds.) *Inside interviewing. New Lenses, New Concerns*. Thousand Oaks: Sage, 111–130.
- Westergård, N. & Kristiansen, N. 2004. Analysis of job satisfaction. Report to the European Commission.
- White, John. 1997. *Education and the End of Work. A New Philosophy and Learning*. London: Cassell.
- Wickström, Gustav, Laine, Marjukka, Pentti, Jaana, Lindström, Kari & Elovainio, Marko. 2002. *Tyytyväisyys julkisen terveydenhuollon työssä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Wiitakorpi, Iris. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä. Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Åbo: Åbo Akademi.
- Wilksa, Terhi-Anna. 1999. *Survival with Dignity? The Consumption of Young Adults during Economic Depression: A Comparative Study of Finland and Britain 1990–1994*. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja A3. Turku: Turku School of Economics and Business Administration.

- Witz, Anne, Warhurst, Chris & Nickson, Dennis. 2003. The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization* 10: 33–54.
- Wrede, Sirpa & Henriksson, Lea. 2004. Kahden kerroksen väkeä: kotihoidon ammatillinen uusjako. Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 210–234.
- Wrede, Sirpa, Henriksson, Lea, Høst, Håkon, Johansson, Stina & Dybbroe, Betina. 2008. Carework in crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care. Malmö: Studentlitteratur.
- YK. 2005. World Population Prospects: Population Database. <http://esa.un.org/unpp/> (Luettu 12.11.2005.)
- YLE Uutiset 2009a. Lääninhallitukset: Vanhustenhoidossa paljon puutteita. 8.9.2009. [http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2009/09/laaninhallitukset\\_vanhustenhoidossa\\_paljon\\_puutteita\\_985216.html](http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2009/09/laaninhallitukset_vanhustenhoidossa_paljon_puutteita_985216.html) (Luettu 10.9.2009.)
- YLE Uutiset 2009b. Taantuma voi laskea eläkeikää. 22.3.2009. [http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2009/03/tyokyvyttomyyselakkeiden\\_maara\\_nousussa\\_-\\_taantuma\\_voi\\_laskea\\_elakeikaa\\_631341.html?sendtofriend=true](http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2009/03/tyokyvyttomyyselakkeiden_maara_nousussa_-_taantuma_voi_laskea_elakeikaa_631341.html?sendtofriend=true) (Luettu 23.3.2009.)
- YLE Uutiset 2009c. Hallitus vetäytyy eläkeiän korotustavoitteestaan. 11.3.2009. [http://yle.fi/uutiset/talous\\_ja\\_politiikka/2009/03/hallitus\\_vetaytyy\\_elakeian\\_korotustavoitteestaan\\_603648.html](http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2009/03/hallitus_vetaytyy_elakeian_korotustavoitteestaan_603648.html) (Luettu 12.3.2009.)
- Ylinen, Satu. 2008. Eettiset ongelmat gerontologisen sosiaalityön ”välitiloissa”. *Janus. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*. 16(2), 112–126.
- Ylöstalo, Pekka. 2001. Työolobarometri. Lokakuu 2000. Työpoliittinen tutkimus nro 228. Helsinki: Työministeriö.
- Ylöstalo, Pekka. 2003a. Työolobarometri. Lokakuu 2002. Työpoliittinen tutkimus nro 250. Helsinki: Työministeriö.
- Ylöstalo, Pekka. 2003b. Työolobarometri. Lokakuu 2003. Ennakkotietoja. <http://www.mol.fi/julkaisut> (Luettu 15.1.2004.)
- Ziehe, Thomas. 1991. Uusi nuoriso: epätavanomaisen oppimisen puolustus. Suom. Raija Sironen & Jussi Tuormaa. Tampere: Vastapaino. (Alkup. Thomas Ziehen osuus teoksesta *Plädoyer für ungewöhnliches Lernen*).

