



MERVI ROUVINEN

Elämää pankkityön jälkeen

Tapaustutkimus liiketoimintaorganisaation
rakennemuutoksen seurauksena työtä vaille jäävien
ihmisten sopeutumisesta uuteen elämäntilanteeseen



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston
yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston
Pinni B luentosalissa B1100, Kanslerinrinne 1, Tampere.
18. päivänä joulukuuta 2003 klo 12.

English summary

Acta Universitatis Tampereensis 968

*Tampereen yliopisto
Tampere 2003*

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Tampereen yliopisto, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

Myynti



Tampereen yliopiston
Tiedekirjakauppa TAJU
PL 617
33014 Tampereen yliopisto

Puh. (03) 215 6055
Fax (03) 215 7685
taju@uta.fi
<http://granum.uta.fi>

Kannen suunnittelu
Juha Siro

Painettu väitöskirja
Acta Universitatis Tamperensis 968
ISBN 951-44-5801-X
ISSN 1455-1616

Sähköinen väitöskirja
Acta Electronica Universitatis Tamperensis 293
ISBN 951-44-5802-8
ISSN 1456-954X
<http://acta.uta.fi>

Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print
Tampere 2003

ERRATA

(1) Asia virhe:

sivu 10, kappale 3, rivillä 15 3) eläkejärjestelmien aikaistaminen poistetaan kokonaan ja 4) tukipakettivapaaehtoisesti poislähteville sekä työnsä menettäneille henkilöille tulee olla numeroitu 3)

sivu 77, kappale 1, rivi 15 alkava lause tulee olla Tulosta selitti se, että korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat valtaosin toimineet esimiestehtävissä, loppuosa lauseesta poistetaan kokonaan (ja esimiesten esimiehille (eli aluejohtajille) ei järjestetty pankin taholta koulutusta)

(2) Lause virheellisesti jäänyt pois:

sivu 18, kappale 4, riville 3 tulee lisätä lause: Organisatorisen tulkinnan mukaan yksilöiden työurat ovat prosesseja, joiden avulla organisaatio uudistaa itseään.

(3) Tarpeeton lause:

sivu 102, kappale 4, riviltä 2 alkava toinen lause tulee poistaa kokonaan (Uusi työ- ja opiskelupaikka tai muu mielekäs tekeminen näyttivät vaikuttavan siihen, sijoittuiko henkilö positiiviselle vai negatiiviselle kehälle)

(4) Nimi virhe:

sivu 7, kappale 1, rivillä 7 Lovenille tulee olla Varjoselle

(5) Numero virhe:

sivu 15, kuvio 1. 1/96 Työnhakukeskusten perustaminen 9 paikkakunnalle tulee olla 10
sivu 53, kuvio 5. haastattelut, 3 organisaation edustajaa tulee olla 4
sivu 85, kappale 3, rivillä 3 37 % tulee olla 36%
sivu 121, kappale 2, rivillä 3 $n=3$ tulee olla $n=4$

(6) Kirjain tai merkki virhe:

sivu 18, kappale 4, rivillä 3, viiva (–) sanan käsitteen edessä tulee poistaa

sivu 20, kappale 5, rivillä 4, pilkku (,) kaudet sanan jälkeen tulee poistaa

sivu 32, kappale 1, rivillä 11, viimeiseen lauseeseen tulee lisätä k, (pankkiriisi) sanan tulee olla pankkikriisi

sivu 33, kappale 1, rivillä 4 tulee poistaa tt (joitten) ja lisätä d sanan tulee olla joiden

sivu 111, kappale 3, rivillä 4 tulee lisätä e (kelvanneetkaan) sanan tulee olla kelvanneetkaan

sivu 132, kappale 3, rivillä 3 tulee poistaa n (työpaikkojen) sanan tulee olla työpaikkojen

sivu 161, kappale 2 muuttuja m38 tulee tummentaa **m38**

(7) Ilmaisuu virhe:

sivu 91, kappale 3, rivillä 4-5, tulee poistaa Joku henkilökunnasta ja lisätä Pankin edustaja

sivu 123, kappale 3 rivillä 4, tulee poistaa sanat naisellisesta ja miehisestä ja lisätä naiseudesta ja miehisyydestä

SISÄLLYSLUETTELO:

| | | |
|-------|--|----|
| | ESIPUHE | 7 |
| I | JOHDANTO | |
| 1.1 | Tutkimuksen lähtökohta ja tavoite | 8 |
| 1.2. | Pankkialan muutokset | 9 |
| 1.2.1 | Pankkialan rakennemuutoksen vaikutukset henkilöstölle | 10 |
| 1.3 | Pankkityön eriytyminen sukupuolen mukaan | 11 |
| II | TAPAUS MERITA | |
| 2.1 | Tutkittavan organisaation fuusion kulku ja sen vaikutukset yksilötasolla | 13 |
| 2.2 | Organisaation tuki poislähteville | 16 |
| III | TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT KÄSITTEET | |
| 3.1 | Ammatti-identiteetti ja uravalinnat | 18 |
| 3.2 | Elämäntilanne | 20 |
| 3.3 | Työn merkitys yksilön identiteetille | 22 |
| 3.3.1 | Työ ja sukupuoli identiteetin määrittäjänä | 22 |
| 3.3.2 | Suhde työhön ja itseen aikuisuuden eri vaiheissa | 25 |
| 3.4 | Työn menetykseen sopeutuminen | 28 |
| 3.4.1 | Työn menetyksen identiteetin uhkana | 28 |
| 3.4.2 | Hallintastrategiat | 34 |
| 3.5 | Organisaatioon sitoutuminen | 39 |
| 3.6 | Johtaminen muutostilanteessa | 42 |
| 3.7 | Organisaation toiminnan vaikutukset työnsä menettäneen identiteettikriisin hallinnassa | 44 |
| IV | TÄSMENNETYT TUTKIMUSONGELMAT | 48 |
| V | TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT | |
| 5.1 | Kohdejoukko ja aineistojen keruu | 52 |
| 5.1.1 | Kyselylomakkeen laatiminen | 53 |
| 5.1.2 | Kyselyiden toteuttaminen | 54 |
| 5.1.3 | Aineiston edustavuus ja kuvaus | 55 |
| 5.1.4 | Kato ja sen syyt | 58 |
| 5.1.5 | Haastattelurungon laatiminen ja haastattelujen toteuttaminen | 59 |
| 5.1.6 | Haastattelujen tulkinta | 60 |
| 5.1.7 | Organisaation edustajien lausunnot ja haastattelut | 60 |
| 5.1.8 | Tilastokeskuksen henkilörekisteriajot | 61 |
| 5.2 | Summamuuttujien muodostaminen | 63 |
| 5.3 | Aineiston tilastolliset analyysimenetelmät | 65 |

TULOKSET

| | | |
|------|---|-----|
| VI | TYÖSKENTELEY MERITA PANKISSA ENNEN TYÖSUHTEEN LOPPUMISTA | |
| 6.1 | Uhka työpaikan menettämisestä | 67 |
| 6.2 | Ilmapiiri yhdistyvässä Meritassa | 68 |
| 6.3 | Henkilöstön reagointi fuusioon | 71 |
| 6.4 | Henkilövalinnoissa käytettyjen valintakriteerien toteutuminen | 75 |
| 6.5 | Johtaminen | 77 |
| VII | ORGANISAATION TUKITOIMIEN VAIKUTUKSET HENKILÖIDEN UUDELLEEN SIJOITTUMISESSA JA UUTEEN ELÄMÄNTILANTEESEEN SOPEUTUMISESSA | |
| 7.1 | Tukipaketti | 82 |
| 7.2 | Työnsä menettäneiden arvio työnhakukeskuksista | 85 |
| VIII | TYÖN MENETYKSEN HYVÄKSYMINEN | |
| 8.1 | Työn merkitys | 95 |
| 8.2 | Pankkityön jälkeisen elämäntilanteen keskeiset muutokset | 96 |
| 8.3 | Uuteen elämäntilanteeseen sopeutuminen | 98 |
| 8.4 | Työn loppumisen negatiiviset ja positiiviset vaikutukset | 101 |
| IX | UUDELLEENSIJOITTUMINEN | |
| 9.1 | Henkilöiden sijoittuminen vapaille työmarkkinoille pankkityön jälkeen | 104 |
| 9.2 | Huonosti työelämään sijoittumisen erotteluanalyysin selittäjät | 108 |
| 9.3 | Eri toimialoille työllistyminen | 111 |
| 9.4 | Opiskelijat | 113 |
| 9.5 | Yrittäjät | 114 |
| X | TYÖN PÄÄTTYMISEN MUODOSTUMINEN HENKILÖKOHTAISEKSI PETTYMYKSEKSI | |
| 10.1 | Pettymyksen muodostumiseen vaikuttavat tekijät | 115 |
| 10.2 | Työn päättymisen kokeminen henkilökohtaisena pettymyksenä erotteluanalyysin selittäjät | 117 |
| 10.3 | Sosiaalisten kontaktien tärkeys turvattomuuden hallinnassa | 119 |
| XI | JOHTOPÄÄTÖKSIÄ | |
| 11.1 | Tulosten kooste ja tutkimuksen arviointi | 121 |
| 11.2 | Käytännön ohjeita henkilöstösupistusten toteuttamiseen yksilön näkökulmasta tarkasteltuna | 130 |
| XII | SUMMARY | 133 |
| XIII | LÄHDELUETTELO | 135 |

LUETTELO KUVIOISTA

| | | |
|-----------|---|-----|
| Kuvio 1. | Tapahtumien ja tutkimuksen kulku rinnakkain | 15 |
| Kuvio 2. | Kriisin käsittelyn neljävaiheinen malli | 29 |
| Kuvio 3. | Leana & Feldman malli työn menetykseen sopeutumisesta | 35 |
| Kuvio 4. | Tutkimuksen viitekehys | 50 |
| Kuvio 5. | Tutkimuksessa käytetyt aineiston keruumenetelmät ja niiden pääasiallinen käyttötarkoitus | 53 |
| Kuvio 6. | Tutkimusaineistot, -joukot ja tiedon keruun ajankohdat | 62 |
| Kuvio 7. | Aalloittain kilpailun ja kateuden kokeminen työyhteisöissä | 69 |
| Kuvio 8. | Aalloittain toimenpiteisiin ryhtyminen työpaikan epävarmuuden vuoksi ennen YT-neuvotteluiden päättymistä (n=915) | 73 |
| Kuvio 9. | Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide henkilöstövalintoihin liittyvien valintakriteerien toteutumisesta (n=915) | 75 |
| Kuvio 10. | Aalloittain kyselyihin osallistuneiden vastaajien mielipide esimiesten kohtelusta alaisiin nähden valintaprosessin aikana | 77 |
| Kuvio 11. | Aalloittain postikyselyyn vastanneiden henkilöiden näkemys fuusion toteutumisesta | 80 |
| Kuvio 12. | Vastaajien perustelut tukipaketin valintaan aalloittain (n=915) | 82 |
| Kuvio 13. | Vastaajien ilmoittama työnhakukeskusten käyttö ja perustelut vähäiseen käyttöön | 85 |
| Kuvio 14. | Merian työnhakukeskusten eri palveluiden käyttö. Palveluita käyttäneiden osuus kaikista käyttäjistä (n=915) | 89 |
| Kuvio 15. | Vastaajien mielipide työnhakukeskusten palveluista | 94 |
| Kuvio 16. | Kaikkien (I-III aalto) tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden elämäntilanne tutkimushetkellä | 104 |
| Kuvio 17. | Vastaajien sijoittuminen kodin ulkopuolelle aalloittain | 106 |
| Kuvio 18. | Työn päättymisen muodostuminen henkilökohtaiseksi pettymykseksi aalloittain | 116 |

LUETTELO TAULUKOISTA

| | | |
|-------------|--|----|
| Taulukko 1. | Kyselyaineiston muodostuminen | 55 |
| Taulukko 2. | Kaikki Meritasta vuosina 1995, 1996 ja 1997 tukipaketin vastaanottaneet henkilöt ja tähän tutkimukseen osallistuneet sukupuolen, iän, ammattiaseman, jatkokoulutuksen ja työpaikan sijainnin perusteella | 56 |
| Taulukko 3. | Tutkimukseen osallistuneet henkilöt ikäryhmittäin ja aalloittain | 57 |
| Taulukko 4. | Tutkimukseen osallistuneet henkilöt sukupuolittain ja ammattiteittain | 57 |
| Taulukko 5. | Tutkimukseen osallistuneet henkilöt sukupuolittain ja alueittain | 57 |
| Taulukko 6. | Faktoreille latautuneet muuttajat ja summamuuttajien reliabiliteetit | 64 |
| Taulukko 7. | Ennustetekijät uhan kokemiseen työpaikan menettämisestä | 67 |
| Taulukko 8. | Ennustetekijät kateuden ja kilpailun kokemiseen työyhteisössä | 69 |
| Taulukko 9. | Ennustetekijät toimenpiteisiin ryhtymiseen työpaikan epävarmuuden vuoksi | 72 |

| | |
|---|-----|
| Taulukko 10. Ennustetekijät valintaprosessin aikana esimiehiltä saatuun hyvään kohteluun alaisiin nähden | 78 |
| Taulukko 11. Ennustetekijät koettuun hyvään fuusion hoitoon | 81 |
| Taulukko 12. Ennustetekijät työnhakukeskusten käyttöön | 87 |
| Taulukko 13. Monisuuntaisen varianssianalyysin tilastollisesti merkitsevät erottelijat faktoreille | 100 |
| Taulukko 14. Ennustetekijät perhe-elämän muutoksiin (mm. ilmapiirissä, perhesuhteissa, taloudellisessa tilanteessa) | 102 |
| Taulukko 15. Henkilöiden elämäntilanne tutkimusajankohdittain | 105 |
| Taulukko 16. Uudelleensijoittumisen ennustetekijät | 108 |
| Taulukko 17. Kotiin jääneiden henkilöiden erotteluanalyysin selittäjät | 109 |
| Taulukko 18. Ennustetekijät työtyytyväisyyteen uutta työtä kohtaan | 113 |
| Taulukko 19. Ennustetekijät työn päättymisen muodostumisessa henkilökohtaiseksi pettymykseksi | 116 |
| Taulukko 20. Työn päättymisen kokeminen henkilökohtaisena pettymyksenä – erotteluanalyysin selittäjät | 118 |
| Taulukko 21. Henkilökohtaisesti pettynneiden vastaajien työn päättymiseen liittyvien tuntemusten erotteluanalyysin selittäjät | 119 |

LUETTELO LIITTEISTÄ

| | |
|----------|---|
| Liite 1. | Tutkimukseen osallistuneet henkilöt |
| Liite 2. | Kyselylomake |
| Liite 3. | Haastattelurunko |
| Liite 4. | Varimax rotatoitu faktorilatausmatriisi 7-faktorin ratkaisussa työn merkitystä, elämäntilannetta ja jatkosuunnitelmia työn päätyttyä kartoittaneille väitteille I, II ja III kyselyihin osallistuneiden keskuudessa (n=915) |
| Liite 5. | Tilastokeskuksen laatima muistio Merita pankista poistuneiden toiminnasta |

ESIPUHE

Tutkimusprojekti antoi vaikuttavan kokemuksen tutustua Merita Pankista poistuneiden henkilöiden elämään pankkityön jälkeen. Jokainen tutkimukseen osallistunut henkilö on avannut näkökulmia elettyihin todellisuuksiin. Kiitän vilpittömästi entisiä Merita Pankin työntekijöitä, ilman heidän antamaansa palautetta ja apua en olisi voinut saattaa tutkimustani loppuun. Erityiskiitokset Merita Pankille (nykyiselle Nordealle), koska se salli sisäänpääsyn yhtiöön, antoi luvan tutkimukseen sekä tuki taloudellisesti tutkimuksen toteutusta. Erittäin kiitollinen olen myös organisaation edustajille Anita Varjoselle, jolta sain vihjeen pankin kiinnostuksesta tutkimusaiheeseen sekä Marja Tuokolle ja Pirjo Koskiselle miellyttävästä yhteistyöstä.

Väitöskirjan tekeminen on ollut monivuotinen projekti. Se on ollut yksinäistä puurtamista ja vaatinut ponnisteluja. Työ on vuosien varrella muuttunut ja niin olen itsekin. Vaikka työni on kestänyt kauan, 5 vuotta, on aihe nyt vuonna 2003 ajankohtainen ja tärkeä yritysten fuusioituessa ja vähentäessä henkilöstöään. Oman vaikeutensa tutkimuksen tekoon ovat tuoneet lapset ja alati muuttuvat työskentelyolosuhteet. Kolmen pienen lapsen äitinä ja tutkimuksen aikana seitsemän kertaa muuttolaatikon pakanneena, - neljä muuttoja ulkomailla - tiedän konkreettisesti, miten vaikeaa on keskittyä tutkimuksen tekoon. Ei aina lastenhoitoapua, tutkimusaineisto ollut toisessa maassa, kirjastopalveluja käytössä puutteellisesti ja työtilojen puute. Voin sanoa, että silloin todella kysytään joustavuutta, pitkäjänteisyyttä ja sitä ”suomalaista sisua”, jotta työ edistyisi. Tutkimustyö on vaatinut yhteistyötä koko perheeltä, siitä kiitos rakkailleni Hannulle, Markukselle 9v, Robertille 4v ja Renatalle 4 v, te omalla olemassaolollanne kannustitte minua jaksamaan eteenpäin. Rakkaat kiitokset haluan lähettää myös vanhemmilleni Elvira ja Olli Koistiselle, jotka ovat mahdollistaneet työn etenemisen huolehtimalla usein lapsistani. Kiitos myös sisarelleni Terhi Martikaiselle. Hän jaksoi kuunnella ja tukea minua silloin, kun olin uupunut.

Nyt kun tutkimusprojekti on loppuvaiheessa, kiitän henkilöitä, jotka ovat vieneet työtäni eteenpäin, professori Antti Eskolaa tutkimuksen alkutaipaleen ohjauksesta, professori Pertti Koistista, professori Raimo Blomia ja tutkija Arja Kurvista rakentavista kommentteista työn käsikirjoitusvaiheessa. Erittäin kiitollinen olen työni ohjaajalle professori Anja Riitta Lahikaiselle hänen rohkaisustaan pohtia ja työstää tutkimusta yhä uudestaan ja uudestaan, tutkimuspäällikkö Pentti Mäkelälle tilastoanalyysien teosta, lehtori Eero Kuposelle työn kieliasun tarkastamisesta ja lehtori Mervi Tiaiselle englanninkielisen osuuden korjaamisesta. Erityiskiitokset tilastotieteen asiantuntija Pirjo Haloselle tilastoanalyysien ohjauksesta. Hänen apunsa on ollut merkittävä työn edistymisen kannalta. Työn lukivat esitarkastajina professori Rauni Myllyniemi ja dosentti Kaisa Kauppinen. Suurkiitos heille. Pitkä tutkimusprosessi vaatii toteutuakseen myös taloudellisia tukijoita. Kiitän Nordeaa, Merita- Säätiötä, Työsuojelurahastoa ja Osuuspankkien tutkimussäätiötä, jotka ovat mahdollistaneet tutkimuksen saattamisen loppuun.

Riiassa 29. syyskuuta 2003

Mervi Rouvinen

I JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohta ja tavoite

Tutkimuksessa (Rouvinen 1996) ilmeni, että Kansallis-Osake-Pankin (KOP) ja Suomen Yhdyspankin (SYP) henkilöstön keskuudessa oli voimakasta turvallisuushakuisuutta ja lisääntyntä sitoutumista pankkiorganisaatioon verrattuna 1987 (Holopainen & Vähäoja 1987) SYP:ssä toteutettuun henkilöstötutkimukseen. Kysely tehtiin ennen kahden fuusioituvan pankin konttorien yhdistymistä; henkilöstö kuitenkin oli jo tietoinen tulevista henkilöstösupistuksista. Mielenkiintoiseksi kysymykseksi nousi, kuinka Merita Pankista työnsä menettäneet henkilöt sopeutuivat uuteen elämäntilanteeseen ja kuinka he sijoittuivat vapaille työmarkkinoille.

Tutkimus käsittelee Merita Pankin fuusiota, jossa Suomen Yhdyspankki ja Kansallis-Osakepankki sulautetaan yhteen, siihen kohdistuvaa rationalisointia ja sen saneerauksessa käytettyjä henkilöstön sopeutumisen keinoja. Tutkimuksen kohteena on fuusion johdosta työnsä menettäneet henkilöt ja organisaatiosta vapaaehtoisesti poistuneet. Organisaatiolta fuusio edellyttää uudelleenorganisointumista, toimintatapojen, kulttuurien ja johtamisen yhteensovittamista sekä tuottavuuden ja kilpailukyvyn paranemista (Buono & Bowditch, 1989). Tienarin (1996) mukaan SYP:n ja KOP:n fuusiota voidaan tulkita horisontaaliseksi ja ystävällismieliseksi (Heikkilä, 1998). Millaiseksi kokemukseksi fuusio muodostui yksilötasolla organisaatiosta poistuneiden henkilöiden näkökulmasta tarkasteltuna?

Tutkimuksen kiinnostuksen kohteena on työntekijän näkökulma. Työntekijöiden kannalta fuusioon liittyy epävarmuutta oman työpaikan säilymisestä. Fuusio johtaa usein muutoksiin, jotka ovat hyvin ahdistavia ja stressaavia työntekijöille (Schweiger & Ivancevich, 1985). Yksilön kannalta fuusio tarkoittaa mm. sitä, että työ, työympäristö, työyhteisön sosiaaliset suhteet sekä työyhteisön kulttuuri voivat muuttua rajusti ja yksilön on sopeuduttava näihin muutoksiin. Tai hän menettää työnsä ja hänen on sopeuduttava työttömyyteen ja uuteen elämäntilanteeseen. Muutostilanne vaikuttaa pitkän aikaa yksilön kokemaan hyvinvointiin ja valmiuteen tarttua uusiin haasteisiin (Ylikoski 1993, 14).

Tutkimusaineisto muodostuu 10.2.1995-31.5.1997 välisenä aikana Merita Pankista fuusion myötä pankin tarjoaman tukipaketin vastaanottaneiden kokemuksista ja kertomuksista. Aineisto sisältää sekä vapaaehtoisesti organisaatiosta poislähteneitä että työnsä menettäneitä henkilöitä. Tutkimus ei koske yli 53-vuotiaita, sillä nämä henkilöt pääsivät tiettyjen työttömyysjaksojen jälkeen varhais- tai työttömyyseläkkeelle. Tutkimusaineisto koostuu postikyselyistä ja teemahaastatteluista, sekä vertailuaineistona käytetään Tilastokeskuksen kokonaisaineistoa kaikista vuosina 1995-1997 Meritan palveluksesta poistuneista. Käytetyt tiedot on kerätty vuosina 1997 ja 1998. Henkilöstöä poistui organisaatiosta kolmessa vaiheessa. Jatkossa nimeän näitä vaiheita I, II ja III aalloksi. Tutkimuksessa korostetaan vaiheittaisen organisaatiosta irrottautumisen vaikutuksia.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää organisaatiosta poistuneiden henkilöiden uudelleensijoittumista työmarkkinoille ja sopeutumista uuteen elämäntilanteeseen, kun pitkä ammattiura katkeaa ulkopuolisten vaikutusten ansiosta. Tutkimuksen lähtökohtana on oletus, että työpaikan menetys merkitsee uuden työn, opiskelun ja toimeentulon etsimisen lisäksi henkilön identiteetin uudelleen arviointeja. Tutkimus ei kuitenkaan suoraan mittaa identiteettiä vaan

identiteettikäsitettä käytetään apuvälineenä, jonka avulla jäsenetään teorioita, aikaisempaa tutkimusta ja tämän tutkimuksen tuloksia. Tutkimus tarkastelee organisaation erityistoimenpiteiden vaikutusta henkilöiden uudelleensijoittumiseen ja sopeutumiseen sekä kartoittaa työyhteisön ilmapiiriä, missä henkilöstövalinnat toteutettiin ja yksilölliset valinnat omasta tulevaisuudesta tehtiin. Työn menetystä tarkastellaan identiteetti- ja elämänkulkuteorioiden viitekehyksessä.

Pankkialalla sukupuolten erilaisesta asemasta kertovat naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin. Siitä huolimatta, että naisia on alan työllisistä yli 80%, johtotasolla naisia on vain vajaat kolmannes ja esimiestehtävissä noin puolet. Samoin naisten palkat ovat 70-80% miesten palkoista (Lilja 1999,1). Tässä tutkimuksessa selvitetään sukupuolen vaikutusta uudelleensijoittumisessa ja selviytymisprosessissa.

Tämä tutkimus eroaa aiemmista pankkityön menettämiseen liittyvistä tutkimuksista (Kurvinen 1999, Jolkkonen 1998, Heikkilä 1998, Laakso-Manninen 1998) merkittävimmin siinä, että tutkimuksessa tarkastellaan henkilöstön vaiheittaista poistumista organisaatiosta ja sen merkitystä sopeutumisprosessille. Tutkimusta henkilöstön vaiheittaisesta poistumisesta organisaatiosta yrityssaneerauksen johdosta ei ole aikaisemmin Suomessa tehty. Vaiheittaisuuden huomioon ottaminen antaa tietoa ajallisesti pitkittyneen epätietoisuuden mahdollisista vaikutuksista henkilön työn menetyksestä aiheutuvaan sopeutumisprosessiin ja uudelleensijoittumiseen sekä työyhteisön ilmapiiriin. Tutkimus tuo myös työntekijän näkökulman muuttuvan ja kriisiytyvän organisaation selviytymiseen ja tilanteen hallintatapojen suhdetta koskevaan tutkimukseen. Tutkimusmetodi on pääosin kvantitatiivinen. Teemahaastattelujen avulla olen halunnut tuoda kuuluviin työnsä menettäneiden tai vapaaehtoisesti organisaatiosta poistuneiden henkilöiden äänet ja kokemukset heidän itsensä kertomina.