## Lait ja asetukset

- Kansanterveyslaki 28.1.1972/66; Kansanterveyslakiin (66/1972) ja erikoissairaanhoidolaikiin (1062/1989) lisätyt säännökset (992/2003 ja 993/2003)  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1972/19720066>  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030992>  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030993>
- Laki ikääntyvien työntekijöiden osa-aikatyö- ja osa-aikaeläkejärjestelystä 27.3.1998/227  
<http://www.edilex.fi/saadokset/lainsaadanto/19980227/?toc=1>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Työllisyysasetus 30.12.1997/1363  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971363>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

# LIITTEET

## LIITE 1. HAASTATTELURUNKO

### 1. KOULUTUS- JA TYÖTAUSTA

- Kertoisitko koulutushistoriasi?
- Kertoisitko työurastasi/työhistoriastasi?
  - Missä eri paikoissa ja eri tehtävissä olet työskennellyt?
  - Nykyinen työsuhde: missä tehtävässä ja millaisessa työsuhteessa työskentelet? Kuinka kauan olet tässä toimessa ollut?

### 2. AMMATTITAITOJEN, NIIDEN OPPIMINEN JA OPETTAMINEN

- Mitä tietoja ja taitoja työssäsi tarvitaan?
- Missä olet oppinut työssäsi tarvittavat tiedot ja taidot?
  - Mitä olet oppinut koulutuksessa? Miten koulutuksesi vastaa nykyistä työtäsi?
  - Millaisia asioita olet oppinut työpaikoillasi?
- Tarjoaako työsi mahdollisuuksia oppia uusia asioita ja kehittää ammattitaitoja?
- Millainen pätevyys on nyt alasi koulutuksesta vastavalmistuneilla?
- Osallistutko (opiskelija)harjoittelijoiden ohjaamiseen? Millaisena koet ohjaamisen?
- Koetko että olet onnistunut siirtämään omaa osaamistasi (nuoremmille) kollegoillesi/ alaisillesi?

### 3. TYÖN MERKITYS OMASSA ELÄMÄSSÄ/TYÖTYTYTYVÄISYYS

- Mitä työ sinulle merkitsee? Onko työn merkitys muuttunut vuosien varrella (miten ja miksi)?
- Millaisena olet kokenut ammattiasi? Onko työtyytyväisyytesi muuttunut vuosien varrella (miten ja miksi)?
- Millainen on työpaikkasi ilmapiiri?
- Millaiset vaikutusmahdollisuudet sinulla on työhösi?
- Haluaisitko vaihtaa tehtäviä, työpaikkaa, edetä urallasi? Millaiset mahdollisuudet uskot siihen olevan?
- Jos jäisit työttömäksi, niin uskotko, että saisit ammattiasi ja työkokemustasi vastaavaa työtä (tai työtä ylipäättään)?
- Liittyykö työhösi epävarmuustekijöitä (siirto toisiin tehtäviin, pakkolomautuksen uhka, irtisanomisen uhka, työttömyyden uhka)?

### 4. TYÖSSÄ TAPAHTUNEET JA ODOTETTAVISSA OLEVAT MUUTOKSET SEKÄ NIIDEN KOKEMINEN

- Mitä muutoksia työssäsi on tapahtunut?
- Millaisena koet muutokset? Miten muutokset ovat vaikuttaneet työhösi?
- Mitä uusia vaatimuksia muutokset ovat tuoneet? Miten olet pystynyt vastaamaan niihin?

- Millaisia muutoksia uskot työssäsi tapahtuvan tulevien vuosien aikana? Millaisena koet ne?
- Millaisena näet oman alasi yleisen tulevaisuuden?

## 5. AIKUISKOULUTUS

- Oletko osallistunut johonkin aikuiskoulutukseen viime vuosina?
  - Mihin, miksi ja oliko siitä hyötyä?
- Haluaisitko osallistua johonkin aikuiskoulutukseen (tällä hetkellä tai tulevaisuudessa)?
- Koetko tarvitsevasi koulutusta työsi tueksi? Onko jokin ammatillinen osa-alue, jolla tarvitsisit lisätietoja tai -taitoja?
- Millaiseksi koet mahdollisuutesi päästä koulutukseen?
- Millaiseksi koet koulutuksen merkityksen työkykyisyyden ja työssä jaksamisen ylläpitämisessä ja edistämisessä?
- Uskotko olevasti halukas opiskelemaan/ottamaan osaa aikuiskoulutukseen myös eläkeläisenä? Minkä uskoisit rohkaisevan sinua aloittamaan koulutuskurssin eläkkeellä tai varhaiseläkkeellä ollessasi? Miksi, mitä koulutus voi mielestäsi tarjota eläkeläisille?