1.2 Pankkialan muutokset

Nopea tekninen kehitys ja lisääntynyt kansainvälinen kilpailu sekä kasvaneet tehokkuusvaatimukset ovat aiheuttaneet organisaatioissa suuria paineita muutoksiin, seurauksena on ollut fuusioita, konkursseja, saneerauksia ja lomautuksia. 1930-luvulta lähtien suomalaiset rahamarkkinat oli säännöstellty tiukasti, ja Suomen Pankki valvoi pankkien toimintaa. Samoin korkotaso oli säännelty (Aaltonen-Aurikko 1990, Vihriälä 1997). Kotimaisten markkinoiden korkosäännöstely purettiin vaiheittain 1980-luvun alkuvuosina vuoteen 1986 mennessä. 1980-luvulla lainat sidottiin yhä useammin markkinakorkoon, ja peruskorkosidonnaisten lainojen osuus luottokannasta väheni. 1980-luvulla alkoi tulla myös ulkomaisia pankkeja Suomen rahamarkkinoille. Suomen pankkisektori eli koko 1970- ja 1980-luvun nousujohteista aikaa. Rahoitus- ja maksupalveluiden, kuten pankkikortin, käyttö kasvoi räjähdysmäisesti. Pankit laajensivat konttoriverkostoaan ja lisäsivät henkilöstöään.

Kun rahoitus- ja maksupalvelujen kysynnän ja tarjonnan yleiseen kasvuun lisätään rahoitusmarkkinoiden asteittainen mutta nopea vapautuminen, voidaan sanoa, että 1980-luvulla Suomen rahoitusmarkkinoilla tapahtui rakennemuutos (Koistinen 1992, Suominen & Tarkka, 1991). Vuosina 1987-1990 talouden liberalisointia seurasi kotitalouksien ja yksityisen sektorin kulutuksen kasvu, lainanoton voimakas lisääntyminen ja velkaantuminen. Hyvin nopea luottojen määrän kasvu, maan talouden heikkenevä tasapaino ja kiihtyvä inflaatio saivat valtion kiristämään talouspolitiikkaansa vuosina 1988-1989 (Vihriälä 1997). Korkeat lyhytaikaiset korot, vähenevä omaisuuden määrä, heikentynyt tuottojen kasvu ja kasvaneet luottotappiot heikensivät pankkien kannattavuutta.

Pankkialan kannattavuusongelmat ovat yleensä olleet syklisiä. Lähimenneisyydessä ne alkoivat 1980-luvulla Yhdysvalloissa ja ongelmia esiintyi myös Tyynen meren alueella. 1980-luvun lopulla ilmiö saapui Pohjoismaihin, ensin Norjaan ja Tanskaan. Suomessa pankkien vaikeudet alkoivat 1990-luvun alussa. Tässä vaiheessa lääkkeeksi riitti että pankkialan vastuusuhteita ja organisaation rakennetta tarkistettiin ja muutamia pankinjohtajia erotettiin tehtävistä (Koistinen 1992, 8-10). Talvella 1992-1993 Suomen talous heikkeni melkoisesti. Tästä seurasi kotimaisten pankkien luottokelpoisuuden laskeminen, mikä edelleen heikensi pankkien toimintakykyä ja mahdollisuuksia selvittää tilanteesta omin avuin. Vuonna 1993 hallitus päätti pankkituesta, minkä avulla taattiin pankkien toiminnan jatkuminen. Vaikka tilanne vakiintui, niin silti pankit tekivät edelleen tappioita vuosina 1994-1995 (Vihriälä 1997, Ritva-Laakso-Manninen 1998). Pankkien ongelmat johtivat jatkossa pankkialalla mittaviin muutoksiin.

Kansainväliset vertailut osoittivat, että suomalaisten pankkien konttoriverkosto oli asukasmäärään nähden suuri, esimerkiksi kaksi kertaa tiheämpi kuin naapurimaassa Ruotsissa. Myös pankkipalveluissa toimivaa henkilöstöä oli enemmän ja tuottavuus alhaisempi kuin muissa Pohjoismaissa. Nämä havainnot käänisivät katseen pankkiorganisaatioiden tehottomuuteen ja pankkien oman taloushallinnon, mukaan lukien investoinnit ja ja riskienhallinta, heikkoon tulostuuseen. Tästä keskustelusta ei enää ollutkaan pitkä matka siihen, että pankit alkoivat saneerata toimintojaan vähentämällä henkilöstöään ja sulkemalla pankkikonttoreitaan. (Koistinen 1992,9)

1.2.1 Pankkien rakennemuutoksen vaikutukset henkilöstölle

Marraskuussa 1992 pienehkö Suomen Työväen Säästöpankki (STS) joutui lopettamaan toimintansa. Postipankin maksupalvelukeskusten keskittäminen vuosina 1991-1993 sekä Suomen Säästöpankin lakkauttaminen ja jakaminen 1993 merkitsivät työpaikkojen supistumista pankkialalla. Enemmän kuin puolet Säästöpankkiryhmään kuuluvista pankeista muutti muotoa yhdistymällä Suomen Säästöpankiksi (SPS), jonka liiketoiminta jaettiin syksyllä 1993 Kansallis-Osake-Pankin (KOP), Suomen Yhdyspankin (SYP), Osuuspankkiryhmän (OKO) ja Postipankin (PSP) kesken (Vihriälä 1997, Ritva Laakso-Manninen 1998). Käytännössä Suomen Säästöpankin konttoriverkosto ja henkilöstö yhdistettiin edellä mainittuihin pankeihin. Tämän jälkeen seurasi helmikuussa 1995 ilmoitus kahden suuren suomalaisen liikepankin – SYP:n ja KOP:n – fuusiosta Merita Pankki Oy:ksi. Tämä asetti suuret vaatimukset niin uuden pankin johdolle kuin henkilöstölle. Uuden pankin johto tiedotti lokakuussa 1995 henkilöstön vähentämistarpeesta. Samaan aikaan Suomessa vallitsi noin 20%:n työttömyysaste. Loka-, marraskuussa 1995 konttorit yhdistyivät ja myös pankkien tietotekniikka helmikuussa 1996. Henkilöstösupistusten ja -kustannusten karsimisen pankki toteutti pääasiassa seuraavilla tavoilla: 1) yksiköiden, konttoreiden ja työtehtävien uudelleenorganisointi, 2) työn osa-aikaistaminen ja 3) tukipaketti vapaaehtoisesti poislähteville sekä työnsä menettäneille henkilöille.

Jo keväällä 1995 poistuivat ensimmäiset vapaaehtoiset organisaatiosta tukipaketin evästyksellä. Kesällä 1995 osalle johtajista tuli tieto työpaikan menettämisestä. Pitkittyneiden yhteistoiminta-neuvotteluiden (YT-menettely; laki yhteistoiminnasta yrityksissä) johdosta vasta maaliskuusta 1996 ensimmäiset toimihenkilöt poistuivat organisaatiosta. Vasta syyskuussa 1996 konttoreissa työskennelleet toimihenkilöt tiesivät lopullisesti, jatkuiko työ uudessa pankissa vai ei. Fuusion seurauksena Merita Pankin henkilöstön määrä väheni 7 493 työntekijällä, joista miehiä oli 1 899 ja naisia 5 594 (liite 5).

Yleisesti pankkien rakennemuutokset, toiminnan supistaminen ja fuusioitumiset ovat merkinneet työpaikkojen rajua alasajoa 1990-luvun aikana. Tämän vuoksi epävarmuuden, sosiaalisen eriarvoisuuden, kiireen, ihmissuhdeongelmien, ristiriitojen, väsymyksen ja työpaineiden kokemukset ovat työyhteisöissä lisääntyneet (Bauman 2002, Giddens 2001, Väisänen 2000, Castells 1998, Beck 1997, Kinnunen & Nätti 1996, Rifkin 1995, Haavio-Mannila 1989). Pankkien rakennemuutoksesta huolimatta pankkiorganisaatioissa osoittavat jatkuvuutta perinteiset ”säätörajat”, kuten ammatilliset hierarkiat, byrokraattiset rakenteet ja sukupuolistunut työnjako, jotka rajoittavat tiedon kumuloitumista ja yhteistoiminnallisen oppimisen organisoitumista. Ne ovat omiaan lisäämään jännitettä jokapäiväisen pankkityön muutosten ja vallitsevien hierarkkisten asemien muuttumattomuuden välillä. (Koivisto 1997, Julkunen 1989, Kortteinen 1992, Korvajärvi 1990, HUUHTANEN & Leino 1990, Acker & Ask 1989)

Pankkityön menetys on merkinnyt monille henkilöille myös luopumista ammatista sekä ammatti-identiteetistä. Työn menetys muokkaa henkilöiden käsitystä omasta identiteetistä sekä suhdetta työhön ja johtaa usein työn uudelleen arviointiin. Työttömyys merkitsee usein taloudellista turvattomuutta ja muutoksia yksilön elämänkulkuun sekä lisää sosiaalisten kontaktien vähenemisen johdosta syrjäytymisen riskiä (Väisänen 2000, Niemelä ym. 1997). Tämä tutkimus keskittyy tarkastelemaan pankkifuusiota työnsä menettäneiden työntekijöiden näkökulmasta, tilanteesta, jossa runsas joukko entisiä pankkilaisia etsi samanaikaisesti työtä vapailla työmarkkinoilla.

1.3 Pankkityön eriytyminen sukupuolen mukaan

Sukupuoli on yhä vahva tekijä määräämään ihmisten ammatteihin liittyviä valintoja ja käyttäytymistä (Kauppinen-Toropainen 1994, 50). Työelämän jakautuminen nais- ja miessektoreihin tulee esiin sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Horisontaalinen jako näkyy siinä, että yli puolet suomalaisista työskentelee sukupuolisesti homogeenisessä ympäristössä, missä lähes kaikki työtoverit ovat oman sukupuolen edustajia. Vertikaalinen, organisaatiohierarkian mukainen, jako puolestaan ilmenee naisjohtajien vähäisyytenä sekä naisten ja miesten suurina palkkaeroina (Aaltio 2002, 159). Lukuisat tutkimukset ja tilastot osoittavat naisten osuuden isoimpien ja tärkeimpien organisaatioiden huipussa rajoittuvan muutamaan prosenttiin. Suomessakin nainen huippujohtajana on yhä poikkeus. (Kauppinen 2002, 152)

Lasikatto-ilmio voidaan määritellä siksi näkymättömäksi esteeksi, johon kompetenttien, koulutettujen naisten ura katkeaa heitä vähemmän koulutettujen, kokemattomampien ja vähemmän kompetenttien miesten miehittäessä johtavat asemat. Vaikka lasikatto-ilmion olemassaolo on tunnistettu monissa tutkimuksissa, monet miehet eivät havaitse eivätkä tunnista sitä yhtä hyvin kuin naiset. Miehet kokevat asemansa oikeutettuna, luonnollisena ja annettuna, sillä koko heidän kasvatuksensa, yhteiskunnan asenneilmasto, työpaikan rakenne ja käytännöt tukevat tätä käsitystä. Naisille lasikatto ilmenee työpaikoilla pienempänä palkkana kuin vastaavaa työtä tekevilla miehillä, vähemmän vastuullisina tehtävinä, rutiinitöinä, sukupuolisena häirintänä, työttömyydenä ja – jos nainen uskaltaa vaatia tasa-arvoista kohtelua – työpaikkakiusaamisena, eristämisenä ja rankaisemina. (Koivunen 2002, 133-134)

Pankkimaailmassa lasikatto-ilmio esiintyy selvänä. Esteitä, joita naisten on vaikea ylittää, kohdataan hierarkkisen organisaation eri tasoilla (Lilja 1999, 32, Pascal & Parker & Evetts 2000) mutta erityisesti keskijohdossa ja ylimmässä johdossa (van Vianen & Fischer 2002).

Organisaatioiden keskijohtoon naisilla on ollut helpompi päästä hyvän koulutuksensa ja päättäväisyytensä ansiosta (Kauppinen-Toropainen 1994, 52). Moni pankkialalla johtavassa asemassa oleva nainen on kokenut sukupuolensa olleen este uralla etenemiselle ja vain pieni osa

naisia rekrytoidaan ylimpään johtoon. Empiirisissä analyyseissä on myös havaittu, että naiset etenivät urallaan samankaltaisilla ominaisuuksilla varustettuja miehiä heikommin. Toisaalta suurella osalla esimies- ja johtotehtävissä toimivista on käsitys, että naisilla ei ole samaa kiinnostusta edetä urallaan kuin miehillä. (Lilja 1999, 68.)

Syyt lasikatto-ilmiölle ovat sekä rakenteellisia ja työkuultuureihin liittyviä että henkilökohtaisia (Kauppinen 2002, 152). Pankkiorganisaation rakenteet ja kulttuuri ovat perinteisesti tukeneet miesten pitkän tähtäimen urasuunnittelua, vastaavasti naisten on todettu yleensä tekevän sellaisia lyhyen tähtäimen suunnitelmia työnsä suhteen, jotka ovat yleisesti saavutettavissa. Jos naisten kunnianhimoiset urasuunnitelmat mitätöityvät jostakin syystä, he useimmiten myös alentavat työhönsä liittyviä odotuksia. (Pascall & Parker & Evetts 2000)

Yhtenä lasikattoilmiötä ylläpitävänä elementtinä pidetään organisaation maskuliinista kulttuuria, jossa vallitsevat uskomukset ja normit ovat useammin miesten kuin naisten määrittelemiä. Miesten on todettu pitävän yllä voimakkaammin kilpailevaa ja tavoitteisiin tähtäävää kulttuuria kun naiset vastaavasti kokevat nämä maskuliiniset arvot yleensä vähemmän kiinnostaviksi. Työntekijä asemassa toimivien henkilöiden on todettu omaavan enemmän feministisiä arvoja kuin vastaavasti esimiestehtävissä olevilla naisilla tai miehillä. Feministisiä arvoja edustaa perhekeskeinen ajattelu ja halu saavuttaa työn ja elämän mahdollisimman hyvä tasapaino. Tutkimuksissa on havaittu, että keskijohdon naiset asettavat vähemmän kunnianhimoisia tavoitteita uralle kuin vastaavat mieskollegat ja jopa erittäin työorientoituneet ja kunnianhimoiset naiset kokevat perhe-elämän ristiriitojen vähentävän heidän kiinnostustaan tavoitella asemaa organisaation ylimmässä johdossa.

Naiset eivät myöskään koe ylimmän johdon palkkausta ja sen tuomaa asemaa yhtä motivoivana tekijänä kuin miehet. (Pascall & Parker & Evetts 2000) Naiset asennoituvat työhönsä harvemmin karriäärin luomisena, sen sijaan työn sisällöllä on naisille tärkeä merkitys (Kauppinen-Toropainen, 1994, 56, White ym. 1992). Naisten arvomaailmassa raha ei ole tärkein tekijä, vaan ratkaisuihin vaikuttavat oman ajan saaminen, itsenäisyys ja rauha (Koivunen 2002, 135). Yleisesti naisten työelämässä etenemisen esteinä on nähty perhevelvollisuudet ja huolehtiminen lapsista, kuitenkin harva nainen kokee, että lapset olisivat olleet etenemisen esteenä (Kauppinen-Toropainen 1994, 55).

Joidenkin tutkijoiden mukaan lasikattoilmiössä naiset voidaan nähdä sekä eriarvoisuuden uhreina että vastuullisina toimijoina, joilla on viimekädessä vastuu omista valinnoistaan (van Vianen & Fischer 2002). Lasikattoilmiötä pitää yllä organisaation rekrytointiprosessi, hyvä veli-verkoston sekä toisaalta naisten omat valinnat. Organisaation ylimmässä johdossa on perinteisesti ollut miehiä, mistä syystä miesjohtajien uskotaan suosivan mieskollegoita rekrytointitilanteissa. (van Vianen & Fischer 2002, Powell 1999) Voitaakseen kilpailutilanteen johtopaikasta naisen on työskenneltävä erityisen tehokkaasti vakuuttaakseen organisaation jäsenille olevansa hyvä ja uskottava (Pascall & Parker & Evetts 2000). Toisaalta naiset eivät ole mukana ja heidän on erityisen vaikea päästä sellaisiin verkostoihin ja sisäpiireihin, joissa tärkeistä ratkaisuista, palkoista ja henkilöstösiirroista päätetään (Kauppinen-Toropainen 1994, 57). Joidenkin miesten on vaikea hyväksyä naista johtajakseen ja naisten henkilökohtaiset ominaisuudet voivat vaikuttaa henkilövalintatilanteissa. Niin miehet kuin naiset pitävät naisten kanssa syntyviä ongelmia työelämässä stressaavampina kuin miesten kanssa syntyviä ongelmia, sillä naisten tapana on henkilöidä ongelmat miehiä useammin (Kauppinen 2002, 152-153). Kilpaileminen nähdään miehille sopivaksi ja jopa luontevaksi ja joillekin naisille itsensä esiintuominen ja ”markkinointi” on vaikeaa (Kauppinen-Toropainen 1994, 57, Hänninen-Salmelin 1992).

Olen esittänyt edelliset kuvaukset pankkialan rakennemuutoksen vaiheista pääpiirteittäin sekä käsitellyt pankkiolla vallitsevaa sukupuolistunutta urakehitystä ja halunnut näin tuoda esiin sen kontekstin, missä henkilöt tekivät ratkaisunsa vapaaehtoisesta poislähtemisestä tai menettivät työpaikkansa. Monet Merita-fuusion myötä organisaatiosta poistuneet henkilöt olivat olleet mukana ainakin yhdessä pankkifuusiossa ennen SYP:n ja KOP:n yhdistymistä Merita Pankiksi. Pankkityön voimakas erityminen sukupuolen mukaan nostaa tässä tutkimuksessa mielenkiintoiseksi kysymykseksi: onko sukupuolella ja ammattiasemalla vaikutusta menetetyn pankkityön kokemisessa, uudelleensijoittumisessa työmarkkinoille ja sopeutumisessa uuteen elämäntilanteeseen? Seuraavaksi tarkastelen Merita Pankin fuusion vaiheita.

II TAPAUS MERITA

2.1 Tutkittavan organisaation fuusion kulku ja sen vaikutukset yksilötasolla

Helmikuun 9. päivänä 1995 moni pankkilainen sai yllätyksekseen kuulla kahden suuren liikepankin, Kansallis-Osake-Pankin ja Suomen Yhdyspankin yhdistymisestä. Uudella pankilla oli noin 18 000 työntekijää. Melko pian fuusioilmoituksen jälkeen selvisi, että fuusion vaikutuksesta pankkiorganisaatiosta tulee vähenemään useita tuhansia työpaikkoja. Tähän vaikuttivat mm. päällekkäisten toimintojen purkaminen (mm. konttorien ja yksikköjen yhdistäminen), uudet tietojärjestelmät, palveluiden uudelleenorganisointi, tukipalvelujen keskittäminen ja muut rationalisointitoimenpiteet. Henkilöstöä vähennettiin ja henkilöstökustannuksia alennettiin seuraavilla toimenpiteillä:

- 1) yksiköiden, konttoreiden ja työtehtävien uudelleenorganisointi
- 2) työn osa-aikaistaminen
- 3) vapaaehtoisten poistuminen, johon liittyi pankin tukipaketti
- 4) irtisanominen

Henkilöstövaikutusten toteuttamisen lähtökohtana oli, että uudessa pankissa hyödynnetään toimivimmat ratkaisut ja valitaan uusiin tehtäviin osaavin ja soveltuvin osa henkilöstöä. Pankin virallisen informaation mukaisesti molempien pankkien parhaita voimia tarvittiin, ja kummastakin pankista otettiin uuden pankin rakennusaineiksi niiden ”parhaat puolet”. Pankin henkilöstöhallinto laati yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa koko konsernia koskevat henkilövalintaperiaatteet. Niissä määriteltiin yleiset valintakriteerit: osaaminen, kokemus, soveltuvuus ja yhteistyökyky. Valintoja tehtäessä tuli huomioida myös henkilön taloudellinen ja henkilökohtainen tilanne. Jokaisella oli oikeus tulla haastatelluksi lähimmän esimiehen toimesta. Valintaperiaatteet kerrottiin avoimesti koko henkilöstölle.

Organisaation edustaja kommentoi valintakriteerien julkisuutta: ”Minusta oli hyvin tärkeä, että valintakriteerit olivat julkisia, eli niistä tiedotettiin avoimesti, ne oli avoimesti meidän sisäisessä lehdessä ja puhuttiin ihan yleisesti. Kaikki tiesi, mitkä oli ne periaatteet ja kriteerit, joilla näitä valintoja tehdään. Yritettiin poistaa sellaista mysteriaa.” (Merita Pankin henkilöstöhallinnon edustajan haastattelu)

Pankki perusti maaliskuussa 1995 työryhmän, niinsanotun henkisten voimavarojen vahvistamistyöryhmän. Työryhmässä oli mukana henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon asiantuntijoiden lisäksi myös henkilöstön edustajia. Tarkoituksena oli suunnitella ja kehittää fuusion henkilöstövaikutusten toteuttamiseen liittyviä tukitoimia. Henkilöstölle järjestettiin mm. erilaisia tilaisuuksia muutoksen vaikutuksista ja selviytymiskeinoista. Henkilöstövalintoja tehneille

esimiehille järjestettiin muutosvalmennustilaisuuksia, joiden toteutuksesta vastasi pankin ulkopuolinen asiantuntija (psykologi).

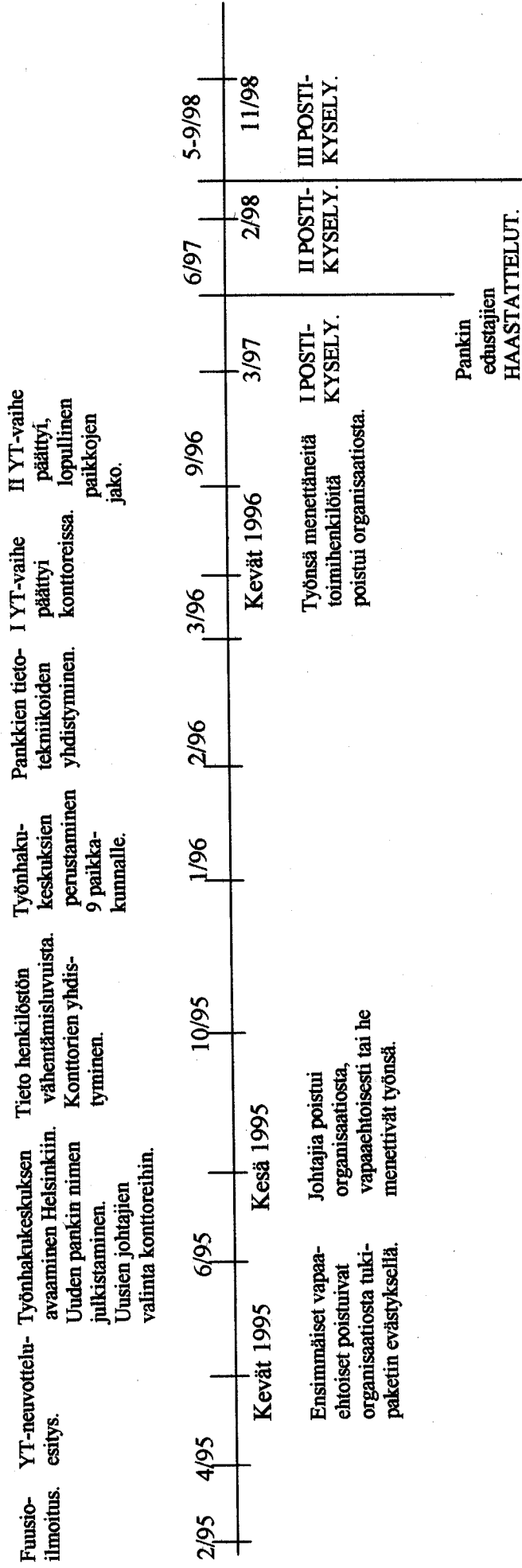
Fuusion henkilöstövaikutuksia koskevat yhteistoimintaneuvottelut käytiin vaiheittain. Ensimmäinen vaihe koski pääkonttorin keskitettyjä toimintoja (huhti-syyskuussa 1995), toinen esimiestehtävissä olevia henkilöitä (kesä-syyskuussa 1995) ja kolmannessa vaiheessa käytiin läpi kenttäorganisaatio. Kenttäorganisaation osalta YT-neuvotteluja vaiheistettiin kahteen osaan eli neuvotteluaikaa jatkettiin (syyskuussa 1995-maaliskuussa 1996 ja syys-marraskuussa 1996). Kentän alueilla ja keskitetyissä yksiköissä yhteistoimintaa varten perustettiin erityiset seurantaryhmät. Niissä käsiteltiin ja seurattiin pankissa sovittujen menettelytapojen paikallista toteutusta.