## 6. IKÄÄNTYVÄ TYÖELÄMÄSSÄ/IKÄSYRJINTÄ

- Millainen on iän ja sen myötä karttuneen kokemuksen painoarvo työnteossa? Miten iän karttuminen vaikuttaa työnteokoon?
- Oletko kokenut syrjintää urasi varrella?
  - Kuinka tasapuolisesti toimipaikassanne kohdellaan eri-ikäisiä työntekijöitä?
  - Oletko kokenut ikäsyrjintää työtovereiden taholta? Jos olet, niin miten se ilmenee?
- Miksi mielestäsi iän takia syrjitään?
- Millaisena näet ikääntyvän työntekijän aseman työmarkkinoilla nyt ja tulevaisuudessa?
- Onko suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin mielestäsi muuttunut?
- Mitä mieltä olet seuraavasta väittämästä: ”vanhojen työntekijöiden pitäisi siirtyä eläkkeelle, jotta nuorille jäisi töitä?”
- Koetko että ikääntyminen tuo uhkia omaan työsuhteeseesi?

## 7. TYÖSSÄ JAKSAMINEN/TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

- Miten koet puheet työssä uupumisesta? Oletko itse kokenut työuupumusta? Oletko havainnut sitä ympäristössäsi?
- Mistä uupumus mielestäsi johtuu?
- Millaiseksi koet työkykyysi suhteessa työn vaatimuksiin?
- Mitä/ millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa sinulle on työpaikalta tarjottu?
- Vastaako työkykyä ylläpitävä toiminta tarpeisiisi?
- Onko sinulla toiveita työ-työsuhteen suhteen?

- Miten ikääntyvän työntekijän työkykyisyyttä ja työssä jaksamista voitaisiin mielestäsi ylläpitää ja edistää?

## 8. TYÖSTÄ ELÄKKEELLE

- Sanotaan, että ”työnteko on ihmiselle niin tärkeää, että työtä kannattaa tehdä niin pitkään kuin mahdollista”, mitä mieltä olet tästä väittämästä?
- Jos sinulla olisi mahdollisuus valita työn jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä, mitä tekisit?
- Miten pitkään haluaisit jatkaa työelämässä? (Mitkä ovat tärkeimmät syyt varhaisemman eläkkeen hakemiseen?)
- Mistä ajattelet suomalaisten (väitetyt) varhaisen eläkkeellejäännin johtuvan?

## LIITE 2. TERVEYDENHUOLTOALAN HAASTATTELUPYYNTÖ

Hyvä terveydenhuoltoalan ammattilainen

Olen Turun yliopiston kasvatustieteiden laitoksen tutkija. Työskentelen parhailaan Suomen Akatemian Ikääntymisen tutkimusohjelmaan kuuluvassa projektissa, jonka tarkoitus on selvittää työssä tapahtuneita muutoksia, ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-asemaa sekä työssä pysymistä ja lähtemistä koskevia valintoja ja päätöksiä. Tutkimukseen on valittu mukaan terveydenhuolto- ja kaupanala. Tutkimuksessa on tarkoitus haastatella 45 vuotta täyttäneitä ko. alojen työntekijöitä muutamasta Varsinais-Suomen kunnasta.

Pyytäisinkin nyt Sinua, 45 vuotta täyttänyt terveydenhuoltoalan ammattilainen, haastateltavakseni. Olen kiinnostunut Sinun näkemyksistäsi ja kokemuksistasi seuraaviin teemoihin liittyen: ammattitaidot, koulutus, oppiminen, työ ja työn muutokset, työkyky, ikääntyminen ja eläköityminen. Haastattelu on täysin luottamuksellinen ja se suoritetaan Sinulle sopivana ajankohtana. Voit ilmoittautua haastatteluun postitse, sähköpostitse tai puhelimitse. Mikäli ilmoittaudut puhelimitse, voimme sopia Sinulle sopivan haastatteluajankohdan ja -paikan jo samalla kertaa. Mikäli ilmoittaudut postitse, otan Sinuun myöhemmin yhteyttä sopiakseni ajankohdasta ja paikasta. Haastattelu voidaan suorittaa myös puhelimitse.