Fuusioon liittyvä henkilöstön sopeuttaminen eteni käytännössä pääpiirteittäin seuraavasti:

- pankin ylin johto valitsi johdosta tiettyjä ”avainhenkilöitä”, ja nämä yhteistyössä valitsivat uudelle pankille aluejohtajat
- aluejohtajat valitsivat konttorien johtajat, jotka edelleen valitsivat konttoreihinsa toimihenkilöt

Konttoreiden toimihenkilöitä koskevassa YT-menettelyn I vaiheessa keväällä 1996 henkilöille kerrottiin työpaikan säilymisestä, siirrosta toiseen tehtävään tai toiseen konttoriin, tarjottiin osa-aikatyötä pankista tai kerrottiin työsuhteen loppumisesta sekä siihen liittyvistä tukitoimista. YT-menettelyn II vaiheessa, syksyllä 1996 viimeisimmätkin henkilöt saivat lopullisen tiedon työn säilymisestä tai työn päättymisestä. Tämä merkitsi käytännössä sitä, että työsuhteen jatkuminen tai päätyminen varmistui kaikkien osalta vasta vajaan kahden vuoden kuluttua fuusiosta, mikä oli henkilöstölle pitkä epätietoisuuden aika.

Kuvio 1. Tapahtumien ja tutkimuksen kulku rinnakkain.



Kyselyihin vastanneiden henkilöiden, työnhakukeskuksen vetäjän, pankin työterveyslääkärin ja henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden HAASTATTELU.

Kuviossa 1 on esitetty pääpiirteittäin tapahtumien kulku aikajanalla. Siitä näkee myös henkilöstövähennysten toteutumisen. Korostan kuitenkin, että vaikka henkilöstöä poistui pääasiassa kuvion osoittamalla ajanjaksolla, niin henkilöstön irtisanoutumista tukipakettisopimuksilla tapahtui fuusion toteutusprosessin aikana muulloinkin eri tehtävätasoilta (johtajia, asiantuntijoita, toimihenkilöitä). Tutkimusaineiston keruusta tarkemmin luvussa 5. Tutkimusaineistot ja -menetelmät.

2.2 Organisaation tuki poislähteville

Yhdistyvässä Meritassa käynnistettiin heti fuusioilmoituksen jälkeen myös tarvittavien tukitoimenpiteiden suunnittelu ja kehittäminen. Keväällä 1995 järjestettiin kaikille esimiehille kaksivaiheinen muutosvalmennuskoulutus. Koulutuksen ensimmäisessä jaksossa esimiehet saivat valmennusta ja tukea henkilövalintoihin liittyviin irtisanomiskeskusteluihin. Aiheina olivat mm. organisaation toimivuus muutostilanteessa, YT-menettely, ihmisen kohtaaminen vaikeissa tilanteissa ja muutoksen aiheuttamat reaktiot työtovereissa ja itsessä. Muutosvalmennuksen toinen jakso toteutettiin henkilövalintojen tekemisen jälkeen syksystä 1995 lähtien. Tällöin esimiehillä oli mahdollisuus käsitellä omia kokemuksiaan henkilövalintojen tekemisestä. Lisäksi käsiteltiin uuden työyhteisön virittämiseen ja motivointiin sekä esimiehen omaan johtajuuteen liittyviä teemoja. Henkilöstöhallinnon tiedon mukaan lähes kaikki henkilövalintoja tehneet esimiehet osallistuivat muutosvalmennuskoulutuksiin.

Fuusion mittavien henkilöstövaikutusten takia pankki halusi kehittää tukitoimenpiteitä uudesta pankista työtä vaille jääneille henkilöille. Henkilöstöhallinto suunnitteli ja kehitti yhdessä henkisten voimavarojen vahvistamistyöryhmän kanssa erityisiä tukipalveluita, jotka auttaisivat pankista työtä vaille jääviä sopeutumaan työelämän muutokseen ja sijoittumaan uudelleen työmarkkinoille. Tukitoimet muodostuivat taloudellisesta tuesta ns. tukipakettikäytännöstä sekä uudelleensijoittumisen tuesta työnhakukeskuspalveluina. Tiedot palveluiden kuvauksista perustuvat pankin kirjalliseen materiaaliin ja esitteisiin sekä henkilöstöhallinnon asiantuntijoiden ja henkilöstöedustajan kertomiin tietoihin.

Tukipakettikäytäntö

Tukipakettikäytäntö merkitsi, että pankista työtä vaille jäävällä tai osa-aikaistettavalla henkilöllä oli irtisanoutuessaan mahdollisuus saada rahallinen kertakorvaus työsuhteensa päättymisestä. Kertakorvaus määräytyi työsuhteen keston perusteella; maksimissaan sen suuruus oli 12 kk:n palkkaa vastaava korvaus henkilön työskennellyä pankissa yli 20 vuotta. Lisäksi henkilön mahdolliset luotot säilytettiin henkilökuntaehtoisina kolmen vuoden ajan työsuhteen päättymisestä. Yli 53-vuotiaiden henkilöiden, jotka pääsivät ”eläketurvaputken” ansiosta työttömyys- tai varhaiseläkkeelle, henkilöstöedut säilyivät samanlaisina kuten pankin eläkeläisillä. Henkilöllä oli mahdollisuus itse anoa tai ilmoittaa halukkuutensa tukipaketin ottamiseen ennenkuin tiesi erottamisesta.

Organisaation edustajien näkemys tukipaketin käytöstä: ”Alussahan tämä tukipaketti oli vapaaehtoinen: joka halusi lähteä, saattoi sitä käyttää, tätä vaihtoehtona. Mutta kyllä se etukäteen tiedettiin, mutta matkan varrella huomattiin, että se johti hallitsemattomaan poistumaan, että jos pankin kannalta katsoo...että alussa siinä ei ollut niin tarkkaa kontrollia, mutta kyllä se aika nopeasti tuli, että siihen vaadittiin esimiehen, esimiehen hyväksyntä,

puolenvuoden jälkeen...Käytännössä lähes kaikki työtä vaille jääneet henkilöt pääsevät käyttämään tätä muotoa, sillä vaihtoehtonahan olisi ollut työnantajan tekemä irtisanominen, jota vain harvoissa tapauksissa käytettiin...eli ihan muutamalla sormella laskettavissa, ihan periaatteellisia ratkaisuja henkilöiltä, että he eivät periaatteessa lähde, ellei työnantaja sitä tee.” (Merita Pankin henkilöstöedustajan haastattelu)

Työnhakukeskukset

Henkilöstöhallinnon näkemys siitä, miksi Merita halusi perustaa työnhakukeskuksia ja järjestää erilaisia koulutuspalveluja: ”Tää lähti liikkeelle siitä, kun me katsottiin tätä pankkilaisten työhistoriaa, niin hirveen monet ovat olleet vuosia pankissa töissä ja monelle tää on ollut ainoa työpaikka, koko elämänuran aikana, eli ei ole minkäänlaista kokemusta siitä, että miten tällaisessa työnhakutilanteessa toimitaan, plus tämä työttömyystilanne, on niin valtava, että miten he sitten pääsisi uusiin mahdollisuuksiin kiinni. Ja toisaalta tämä henkinen puoli, että miten tällaisesta turvatusta työnantajasta, kun joutuu lähtemään, miten tavallaan pystyy käsittelemään sen prosessin.” (Merita Pankin henkilöstöhallinnon edustajan haastattelu)

Ensimmäinen työnhakukeskus avattiin 1.6.1995 Helsingissä. Työnhakukeskuksen tavoitteena oli auttaa pankista työtä vaille jääneitä sopeutumisessa työelämän muutokseen ja uudelleen sijoittumisessa työmarkkinoille. Se tarjosi tukea ja apuvälineitä käytettäväksi työnhakutilanteessa. Pankki teki yhteistyötä työministeriön ja maan kaikkien työvoimapiirien kanssa toteuttaessaan tukitoimia. Helsingin lisäksi pankki päätti perustaa työnhakukeskuksia myös muualle Suomeen. Tällä haluttiin mahdollistaa kaikkien pankista työtä vaille jäävien mahdollisuus käyttää tukipalveluita. Työnhakukeskukset perustettiin Helsingin lisäksi Hämeenlinnaan, Kuopioon, Lahteen, Ouluun, Poriin, Rovaniemelle, Tampereelle, Turkuun ja Vaasaan. Työnhakukeskusten palvelut olivat niiden pankkilaisten käytettävissä, jotka olivat tehneet tukipakettisopimuksen tai jotka työnantaja oli irtisanonut. Työnhakukeskuksen palvelut olivat henkilöiden käytettävissä kuuden kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä. Pankki osallistui työnhakukeskuskäyttäjien matkakustannuksiin.

Työnhakukeskus tarjosi

- 1) neuvontapalveluja: pankin henkilöstöhallinnon palvelut, työvoimatoimiston palvelut, keskustelumahdollisuus ulkopuolisen työnohjaajan kanssa ja talousneuvonta
- 2) koulutuspalvelut: uudelleensijoittumis- ja työnhakuvalmennus, ammattitaitoa täydentävä koulutus
- 3) muita palveluja: avoimet työpaikat, välineet työnhakuun, infotilaisuudet ja työterveyspalvelut.

Luvussa 7. tarkemmin työnhakukeskusten palvelumuodoista ja niiden käytöstä.

III TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT TEOREETTISET KÄSITTEET

3.1 Ammatti-identiteetti ja uravalinnat

Identiteetti on sekä sosiologinen, sosiaalipsykologinen että (persoonallisuus)psykologinen käsite. Identiteetti vastaa kysymykseen ”kuka minä olen” sekä suuntaa toimintaamme erilaisissa elämäntilanteissa ottaen huomioon muuttuvat olosuhteet ympärillämme (Breakwell 1986, 43). Identiteetit näyttävät pysyviltä ja kiinteiltä vain väläyksenomaisesti nähtyinä ja paljastuvat todellisuudessa hauraiksi ja haavoittuvaisiksi (Bauman 2002, 103). Nykyihmisen identiteetissä tärkeä ominaisuus on refleksiivisyys (Giddens 1984). Se on alituista tietoisuutta itsestä ja maailmasta sekä olemista toisten että itsen arvioinnin kohteena.

Giddensin (1991) mukaan valintoja tehdessään moderni ihminen määrittää omaa identiteettiään. Elämäntyyli, jonka keskeinen perusta on työ, antaa materiaalsen muodon identiteetille (Kurvinen 1999, 46). Eri elämäntilanteissa painottuu identiteetin säätelyn välityksellä suhde menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaisuuteen, mikä edelleen ohjaa yksilön toimintaa. Aika ja tila määrittävät inhimillisen olemassaolon ja käyttäytymisen muotoja, kuten päivittäisiä rutiineja ajankäytössä (työ, kotityö, vapaa-aika), yksilö- ja perhekohtaisia valintoja (koulutus, asuminen, lasten hankinta jne.) ja yhteisöllistä käyttäytymistä (Simonsenin 1991, 426-430).

Eri kulttuureissa uran luomista ja uralla etenemistä arvostetaan eri tavoin (Kortteinen 1992). Kansallisen kulttuurin on myös todettu vaikuttavan yksilön arvoihin enemmän kuin ikääntymisen tai ajan kulumisen (sinänsä) (Lähteenmäki 1995, 188, Nurmi 1989). Länsimaaisessa protestanttisen etiikan sävyttämässä ja työorientoituneessa kulttuurissa yksilön minäkuva varsin yleisesti rakentuu ammatillisen identiteetin ympärille. Suuntautuessaan tiettyyn ammattiin ja myöhemmin tehdessään uraansa koskevia valintoja yksilö pyrkii toteuttamaan (persoonallisen) minäkuvansa ammatin avulla (Häyrynen 1968, 16). Toisaalta yksilö etsii ammatillista identiteettiään erilaisissa työtehtävissä toimimisen kautta.

Termejä ura ja työura voidaan pitää identtisinä. Lähteenmäen (1995, 29-30) mukaan työura voidaan jakaa kolmeen uratulkintaan: objektiiviseen, subjektiiviseen ja organisatoriseen. Objektiivinen uratulkinta määrittelee työuran urapolku -käsitteen avulla, jolloin sillä tarkoitetaan toisiinsa nähden usein, mutta ei välttämättä, hierarkisesti kytkeytyneiden työpaikkojen tai toimien ketjua, jonka kautta työntekijä etenee tehtävästä toiseen tai ammattitasolta toiselle. Subjektin näkökulmasta lähtevän uratulkinnan mukaan urakehitys on läpi elämän jatkuva ammatillinen oppimisprosessi, joka seuraa yksilön ammatillisen identiteetin kehitystä ja jota hänen ura-ankkurinsa ohjaavat. Lähteenmäki (1995, 165) nimittää ura-ankkureiksi niitä pitkän tähtäimen odotuksia ja motivaattoreita, jotka liittyvät työn ominaisuuksiin. Ura-ankkurit ovat sidoksissa yksilön persoonallisuuteen ja arvomaailmaan ja ohjaavat paitsi uravalintaa, myös myöhempiä urapäätöksiä, kuten siirtymistä organisaatiosta toiseen. Prosessin edetessä ne samalla muovaavat yksilön muita elämänalueita koskevia päätöksiä ja toiveita ja vaikuttavat näin myös henkilön tulevaisuusodotuksiin. (Lahikainen 1984, 37, Schein, 1975, 11-24, Schein 1978, 124-172, Super 1980, 282-296)

Yksilön kannalta tarkasteltuna ura on tulkittavissa sarjaksi valintoja, jotka yksilö eri tilanteissa tarjolla olevista eri mahdollisuuksista tekee. Kasvio (1994, 198) puhuu työuramalleista, joissa hän

erottaa kaksi elämänuraperspektiiviä: professionaalisille työaloille ominaisen ”uraperspektiivin” ja suorituspainotteisille aloille ominaisen ”kulumisperspektiivin”. Uraperspektiiviin liittyy ajatus uran etenemisestä iän myötä ja kulumisperspektiivi vastaavasti liittyy parhaan suorituskyvyn ja palkkauksen saavuttamiseen jo suhteellisen lyhyen ajan kuluttua ja työmarkkina-aseman heikentymiseen työuran loppupuolella. Kimmo Kevätsalo (1988, 78-79) sisällyttää joustavaan työuraan työnkierron, koulutuksen, vapaa-ajan helpon vuorottelun ja työpaikan vaihdon. Hänen mukaansa valtaosa palkkatyöläisistä on asemassa, jossa työuran joustot tulevat ulkoapäin joko pakkoina, työttömyyden ja työllistymisjaksojen vaihteluina, työn kierto- ja joustomahdollisuuksina tai muina henkilöstöpoliittisina ratkaisuin (Jolkkonen 1998, 75-76).

Yksilö ei välttämättä itsekään pysty määrittelemään, miksi hän haluaa tietynlaiseen työhön, eikä tiedosta omia urapäämääriä. Silti hänellä voi olla käsitys toivetyöstä ja sen sisällöstä, haaveita mm. statuksesta, palkasta eli tekijöistä, joista urapäämäärät muodostuvat. Käytännössä useimmilla ihmisillä opiskelupaikan saaminen ja tiettyyn ammattiin suuntautuminen ovat sattuman sanelemaa tai olosuhteiden määräämää. Se, kuinka itsenäisesti yksilö ratkaisee urapäämäärien ulkoiset esteet, riippuu hänen kokonaispersoonallisuudestaan. Havaitsemistapojen eroista riippuu, miten yksilö omaksuu ihanteita ja käyttäytymismalleja sekä millaisena hän näkee uramahdollisuutensa muuttuvissa olosuhteissa. Nykyihmisen elämä muodostuu useammista työurista aktiivielämän aikana. Yksilön identiteetti, suuntautuneisuus, elämänhallinnan keinot ja päätöksentekotapa puolestaan määrittävät sen, miten yksilö reagoi häneen kohdistuviin sosiaalisiin paineisiin, kuinka hän suhtautuu urapäämääriensä toteutumisen edessä mahdollisesti oleviin ulkoisiin esteisiin ja ristiriitoihin, kuinka hän pyrkii ne voittamaan ja kuinka kykenee sopeutumaan päämääriensä ja saavutustensa väliseen kuiluun (Häyrynen 1984, Ahlstedt 1978, Lähteenmäki 1995, 212). Giddensin (1991) ja Baumanin (1996) mukaan yksilö on itse vastuussa identiteetin muodostumisen rakentavasta ponnistuksesta ja samalla vastuussa omasta elämäntavastaan ja valinnoistaan. Valinnat, jotka liittyvät työhön ja työuraan, konstruoivat ihmisen elämää, ja niitä voidaan pitää minän rakentamisen prosessina (Kurvinen 1999, 47).

Aiempien tutkimusten keskeinen tulos on ollut naisten etenemättömyys pankissa. Jos naiset etenevät pankkialalla se yleensä tapahtuu alkuperäisen ammattiryhmän sisällä kun miehet vastaavasti siirtyvät useammin ammattiryhmästä toiseen (Tolvanen 1991, 37, White & Althausen 1984, 380). Holopaisen ja Vähäojan (1987, 54,64) pankkiorganisaatiota koskevassa tutkimuksessa ilmeni, että pankkitoimihenkilöillä on useimmiten vain yksi ura-askel (siirtyminen toimesta toiseen), kun taas johtajilla voi olla useita ura-askeleita. Tutkijat kutsuvatkin pankkitoimihenkilön ammattia työurattomaksi. Toimihenkilöt kokevat työnsä eniten ammattina ja johtajat vastaavasti urana. Pankkitoimihenkilöille on tyypillistä uskollisuus organisaatiolle, vaikka heiltä puuttuvat ylennykset (White & Althausen 1984, 389-390). Hartman (1987, 90) on tutkiessaan vakuutusyhtiöiden henkilöstöä havainnut, että mitä suurempi naisten prosentuaalinen osuus oli ammatissa, sitä vähemmän naiset olivat siinä edenneet ja sitä todennäköisemmin mies sai ylennyksen. Naisten syrjintä vakuutusyhtiöissä ilmeni tutkimuksen mukaan heidän sijoittumisessaan naisvaltaisiin ammatteihin, joista he eivät yleensä päässeet etenemään. Llewellyn mukaan (1981, 151) pankin työntekijät ovat asenteiltaan hyvin keskiluokkainen ryhmä. Naisilla on jo pankkialalle tullessa paljon pienemmät odotukset uran ja ylennysten suhteen kuin miehillä, joille pankkialan valinta on usein ollut väylä henkilökohtaiseen menestykseen. Miksi uran luominen ei kiinnosta pankkitoimihenkilöä? Toisen ihmisen kuunteleminen, ymmärtäminen ja palveleminen ovat juuri asiakaskeskeisen työn piirteitä, joilla pankkitoimihenkilöt luovat mieltä työhönsä. Uralla eteneminen pankissa veisi töistä pois juuri sen tärkeimmän osan, ihmisten palvelemisen, ja tilalle tulisi paperitöitä ja miesvaltaisen organisaation sisäistä kyynärpäätäistelua. Jos pankkitoimihenkilöt haluavat edetä johonkin, he mieluummin vaihtavat kokonaan alaa (Kortteinen 1992, 294). Pankkitoimihenkilöille on ominaista reproduktiivinen

työorientaatio (Korvajärvi 1990, 9, Kinnunen 1989, 107, Rantalaiho 1986, 26-42), jossa asiakastyö ja työtoverisuhteet ovat työmotivaatiota lisäävä tekijä. Vastuurationaalisessa toiminnassa huomio kiinnittyy siihen, mitä hyötyä omasta toiminnasta on asiakkaille. Rutiinistyötä tehdessään toimihenkilönaiset luovat työhönsä ei-rutiininomaisia piirteitä asiakkaiden ja työtovereiden kautta ja ovat valmiita vastaamaan oman työnsä arkisesta jatkuvuudesta, eli rutiinit sujuvat ja palvelu pelaa.

Avioitumisella on merkitystä naisen työuraan, sillä se vaikuttaa ammatilliseen liikkuvuuteen, kohoamisen mahdollisuuksiin ja urasuunnitelmiin. Lastenhoidon järjestämisen ja työuran luomisen yhtäaikaisesti aiheuttavat ongelmia ja stressiä. Tästä syystä uraan kohdistuvat haaveet ja suunnitelmat jäävät heiltä usein toteutumatta, sillä perhe on asetettu ensisijaiseksi velvollisuudeksi. Naiset eivät kuitenkaan koe perhettä uraasteena. Toisaalta Strandellin (1984, 295) mukaan yksilöllä on oikeus omaehtoiseen elämään, jolloin tulee hyväksyä perhettä uhkaaviakin elämänratkaisuja.

Sitä, millainen merkitys työllä on pankkilaisille, voidaan tarkastella heidän sitoutumisensa kautta pankkiorganisaatioon ja pankkityöhön. Työura on merkittävä osa pankkilaisten työhistoriaa ja koko elämän historiaa. Pankkityöhön on usein vain ajautettu sattumalta (Kortteinen 1992, Jolkkonen 1998), mutta pankkilaiset ovat perinteisesti olleet hyvin uskollisia työnantajalleen. Pankkityön luonne, asiakaspalvelu, on vahvistanut toimihenkilöiden sitoutumista organisaatioon (Linnakangas & Suikkanen 1992, Kortteinen 1992) samoin kuin hyvät taloudelliset edut sekä pankin antama koulutus (Jolkkonen 1998, 80).

Työpaikan menetystä ja organisaatiosta vapaaehtoisesti poistumista voidaan pitää hetkenä, jolloin yksilö joutuu tekemään vaikeita valintoja elämänsä ja tulevaisuutensa suhteen. Teoreettisesta pohdiskelusta mielenkiintoisiksi kysymyksiksi nousevat: Kokivatko työnsä menettäneet ja itse ratkaisun omasta tulevaisuudestaan tehneet henkilöt erilaisiksi omat mahdollisuutensa uudelleentyöllistyä? Oliko vapaaehtoisella poistumisella organisaatiosta vähäisempi merkitys henkilöiden elämänsäkuun kuin työn menettämisellä?

3.2 Elämänsäkuu

Elämänsäkuuteorioiden tarkastelevat elämänsäkuuta elämänsäkaaren eri vaiheisiin liittyvien kehitystehtävien tai elämänsäkokemusten näkökulmasta. Tälle tarkastelutavalle on ominaista nähdä kronologisen iän mukaiset kaudet väistämättöminä tapahtumina ihmisen elämässä. Kronologisen iän kaudet, - lapsuus, nuoruus, aikuistuminen, keski-ikäisyys ja vanhuus - koskettavat meitä kaikkia. Yksilölliset tapahtumat liittyvät kunkin ihmisen elämänsäkuun tehden jokaisen ihmisen elämästä ainutkertaisen.

Ihmisellä on elämänsäkaarensa useita vierekkäisiä tai rinnakkaisia elämänsäprosesseja, jotka vahvistavat toisiaan tai ovat joskus vahvasti ristiriidassa keskenään. Seiden (1989, 1-24) jakaa elämänsäprosessit kolmeen pääluokkaan:

1. biologis-reproduktiiviseen elämänsäprosessiin,
2. perheeseen ja ihmissuhteisiin liittyvään elämänsäprosessiin ja
3. koulutukseen ja työhön liittyvään elämänsäprosessiin (Kotakari 1991, 114).

Kaikki edellä mainitut elämänsäprosessit ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Life Span- teoreetikot korostavat persoonallisuuden muutoksen potentiaalia elämänsäkaaren aikana ja historiallisten tapahtumien voimaa muuttaa persoonallisuutta. Ihminen kokee elämänsä aikana monia haasteita. Toisiin hän on saattanut varautua, mutta osa haasteista ja elämänsämuutoksista on täysin tai ainakin osaksi yllättäviä (Kotakari 1991, 114, Gurin & Brim 1984, 309, Newman & Newman 1984, 474).

Yksilön elämänsä aikana on erilaisia elämän osa-alueita, joilla on oma kehityksensä, kuten koulutus, perhe, työ, avioliitto ja yhteiskunnallinen osallistuminen. Eri elämänvaiheissa näiden asioiden merkitys ja painotus vaihtelevat. Ihmisen elinaikana jotkut elämän osa-alueet saattavat katketa tai muuttua toisiksi, esimerkiksi harrastuksesta tulee työ, tai jotkut osa-alueet voivat puuttua kokonaan. (Tolkki-Nikkonen 1989, 168)

Elämänsä aikana ihmisen on sopeuduttava muutoksiin. Jotkut ihmiset selviytyvät yllättävistä haasteista paremmin kuin toiset. Merkittäväksi selittäväksi tekijäksi nousee Stevens-Longin (1984, 311-326) mukaan tapahtumien saama persoonallinen sisältö ja sen vaikutus yksilön reaktioihin ja identiteettiin, eivät tapahtumat, niiden ajoittuminen tai ikä sinänsä. Usein yllättävät tilanteet lisäävät ihmisten tunnetta omasta erilaisuudesta. Jos tällaiset elämänmuutokset ovat enimmäkseen kielteisinä koettuja menetyksiä, yksilö voi syyllistää itseään tapahtuneesta näkemättä laajempia yhteyksiä. Vastaavasti normien mukaiseksi koettu elämäntapahtuma voi tavallaan rohkaista ihmistä jaksamaan ja yrittämään, koska toiset ovat selviytyneet vastaavasta tilanteesta. (Kotakari 1991, 115, 114)

Persoonallisuuden kehitystä vievät eteenpäin joko ammatillisella uralla tai muilla elämäntilanteilla tehdyt valinnat, mutta vain silloin, kun niiden haasteellisuus on oikeassa suhteessa yksilön voimavaroihin ja ammatilliseen kapasiteettiin. Tällöin ne aikaansaavat onnistumisen tunnetta, mikä vahvistaa yksilön identiteettiä. Riippuu siitä, montako todellista henkisen kasvun mahdollisuutta yksilölle tarjoutuu ja kuinka hän kykenee ne ratkaisemaan, millaisen persoonallisuuden eheyden ja kypsyyden asteen hän elämässään saavuttaa. (Lähtenmäki 1995, 36-37, Lidz 1968, Anzyferova 1978, Louis 1980, O'Conner & Wolfe 1987 ja 1991)

Myös elämäntapahtumien piirissä tunnustetaan, että vaikka jokaisen yksilön elämä muodostaa ainutlaatuisen oman kokonaisuuden, voidaan suurista yksilöllisistä eroista huolimatta eri ihmisten elämäntapahtumissa löytää yleisiä kehityksen lainalaisuuksia ja erilaisia kehitystapahtumia edustavia vaiheita (Dunderfelt 1992, 13). Persoonallisuuden kehityksen eri teorioissa on työuran aikana seuraavanlaisia kehitykseen vaikuttavia kriisikausia: työelämään astumisvaihe ja identiteetin etsinnän kriisi (Steiner: 20-27 v., Buhler: 16-25 v., Erikson: 20-25 v., Levinson: 17-23 v.), identiteetin epäilyä merkitsevä 30-ikävuoden kriisi (Could: 29-34 v., Levinson: 29-33 v.); identiteetin uudelleensuuntaamistarpeen esiin nostava elämän keskivaiheen käänne tai keski-ikä kriisi (Steiner: 40-41 v., Buhler: 35-50 elinvuoden välisenä aikana jossakin vaiheessa, Erikson: n. 40 v., Gould: 35-43 v., Levinson 40-45 v.) sekä viimeksi identiteetin kadottamisen pelko ja sopeutumiskriisi työelämästä vetäytymisvaiheessa tai sitä lähestyessä (Steiner: 55 v., Levinson: 60-65 v., Buhler: 65. ikävuodesta eteenpäin jonkin aikaa, Erikson: eläkeiän alkaessa). (Lähtenmäki 1995, 40)

Lähtenmäki (1995, 40-41) on koonnut elämäntapahtumien yhtenevyyksien perusteella seuraavat vaiheet:

- Lapsuus ja nuoruusikä
- 1. - muodostuu alustava ammatillinen minäkuva
- AIKUISUUTEEN SIIRTYMÄKAUSI**
- 2. - identiteetin, myös ammatillisen identiteetin, etsintä, vaarana roolien hajaannus
- 30. IKÄVUODEN SIIRTYMÄKAUSI**
- tehtyjen valintojen arviointi ja ensimmäinen epäily
- Elämän rakentamisen kausi
- elämän rakentaminen ja uralla eteneminen ilman, että identiteetti kadotetaan

3. KESKI-IÄN KRIISI (40. IKÄVUODEN SIIRTYMÄKAUSI)
 - oman elämän merkityksen löytäminen tai elämänpäämäärien sekä ammatillisen identiteetin kyseenalaistaminen ja muuttamisen pelko Luovuus tai lamaanus kausi
 - elämänmuutos ja elämän rakentaminen uudelta pohjalta; sopeutuminen ja tavoitteiden mukautuminen tai taantuma, mikäli kyky uuden luomiseen puuttuu
4. LUOPUMISEN KRIISI (60. IKÄVUODEN SIIRTYMÄKAUSI)
 - ammatillisesta identiteetistä luopumisen pelko Integraatiovaihe
 - minän eheys, eletyn elämän ja minuuden hyväksyminen tai roolien hajaannus ja epätoivo elämän valumisesta hukkaan

Tärkeä aikuisiän muutosten lähde ovat satunnaiset ja ennakoimattomat tekijät. Elämänkaariteoriat kuvaavat 40. ikävuoden siirtymävaiheelle ominaiseksi ammatillisen identiteetin ja tehtyjen valintojen tarkastelun. Jos ammatillinen identiteetti joudutaan jostakin syystä kyseenalaistamaan, esimerkiksi työn menetyksen vuoksi, voi henkilö haluta voimakkaasti radikaaleja uramuutoksia. Keski-ikä kriisin jälkeinen uravaihe (Lähteenmäki 1995, 43) riippuen kriisin ratkaisusta, voi muodostua joko uudeksi kokeilu- ja etenemisvaiheeksi tai säilyttämisvaiheeksi. Kokeilu- ja etenemisvaiheeksi sitä voidaan kutsua silloin, kun se kattaa ponnistelut keski-ikä kriisin myötä aloitetun uuden uran edistämiseksi ja aseman vakiinnuttamiseksi. Säilyttämisvaiheeksi sitä voidaan taas luonnehtia silloin, kun yksilö hyväksyy mahdollisen epätasapainon tavoitteensa ja saavutustensa välillä ja sopeuttaa tavoitteensa uudelleen tai uraansa tyytyväisenä pyrkii säilyttämään saavuttamansa aseman.

Levinssonin elämänkaariteorian mukaan elämän rakenne on yksilöllisellä tasolla elämän perimmäinen malli tai suunnitelma ajassa (Levinsson 1986,6). Rakenne vastaa kysymyksiin: Mikä minun elämäni on nyt? Mitkä ovat elämäni tärkeimmät osat ja miten yhdistän elämän osat? Mihin minä käytän aikani ja energiani? Teorian mukaan ihmisen elämä sisältää säilyttämisvaiheita, 5-10 vuotta, sekä muutamia radikaaleja muutosten vaiheita luonnollisena kokemuksena. Siirtymävaihe ja säilyttämisvaihe on erityisen tärkeä yksilön elämän kehityksessä ja henkilö voi päästä seuraavaan vaiheeseen ainoastaan kun on saavuttanut edellisen kehitysvaiheen (Levinsson 1978). Levinssonin teoria ottaa huomioon myös historialliset ja yhteiskunnalliset tekijät, vaikka yksilön elämänsä heijastelee pääosin hänen omaa biologista ja psykososiaalista kehitystään. Yksilöllisillä elämään satunnaisesti vaikuttavilla tekijöillä, kuten mm. avioerolla, työn menetyksellä ja läheisen kuolemalla on kuitenkin suuri vaikutus ihmisen elämänsä kulkuihin. Levinsson täsmentää identiteetin ja työajan sisältävän kriisejä tietyissä ikävaiheissa. Useissa tutkimuksissa korostetaan työn vaikeuden ja itsemääräämisen merkitystä persoonallisuuden kehitykselle. Puolisosuhteen laadun merkitys taas tulee vahvasti esiin keski-ikä tutkimuksessa (Perho & Sinisalo 1994, 8, Perho & Korhonen 1993). Tässä tutkimuksessa oletetaan iän vaikuttavan työn menetyksestä aiheutuvan elämänmuutoksen hyväksymiseen. Oliko iältään vanhempien pankkilaisten helpompi sopeutua työn menetykseen kuin nuorempien?

3.3 Työn merkitys yksilön identiteetille

3.3.1 Työ ja sukupuoli identiteetin määrittäjänä

Työ muokkaa jokapäiväistä elämäämme ja rajoittaa vapaa-aikaamme. (kts. Jahoda 1981, Brief ym. 1981, Amundson & Borgen 1982, Ropponen 1987, Henwood-Miles 1987, Karisto 1987). Yleisellä tasolla sosiaalisista ja kulttuurisista tekijöistä riippuu, kuinka tärkeäksi työn merkitys kullekin

yksilölle muodostuu. Mitä korkeampi työnarvostus yhteiskunnassa on ja mitä enemmän yksilön arvostus määräytyy hänen asemastaan työelämässä, sitä tärkeämpiä ovat työstä saadut kokemukset itsearvostukselle (Lahikainen 1984, 35). Suomalaisessa yhteiskunnassa työtä ja sen tekemistä on aina arvostettu ja painotettu, tähän ovat vaikuttaneet protestanttiselle etiikalle ominainen työn tekemisen tärkeys, historialliset kokemukset sekä ankarat luonnonolot (Laakso-Manninen 1998, 33, Shamir 1985, Kinnunen 1989, Alkula 1990). Työelämä tarjoaa keskeisimpiä arvostuksen kokemuksia postmodernissa yhteiskunnassa. Työn välityksellä luodaan sosiaalisia suhteita ja työn tulokset tuovat tyydytystä henkilöille.

Työ muokkaa identiteettiämme ja arvoja sekä on yksi elämän perustarpeista. Se luo taloudellisen turvan elämiselle. Työhön liittyvät tekijät, taitojen hankkiminen, motivaatio, kiinnostuksen ja tavoitteiden eriytyminen, ovat osa persoonallisuuden kehitystä ja samalla kulttuurin siirtoprosessia jäsentymistä yhteisöön. Yksilön suhde työhön on yhtä kompleksinen kehitystulos kuin muutkin persoonallisuutta ilmentävät toiminnan alueet. Terve itsearvostus, joka kehittyy suotuisissa olosuhteissa sosiaalisesta vuorovaikutuksesta saatujen kokemusten kautta, on kuin ”termostaatti”, joka sekä suuntaa että arvioi käyttäytymistä (Lahikainen 1984, 33, 35) suhdetta työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin.

Eri sukupolvilla on ollut erilainen suhde työhön. Roos (1987) erottaa suomalaisista neljä sukupolvea kuvatessaan työn merkityksen muutosta eri sukupolvien välillä. Ensimmäiselle sukupolvelle, vuosisadan alkupuolella syntyneille, työ on ollut elämän peruspilari. Toiselle, sodan jälkeisen jälleenrakentamisen ja taloudellisen nousun sukupolvelle on ollut ominaista, että työn takia on jouduttu lähtemään omilta juurilta - maalta kaupunkiin. 1930-luvun lopulla syntyneet ovat avioituneet useimmiten toisen maalta muuttaneen kanssa ja päässeet pitkällä aikavälillä kovaa työtä tehden käsiksi omistusasuntoon ja erilaisiin elintaso-ohyödykkeisiin (Roos 1987, 88). Kolmannelle ns. suuren murroksen sukupolvelle, sodan aikana tai heti sen jälkeen syntyneille, on tyypillistä myös maaltamuutto ja asuntosäästäminen. Monille koulutuksen hankkiminen on mahdollistanut etenemisen työelämässä työntekijästä toimihenkilöksi. Tällä sukupolvella työn merkitys on vähentynyt ja vastaavasti vapaa-ajan, ihmissuhteiden ja perheen merkitys on korostunut (Roos 1987, 54-56), vaikka työtä toisaalta painotetaan elämän sisältönä. Neljännellä, lähiöiden sukupolvella, työn merkitys ei juurikaan poikkea edellisestä sukupolvesta muuten kuin lapsuusajan kasvuympäristön suhteen (Roos 1987, 56).

Strandellin mukaan vanhemman polven naisilla työmotivaatio oli itsestään selvyys. Itseuhrautuva työteliäisyys leimasi sekä naisten palkkatyötä että perheeseen kiinnittymistä. Nuorille työllä ei enää ole niin itsestäänselvää tarkoitusta kuin vanhemmalla polvella. Työn motiivit ovat epämääräisempiä. Työväenluokan ja alempien keskikerrostumien naisilla ei tunnu olevan vahvaa työorientaatiota. Usein ajaututaan melko sattumanvaraisesti työstä toiseen ja suhtaudutaan etäisesti oman työuran muotoutumiseen. Ylemmät toimihenkilönaiset sen sijaan sitoutuvat työhön sen antamien haasteiden ja mahdollisuuksien sekä siitä saadun sisäisen tyydytyksen vuoksi. He jopa korostavat työhön suuntautumistaan enemmän kuin saman sosiaaliryhmän miehet ja kokevat usein ansiotyön vaikuttaneen myönteisesti perhe-elämään ja perheestä huolenpidon edistäneen ansiotyötään. (Strandell 1984, 298-299)

Työ ja ammatti ovat kohonneet keskeisimmiksi ihmisten aineellisen toimeentulon turvaamisen keinoiksi, ja työuralla eteneminen toimii keskeisenä kansalaisten sosiaalisen statuksen määrittäjänä (Kasvio 1994, 111). Elämän yksi rationaliteetti tiivistyy kehään: hyvä työpaikka – hyvä työ – hyvä työn ulkopuolinen elämä (Ylöstalo, 1986, 105). Ansiotöitä perustellaan rationaalisuudella ja perusteluihin yhdistetään kuitenkin hedonistiselle itsensä toteuttamiselle tyypillisiä aineksia. Se tulee esiin kahdella tasolla: ihmiset arvioivat omaa työtänsä mielenkiintoiseksi, mutta toivovat siltä

vieläkin enemmän mielenkiintoisuutta. Mielenkiintoisuuden merkitys on jopa ansiotuloja tärkeämpi (Jallinoja 1991, 210). Perinteinen käsitys, että kova työnteko mahdollistaa elintason nousun, ei välttämättä nyky-yhteiskunnassa enää toteudu, sillä todelliset tuloerot syntyvät muusta kuin palkkatuloista, mm. menestyvien yritysten henkilöstölle maksamista ”optioista” ja ”bonuksista”.

Aikuisen minäkuva perustuu pitkälti niihin kokemuksiin, joita hän saa itsestään kansalaisena, perheenjäsenenä, sukupuolensa edustajana ja vaikuttajana, mutta ennen kaikkea työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä (Keinänen 1989, 24). Työkeskeisessä yhteiskunnassa työ vaikuttaa merkittävästi yksilön hyvinvointiin – joko sitä lisäten tai vähentäen. Menestyvä ihminen voi saada työstään runsaasti onnistumisen ja selviytymisen kokemuksia. Työstä voi myös tulla keskeinen elämänarvo (Kotakari 1991, 119) ja se voi korvata ihmiselle tärkeitä objektisuhteita (Lahikainen 1984, 36). Toisaalta Baumanin (2002, 168) mukaan työ ei enää tänäpäivänä kykene tarjoamaan turvallista keskiötä, jonka ympärille voi rakentaa ja kiinnittää omakuvat, identiteetit ja elämähankkeet. Sen sijaan työtä arvioidaan ja arvotetaan sen mukaan, miten viihtyttävää ja huvittavaa se on ja miten hyvin se tyydyttää yksilön esteettisiä tarpeita ja haluja.

Työ ja vapaa aika voidaan erottaa irrallisiksi elämän alueiksi. Kun työ antaa ihmisen elämälle merkityksen, esille nouseekin kysymys, voiko sisältörikas vapaa-aika korvata menetetyt työn. Työn merkityksen (sisällöllistä) muutosta kuvaa, että työhön ja työyhteisöön sitoutuminen on 1990-luvulla muodostunut kokonaisvaltaisemmaksi ja henkilökohtaisemmaksi asiaksi kuin ennen (Väisänen 2000, 252). Palkansaajamentaliteetin tilalle on nousemassa uudenlaiset työhön sitoutumisen muodot. Toisaalta työelämän polarisoituessa ja työmarkkinakilpailun kiristyessä tulee olemaan kasvava määrä ihmisiä, jotka suuntaavatkin perinteisen uraorientaation sijasta laadullisesti toisentyyppisten elämänarvojen toteuttamiseen (Kasvio 1994, 260). Vaikka ihmiset ilmoittavat perheen olevan kaikkein tärkein asia heille, he kuitenkin ajoittain kyllästyvät perhe-elämän rutiineihin. Ansiotyö säätelee väistämättä melkoisesti ihmisen elämää, perhe ei ole siihen välttämätön mutta vaikuttaa taustalla. Sekä perhe että työ sietävät huonosti ehdotonta vapautta ja mielihaluille vapautumista (Jallinoja 1991, 216, 226). Nykyaikaa on kuvattu yksilöllisyyden aikakaudeksi, jossa yksityisten ihmisten ajattelu ja kokemukset riippuvat enemmän alati muuttuvista ja eriytyneistä mikrotason konteksteista, joita ihmiset ovat itse valinneet (esim. Beck 1993, Sulkunen 1992). Olemme siirtyneet yhteiskuntaan, jossa ihmiset itse ovat oman elämänsä uudistamisen yksiköitä. Jokainen luo oman elämänkulkunsa ja on tuomittu yksilöllisyyteen, eikä moraalilla ja traditionaalisilla käsityksillä ole enää yhtä suurta ohjaavaa vaikutusta ihmisiin kuin aikaisemmin (Beck 1993).

Ylemmissä sosiaaliryhmissä työ antaa ihmisille enemmän tyydytystä kuin alemmissä ja määrittää näin identiteettiä myös enemmän. Työntekijöille ansiotyö on usein välineellistä, myös yhteenkuuluvuus työtovereihin on tärkeämpi työmotivaation lähde kuin toimihenkilöille. Työn merkitykseen vaikuttaa yleensä tekijän sukupuoli. Miesten ja naisten töiden välillä on suuri ero: naisten työ on epäitsenäisempää, huonommin palkattua ja arvostettua, väsyttävämpää ja vähemmän eteenpäinpääsymahdollisuuksia tarjoavaa kuin miesten työ. Vaikka nuorilla naisilla on tänä päivänä korkeampi koulutus kuin aikaisemman sukupolven naisilla, se ei ole taannut heille tasa-arvoista asemaa työelämässä miehiin verrattuna palkkauksessa, etenemismahdollisuuksien määrässä ja työllistymisessä. Naisten ja miesten eriarvoisuuteen työelämässä liittyy kulttuurinen ja historiallinen konteksti. Se pitää yllä käsityksiä työn sukupuolisesta eriytyneisyydestä eli ns. naisten ja miesten töistä (Beck & Beck- Gernsheim 1995, 18-19).

Fribergin (1990, 240-241) mielestä naisten todellisuutta voidaan kuvata kolmella elämänmuodolla: palkkatyöläisen elämänmuodolla, välielämänmuodolla ja urasuuntautuneella elämänmuodolla. Friberg sijoittaa työväenluokkaan kuuluvat naiset palkkatyöläiselämänmuotoon. Työ on väline,

jonka avulla saavutetaan työelämän ulkopuolella olevat tavoitteet, perhe, koti ja vapaa-aika. Suhde työhön on siis instrumentaalinen. Tähän ryhmään kuuluvat työorganisaatioissa alhaiselle hierarkiatasolle kuuluvat henkilöt, joiden koulutustaso on alhainen tai heillä ei ole laisinkaan ammatillista koulutusta. Urasuuntauneessa elämänmuodossa ammatti ja koulutus ovat tärkeitä. Uralla eteneminen tuo mukanaan paineita ja stressiä, jotka naiset pyrkivät voittamaan hankkimalla uusia tietoja ja taitoja. Välielämänmuodon naisille on ominaista hyvä ammatillinen koulutus, jonka jälkeen he toimivat työelämässä ja hankkivat jatkuvasti uusia valmiuksia. He eivät kuitenkaan tavoittele ensisijaisesti valtaa, vaan ovat perheorientoituneita. He asettavat perheen etusijalle, mutta eivät kuitenkaan identifioitu perheeseen kokonaan. (Jolkkonen 1998, 68-69)

Kaikissa sosiaaliryhmissä miehet pitävät palkkaa tärkeämpänä kuin naiset, joille taas yhteenkuuluvuus työtovereihin merkitsee enemmän. Naisilla työyhteisöön sisäänrakennettu sosiaalinen tuki on puskuri, jonka avulla perheongelmat on helpompi kestää, ja se korvaa osittain jopa ammattimaisen auttamisen. Miehet saavat apua perheongelmiinsa usein vaimoiltaan. (Haavio-Mannila 1984, 35, 18, 36) Ahlqvist (1996) toteaa, että työllä taloudellisen toimeentulon välineenä on ollut suomalaisille naisille erityistä merkitystä, sillä oma työ ja palkka ovat keskeisesti ohjanneet heidän yksilöllisiä valintoja. Riippuvuus miehestä on taloudellisessa merkityksessä vähentynyt ja oma itsenäisyys sekä ammatillinen arvostus ovat selvästi lisääntyneet (Lahikainen 2000, 253). Koska yksi tärkeä identiteetin määrittäjä on siis sukupuoli, voidaan olettaa, että johtuen naisten ja miesten erilaisesta tavasta määrittellä itsensä työn kautta tutkimukseen osallistuneiden naisten on ollut helpompi hyväksyä työn menetys kuin miesten.

Työ voi toimia identiteetin määrittäjänä jopa siinä määrin, että siihen muodostuu riippuvuussuhde. Henkilön ei aina ole helppo tunnistaa riippuvuuttaan työhön, kunnes esimerkiksi ulkoisen tapahtuman tai oman jaksamisen johdosta työelämässä tapahtuu konkreettisesti muutoksia (Giddens 1992, 76). Työn menetys voi muodostua kaoottiseksi tilanteeksi, koska tällöin ”elämän tarina” on katkennut, eivätkä menneisyyden kokemukset olekaan ohjaamassa tulevaisuuden suunnittelua (Sennett 1998, 72, 98, Giddens 1992). Maailma voi muodostua yksilölle uhkaavaksi myös silloin, jos häneltä puuttuu läheinen henkilö, jolle on tärkeä ja jonka kautta voi määrittellä omaa itseään ja omaa tulevaisuuttaan. Toimivasta parisuhteesta katsotaankin tulleen tärkeämpi kuin samaistumisesta laajempiin yhteyksiin, kuten yhteiskuntaluokkaan, uskuntoon tai ammattiryhmään. (Lahikainen 2000, Beck & Beck-Gernsheim 1995, Giddens 1992) Toisaalta kodin ulkopuolisten töiden ja kiinnostusten kohteiden määrää lisääntyy kokoajan miesten ja naisten roolien jatkuvasti muuttuessa kun vanhat roolimallit ja elämän tosiasiat kohtaavat (Beck & Beck-Gernsheim 1995, 63). Tämä on yksi jatkuvan tyytymättömyyden ja ristiriitojen syy. Naisella on tehtävänä kolmoisroolin integrointi: sen lisäksi, että hän on puoliso ja äiti, hän on mukana työelämässä (Kraav & Lahikainen 2000, 110).

3.3.2 Suhde työhön ja itseen aikuisuuden eri vaiheissa

Levinsonin teorian mukaan noin 33 ikävuoden vaiheilla alkaa paikoilleen asettumisen kausi, joka jatkuu noin 40 ikävuoteen. Tällöin asetutaan huolehtimaan valinnoista, jotka on tehty 30 ikävuoden siirtymävaiheen aikana, panostetaan voimakkaasti työhön, perheeseen ja ystäviin sekä taloudellisen hyvinvoinnin hankkimiseen. (Levinson 1978, 59.) Tälle ikävaiheelle kuuluu kaksi perustehtävää: ensinnäkin aseman vahvistaminen yhteiskunnassa eli henkilö saavuttaa pysyvemmän aseman niin työelämässä kuin perhepiirissä. Toisena perustehtävänä tulee ”eteenpäin meneminen” eli tiettyjen arvojen omaksuminen, yhteiskunnassa vaikuttaminen ja paremman henkilökohtaisen elämän rakentaminen. Näin Levinsonin mallin mukainen paikoilleen asettumisen kausi sisältää sekä omaksi itseksi tulemisen (becoming one's own man), itsensä löytämisen. Henkilöstä tulee itsetietoinen ja vähemmän muista riippuva (Levinson 1978, 140, 145).

Keski-ian (noin 40-45:n iässä) kynnyksellä henkilö selvittää itselleen, kuka hän oikein on ja mitä hän tahtoo elämältään. Samalla hän muodostaa todemman kuvan maailmasta, eli millainen se on, mitä hän siltä saa ja mitä maailma häneltä odottaa. Prosessin avulla henkilö saavuttaa suuremman riippumattomuuden ja itsemääräämisen tunteen (Levinson 1978, 195). Keskeisemmät siirtymäsisällöt ovat työ ja puolisosuhde. Ne esiintyvät yhtä usein naisilla ja miehillä. Työ on kuitenkin hieman useammin miesten siirtymissä keskeinen ja hallitseva sisältö. Naisten lähes ”omia” sisältöjä ovat yksinhuoltajuus, läheisten menetys, opintojen aloittaminen ja omien pyrkimysten toteuttaminen. Kuitenkin useimmin vain ylemmillä naistoimihenkilöillä on oman ”elämäntien” hakemista ja ihmissuhdepohdiskeluja. He pyrkivät siten ehkä enemmän ”toteuttamaan itseään” sekä elämässä yleensä että ihmissuhteissa alempien naistoimihenkilöiden tavallisesti sopeutuessa olosuhteisiin ja muokatessa vähemmän ”omaa paikkaansa” elämässä. (Perho & Korhonen 1994, 75-76)

Colarusso on myös todennut ihmisten keski-ian kynnyksellä tekevän voimakkaita kysymyksiä itsestään ja suhteestaan ympäristöön. Onko elämä tässä? Olenko saavuttanut mitään? Mihin aikani on mennyt? Onko olemassa jotain, joka tekee minut todella onnelliseksi? Näitten kysymysten jälkeen seuraa usein työpaikan tai uran vaihtaminen tai lähdetään opiskelemaan kokonaan uutta alaa. On myös mahdollisuus joutua toteamaan, etteivät omat mahdollisuudet riitäkään, jolloin on luovuttava omista urahaaveista. Tämä on tietenkin loukkaus itsetunnolle, jota sitten pyritään parantamaan etsimällä syytä ulkoapäin tai syyttelemällä toisia tai olosuhteita. (Hirvenkari 1991, 89, 92, Colarusso & Nemiroff 1983, 121, 101) Ihminen tekee nuorena tietyn ammattiroolin, jonka vankina hän saattaa pysyä myös keski-ikäisenä. Jos tämä ammattirooli ei enää riitä hänelle, hän miettii usein enemmän sitä, mitä hän on menettänyt, kuin mitä hän on saavuttanut elämässään. Jos haaveita on jäänyt paljon toteutumatta suhteessa omiin mahdollisuuksiin, tästä voi seurata varsin usein katkeruus elettyä elämää kohtaan (Rauhala 1988, 22-23).