Olen saanut kunnan terveystoimesta luvan tutkimuksen toteuttamiseen. Tutkimuksen tuloksista tehdään tutkimusraportti, joka toimitetaan tutkimukseen osallistuville toimipaikoille, sillä tarkoitus on tietenkin se, että tutkimuksesta on käytännön hyötyä siihen osallistuville organisaatioille. Tulokset esitellään raportissa siten, ettei sieltä voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Tutkimuksen onnistuminen on Sinun apusi varassa, joten toivon Sinun suosittuvan haastateltavakseni. Mikäli Sinulla on jotakin kysyttävää tutkimukseen liittyen, niin annan siitä mielelläni lisätietoja.

Ystävällisin yhteistyöterveisin

Tarita Ruoholinna  
Kasvatustieteiden laitos  
20014 TURUN YLIOPISTO  
puh. työ (02) 333 8859  
sähköposti: tarita.ruoholinna@utu.fi



## LIITE 3. KAUPANALAN HAASTATTELUPYYNTÖ

Hyvä kaupanalalan ammattilainen

Olen Turun yliopiston kasvatustieteiden laitoksen tutkija. Työskentelen parhailaan Suomen Akatemian Ikääntymisen tutkimusohjelmaan kuuluvassa projektissa, jonka tarkoitus on selvittää työssä tapahtuneita muutoksia, ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-asemaa sekä työssä pysymistä ja lähtemistä koskevia valintoja ja päätöksiä. Tutkimukseen on valittu mukaan kaupanala ja terveydenhuoltoala. Tutkimuksessa on tarkoitus haastatella 45 vuotta täyttäneitä ko. alojen työntekijöitä muutamasta Varsinais-Suomen kunnasta.

Pyytäisinkin nyt Sinua, 45 vuotta täyttänyt kaupanalalan ammattilainen, haastateltavakseni. Olen kiinnostunut Sinun näkemyksistäsi ja kokemuksistasi seuraaviin teemoihin liittyen: ammattitaidot, koulutus, oppiminen, työ ja työn muutokset, työkyky, ikääntyminen ja eläköityminen. Haastattelu on täysin luottamuksellinen ja se suoritetaan Sinulle sopivana ajankohtana. Toivon Sinun ilmoittautuvan haastatteluuni 12.4. mennessä. Voit ilmoittautua haastatteluun postitse, sähköpostitse tai puhelimitse. Mikäli ilmoittaudut puhelimitse, voimme sopia Sinulle sopivan haastatteluajankohdan ja -paikan jo samalla kertaa. Mikäli ilmoittaudut postitse, otan Sinuun myöhemmin yhteyttä sopiakseni ajankohdasta ja paikasta. Haastattelu voidaan suorittaa myös puhelimitse.

Olen keskustellut tutkimuksesta tavaratalon johtajan kanssa ja hän on antanut suostumuksensa sen toteuttamiselle. Tutkimuksen tuloksista tehdään tutkimusraportti, joka toimitetaan tutkimukseen osallistuville toimipaikoille, sillä tarkoitus on tietenkin se, että tutkimuksesta on käytännön hyötyä siihen osallistuville organisaatioille. Tulokset esitellään raportissa siten, ettei sieltä voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Tutkimuksen onnistuminen on Sinun apusi varassa, joten toivon Sinun suosuvan haastateltavakseni. Mikäli Sinulla on jotakin kysyttävää tutkimukseen liittyen, niin annan siitä mielelläni lisätietoja.

Ystävällisin yhteistyöterveisin

Tarita Ruoholinna  
Kasvatustieteiden laitos  
20014 TURUN YLIOPISTO  
puh. työ (02) 333 8859  
sähköposti: tarita.ruoholinna@utu.fi