Neljänkymmenen vuoden iässä nousee siis esiin paljon ristiriitaisia rooliodotuksia, jotka virittävät elämän uudelleenarviointia. Henkilön tulisi pystyä olemaan samanaikaisesti sekä hyvä ja huolehtiva vanhempi lapsilleen, rakastava puoliso, aktiivinen yhteiskunnallisesti sekä tehokas työntekijä. Pyrkimään toteuttamaan kaikki nämä rooliodotukset henkilö voi kokea jatkuvaa väsymystä, kiirettä ja stressiä yrittäessään selviytyä arkipäivän rutineista. Toisaalta elämän realiteettien selviämisen sekä omien toimintamahdollisuuksien näkemisen vuoksi suvaitsevuus, itsetunto, elämänviisaus ja tasapainoisuus lisääntyvät. Oman persoonallisuuden keskeiset piirteet ja elämän ulkoiset puitteet vakiintuvat. Jotkut pitävät tätä elämän parhaana aikana, koska elämä on työntäyteistä ja luomisvoimaista.

Varsinkin naisilla lisääntyy kyky nauttia elämästä tai löytää elämäänsä uusia ulottuvuuksia. Naisille luonteenomainen ”moniroolisuus” pääsee nyt vapaasti kukoistamaan. Kun aikaisemmin elämää on pitänyt suunnitella lasten, kodin ja työelämän ehdoilla, nyt voi kuulostella omia haluja ja toiveita. Neljänkymmenen ikävuoden jälkeen tapahtuvan itsenäisyysprosessin seurauksena nainen valitsee, mitä hän tulevaisuudelta haluaa. Tästä voi olla seurauksena muutoksia perhe-elämässä. Ristiriitoja naisten elämään aiheuttavat mm. avioerot, työllisyysongelmat, työhön paluu ongelmat pitkään työelämästä poissa olleilla naisilla, yksinhuoltajuus ja taloudelliset ongelmat. (Hirvenkari 1991, 89-92, Rauhala 1988, 1,3) Useimmat naiset katsovat kuitenkin optimistisesti tulevaisuuteen. Mutta elämänvaiheeseen liittyvät roolimutokset merkitsevät osalle myös ahdistavaa tilannetta. Eletty elämän onkin antanut vähemmän, kuin mitä siltä odotti. Toisten tahtoon alistumisen ja uhrautumisen varjossa oma elämä on jäänyt elämättä. Nyt olisi aikaa muuhunkin, mutta omat

voimavarat tuntuvat ehtyvän. Kokemus oman elämän suppeudesta ja pysähtyneisyydestä masentaa useita naisia ja mielenrauha on koetuksella. (Korhonen 1994, 150-151, Perho & Korhonen 1994)

Colarusson mukaan suhde puolisoitten välillä vaihtelee aikuisuuden eri vaiheissa. Varhaisessa aikuisuudessa suhde on narsistinen, mikä saa aikaan kuvitelman ideaalipuolisesta. Varhaisessa keski-ikässä on opittu elämän realiteetteja, jolloin ehkä huomaa, ettei puoliso olekaan sellainen, kuin oli kuvitellut. Tästä seuraa mahdollinen konflikti reaali- ja ideaalipuolisien välillä. Keski-ikässä reaali- ja ideaalipuoliso hyväksytään sellaisenaan, mikäli häntä ei konfliktin seurauksena ole vaihdettu uuteen ideaalipuolisoon. Avioliiton uudelleen arvioinnin seurauksena hyvän avioliiton intimitteetti lisääntyy huomattavasti ja huonossa avioliitossa tapahtuu vastaavasti huomattavaa vieraantumista. (Hirvenkari 1991, 93, Berman & Lief 1975, 6)

Ydinkeski-ikäällä (ikävuosina 45-55) ihminen arvioi menneitä ja tulevaisuutta. Elämän rajallisuuden ymmärtäminen on ominainen piirre tälle ikävaiheelle: ei niinkään ajatella sitä, kuinka kauan on eletty, vaan kuinka paljon elämää on vielä jäljellä. Kyseessä on kokonaisvaltainen kriisi, jossa ihminen antaa aikaa itselleen pysähtyä miettimään, missä hän on ja minne hän on menossa (Sheehy 1978, 303). Rauhalan (1987, 7-8) mukaan alemmassa keski-ikässä on usein kiire eikä tahdo löytyä aikaa asioiden seuraamiseen ja hoitamiseen. Nyt parisuhde on kiinteytynyt tai purkautunut, lapset on kasvatettu, koulut yleensä käyty ja asema työelämässä jollain tavoin saavutettu tai sitten kaikki edellä mainittu on jäänyt toteutumatta. Jos verrataan omia haaveita ja saavutettua todellisuutta ja jos ne poikkeavat suuresti toisistaan, voi se aiheuttaa henkilölle melkoisia pettymyksen tunteita ja masennusta. Oman elämäntavan ja ihmissuhteiden uudelleenarviointi on tyypillistä tälle ikävaiheelle lasten muutettua pois kotoa (Korhonen 1999, 56). Santrock (1983, 485) korostaa, että ydinkeski-ikäisten parisuhteen onnistumisen kannalta nousee keskeisiksi tekijöiksi turvallisuuden tunne, keskinäinen luottamus ja molemminpuolinen kunnioittaminen. Jos parisuhteessa nämä tekijät eivät toteudu, ajaututaan usein avioeroon, jolloin usein keski-ikäinen mies etsii suhdetta nuoreen naiseen eli pakoa ajan rajallisuudesta, ja naisen suhde nuoreen mieheen muodostuu hyökkäykseksi takaisin elämään (Kuronen 1977, 126-127).

Greenleigh (1974, 62, 68) korostaa keski-ikäisen nostaman kriisin antavan kasvun mahdollisuuden, sillä tässä iässä on ”valtaa” osata käsitellä ja hallita niin perheeseen, työelämään ja yksilöllisiin asioihin liittyviä ongelmia. Iän lisääntyessä maailmakuva avartuu. Hyväksymällä itsensä antaa tilaa myös muille, ja suurempi suvaitsevaisuus ja riippumattomuus helpottaa myös ihmisen omaa elämää. Kurosen (1977, 81, 88) mukaan vastuu keski-ikäisen kasvun mahdollisuudesta kuuluu henkilölle itselleen, ja kasvu on aloitettava ensin oman identiteetin löytämisestä. Tavoitteena on ”sopimus elämän kanssa”, rajojen löytäminen sekä niiden hyväksyminen, erilaisuudesta iloitseminen ja toisten huomioon ottaminen. Ratkaisut on tehtävä sopimusteitse suhteessa ympäristöön (Väisänen 1995, 107).

Viidenkymmenen ikävuoden vaiheilla miehet usein harkitsevat uran vaihtoa (Sheehy 1978, 351), koska he etsivät vielä uusia kiinnostuksen kohteita elämälleen. Juuri työ vaikuttaa voimakkaasti keski-ikäisten miesten sosiaalisiin suhteisiin sekä käsityksiin omasta itsestään (Greenleighin 1974, 61, 66). Miehen käsitys itsestään on suuresti riippuvainen hänen työasemastaan ja työ vaikuttaa myös ihmissuhteisiin. Kurosen (1977, 1-8, 34, 40) mielestä keski-ikäisen miehen yksi keino vastata kriisin synnyttämään stressiin ja ahdistukseen on sairastuminen. Keski-ikäiset naiset vastaavasti surevat keski-ikäisen kriisissä menetettyjä mahdollisuuksiaan ja kokevat perhe-elämän ongelmat ja ristiriidat niin raskaina, että ne usein johtavat parisuhteen päättymiseen ja yksinäisyyteen.

Työpaikan menetystä voidaan siis pitää tyypillisenä elämänsä siirtymänä: jolloin siirrytään elämänsä vaiheesta toiseen. Viime aikoina on tehty huomioita elämänsä mallin murtumisesta ja on

puhuttu limittäisestä elämänkulun mallista, jossa elämänvaiheet eivät muodosta peräkkäistä ketjua, vaan eri elämänvaiheita voi olla osaksi limittäin toistensa päällä (Kurvinen 1999, 52, Suikkanen & Viinamäki 1996, Suikkanen & Piirainen 1995). Elämänkulun katkoksellisuus on yleistynyt, eikä elämänvaiheita, esim. työuraa, voida aina nähdä katkeamattomina ketjuina. Ammatillisen rakenteen muutos on muokannut kulttuurisia malleja. Naisten koulutus ja työ on muuttunut radikaalisti. Nämä muutokset ovat edelleen heijastuneet perhe-elämään ja elämäntyylisiin (Korhonen 1994,27). Selviä merkkejä perhe-elämän muutoksista on nähtävissä. Erityisesti nuorempien sukupolvien keskuudessa pyritään uudenslaisiin arkielämän malleihin. Esimerkiksi, yhä useammat naiset tulevat hylkäämään vanhemmuuden (Korhonen 1999, 45).

3.4 Työn menetykseen sopeutuminen

3.4.1 Työn menetys identiteetin uhkana

Identiteettikriisi

Identiteetin luominen jatkuu usein läpi elämän. Etsiessään omaa identiteettiään ihmiset joutuvat uudelleen ja uudelleen palaamaan omaan itseensä. Elämä muodostuu loputtomaksi koetilanteeksi. Ihminen on usein vaarassa epäonnistua, ja se voi tapahtua millä elämänalueella hyvänsä. Elämä on entistä sidotumpi siihen, mitä yksilö osaa (Korhonen 1999, 29-39). Persoonallisuustutkimuksessa elämän kriisit liitetään läheisesti yksilön identiteetin etsintään, muodostumiseen sekä säilyttämiseen ja niitä pidetään tämän takia välttämättöminä. Tutkimuksissa tuodaan voimakkaasti esille kriisin positiiviset vaikutukset yksilön persoonallisuuden kehittymiselle. Kriisi mielletään näin ”elämän käännepisteeksi, jossa yksilöllä on mahdollisuus joko kasvuun ja kehittymiseen tai paikalleen jäämiseen, joskus jopa taantumiseen” (Lidz 1968).

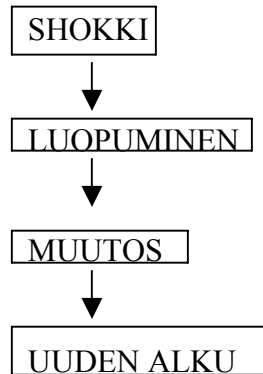
Yksilön kriisit voidaan jakaa elämänvaihe- eli kehityskriiseihin ja äkillisiin eli traumaattisiin kriiseihin. Kehityskriisejä kokevat useimmat ihmiset ja ne liittyvät siirtymävaiheisiin eri ikäkausina ja elämänvaiheissa, esimerkiksi ammatinvalintaan, työuran luomiseen tai luopumiseen. Traumaattiset kriisit taas ovat täysin odottamattomia, yht’äkkisiä, vain joillekin eteen tulevia. Ne jakavat elämän äkillisesti kahtia, aikaan ennen kriisiä ja sen jälkeen. Työpaikkojen suurissa muutoksissa korostuvat traumaattiset kriisit. (Saarelna-Thiel 1994, 8)

Uusimman näkemyksen mukaan kriiseissä on kysymys koko yksilön maailmankuvan ja todellisuuskäsityksen – yksilön paradigman – muutoksesta, joka on välttämätön henkiselle kasvulle ja pääsemiseksi eroon vanhoista käyttäytymismalleista. Kriisi syntyy aikaisemman paradigman ja sen mukaisen roolikäyttäytymisen käydessä kyvyttömäksi ohjaamaan yksilön toimintaa (O’Connor & Wolfe, 1991, 325-326). Se vaikuttaa psykologiseen tasapainoon alentaen henkilön itsetuntoa (Achté-Kuoppasalmi 1989). Voittaakseen kriisin henkilön tulee arvioida uudelleen elämänsä tavoitteiden merkittävyys ja löytää uusia keinoja saavuttaakseen nämä tavoitteet (Hänninen & Polso 1991). Kriisiprosessin läpikäynti voi johtaa yksilön parempaan itsetietoisuuteen ja psykologiseen tasapainoon (Achté 1991). Niinpä työn menetys voi traumaattisen kokemuksen sijasta vapauttaa henkilön pois vanhoista rutiineista kohti uutta ja mielekkäämpää työtä ja elämää.

Cullbergin mukaan (1984) kriisissä tarvitaan psykologista reagoitumalla, jonka avulla yksilö tai yhteisö kohtaa yllättäviä äkillisiä tilanteita. Mikäli työn menetys koetaan suurena uhkana tai mahdollisena menetyksenä, se voi olla yksilölle samanlainen kokemus kuin läheisen omaisen kuolema. Työn menettämiseen liittyvässä kirjallisuudessa on käsitelty malleja ihmisten yksilöllisestä käyttäytymisestä työttömyyden kohdatessa. Yhteistä näille malleille on henkilöiden

vaiheittainen siirtyminen tasolta toiselle. Fryer (1988) on muun muassa kritisoinut tällaisten mallien käyttöä tutkittaessa työn menettämistä. Toisaalta monet tutkimukset hyväksyvät kriisin vaihemallin käytön lisäävän työn menetykseen liittyvien reaktioiden ymmärtämistä. Gullbergin (1984) ja Kaufmanin (1982) neljävaiheinen malli sisältää seuraavat vaiheet: shokki, luopuminen, muutos ja uuden alku (kuvio 2).

Kuvio 2. Kriisin käsittelyn nelivaiheinen malli.



Kun henkilö saa tiedon työpaikan menetyksestä, hän saattaa musertua menetyksen aiheuttamiin tunteisiin. Reaktio on usein psyykkinen lamaantuminen, jonka avulla ja aikana yksilö säännöstelee mieleen vyöryvää aineistoa, mikä tapahtuu osin todellisuutta kieltäen (Ylikoski 1993, 33). Identiteettiään suojaavien henkilöiden käyttäytyminen vaihtelee paljonkin. Joidenkin käytös voi olla täysin harkitsematonta, toiset pitävät kaoottiset tunteensa sisällänsä (Saarelma-Thiel 1994, Lehtinen ym. 1989, Cullberg 1977).

Shokin jälkeen henkilö pystyy näkemään tapahtuman todellisuuden. Tämän aktivoi puolustusmekanismit (Cullberg 1984). Luopumisen vaiheessa työn menetyksestä aiheutuva suru nähdään masennuksena tai hätänä tulevaisuudesta. Useimmiten henkilö kysyy tässä vaiheessa: ”Miksi minä?” Häntä askarruttaa epävarmuus siitä, kelpaako hän enää mihinkään ja omaako hän sellaista tietoa ja taitoa, jolla on käyttöarvoa. Luopumiseen liittyvä entisen kaipausta on luonnollinen tunne, joka näyttää lisääntyvän iän myötä. Ennen kuin ihminen pystyy siirtymään muutoksen vaiheeseen, hänen täytyy olla tietoinen muutoksen aiheuttaneista tekijöistä, ja hänen täytyy pystyä käsittelemään asia järkipäisesti, vaikka se onkin hänelle vielä vaikeaa. Työpaikan menettämisen yhteydessä työnantajan jatkuva oikean tiedon antaminen sekä läheisten sosiaalinen tuki ovat erittäin tärkeitä, jotta henkilö voisi hylätä vanhat käyttäytymismallit ja orientoitua uuteen. Orientoituminen mahdollistaa identiteettiin kohdistuvan uhan kokemuksen muuttamisen aktiiviseksi toiminnaksi, uuden työ- ja opiskelupaikan etsimiseksi ja elämänarvojen arvioinnin eli uuden elämän alun. (Ylikoski 1993, 46-47, Tichy & Ulrich 1984, Bridges 1980). Kun identiteetti saavuttaa tasapainon ja pettymykset on käsitelty voidaan sanoa, että henkilö on läpikäynyt työn menetyksestä aiheutuvan identiteettikriisin (Lehtinen ym. 1989, Cullberg 1984).

Tunnereaktiot läpikäytyään yksilö tekee valintoja saamansa tiedon pohjalta. Hänellä tulee olla voimia riittävästi, jotta hän voisi tehdä tulevaisuutta koskevat päätöksensä. Tämän vaiheen saavuttamiseen kuluu yleensä vuosi. Ihminen kokee menneen arpena, joka aika ajoin muistuttaa

kipeästä tapahtumasta, mutta ei enää estä häntä saamasta otetta elämään ja arkeen. Moni kokee ymmärtävänsä toisia ja omaa elämäänsä tämän jälkeen paremmin kuin ennen ja voi jopa auttaa muita omasta kokemuksestaan (Ylikoski 1993, 76).

Tutkimukset osoittavat, että tavallisimmin työn menetys johtaa yksilön henkilökohtaiseen kriisiin (Lahikainen 2000, 78, Laakso-Manninen 1998, 35, Angelöb 1988). Työn menetyksestä on verrattu lähiomaisen kuolemaan, ruumiinjäsenen menettämiseen, kodin hajoamiseen, avioeroon tai vakavaan sairastumiseen (mm. Sutton 1983, Bridges 1986, Krantz 1985), koska surutyöprosessissa on työn menetyksen yhteydessä samanlaisia vaiheita ja tunteita kuin näissä menetykokemuksissa. Työn menetyksen kokemiseen vaikuttaa myös tilanteen yllätyksellisyys (Hietala 1985). Työstä erottaminen ja eläkkeelle jääminen ovatkin stressiasteikolla mitattuna tärkeimmät työhön liittyvät elämänmuutokset (Saarelma- Thiel 1994, 8), ja tieto työpaikan pysyvyydestä onkin yksi tärkeimmistä elämän hallinnan tunteeseen vaikuttavista tekijöistä (Feldt 1999). Myös työpaikan ja työidentiteetin menettämisen uhka aiheuttavat ahdistuneisuutta, pelkotiloja ja turvattomuutta (Lahikainen 2000, 78, Vuori & Tervahartiala 1994). Identiteetin säätelyssä aika ja paikka ovat yhteydessä toisiinsa ja vaikuttavat työn menetyksen kokemuksen tasoon. Elämäntulkintaan liittyvät tekijät määrittävät myös millaiseksi kokemukseksi työn menetys identiteetin kannalta muodostuu.

Jos työn menetys koetaan identiteetin uhkana ja kriisiytymisenä, niin se vaikuttaa henkilön kokonaisuuteen ja elämäntulkintaan. Kriisin voittaminen edellyttää kykyä sietää ristiriitoja ja toimia aloitteellisesti. Vain tällöin kriisi aikaansaa uusien kykyjen muodostumista tai esiintuloa ja mahdollistaa uusien tehtäväalueiden omaksumisen sekä motivaation ja suorituksen kasvun (Anzyferowa 1978). Identiteettikriisin yksilöllinen ratkaisu riippuu lisäksi niin aiempien kriisien ratkaisuista kuin ympäristön sekä omista senhetkisistä ratkaisukeinoista ja tilanteista (Lahtela 1982, 19).

Vaikka kriisi voi merkitäkin yksilölle kasvumahdollisuutta, on todettu olevan eroja siinä, kuinka eri yksilöt tämän mahdollisuuden mieltävät ja pystyvät käyttämään sitä hyväksi (Tolkki-Nikkonen 1983, 21). Henkilön aikaisemmillä kokemuksilla on vaikutusta siihen, kuinka hän käyttää hyväkseen mahdollisuutta kehittää uusia taitojaan sekä muuttaa arvomaailmaansa ja persoonallisuuttaan. Näin ollen yksilön suhtautumisella muutokseen on vaikutusta hänen tapansa reagoida kriisiin: henkilöt, jotka jo aiemmin ovat oppineet sopeutumaan erilaisiin muutoksiin elämässään, pystyvät käyttäytymään rakentavasti silloin, kun työssä ilmenee ongelmia. Sen sijaan, henkilöt, jotka eivät selviydy ongelmanratkaisutilanteista yhtä tehokkaasti tai eivät kykene helposti sopeutumaan uusiin tilanteisiin, vaan pyrkivät kieltämään todellisuuden, reagoivat passiivisesti tai puolustautuen, alentavat tavoitetasoaan tai masentuvat ja luopuvat tavoitteistaan. (Lähteenmäki 1995, Schein 1971)

Koska ihmiset tänäpäivänä määrittelevät suurelta osin oman identiteettinsä työnsä kautta, identiteetin häilyvyys paljastuu, kun asema menetetään tai se on uhattuna työttömyyden takia. Saavutetun aseman menettäminen koetaan usein ahdistavana, itsetunto-ongelmina ja itsearvostuksen kriisiytymisenä. Työn menettämisen myötä meiltä ikään kuin riistetään pois osa identiteettiämme (Harshbarger 1993), minkä johdosta turvattomuus lisääntyy. Koska ihminen on jatkuvasti riippuvainen siitä, että hänen arvonsa tunnustetaan ja hänen tekonsa hyväksytään, identiteetti ei ole koskaan lopullinen, vaan se on kokoajan muuttuva. Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ovat potentiaalisia ja ehdollisia, ja tietoisuus niiden toteutumiseen liittyvästä epävarmuudesta on jatkuva turvattomuustekijä, jonka kanssa yksilön on elettävä. Identiteetti, joka määräytyy yksilön saavuttamasta arvostuksesta yhteisöstä, on turvallisuustae niin kauan kuin asema ei ole uhattuna. (Lahikainen 2000, 77-78) Yhteisöön kuulumisen voi tulkita puolustautumisena: ”meitä” voi käyttää sekasortoa ja irrallisuutta vastaan (Bauman 2002, 206). Luottamus omaan itseen

merkitsee turvallisuutta (Kaufman 1973). Luonnollisen ja sosiaalisen maailman sekä oman itsen tuntemus luovat turvallisuutta (Väisänen 1995, 35, Giddens 1990).

Mitä enemmän yksilö panostaa työhönsä ja mitä sitoutuneempi hän siihen on, sen suuremmaksi uhka työn menettämisestä koetaan (Manninen 1993). Tutkimukset osoittavat erityisesti johtajien ja asiantuntijoiden kokeneen stressiä menettäessään työnsä, koska työ muodostaa suuremman osuuden heidän identiteettinsä lähteestä (Latack & Dozier 1986, 375-392, Harshbarger 1993). Tutkimuksissa on osoitettu sosiaalisen aseman vaikuttavan itsetunnon määrään (Nijhof 1981, 179-198, Pearlin & Schooler 1978, 2-21, Rosenberg & Pearling 1978, 53-77). Yhteys syntyy siitä, että ihmisellä on taipumus tulkita asemansa huonous oman huonoutensa seurauksena (Della Fave 1980, 955-971). Vanhan totuuden mukaan onnistunut ura rakennetaan uhrautumalla työlle ja asettamalla yrityksen etu omien etujen edelle. Mitä enemmän henkilö kokee uhrautuneensa työlle, sitä enemmän hän työnsä menetettyään alkaa ihmetellä omaa omistautumistaan ja sitä, että palkkio tuosta omistautumisesta jäikin saamatta. Varsinkin irtisanotut yritysjohtajat tuntevat usein kyynisyyttä, mikä tunne kulkee herkästi heidän mukanaan seuraaviinkin työpaikkoihin (Länsisalmi 1995, 45). Joissain tapauksissa johtajilla kestää vuosia hyväksyä uusi, alempi elämäntaso työpaikan menetyksen jälkeen (Laakso-Manninen 1998).

Työpaikan menetys on usein sosiaalinen, ammatillinen ja taloudellinen riski, ja siitä selviytyminen sisältää selektiivisiä ja ennakoimattomia piirteitä (Jolkkonen 1998, 301-302). Työn loppuminen vaikuttaa negatiivisesti henkilöiden fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Työttömäksi jääneet henkilöt ovat usein ahdistuneita, surullisia, masentuneita ja tyytymättömiä elämäänsä yleensä (Warr ym. 1988, 44-48, Kessler ym. 1988, 69-85, Vuori & Tervahartiala 1994). Tutkimusten mukaan joka toista työtöntä tai työttömyyttä pelkäävää vaivaa henkinen pahoinvointi. Pitkäaikaistyöttömiä koskevien tutkimusten tulokset osoittavat, että työttömät oireilevat enemmän fyysisesti ja yksilön henkinen terveys on huonompi kuin työelämässä olevilla henkilöillä. Näin työttömyydellä on yhteys sekä psyykkiseen että somaattiseen sairastavuuteen (Leana & Feldman 1992, 5, Kortteinen 1998, 53). Samoin näitä oireita esiintyy työttömyyttä pelkäävillä henkilöillä. Naisten on todettu oireilevan miehiä useammin. Työttömien itsemurha-ajatukset ovat kolme kertaa yleisempiä kuin työssä olevien. Joka kuudes itsemurha Suomessa liittyy työttömyyteen. Työllistymisen on vastaavasti todettu lievittävän henkistä pahoinvointioireilua (Saarelma-Thiel 1994, 14).

Perheen jäsenen työttömyydellä on todettu olevan vaikutuksia koko perheen hyvinvointiin. Työttömien aviovaimot kärsivät samoista somaattisista oireista kuin aviomiehet: he tuntevat ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta (Leana & Feldman 1992, 6-7). Suhde puolisoon on yksi tärkeimmistä aikuiseen elämään kuuluvista suhteista. Kortteinen & Tuomikoski (1998, 101-104, 53, 169) ovat osoittaneet että työttömyys lisää erohalua, etenkin miesten keskuudessa, ja on yhteydessä läheissuhteiden kiristymiseen. Lapset pitävät työttömän kiinni yhteisöllisessä elämässä. Työttömien sairastavuus riippuu suuresti siitä, missä määrin he pystyvät luottamaan toisiin ihmisiin ja kuinka pitkäaikaiseksi työttömyys muodostuu. Sosiaaliset kontaktit vähentyvät usein työn menetyksen yhteydessä. Työttömät eristäytyvät helposti välttääkseen kohtaamasta muita ihmisiä ja identiteettiuhan ajattelemista, vaikka sosiaaliset kontaktit nimenomaan olisivat tärkeitä (Lahikainen 2000, 78, Leana & Feldman 1992, 6-7 Breakwell 1986, 110). Läheisten ihmissuhteiden antama sosiaalisen tuen on todettu voivan merkittävästi lievittää stressin vaikutuksia työn menetyksessä (esim. Karasek 1990, Cohen 1985). Sosiaalisella verkostolla on todettu olevan positiivisia vaikutuksia. Ne vähentävät itsemurhamietteitä, halua erota puolisoista sekä alttiutta psyykkisiin ja psykomaattisiin sairauksiin (Breakwell 1986, 110).

Työttömyyden on todettu alentavan pitkäjänteisyyttä sekä lisäävän fatalismia ja negatiivista asennoitumista tulevaisuutta kohtaan (Layton 1987, 149- 152). Työn menetykseen liittyy häpeän ja

nöyryytyksen tunteita. Nöyryytys on omanarvontunteeseen osuva loukkaus. Häpeä syntyy tilanteessa, jossa henkilö kokee itsensä kelpaamattomaksi tai torjutuksi ja kokemus nostaa esiin aiempia samanlaisia kokemuksia ja täyttää henkilön myös niihin liittyneillä tunteilla (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 35, Ikonen & Rechartd 1994, 132, 2). Kurvinen (1999, 335) on käsitellyt tutkimuksessaan, kuinka pankkityön menettäneet naiset uudelleenarvioivat identiteettiään työn loputtua. Tyypillistä on, että oma tilanne pyritään näkemään optimistisena tekemällä eroa toisiin. Oma tilannetta vertailtiin niihin, joilla asiat näyttivät olevan huonommin. Toinen tapa käsitellä työpaikan menetystä oli puhua siitä työyhteisön kollektiivisena kokemuksena. Tähän liittyy oman subjektin häivyttäminen. Kolmas tapa käsitellä työpaikan menetystä ja erityisesti sen aiheuttamaa muutosta oli puhua siitä yleisemmällä tasolla kuin puhua työn menetyksestä omana henkilökohtaisena kokemuksena. Voi puhua esimerkiksi pankkiriisistä tai lamasta.

Aikaisemmat tutkimukset (Väisänen 1995, 93 Kortteinen 1992, 47-49 ja Leanan & Feldman 1992, 107) kertovat, että naiset ja miehet käyttävät erilaisia hallintakeinoja kohdatessaan työttömyyden. Sukupuolten välinen ero on huomattava. Naiset turvautuvat sosiaaliseen verkostoon - perheeseen, ystäviin ja sukulaisiin - sekä uskontoon huomattavasti enemmän kuin miehet, jotka ovat tavallisesti yksin vaikeuksiensa kanssa. Naiset tukeutuvat enemmän oirekeskeisiin hallintakeinoihin, vastaavasti miesten toiminta tähtää tilanteen muuttamiseen ja sitä kautta uudelleen työllistymiseen (Leanan & Feldman 1992). Toisaalta tutkimustulokset paljastavat (Leanan ja Feldmanin 1992), että demografiset (esim. ikä, koulutus, sukupuoli) tekijät muodostuivat tärkeiksi uuden työpaikan saamisessa ja vastaavasti henkilön persoonallisilla tekijöillä oli vähemmän merkitystä.

Keskeinen tekijä työn menetyksestä selviytymisessä on pärjääminen tulevaisuudessa. Pärjäämisen osatekijä on eheyden tunne eli koherenssi, joka sisältyy identiteettiimme. Sen saavuttamisessa ja ylläpitämisessä sekä aineelliset että ei-aineelliset voimavarat ovat tärkeitä. Koherenssin tunne ja pärjääminen ovat erottamattomia, sillä molemmat merkitsevät kykyä toimia ja käyttää olemassa olevia voimavaroja päätöksiä tehtäessä ja uusia tilanteita ja olosuhteita kohdatessa (Oinonen 1999, 166). Tunne sisäisestä eheydestä kuvaa ihmisen suhtautumista elämän kuormitustekijöiden kohtaamiseen. Ihmiset, joilla on voimakas koherenssin tunne, kokevat elämän ymmärrettäväksi ja selitettäväksi. He näkevät vaatimukset haasteina ja pyrkivät selviytymään niistä (Antonovsky 1987, 12-14, 135, 151, 182-187). Työttömyyden kohtaaminen on Antonovskyn mukaan yksi tuhoisimmista elämän tilanteista ihmisen koherenssin tunteelle. Kun henkilö menettää työnsä hän samalla menettää kykynsä ennustaa tulevaisuuttaan, mikä on haitallista koherenssin tunteelle (Antonovsky 1987). Työtön menettää myös työyhteisön sosiaaliset suhteet ja ryhmän rituaalit, jotka ovat tärkeitä koherenssin tunteen vahvistumisessa. Lisäksi mahdollisuudet sosiaalisia arvoja sisältävään päätöksentekoon vähentyvät, mikä vahvistaa elämän tarkoituksettomuuden tunnetta.

Yksilön koherenssin tunteen tasoon vaikuttavat ikä, sukupuoli, taloudellinen tilanne, sosiaalinen tuki, koulutus, fyysinen ja psyykkinen terveys, vapaa-ajan toiminta sekä työn merkitys. Yhteiskunta ohjaa kyllä jäseniensä selviytymiskeinoja ja uudelleensijoittumismahdollisuuksia kulttuurisilla ja historiallisilla tekijöillään, mutta viimekädessä yksilön selviytymistä työn menetyksestä determinoi korkea koherenssin tunne ja positiivinen minäkuva (identiteetti). Antonovskyn koherenssiteoriassa korostuu ihmisen sisäinen tasapaino, joka determinoi henkilön suhtautumista ja selviytymistä vaikeista elämäntilanteista. Voimakkaan koherenssin omaava henkilö näkee vaatimukset haasteina, jotka hän pyrkii voittamaan. Koherenssiteorian mukaan vahva elämäntilantakyky johtaa tyytyväisyyteen ja turvallisuuteen.

Tietyt persoonallisuustekijät, kuten usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin ja itsetunto, näyttävät olevan tärkeitä stressinhallintakäyttäytymiseen vaikuttavia ja siten stressitilanteiden vaikutuksia

välittäviä tekijöitä (Hänninen 1987, 15-16). Heikko itsetunto sekä heikentää pyrkimyksiä aktiiviseen stressinhallintaan että tekee ihmisen erityisen alttiiksi itsearvostusta vähentäville tekijöille. Taru Feldt (2000) on tutkinut 3000 työntekijää vuosien 1992-1997 aikana. Tutkimustulokset osoittavat, että ne henkilöt, joitten työuran lama katkaisi tai jotka jatkuvasti joutuivat jännittämään työpaikkansa pysyvyyttä, tuntevat vielä pitkään epävarmuuden seuraukset itsessään ja tarvitsevat muita enemmän tukea työssään. Aikaisemmin on kuviteltu, että tunne-elämän hallinta on niitä lahjoja, jotka saamme tai emme saa eväinä lapsuudestamme ja että tämä ominaisuus pysyy meissä koko aikuisikämmme suurin piirtein vakiona (Antonovsky 1987). Feldt (2000, 51) on kuitenkin tutkimuksissaan osoittanut, että näin ei suinkaan aina ole. Elämän hallinnan tunne voi kasvaa ja muuttuu myös aikuisiällä, yli 30-vuotiaana, vaihtelevien elämäkokemusten mukaisesti. Kobasa (1982) on kehittänyt mallin ”hardly personality”. Tällaiset ihmiset ovat terveitä ja iloisia elämänmuutoksista huolimatta. Hän on löytänyt kolme tärkeää piirrettä henkilöistä, jotka selviytyvät hyvin: 1) kontrolloitu asennoituminen: henkilö uskoo voivansa vaikuttaa tapahtumien kulkuun 2) sitoutuminen: heillä on tunne sitoutumisesta ja osallistumisesta siihen, mitä hyvänsä he tekevät ja 3) haasteellisuus: he uskovat, että muutos liittyy normaaliin elämän kulkuun paremmin kuin pysyvyys (Laakso-Manninen 1998, 42-43). Suomalaisessa alkoholistien retkahdustilanteissaan käyttämiä hallintakeinoja kartoittavassa tutkimuksessa (Saarnio 1990, 233) osoitetaan, että välttely ja vaihtoehtoinen toiminta ovat parhaat hallintakeinot. Tuen etsintä ja positiivinen ajattelu toimivat myös jonkin verran hallintakeinoina. Näitä neljää hallintakeinoa myös Niemelä (1991, 13-14) pitää keskeisinä hallintastrategioina (Niemelä 1991, 13-14). Työttömien keskuudessa tehdyissä tutkimuksissa eristäytyminen sosiaalisista kontakteista muodostui keskeiseksi hallintakeinoksi, vaikka sillä on todettu olevan vähiten mahdollisuuksia auttaa henkilöitä, joiden identiteetti on työn menetyksen johdosta uhattuna. Eristäytymällä työtön henkilö toimii omia intressejään vastaan, sillä usein juuri sosiaalisten kontaktien kautta henkilöt kuulevat uusista epävirallisista työpaikkamahdollisuuksista. (Breakwell 1986, 110-112)

Työkriiseistä selviytymistä edesauttavat tai vaikeuttavat henkilön taloudellinen tilanne, henkiset ja ruumiilliset voimavarat, ihmissuhteet, työn koettu merkitys, ammatillinen pätevyys, ikä ja elämänote (Saarelma-Thiel 1994, 20-23). Hyvä ja laaja koulutus ja monipuolinen työhistoria edesauttavat henkilön sijoittumista työmarkkinoilla. Mitä korkeampi asema henkilöllä on, sitä selkeämmin itsensä kehittäminen kasvattaa yksilön yleistä työmarkkinakelpoisuutta ja sitä selkeämmin se tuottaa monipuolista, kasautuvaa pääomaa. Koulutuksen määrän kasvaessa lisääntyy erityisesti miesten liikkuvuus työmarkkinoilla. Miehet tuntevat hyödyntävänsä naisia tehokkaammin koulutuksen uraliikkuvuuden välineenä (Varila 1992, 34). Aiemmin hyvä perus- ja ammattikoulutus oli tekijä, jolla turvattiin selkeästi elämän eväät. Tämä ei enää välttämättä pidä paikkaansa. Yhä useammat pyrkivät kouluttautumaan yhä korkeammalle. Koulutuksesta on kenties tullut sosiaalisen selviytymisen ehto. Se ei välttämättä paranna asemaa työmarkkinoilla, mutta pitää sen ainakin ennallaan. Lisääntyvä ammatillinen koulutus on työmarkkina-aseman säilymisen ehto (Varila 1992, 34). Työelämä vaatii työntekijöiltä yhä enemmän valmiuksia elinikäiseen oppimiseen. On merkitystä sillä, missä määrin työntekijät pystyvät sisäistämään elinikäisen oppimisen merkityksen (Väisänen 2000, 257-258).

Putkonen ja Ylisirniö (1989, 125-127) jakavat irtisanotut naiset heidän käyttämiensä selviytymisstrategioiden perusteella kolmeen ryhmään: aktiivisiin, passiivisiin ja odottelijoihin. Aktiivinen strategia johti muita strategioita useammin uudelleen työllistymiseen. Useinkaan työnsä menettäneillä ei ollut selvää toimintastrategiaa, vaan se muuttui ajan kuluessa. Jolkkonen ym. (1992, 39-43) ja Jolkkonen (1998) tutkivat kolme vuotta kestänyttä lopettamisperiodia suomalaisessa pankkiympäristössä. Tutkimuksessa nousi esiin neljä erityyppistä asennoitumista työn loppumiseen lähitulevaisuudessa. 1) Odottelijat, päättivät katsoa pelin loppuun, 2) aktivistit, hakivat jatkuvasti ja päättäväisesti uutta työpaikkaa, 3) luopujat, eivät uskoneet uuden työpaikan

löytymiseen ja hakeutuivat usein koulutukseen ja 4) yli 50-vuotiaat väliinputoajat, jotka odottelivat pääsevänsä työttömyysjakson jälkeen eläkkeelle. Odottelijoiden päätöksiin vaikuttivat mm. asuntolaina ja huono työllisyystilanne työmarkkinoilla. Tutkimuksen mukaan kaikissa edellä mainituissa ryhmissä ilmeni ajoittain ihmeen odottamista: jos yrityksen toimintoja ei lopetettaisikaan. Jolkkosen tutkimuksessa Postipankin maksukeskuksien lakkauttamisesta, nousee naisten ”urasuunnitelmissa” esiin kaksi linjaa: joko työuran jatkaminen pankissa tai ammatinvaihto. Tutkimus osoitti, että työmarkkinastrategioissa korostui uusien mahdollisuuksien etsinnässä koulutus. (Jolkkonen 1998, 73, 299)

Koistisen ja Suikkasen (1990, 51, 54) tutkimuksessa ilmenee työttömyydestä suoriutumisen ja palveluksessa oloajan yhteys. Tutkimuksen mukaan alle 5 vuotta palveluksessa olleet selviytyivät työttömyydestään parhaiten. Sen sijaan yli 20 vuotta palvelleista ei kukaan työllistynyt ja 15 – 20 vuotta palvelleista työllistyi 6 %. Siis mitä pidempään henkilöt olivat olleet yrityksen palveluksessa, sitä todennäköisemmin he olivat irtisanomisen jälkeen epävakaisissa työsuhteissa tai elivät koko ajan sosiaaliturvan varassa. Naisten heikommasta asemasta kertoo se, että kaikki osa-aikatyössä olleet olivat naisia. Maagisena ikänä uudelleensijoittumiseen työmarkkinoilla, jotka ihannoivat tehokkuutta ja nuoruutta voidaan pitää 40 ikävuotta. Myös aikaisemmat onnistuneet kokemukset sekä aktiivinen elämänote tulevaisuuden suhteen auttavat henkilöä selviytymään paremmin (Koistinen & Suikkanen 1990, 48). Työstä syrjäytymisen kokeminen on yhteydessä myös elämäntilanteeseen tekijöihin, sillä työn merkityksellisyyden lasku alkaa tapahtua 45 ikävuoden jälkeen (Väisänen 1995, 57, Kolu 1992).

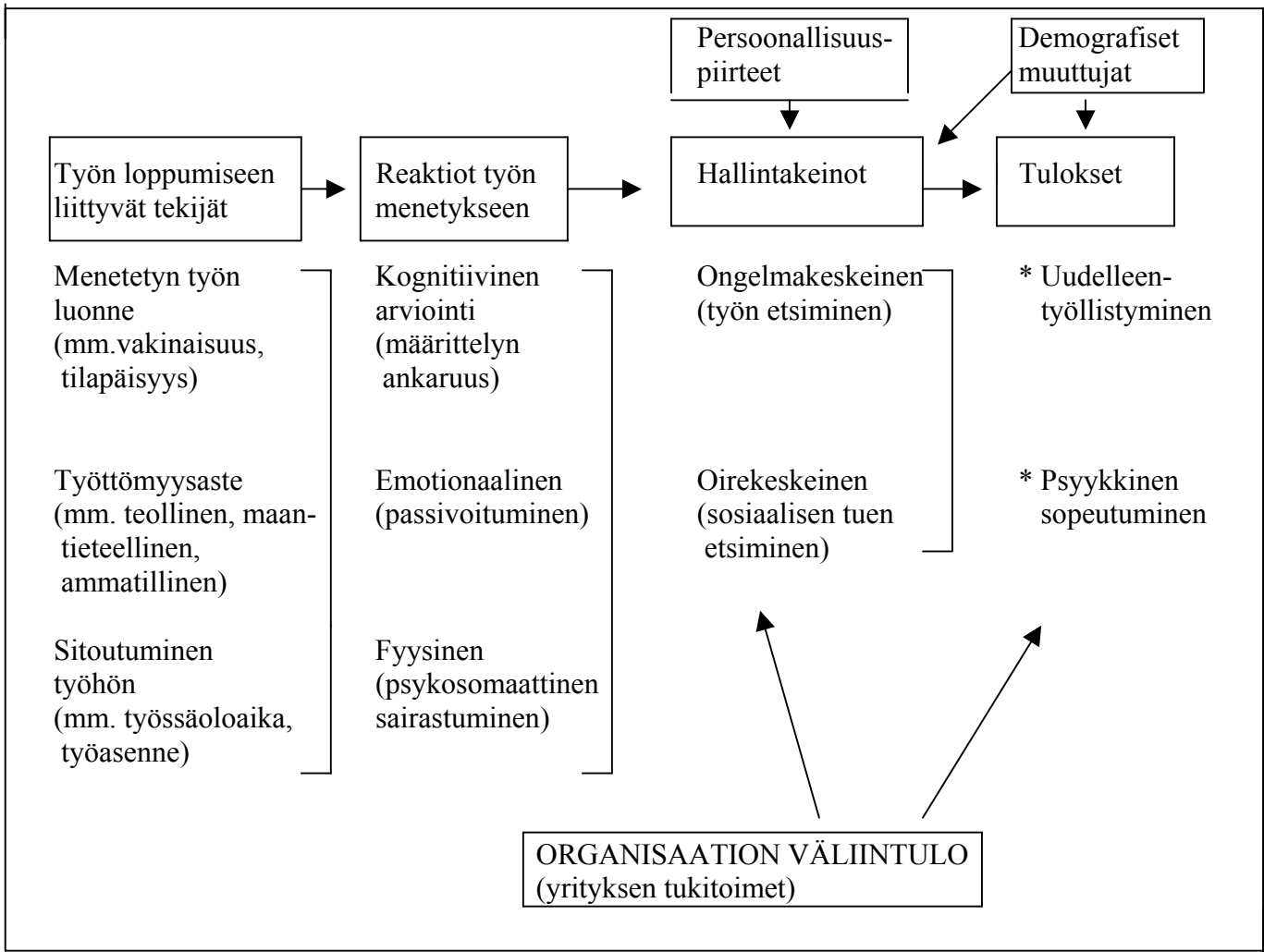
Kohtuullinen selviytyminen työn menetyksestä edellyttää sitä, että työtön löytää elämälleen mielen ja merkityksen. Työhön sitoutumiseen liittyy eriasteista sosiaalista integroitumista työyhteisöön. Kun tulee irtisanotuksi, tulee irtisanotuksi myös tästä yhteydestä. Kokemuksen kipeys voi perustua tähän. Mitä lujemmin henkilö on sisäistänyt työpaikan ja –yhteisön kollektiiviset arvot, sitä kipeämpi kokemus on. Työpaikka ei kuitenkaan ole korvaamaton sosiaalisen integraation lähde. Jokin toinenkin yhteisö käy, kunhan se omaa sellaisia sosiaalisia arvoja, jotka antavat työttömän elämään mieltä ja merkityksellisyyttä (Kortteinen & Tuomikoski 1998, 170, 145). Työtön voi helpommin laskea työn sisältöön liittyvää tavoitetasoa, jos elämisen arvot ovat muualla kuin työssä.

Yhteenvedon aikaisemmista tutkimuksista voidaan todeta, että työttömyyden kohtaaminen merkitsee usein fyysistä ja psyykkistä pahoinvointia sekä työnsä menettäneelle henkilölle että hänen perheelleen, turvattomuutta, henkilökohtaista kriisiä ja identiteettiongelmia. Työttömyyteen sopeutuminen perustuu identiteetin ylläpitämiseen, joka sisältää vahvan tunteen elämänhallinnasta muuttuneessa elämäntilanteessa. Läheisten ihmissuhteiden antama sosiaalinen tuki on merkittävä henkilön sopeutumisprosessissa. Uudelleensijoittumiseen ja työttömyydestä selviytymiseen on todettu vaikuttavan henkilön fyysiset ja psyykkiset voimavarat, taloudellinen tilanne, koettu työn merkitys, ammatillinen pätevyys, ikä ja elämänote.

3.4.2 Hallintastrategiat

Kuinka ihmiset sopeutuvat työn menetykseen? Leanan ja Feldmanin (1992) malli käsittelee työn menettämiseen liittyviä tekijöitä sekä sopeutumista työttömyyteen. Se ottaa huomioon niin yhteiskunnallisen tilanteen kuin työhön ja yksilöön liittyvät tekijät.

Kuvio 3. Leanan ja Feldmanin (1992, 14) malli työn menetykseen sopeutumisesta.



Mallissa (kuvio 3) menetetyt työn luonne, sen hetkinen työttömyysaste ja henkilön sitoutuminen menetettyyn työhön vaikuttavat, kuinka henkilö reagoi työnsä menetykseen. Reaktio tähän voi olla enemmän joko kognitiivisella, emotionaalisella tai fyysisellä tasolla. Henkilö voi pohtia tilannetta ja sen merkittävyyttä yksilötasolla, joko passivoitua kokonaan tai tuntea tilanteen mahdollisuutena muutokseen. Henkilö voi kärsiä myös fyysisistä oireista, kuten syömishäiriöistä, unettomuudesta tai alkoholin liikakäytöstä. Monet tilanteeseen liittyvät tekijät (context factors), kuten työn luonne, sitoutuminen työhön, taloudellinen tilanne ja vallitseva työllisyystilanne, vaikuttavat, kuinka henkilö reagoi työn loppumiseen. Malli olettaa, että työttömän omat käsitykset, sekä emotionaaliset että fyysiset reaktiot työn menetykseen, vaikuttavat siihen, millaisia hallintakeinoja henkilö käyttää, muodostuvatko hallintakeinot ongelma-keskeisiksi (problem-focused) vai oirekeskeisiksi (symptom-focused). Mitä vähemmän henkilö reagoi työn menetykseen negatiivisesti, sitä todennäköisemmin hän käyttää ongelma-keskeistä hallintakeinoja. Voimakkaasti reagoivan uskotaan taas käyttävän oirekeskeistä hallintakeinoja. Leana ja Feldman uskovat, että ongelma-keskeisten hallintakeinojen käyttö takaa paremman mahdollisuuden työllistyä uudelleen pitkällä tähtäimellä, vaikka hallintakeino saattaa tuntua henkilöstä rasittavalta ja epämiellyttävältä, koska hän joutuu sietämään vastenmielisiä tunteita käsitellessään prosessia. (Leana & Feldman 1992, 14-16, 101.) Oirekeskeinen hallintakeino tarkoittaa pyrkimystä vähentää työn menetyksestä johtuvaa masennusta tai yksinäisyyttä, ja keinoiksi voivat muodostua vältteleminen, vähättely, etäännyminen, valikoitu huomioiminen ja positiivinen vertailu (Lazarus-Folkman 1984). Ihminen etsii tällöin mielellään

sosiaalista tukea ja viihtyykin sosiaalista tukea antavassa seurassa (Leana & Feldman 1992, 16). Nämä hallintakeinot auttavat poistamaan eristäytymiseen liittyviä tunteita, masennusta tai työn menetyksestä johtuvaa taloudellista epävarmuutta, mutta ne eivät auta muuttamaan henkilön asemaa työttömänä (Laakso-Manninen 1998, 42, Brett-Feldman-Weingart 1990, 737-749). Hallintakeinojen vaikutuksesta riippuu, työllistyvätkö henkilöt vai sopeutuvatko he työttömyyteen. Leanan ja Feldmanin mukaan yrityksen väliintulolla (intervention) prosessiin on tarkoitus vaikuttaa sekä selviytymiskeinoihin että henkilön uudelleen sijoittumiseen.

Hallintastrategiat ovat kunkin yksilön omia tapoja, joilla hallinta pannaan käytäntöön ja ne määräävät toiminnan toteuttamisen persoonallisuuden tasolla. Hallintakeinoissa erotetaan kaksi pääsuuntaa: eli tunnetiloihin ja ongelmanratkaisuihin suuntautuneet keinot. Tunnetiloihin suunnatun hallinnan kohteena on tapahtumien aiheuttamien emotionaalisten reaktioiden säätely. Ongelmaratkaisuihin suunnattu hallinta, joka käsittää kognitiivisia ongelmanratkaisuyrityksiä, kohdistuu itse ongelmaan. (Edwards 1988, 239, Moos ja Billings 1982, 139-257, Lazarus 1966 ja 1977)

Breakwellin mukaan kaikki toiminta, jonka tarkoituksena on muuttaa tai lieventää identiteettiuhkaa voidaan kutsua hallintakeinoksi (Breakwell 1986, 78). Breakwell erottaa neljä hallintastrategiaa, joita käytetään identiteettiä uhkaavissa tilanteissa 1) eristäytyminen, 2) kieltäminen, 3) ohittaminen ja 4) mukautuminen. Eristäytymisen tavoitteena on välttää sosiaalista tietoisuutta uhkaavan aseman olemassaolosta. Breakwellin mukaan ”itse-eristäytyminen” on suosituin hallintakeino työttömäksi jääneiden henkilöiden keskuudessa. Ironista kuitenkin on, että eristäytyminen on huonoin hallintastrategia jos identiteettiä uhataan. Kaikista tehokkaimmin hallitsevat näet työttömyydestä aiheutuvan stressin ne henkilöt, joilla on tukenaan laaja sosiaalinen verkosto (Breakwell 1986, 115, 110). Kieltäminen herättää konfliktin jokaisen toisen henkilön kanssa, joka uhmaa yksilön identiteetin rakennetta. Toisaalta se on tärkeä perusta jatkuvuudelle, yksilöllisyydelle ja itsearviointille, koska se suojelee identiteetin rakennetta luhistumiselta. Breakwell pitää kuitenkin parhaana vastauksena uhatulle identiteetille ohittamista. Ohittamisessa siirrämme itsemme pois uhkaavasta tilanteesta mm. määrittelemällä itsemme virheellisesti. Ohittamalla henkilö voi saada sosiaalisen hyväksynnän ja statuksen, mikä edelleen vaikuttaa positiivisesti itsearviointiin. Mukautumisessa ihmiset jäljittelevät uhkaavissa asemassa kaikkia niitä, jotka ovat löytäneet menestyksekkään strategian selviytyä ja ovat nopeita oppimaan muiden virheistä. Uhkaavissa tilanteissa mukautumisella ja opitulla avuttomuudella on havaittu olevan yhteys toisiinsa.

Tora Fribergin (1990) mukaan naisten selviytymistrategioiden muotoutumisesta elämänmuodon ja -tilanteiden kautta nousee keskeiseksi strategian sidonnaisuus elämänmuodon normeihin ja tapoihin, aikaan ja paikkaan, naisten työmarkkina-asemaan, valintamahdollisuuksiin ja valintamahdollisuuksien rajallisuuteen. Yleisimmin naiset pyrkivät sopeuttamaan toimintansa muuttuneisiin olosuhteisiin ottamalla huomioon heidän toimintaansa rajoittavat tekijät ja miesten valta-aseman, jolloin on ominaista useat samanaikaiset projektit ja suunnitelmien muuttuminen. Naiset pyrkivät joissakin tilanteissa tietoisesti murtamaan tai vapautumaan alistuksesta ja muista esteistä, jotka estävät heitä saavuttamasta tavoitteensa. Vastakohtana sopeutumiselle, vastustukselle ja vapautumiselle on periksi antaminen tai alistuminen. (Jolkkonen 1989, 88, Friberg 1990, 307)

Ranki (2000) erotteli tutkimuksessaan eri henkilöstöryhmille ominaisia selviytymiskeinoja: johto pyrki selviytymään turvaamalla asemaansa, asiantuntijat turvasivat ammattipätevyyteensä ja teollisuustoimihenkilöt omaan tarpeellisuuteensa. Luottamushenkilöiden selviytymisstrategiana oli vaikutusvallan saaminen. Kriisiytyneessä organisaatiossa johtaminen menettää helposti otteensa ja muutosten aikaansaaminen ei onnistu (Ranki 2000, 10-11).

Folkmanin ja Lazaruksen mukaan yksilön selviytyminen työn menetyksestä määräytyy hänen selviytymisvoimavaroistaan. Selviytymisvoimavaroiksi he määrittelevät 1) terveys ja käytettävissä oleva energia, 2) käsitykset, esimerkiksi kontrollista, 3) sitoutumiset, jotka vaikuttavat motivaatioon, 4) ongelmakeskeiset selviytymiskeinot, 5) sosiaaliset taidot, 6) sosiaalinen tuki ja 7) taloudelliset resurssit. (Lazarus & Folkman 1984). Myös organisaation tukitoimet voivat auttaa työnsä menettäneitä henkilöä selviytymään tilanteesta, jos organisaatio saavuttaa henkilön luottamuksen ja henkilö haluaa vastaanottaa kyseisiä palveluita.

Työn menetyksessä ihmissuhteiden tärkeys korostuu turvattomuutta ehkäisevänä tekijänä. Yksilö selviytyy työn menettämisestä kohtaavasta identiteetin kriisiytymisestä, kun hän onnistuu vakiinnuttamaan riittävästi merkittäviä pitkäaikaisia ihmissuhteita, joissa hyväksytyksi tuleminen ei ole jatkuvasti uhattuna. Näiden tunteiden avulla hän onnistuu ylläpitämään tunnetta omasta jatkuvuudesta ja minän pysyvyydestä (Lahikainen 2000, 78). Jokainen yksilö yrittää ratkaista työn menettämisen aiheuttamaa turvattomuutta yksilöllisesti, riippuen omista elämäkokemuksistaan, turvattomuuskysymykset painottuvat eri elämän alueilla ja saavat erilaista painoarvoa identiteettikokemuksessa (Lahikainen 2000, 86). Minän turvattomuus liittyy yksilön identiteetin muodostumiseen ja säilymiseen. Turvallisuus merkitsee luottamusta omaan itseensä (Kaufman 1973, 23-27). Luottamus luonnolliseen ja sosiaaliseen maailmaan sekä oman itsen olemassaoloon sellaisenaan kun ne hahmotetaan, liittyvät Giddensin mukaan turvallisuuksiin (Giddens 1990, 92, Väisänen 1995, 35).

Työn menetyksestä aiheutuvan turvattomuuden hallintaan voidaan vaikuttaa sekä yksilöllisten että kollektiivisten elämänhallinnan strategioiden avulla (Braun 1978, 26). Niemelä (1991, 16-17) tarkastelee turvattomuutta ja sen hallintaa dynaamisena prosessina. Elämänhallinta voi olla joko ulkoista tai sisäistä. Ulkoinen hallinta merkitsee ulkoisten riskien ja uhkien hallintaa, jolloin hallinnan luonne on toiminnallinen ja ongelmasuuntautunut. Sisäinen hallinta on olotilan eli itse turvattomuuden hallintaa, joten myös hallintakeinoina ovat sopeutumiseen tähtäävät kognitiiviset prosessit. Muutosta yritetään senhetkisestä olotilasta tavoiteltuun olotilaan (Väisänen 1995, 60). Turvallisuusteorian mukaan yksilön riittävä toimintakyky on yksi keskeinen turvallisuuksiin (Niemelä 2000, 32).

Työttömäksi joutuminen voi muodostua kielteiseksi elämäntilanteen muutokseksi. Se vaikuttaa taloudelliseen toimeentuloon, ihmissuhteisiin ja elämän mielekkääksi kokemiseen eli aiheuttaa uuden olotilan. Tässä epävarmassa olotilassa usein koetaan turvattomuutta. Työtön voi kieltää oman tilanteensa, kritisoida sitä syyttämällä vaikkapa esimiehiään tai käydä muulla tavoin läpi surutyötään. Lopulta hän voi ottaa oman työttömyytensä haasteena ja näkee jopa uusia toiminnan mahdollisuuksia esimerkiksi läheisten ihmisten ja harrastusten parissa. Hän saattaa myös kouluttautua uudelleen ja vaihtaa ammattia. (Väisänen 1995, 61) Tutkimuksessa oletan työn menetyksen lisäävän henkilöiden turvattomuuden kokemuksia.

Tulevaisuusperspektiivi

Aikakäsityksessä erotetaan tavallisesti lineaarinen ja syklinen aika. Lineaarinen aikakäsitys on vallalla meidän kulttuurissamme, ja se tulee esille selittämisessä. Syy on aina ennen seurausta, joten syyn ja seurauksen käsitteet kytkeytyvät lineaariseen, peräkkäistettyyn käsitykseen ajasta. Syyn tuntemus antaa mahdollisuuden manipuloida seurausta. (Heiskanen 1989, 6) Syklinen aika oli vallitseva esiteollisessa yhteiskunnassa, jossa vuodenaikoihin sidottu maanviljely hallitsi taloutta ja arkielämää. Syklisen aikakäsityksen oletuksiin kuuluu, että ihmiset ovat sopeutuneet luonnon määräämään jaksottaisuuteen ja että tulevaisuus on jatkuvaa menneiden tapahtumien toistumista.

Vaikka nykyisin ihmisen elämää hallitsevat lineaarinen aikakäsitys ja kelloaika, niin ihmisen arkielämässä lineaarinen aika kietoutuu syklisen ajan kanssa monimutkaisiksi toimintamalleiksi. (Jolkkonen, 1998, 39, Julkunen 1989, 11, Heiskanen 1989, 6, Davies 1989,11) Sekä institutionaalista että yksilöllistä aikaa voidaan havainnoida jatkuvana tai erilaisten tapahtumien sarjana menneisyydessä, nykyisyydessä tai tulevaisuudessa. Aikaa on tarkasteltu sekä passiivisena että aktiivisena. Se on nähty passiivisena tai hiljaisena vaikuttajana, jolloin se mittaa ja numeroi. Aika on nähty myös syynä, jolloin se vaikuttaa, ohjaa ja kehittää. (Jolkkonen 1998, 38, Kellerman 1989, 7)

Mennyt aika raamittaa elämänkulkua, ja se toimii arviointikehikkona. Nykyisyys on ratkaiseva valintoja tehtäessä. Tulevaisuus on osittain avoin ja sisältää sekä mahdollisuuksia että riskejä. Naisilla ja miehillä on todettu olevan erilaiset aikakäsitykset, ja he suunnittelevat tulevaisuuttaan erilaisten aikaraamien puitteissa. Karen Daviesin (1989, 234-237) mielestä naisten toiminta perustuu jatkuvaan ja miesten epäjatkuvaan aikakäsitykseen. Työssäkävien naisten ja miesten ajan erilaiset temporaaliset rakenteet johtuvat Daviesin mukaan siitä, että miehet pystyvät välillä irrottautumaan elämänsä tärkeimmistä aktiviteetista, palkkatyöstä. Naisille taas harvemmin suodaan mahdollisuutta joutenoloon ja omaan aikaan, sillä heillä on miehiä suurempi vastuu perheestä ja kotitöistä. Tämän lisäksi miesten oman ajan käyttö on usein spatiaalisesti erillään kodista ja työpaikasta, mutta naisten oma aika usein liittyy työhön tai johonkin toimintaan kotona. Berit Åsin (1975, 156-157) mielestä naisten tapaan suunnitella tulevaisuuttaan vaikuttaa muiden perheenjäsenten suunnitelmat ja usein niiden meneminen naisten suunnitelmien edelle. Tästä seuraa, että välttääkseen turhautumista naiset eivät juurikaan suunnittele tulevaisuutta. (Jolkkonen 1998, 39-40)

Kulloisessakin tilanteessa jokainen meistä erittelee vallitsevaa tilannetta, arvioi toiminnallisia vaihtoehtoja ”jos x niin y”-logiikan mukaisesti ja valitsee, miten toimii. ”Jos x niin y” on johtopäätösten ja ennakoitien tekemistä – siis psyykkistä toimintaa – omasta tulevasta käytännöstä. Toimija ei välttämättä toimi rationaalisesti, sillä toiminnan tavoitteet ja motiivit eivät ole aina selkeästi tiedostettuja (Järventie 1993, 37). Toimiako vai olla toimimatta, tarttuako määrättyihin vaihtoehtoihin toimintamahdollisuuksiin vai hylätä ne? Viime kädessä jokaisella ihmisellä on vastuu ja vapaus ratkaista. Sama pätee myös silloin, kun subjekti delegoi ratkaisuvapautensa ja luopuu vastuustaan tai alistuu ulkoisen pakon vuoksi. Ratkaisuvapaudesta tai –vastuusta luopuminen tai pakon edessä alistuminen on myös aina tulos vastuullisesta ratkaisusta, johon oli annettu vaihtoehtoja (Holzkamp 1983, 235-236).

Persoonallisuuksina emme toimi samalla tavalla, vaikka eri ihmisillä olisi samanlaiset toiminnalliset mahdollisuudet. Toimimme kukin oman persoonallisen tyylimme mukaisesti. Tämä toiminnallinen tyylimme on yhteydessä motiiveihin, joiden perusteella jotkut tavoitteet saavat erityisen arvon. (Galperin 1979, 137-141, Leontjev 1977, 132-133, 189-190, Weckroth 1988) Synnyttäessään toimintaa jotkut motiivit antavat sille persoonallisen sisällön. Motiivien jakautuminen niiden funktion nojalla auttaa ymmärtämään persoonallisuuden motiivien hierarkkisia suhteita. Tästä syystä minä voin valita samoista vaihtoehdoista toisin kuin sinä (Järventie 1993, 38, Leontjev 1977, 165.)

Tulevaisuusorientaatio jäsentyy sen mukaisesti, miten henkilö objektivoi, tiedostaa ja tulkitsee maailmasuhdetta ja maailmarakennetta. Välillämme on persoonallisia eroja siinä, kuinka pitkälle tulevaisuuteen suunnittelemme ja erittelemme toimintaamme. Toiset tekevät sen pitkällä aikavälillä ja näkevät nykyisyydessä useita erilaisia toiminnallisia muutosmahdollisuuksia. Toiset jäsentävät ja arvioivat tulevaisuuttaan lyhyellä jännteellä, jolloin myös muutosmahdollisuuksien tulkitseminen on erilaista. Tulkitsemme samat asiat sisäisissä yksilöllisissä transformaatioissamme usein hyvinkin

erilaisilla (Järventie 1993, 51, 102-103.) Kuvaus ihmisen konkreettisesta maailman ja tulevaisuudenorientaatiosta painottaa suuresti henkilön persoonallisuutta toiminnan katalysaattorina ja valintojen tekijänä. Kuitenkin yhteiskunnassamme vallitsevat tietyt sosiaaliset rakenteet, joiden sisällä toimimme ja jotka säätelevät toimintaamme. Ihmisorganismi kehittyy aina ja joutuu mukautumaan ennalta järjestäytyneessä yhteiskunnassa. Yhteiskunta on ihmisen tuotos. Yhteiskunnasta tulee objektiivinen todellisuus, ja ihminen on sosiaalinen tuotos (Bergen & Luckman 1994, 64, 74).

Persoonalliset tulkinnat maailmasta ovat aina emotionaalisesti värittyneitä, normatiivisia ja asenteellisia. Tunteemme ovat mukana kaikissa ratkaisuissamme ja päätöksissämme. Tunteet tavallaan tuottavat koko ajan maailmaa, jossa elämme. Koska tunteet määrittävät todellisuutemme, on tärkeää, että solmimme tunteidemme kanssa yhteistoimintasopimuksen. Tunteitaan välttelevä karttaa myös todellisuuden kohtaamista. Tunteensa hyväksyvä ihminen vastaavasti vapautuu uhkakuvista, jolloin tarve itsensä suojaamiseen vähenee. Se taas tuottaa sisäistä energiaa voimien ehtymisen asemasta. Tunne siitä, että voi todella itse valita tulevaisuutensa ulkoisten tekijöiden rajoittavuudesta huolimatta vahvistuu (Ylikoski 1993, 17-18).

3.5 Organisaatioon sitoutuminen

Yrityksellä on omat elinkaarensa ja aikarakenteensa. SYP:n ja KOP:n suhteellisen pitkään historiaan sisältyy useita suuria muutosvaiheita ja sopeutumista yhteiskunnalliseen ja teknologiseen kehitykseen. Merita Pankin historia oli tutkimushetkellä lyhyt mutta jo alkuvuosien aikana pankki kohtasi syvimmän talouslaman seuraukset lisääntyneinä tappioina ja ympäristöpaineina. Myös yksilöt ovat kohdanneet yrityksen eri muutostilanteet jossakin tietyssä elämänvaiheessa ja tehneet omat valintansa pankkiin/työnantajaansa sitoutumisesta. Tämän valinnan kautta heidän elämänsä on kietoutunut ”omaan” pankkiin ja sen kehitykseen. Elinkaarien kautta tulevat esille perspektiivit, joista eri toimijat hahmottavat toimintaansa. Yksilöiden valintojen kannalta ajassa ovat olennaisia yhteiskunnalliset muutokset. Lama, työttömyys ja instituutioiden muuttuneet toiminnot vaikeuttavat valintoja ja niihin liittyvää riskien arviointia (Jolkkonen 1998, 40).

Pankkiala koki suuria muutoksia Suomessa 80- ja 90-luvuilla. Eniten muutoksia aiheuttivat tuotteiden markkinointi, kuten pankkikortit, organisaatioiden fuusiot, palvelusysteemien muutokset sekä johtajien vaihdokset (Huuhtanen 1992, 18). Toisaalta nämä muutokset ovat yksittäisen toimihenkilön kannalta olleet positiivisia ja haasteellisia, mutta asettaneet samalla toimihenkilöille uusia vaatimuksia (Harju & Huuhtanen 1993, 23-31). Teknologian kehityksen myötä yksitoikkoisten rutiinien määrä on vähentynyt ja työ on painottunut enemmän palveluiden ja tuotteiden myymiseksi asiakkaille. Valtaosa pankkien toimihenkilöistä rekrytoitiin 1960-1970 luvuilla. Työtehtävät ovat muuttuneet merkittävästi niistä työtehtävistä, jolloin toimihenkilöt aloittivat työnsä. Juuri tehtävärakenteen vähittäinen muuttuminen neuvontapainotteiseksi on merkinnyt toimihenkilötyön muuttumista vaativammaksi, vastuullisemmaksi, monipuolisemmaksi ja itsenäisemmäksi (Kortteinen 1992). Leino on tutkinut pankin asiakaspalvelijan työn muutosta suoritekeskeisestä asiakaskeskeiseen työtapaan, ja tuloksissaan hän toteaa, että yksittäisiltä toimihenkilöiltä tämä muutos edellyttää uudenlaisten työtapojen omaksumista, sopeutumista jatkuvaan muutokseen ja kykyä säilyttää toimintakyky epävarmassakin ympäristössä (Heikkilä 1998, 29-30, Leino 1993, 7, Huuhtanen & Leino 1990, 336-356). Toisaalta pankkityön muutoksista huolimatta pankkiorganisaation sisäiset rakenteet eivät ole juurikaan muuttuneet. Pankkiorganisaatioissa vallitsevat edelleen ammatilliset hierarkiat, byrokraattiset rakenteet ja sukupuolinen työnjako (Julkunen & Nätti 1994).

Edellä mainitut tekijät ovat vaikuttaneet pankkityön rasittavuuden kokemusten lisääntymiseen henkilöstön keskuudessa (Kortteinen, 1992, Leino 1993). Henkilöt kokivat työsssänsä kiirettä, väsymystä ja työpaineiden lisääntymistä kaikilla tehtävätasoilla (Huuhtanen & Leino 1990, 343-344; Korvajärvi ym. 1990, 94-95). Tähän ovat johtaneet palveluorganisaatiomuutokset, fuusiot, ryhmätyöskentelyn lisääntyminen ja muut asiakaslähtöisempään työskentelyyn pyrkivien muutosten seuraukset. Erityisesti johdon ja alaisten väliset työsuoritukseen ja uusiin työjärjestelyihin liittyvät ristiriitaisuudet ovat kasvaneet. Samoin ristiriidat ja kilpailuhenki ovat kärjistyneet niin työntekijöiden välillä kuin myös esimiesten ja alaisten sekä eri henkilöstöryhmien välillä. Pankkien pyrkimys joustavuuteen muuttuvilla rahamarkkinoilla johtaa toimintatapojen ja palvelumuotoja koskevien sääntöjen ja ohjeiden jatkuvaan muuttumiseen. Tämä sekä muutosten keskusjohtoinen ja käskyvaltainen toteutumistapa aiheuttavat pankkitoimihenkilöillä stressiä ja viihtymättömyyttä (Kortteinen 1992, 23). Lisäksi 90-luvulla työn epävarmuus ja työttömyyden uhka ovat kuormittaneet juuri pankkitoimihenkilöitä voimakkaasti (Kinnunen & Nätti 1996). Se, kuinka yksilö pystyy mukautumaan pankkialan muutoksiin ja työpaineisiin, riippuu hänen persoonallisuudestaan, kvalifikaatioistaan (Gröhn 1991, 69-70) ja siitä millaisia hallintakeinoja hänellä on käytettävissään. Tutkimus olettaa, että yhtenä syynä vapaaehtoiseen poistumiseen organisaatiosta ovat olleet pankkityössä tapahtuneet muutokset ja niistä aiheutuneet työn rasittavuuden ja viihtymättömyyden kokemukset sekä fuusio ja sen seuraukset. Kaikki tämä aktivoi ihmiset toimimaan.

Meritan tapauksessa fuusioon liittyvien henkilöstövalintojen toteuttamisen pitkä kesto antoi pankille aikaa laajamittaisen organisaatiomuutoksen läpiviemiseen. Työntekijöille siirtymäkauden toivottiin antavan mahdollisuuden sopeutua tähän muutokseen. Siirtymäkauden pitkä kesto voidaan nähdä sekä resurssina että rajoitteena. Ihmistä stressaa eniten epävarmuus (Lazarus & Folkman 1984). Mikäli tilanne on epävarma, ihmiset pyrkivät laatimaan erilaisten arviointikeinojen avulla subjektiivisia todennäköisyysennusteita (Tversky & Kahnemann, 1973, 5), joiden avulla he voivat päätellä, kuinka todennäköistä on epäonnen sattuminen omalle kohdalle. Lisäksi arviointiin vaikuttaa useita aikaan liittyviä tekijöitä: läheisyys, kesto, tilapäinen epävarmuus sekä ajoituksen epävarmuus. Mitä lähempänä tapahtuma on ajallisesti, sen nopeammin ja tehokkaammin tilanteen arviointi tapahtuu. Jos tapahtuma on kaukana tulevaisuudessa ajallisesti, se voi lisätä uhkan kokemista, mutta se voi myös auttaa ihmistä kehittämään erilaisia keinoja tilanteesta. Ajallinen epävarmuus voi joko lisätä henkilön epävarmuutta ja stressiä, jos tilanne vaikuttaa uhkaavalta, tai se voi vähentää sitä, jos ihminen löytää uusia vaihtoehtoisia ratkaisuja tilanteelle.

Koivisto (1956, 83) on määritellyt sitoutumisen käsitteen seuraavasti: ” ‘Korkealla työmoraalilla’ tarkoitetaan, että työntekijät ovat huomattavassa määrin omaksuneet työnantajan päämäärät ja he tuntevat kuuluvansa yhteen työnantajan kanssa” (Eskola 1992, 279). Määritelmä painottaa me-hengen merkitystä sitoutumisessa. Voimakas yhteenkuuluvuuden tunne yrityksen kanssa on sosiaalista sidonnaisuutta, koska tällöin ihminen ei ota huomioon vain omia yksilöllisiä intressejään vaan myös yrityksen edun. Yritykseen identifioitumisen kautta rakentuu identiteetti, jolle on ominaista samuus tai samanlaisuus yrityksen kautta. Identiteetti on siis samanlaisuutta jonkun yksilön ulkopuolisen tahon kanssa (”me tässä yhtiössä”, ”meidän ryhmä” mm.) ja samanaikaisesti ainutlaatuisuutta (”minun identiteettini”). (Cheney & Tompkins, 1987, Kiianmaa 1996, 150) Kollektiivinen identiteetti voi sekä turvata että ”surmata”. Ryhmästä voi tulla suojeleva koti, kun itseä koskevat uhkat voidaan jakaa muiden kanssa (mm. Breakwell 1986), mutta myös tukahduttava painajainen (Lahikainen 2000, 84).

Sitoutumisessa organisaatioon erotetaan kaksi eri lähtökohtaista tapaa: utilitaarinen sitoutuminen ja moraalisen-psykologinen sitoutuminen (Gaertner & Nollen, 1989, 976-978). Ensimmäinen perustuu hyötyajatteluun ja jälkimmäinen merkitsee tunneperäistä kiintymistä organisaatioon (Lähteenmäki

1992, 60). Sitoutuminen organisaatioon määritellään yksilön identifioitumisena ja sisäistymisenä tiettyyn organisaatioon niin, että henkilö omaksuu sen arvoja, päämääriä tai toimintatapoja (Mowday ym. 1979, 14, 224- 247, Porter ym. 1976, 87-98). Tähän sitoutumiseen liittyy kolme tunnusmerkkiä: yksilö uskoo ja hyväksyy organisaation tavoitteet ja päämäärät, hän haluaa työskennellä organisaation hyväksi ja hänellä on suuri halu kuulua organisaatioon.

Länsimaisissa yrityksissä viime vuosikymmeninä kerätyissä aineistoissa on yhteisenä piirteenä se, että mitä korkeampi on palkansaajien asema yrityksessä, sitä voimakkaampaa on solidaarisuus yritystä kohtaan (mm. Harju & Huuhtanen 1993). Toisaalta tutkimuksissa on myös todettu, että sitoutumisen voimakkuus on käänteisessä suhteessa työntekijöiden koulutustasoon, eli vähemmän koulutetut henkilöt ovat sitoutuneempia kuin koulutetut. Asiaa on yritetty tulkita mm. seuraavasti: 1) Korkeammin koulutetuilla työntekijöillä on enemmän potentiaalisia työpaikkavaihtoehtoja, ja heidän ei tämän johdosta tarvitse sitoutua yhteen työnantajaan niin voimakkaasti. 2) Korkeammin koulutetut ovat sitoutuneita ammattiinsa, ja siksi sitoutuminen yritykseen ei ole voimakasta. 3) Korkeammin koulutetuilla henkilöillä on suuremmat odotukset työpaikastaan, ja koska yritykset eivät yleensä pysty täyttämään niitä, tämä näkyy sitten sitoutumisen alempana asteena. Sitoutumisen asteen on yleensä huomattu voimistuvan työsuhteen pitkittyessä ja henkilöiden ikääntyessä. On myös esitetty toisenlainen näkökulma: sitoutumisen asteen vaihtelujen syitä ei haeta työntekijöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista kuten koulutuksesta, iästä tai asemasta jne., vaan heidän sosiaalisten kontaktiensa luonteesta ja määrästä. Sitoutuminen yritykseen on sitä voimakkaampaa, mitä enemmän työntekijöillä on vuorovaikutusta yrityksen sisällä, eli tällöin ”Seura tekee kaltaisekseen”, kuten kansanomaisesti sanotaan. (Kiianmaa 1996, 157-160)

Marchin ja Simonin mukaan tärkein henkilön liikkumishalukkuuteen vaikuttava tekijä on työtyytyväisyys (March & Simon 1958, 93-106). Työtyytyväisyyden ja sen vaihtuvuuden välistä suhdetta ei kuitenkaan voida pitää itsestäänselvyytenä. Käyttäytyminen voidaan nähdä seurauksena toimintaympäristöstä, siihen liittyvästä tavoitteenasettelusta ja sen säätelystä (Tainio 1977, 68-82). Yksilötasoisien selityksen mukaan työn vaihtuvuuden ja organisaatiosta irrottautumisen katsotaan johtuvan yksilön omista arvioinneista ja vertailuista nykyisen työpaikan ja mahdollisten uusien työpaikkojen välillä (Vanhala 1981, 13). Kanter (1977, 161) pitää uralla etenemistä edellytyksenä työtyytyväisyydelle. Vaihteleva työ antaa vain päivittäisen tyydytyksen työssä, mutta kehittyminen työssä taataan usein vain työssä etenemisen avulla. Jos työyhteisössä puuttuvat uramahdollisuudet, huomio kiinnitetään helposti työtovereihin ja sosiaalisiin suhteisiin, mistä seuraa helposti erilaisten klikkien muodostuminen. Kanterin mukaan tämä vaikuttaa myös henkilöiden tavoitetason alentumiseen, välinpitämättömyyteen ja vastuusta vetäytymiseen sekä heikkoon itsetuntoon. Toisaalta työ, jonka työorganisaatiossa saa suunnitella itse, takaa työn hallinnan mahdollisuuden ja luo näin työtyytyväisyyttä (Korvajärvi & Järvinen & Kinnunen 1990).

Palkkauksen ohella työvoiman sitoutumista edistävät erilaiset työsuhteeseen sidotut sosiaalietuudet, - pankkilaisilla mm. luottojen korkoetu (Jolkkonen 1998) - , työn sisältöön liittyvät tekijät kuten työn haasteellisuus ja itsenäisyys, suhteet esimiesten ja alaisten välillä ja osallistuminen päätöksentekoon. Tutkimuksissa (esim. Hall 1976, 430-550, Buchanan 1974, 533-546) on todettu, että työn haasteellisuus korreloi voimakkaimmin sitoutumisen kanssa. Jolkkonen (1998) on tutkimuksessaan ”Postipankkilaisten naisten työmarkkinastrategioista” kiteyttänyt naisten sitoutumisen yritykseen perustuvan kolmeen tekijään: 1) yksilöiden sosiaalishistoriaan, 2) yrityksen tarjoamaan yhteisöön, jossa keskeiseksi teemaksi nousevat työ, sen teknologinen kehitys ja siihen liittyvä koulutus sekä yrityksen tarjoamat sosiaaliset etuudet sekä 3) yrityksen ja yksilön yhteiseen historiaan (Jolkkonen 1998, 80). Kyrö (1986, 88) on tutkinut toimihenkilöiden työhön kiinnittymisen ehtoja pääkaupunkiseudulla. Hänen tutkimustuloksensa paljastivat, että työpaikan

vaihtoon liittyvät motiivit olivat tärkeysjärjestyksessä vakinaisen työpaikan saaminen, parempi palkka ja edistyminen uralla. Paikanvaihtohalukkuus on pienissä yrityksissä suurempi kuin keskisuurissa ja suurissa yrityksissä.

Cohen (1993, 36) havaitsi tutkimuksissaan, että ne henkilöt, jotka olivat tyytyväisimpiä työsuhteeseensa ja joiden ammatillisen identiteetin taso oli korkea, olivat myös sitoutuneimpia. Samoin Cohen havaitsi, että mitä tyytymättömämpi ja sitoutumattomampi työntekijä oli työorganisaatioon, sitä todennäköisempää oli, että hän lähti organisaatiosta. Mitä enemmän ihminen panostaa työhönsä ja mitä sitoutuneempi hän siihen on, sitä suurempana työttömyyden aiheuttama uhka, stressi ja menetys koetaan (Kates ym. 1990, Manninen 1993).

Fuusiopäätös voi aiheuttaa henkilöstössä voimakkaita tunnereaktioita, ja moraalista suuttumista, kuten Jusin (1989) tutkimus telakan lakkauttamisprosessista kertoo. Jotkut työntekijät voivat kokea fuusiopäätöksen jopa henkilökohtaisena loukkauksena. Fuusiopäätöksen jälkeen he voivat valita kaksi polkua. Osa työntekijöistä lähtee innokkaasti ja päättäväisesti uuden työn hakuun, ja osa jää odottelemaan lopullista päätöstä mahdollisesta työpaikan säilymisestä. Viimeksi mainittujen joukkoon lukeutuvat usein työntekijät, jotka odottavat eläkkeelle siirtymistä tai ovat varmoja siitä, että he löytävät jotain muuta työtä, sekä henkilöt, joilla ei esimerkiksi taloudellisista syistä ole kiire saada uutta työtä. Fuusioiden yhteydessä myös kaikkein uskollisimmat työntekijät saattavat hypätä laivasta pois, jos he eivät hyväksy uuden yhdistyneen organisaation toimintaperiaatteita tai jos fuusioituneiden yritysten yrityskulttuurit ovat henkilöiden mielestä keskenään liian erilaisia ja ristiriitaisia (Länsisalmi 1995, 23, 47).

Cartwrightin ja Cooperin (1992) tutkimuksissa todetaan, ettei fuusio vaikuttanut työntekijöiden sitoutumiseen kovin paljon. Sitoutuminen palautui fuusion jälkeen melko pian aikaisemmalle tasolle. Myös Porterin ja muiden (1974) tutkimukset toteavat, että organisaation muutokset laskevat työntekijöiden kokemaa sitoutumista ainoastaan väliaikaisesti. Puolestaan Buonon ja Bowditchin (1989) tutkimuksen mukaan pankkifuusion jälkeen työntekijöiden sitoutuneisuus ja työtyytyväisyys laskivat voimakkaasti, ja kaksi vuotta yhdistymisen jälkeen työntekijöiden sitoutuneisuus ei vielä ollut samalla tasolla kuin ennen yhdistymistä.

3.6 Johtaminen muutostilanteessa

Muutoksen johtaminen vaatii paneutumista henkilöstön tilanteeseen muuttuvien asioiden rinnalla. Tämä edellyttää johtajalta herkkyyttä aistia eri tilanteisiin liittyvät muutokset. Organisaatiomuutokset ovat monimutkaisempia ilmiöitä, kuin miten ne yleensä on esitetty organisaatiomuutoksia koskevassa kirjallisuudessa. Organisaatiomuutoksissa muutosten vetäjät ja muu henkilöstö näkevät muutoksen eri aikavälillä. Organisaation jäsenet näkevät muutoksen vaikuttavan moniin vuosiin eikä vain muutosajankohtiin. Projektin vetäjillä on usein kapeampi näkemys muutoksiin. Buhanist erottaa projektien todellisuuden ja organisatorisen todellisuuden. (Buhanist 2000, 178) Muutoksissa organisaation tulee herätä uuteen todellisuuteen, unohtaa vanha, luoda uusi visio, uudet asenteet ja toimintatavat (Kanter et al. 1992, 125-126). Muutoksissa ihmiset voivat kokea tilanteensa eri tavoin: voittajina tai häviäjinä. Muutoksen yhteydessä pelätään usein ihmisten reaktioita, niin että yhteiset tilaisuudet vähenevät ja johtajat alkavat vältellä informaatiotilanteita. Henkilöstö kokee helposti johtajan sulkeutuneisuuden oman osuutensa ja arvonsa vähättelynä. Esimiehen on kestettävä itse ahdistumatta toisten ahdistumisesta ja masennuksesta sekä kyettävä palauttamaan työyhteisönsä itsetuntoa ja varmuutta. Nykyisin johtajan tehtäväksi nähdään yhä enemmän muutostilanteissa henkilöstön aktiivisuuden ja jaksamisen tukeminen valmentamalla ihmisiä. Valmentajajohtaja saa toiset johtamaan ”itseään”, etsimään tietoa sekä lisäämään taitojaan (Ylikoski 1993, 79-86).

Henkilöstön saneeraustoimenpiteet asettavat vaatimuksia niin organisaatiossa vallitsevalle johtamistavalle kuin johtajille henkilötasolla. Se, kuinka työnsä menettävä ihminen kokee tulleen kohdatuksi henkilökohtaisella tasolla ja kohdelluksi muutoksessa, vaikuttaa pitkään hänen suhtautumiseensa itse muutokseen, mutta myös työmotivaatioon ja halukkuuteen ottaa haasteita muutoksen jälkeen (Ylikoski 1993, 74, Cartwright & Cooper 1993). Kriisitilanteissa on todettu, että ihmisten mieleen jää enemmän tapa, miten on tullut kohdelluksi, kuin se, mitä sanoja vaikeassa tilanteessa on käytetty. Irtisanomistilanteen tulisi olla henkilökohtainen ja yksilöä kunnioittava (Saarelma-Thiel 1994, 31-32). Heikkilän (1998, 142-143) tutkimuksessa havaittiin myös fuusiossa johtamisen vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimustuloksissa havaittiin, että jos työyhteisöt saivat pitää vanhan, tutun johtajan tai päällikön hieman pitempään, se lisäsi henkilöiden turvallisuudentunnetta ja auttoi heitä sopeutumaan fuusion tuomiin muutoksiin. Juuri fyysinen tuki ja läsnäolo koettiin tärkeäksi. Heikkilä havaitsi tutkimuksessaan, samoin kuin Pipping (1978), johtajan oman persoonan vaikutuksen muutostilanteissa. Johtajan on laitettava aidosti itsensä peliin, sillä työntekijät havaitsevat herkästi hänen toiminnastaan, ollaanko heistä aidosti kiinnostuneita ja arvostetaanko heitä ja heidän työpanostaan.

Tilanne, jossa henkilöitä ei tarvitsekaan motivoida yhteisten tavoitteiden ja tulosten saavuttamiseksi, vaan johtajan on päinvastoin ilmoitettava henkilöille, että heidän työpanostaan organisaatiossa ei enää tarvita, on vaikea tehtävä esimiehille, joista vain harvat ovat saaneet koulutusta ihmissuhdetaidoissa. Yleensä henkilöstö edellyttää omaa asiantuntemustaan suurempaa pätevyyttä niiltä, jotka johtavat heidän työtään. Johtajien pätemättömyys ja asiantuntemattomuus koetaan turhauttavaksi, ja se aiheuttaa myös turvattomuutta henkilöstön keskuudessa. Saneeraustilanteessa työyhteisössä voi esiintyä kilpailua ja oman itsensä ja ammattitaidon korostamista sekä suosikkijärjestelmän syntymistä. Alaisia koetaan osoitettu tasapuolisuuden puute on ilmeinen stressitekijä työpaikalla. Suosikkeihin tukeutuva johtamisen tyyli voi aiheuttaa epäluuloja, epäasiallista kilpailua ja muita työntekijöiden välisiä ongelmia, jotka pilaavat työyhteisön ilmapiirin (Lindström & Kalimo, 1987, 57).

Monissa tutkimuksissa (Kanter 1983, Buono & Bowditch 1989, Cartwright & Cooper 1993, Ylikoski 1993, Länsisalmi 1995, Laakso-Manninen 1998, Buharist 2000) painotetaan tiedottamisen ja läsnäolon merkitystä johtajan toiminnassa henkilöstösivistuksia toteutettaessa. Riittävän tiedon antaminen henkilöstölle on tärkeää, niin henkilökohtaisissa keskusteluissa, tiedotteissa kuin palavereissakin. Johtajan tulee olla läsnä tilanteissa, kuunnella ja tukea työnsä menettänyttä henkilöä ja hänen tulisi pystyä empaattisesti jakamaan tämän henkilön kokemat tunnetilat. Keskustelun ansiosta henkilö voi saavuttaa paremmin tunteen tilanteen hallittavuudesta ja hänen epävarmuutensa vähenee (Laakso-Manninen 1998, 48, Kinicki ym. 1987, 116-128). Kaikista tärkeintä on kuitenkin tuoda rehellisesti, avoimesti ja selkeästi esille työn loppumiseen johtaneet tekijät ja tukea henkilöitä muutosprosessissa. Kun henkilöt ovat saaneet rauhassa käsitellä työn menettämiseen liittyviä asioita, he alkavat hyväksyä tilanteen ja ryhtyvät etsimään elämäänsä uutta sisältöä. Johtaja voi esittää joitakin konkreettisia ehdotuksia henkilön tulevaisuuden suhteen ja rohkaista häntä toimimaan valitsemaansa tavoitteita kohti.

Kilpatrick, Johnson ja Jones (1991) tunnistavat supistuvassa organisaatiossa kolme henkilöryhmää: 1) työpaikkansa menettävät, 2) henkiinjäävät eli työpaikkansa säilyttävät ja 3) pyövelit eli ne työnsä säilyttävät johtajat, jotka toteuttavat saneeraukset käytännössä. Pyövelien ryhmään kuului yleensä keskijohtoa, joka ei voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, ketkä joutuvat lähtemään yrityksestä, mutta heitä käsketään hoitamaan irtisanomiset henkilöstön keskuudessa. Nämä johtajat herkästi joutuvat työyhteisössä vihan kohteeksi, ja heidät helposti leimataan syntipukeiksi (Länsisalmi 1995, 19).

Pankinjohtajan ammattiin perinteisesti liittynyt status on laskenut kansalaisten keskuudessa 1990-luvun pankkikriisien takia. Varsinkin keskijohdon asema on pankeissa tunnustettu hyvin stressaavaksi. Sitä leimaa huomattava määrä rooliristiriitoja, joita syntyy ristikkäisistä paineista toimimisesta alaisten ja omien esimiesten välissä. Viimevuosina kärjistyneimpänä käytännön esimerkkinä on ollut nähtävissä henkilöstöjohdon rooli toisaalta ”saneerajana”, toisaalta ”olkapäänä” (Lähtenmäki 1995, 202, Saarelma- Thiel 1994, 24) ja viime kädessä myös itse saneerauksen kohteena.

Moilasen (1993, 157-169) tekemässä tutkimuksessa esimiehet kokivat fuusion myötä rooliristiriitojen työssään lisääntyneen. Esimiehiä tavallisesti kuormittavia tekijöitä olivat ihmisten johtamiseen liittyvät ongelmat, delegointivaikeudet ja saneerauspäätökset. Fuusio koettiin stressitekijäksi, johon itse ei voitu vaikuttaa. Se liittyi tulevaisuuteen ja epävarmuuteen, muutoksen vaatimiin kielteisiin päätöksiin sekä itsenäisyyden menettämiseen.

Laakso-Mannisen (1998, 144-145) tutkimuksessa tulokset osoittavat, kuinka johtajan toiminta irtisanomistilanteessa vaikuttaa henkilön työn menetyksestä aiheutuneeseen kriisiin ja henkilöiden tulevaisuuden toimintaan. Henkilöt, jotka olivat tyytyväisiä esimiehensä toimiin, etsivät systemaattisemmin ja tehokkaammin uutta työpaikkaa, kuin ne, jotka tunsivat tulleen huonosti kohdelluksi. Tutkimuksesta nousi esiin kolmenlaisia johtajia: 1) henkilöitä tukevat johtajat, jotka olivat kiinnostuneita irtisanotuista ja heidän tulevaisuudestaan, 2) välttelevät johtajat, jotka karttoivat keskusteluja ja olivat välinpitämättömiä työnsä menettäneitä kohtaan eivätkä tukeneet näitä millään tavoin ja 3) egoistit, jotka olivat toiminnassaan itsekkäitä tavoitteenaan säilyttää vain oma työpaikka. He myös saattoivat olla itse hyvin tyytyväisiä toimiinsa ja johtamiseensa irtisanomisprosessin aikana, vaikka henkilöstö olisi odottanut keskustelua, tukea ja osallistumista. Aikaisempiin tutkimuksiin perustuen oletan myös tässä tutkimusaineistossa johtajan suhtautumisen vaikuttavan henkilöiden työn päättymisen kokemuksiin, toiminta-aktiivisuuteen ja sopeutumiseen. Sijoittuivatko hyvän johtamisen kokeneet henkilöt paremmin työmarkkinoille kuin huonoja johtamiskokemuksia omaavat?

3.7 Organisaation toiminnan vaikutukset työnsä menettäneen identiteetikriisin hallinnassa

Tutkimuksissa on osoitettu pitkään jatkuvan epävarmuuden kielteiset vaikutukset henkilöstölle. Varma tieto työn loppumisesta helpottaa oireita ja stressiä, kun taas pitkään jatkuva epävarmuus lisää niitä. Koetulla epävarmuudella ja tiedon saamisella näyttää olevan selvä yhteys. Kun henkilöillä on tietoa organisaation tapahtumista, niin tieto antaa heille mahdollisuuden ennakoida tapahtumia ja lisätä yksilön hallinnan tuntemuksia ja monipuolistaa hänen toimintamahdollisuuksiaan (Mauno & Virolainen 1996, 27).

Yleensä henkilöstöä vähennettäessä kriteereinä käytetään yrityksen kulttuurista ja henkilöstöpolitiikasta riippuen pätevyyttä tai työsuhteen kestoa. Pätevyyteen perustuva kriteeri lienee oikeudenmukaisin. Se saattaa kuitenkin aiheuttaa ongelmia henkilöstön keskuudessa, jos he kokevat suoritusasteen ja ansioiden arviointijärjestelmän olevan epämääräinen tai epäoikeudenmukainen (Greenhalgh ym. 1988, 241-254). Tällöin työyhteisön ilmassa leijuva uhka kasvaa ja työntekijöiden epävarmuus syvenee. Ajoitukseltaan, laajuudeltaan ja kestoltaan arvaamattomat irtisanomiset kärjistävät herkästi työyhteisön ilmapiiriä, ja henkilöt lamaantuvat odottelemaan, koska on heidän vuoronsa lähtä. Näin ollen epävarmuuden aiheuttama stressi vain pitkittyy ja pahenee (Greenhalgh 1983, 241-254, Länsisalmi 1995, 18-19).

Cameron (1994) ja Jusi (1989) ovat tutkimustensa perusteella sitä mieltä, että organisaation olisi rakennettava riittävät tukipalvelut yrityksen saneeraustilanteessa poislähteville henkilöille. Näitä ovat muun muassa:

- 1) Aikaa sopeutua työn menetykseen
- 2) Taloudelliset edut: esim. tukipaketti, henkilökuntalainat, ”kultainen kädenpuristus”
- 3) Psykologinen tuki, joko ryhmässä tai yksilöllisesti
- 4) Uudelleenkoulutusmahdollisuus
- 5) Uudelleensijoituspalvelut
- 6) Kriisiyksikön perustaminen
- 7) Tiedottaminen

Uudelleentyöllistyminen helpottaa työn menetyksestä johtuvan identiteettikriisin hallintaa. Feldman ja Leana (1992) ovat tutkimuksissaan tunnistaneet kahdeksan organisatorista interventiota, pääasiallisesti instrumentaalisia, jotka auttavat työn menettäneitä löytämään mielekkään työpaikan nopeammin (Laakso-Manninen 1998, 51):

- 1) ennakkoilmoitus työn menetyksistä
- 2) selkeä ja suora tiedonvälitys työn menetykseen liittyvistä päätöksistä
- 3) uudelleen sijoituspalvelut (outplacement assistance)
- 4) koulutus ja valmennusohjelma
- 5) henkilöstöetujen säilyminen ja taloudellinen tuki
- 6) huomio työnsä menettäneiden selviytymiseen
- 7) henkilöstöhallinnon käytäntöjen pysyvyys
- 8) yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioiden yhteistyö palveluiden tuottamisessa työn menettäneille henkilöille

Yleensä yrityssaneerausten ja organisaatiomuutosten yhteydessä on painotettu tiedottamisen ja vastavuoroisen kommunikoinnin merkitystä henkilöstön sopeutumisessa (Ylikoski 1993, Länsisalmi 1995). Schweigerin ja Denisin (1991, 110-135) tutkimuksen mukaan henkilöiden kokeman alkushokin ja sen aiheuttamien kielteisten reaktioiden jälkeen työntekijät sopeutuivat tehokkaan tiedotuksen ansiosta tilanteeseen nopeasti.

Jusi tutki (1989) suomalaisen telakan lopettamiseen liittyviä interventioita, jotka käsittivät lähinnä uudelleensijoittumiskonsultaatiota eri muodoissa. Puolitoista vuotta projektin aloittamisen jälkeen tehokkaan toiminnan tuloksena oli telakkayksikön asiakkaista 59% sijoittunut uuteen työpaikkaan, 16 % oli hakeutunut uudelleenkoulutukseen ja 14% oli eläkkeellä. 8 % heistä oli keskeyttänyt yhteistyönsä telakkayksikön kanssa, ja vain 3 % oli enää vailla ratkaisua. Ilman ratkaisua olevia yhdisti korkea ikä, huono terveys, pitkän linjan työnjohtajuus ja asenteelliset vaikeudet. Yhteistyönsä keskeyttäneet olivat nuoria, terveitä, huolettoman torjuvasti tarjottuun apuun asennoituneita henkilöitä, joiden mahdollisuudet työllistyä uudelleen olivat hyvät ilman konsultaatiotakin.

Laakso-Manninen (1998) on tehnyt tutkimuksen henkilöstön pankkiorganisaation (SPS) uudelleenjärjestelyihin liittyvästä tukiohjelmasta, jolloin $\frac{3}{4}$ henkilökunnasta menetti työnsä. Tukiohjelmaan sisältyi informaatiotilaisuuksia, psykologista tukea yksilöllisesti tai ryhmässä, uudelleensijoituspalveluja (outplacement), uudelleenkoulutusta ja taloudellista tukea tukipakettien ja henkilökuntalainojen avulla. Informaatiotilaisuudet ja yleensäkin etukäteistieto auttoi ihmisiä sopeutumaan tilanteeseen. Psykologisen tuen kokivat henkilökohtaisesti hyödylliseksi henkilöt, jotka olivat hyvin sitoutuneet työpaikkaansa ja joiden tulevaisuuden näkymät eivät olleet hyvät korkean iän ja alhaisen koulutustason takia. Tuen olisi kuitenkin pitänyt olla näille henkilöille

pitempiaikaista, jotta sillä olisi ollut pysyvämpää vaikutusta henkilöiden selviytymiseen. Uudelleen koulutuksesta ja erilaisista kursseista ei ollut apua selviytymisessä eikä uuden työn saamisessa. Taloudellinen tuki (tukipaketti) pehmitti sopeutumista työttömyyteen ja auttoi niitä henkilöitä, jotka lähtivät opiskelemaan. Taloudellisesta tuesta ei kuitenkaan ollut todellista hyötyä, ei taloudellisessa eikä emotionaaliossa mielessä. Vakituinen työ ja sen tuoma taloudellinen turvallisuus voi ainoastaan auttaa työnsä menettäneitä henkilöitä. Suurin myönteinen vaikutus oli uudelleensijoitusohjelmalla. Konkreettinen tieto auttoi henkilöitä kognitiivisella tasolla, ja emotionaaliossa kriisistä puhuminen ja sen käsittely koettiin hyödylliseksi. Ohjelma koettiin hyödylliseksi, ja se aktivoi henkilöitä työnhakuun. Tutkija yhtyy aikaisempiin tutkimuksiin ohjelman hyödyllisyydestä, mutta painottaa, että jos vaikutuksia halutaan parantaa, ohjelman tulisi olla pitempikestoisen (ohjelma oli 3-päiväinen), ja lisäksi henkilöiden tulisi saada tukea myös epäonnistuneen työnhaun jälkeen. (Laakso-Manninen 1998, 146-150)

Jolkkosen (1998) tutkimuksessa, joka käsittelee Postipankin maksupalvelukeskuksessa työskentelevien irtisanomisuhan alaisten naisten työmarkkinastrategioita, tutkittavat eivät mieltäneet tukipakettia yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, vaan nostivat haastattelutilanteessa esille vain joitakin sen tarjoamia mahdollisuuksia, jotka sopivat heidän omiin suunnitelmiinsa. Tukipaketti tarjosi tutkimuksen perusteella yhtäältä mahdollisuuksia yrityksestä irrottautumiseen, mutta toisaalta se myös tuki päätöstä jäädä odottamaan lopullista irtisanomista. Lainajärjestelyt muodostuivat keskeiseksi tukimuodoksi loppuun saakka työssä olleille, sillä irtisanotuksi tuleminen takasi vielä useiksi vuosiksi eteenpäin helpotusta lainan korkoihin. Kaikki olivat saaneet informaatiota tukipaketista ja tiesivät pääpiirteiltään sen sisällön, vaikka eivät hahmottaneetkaan sitä omien valintojensa kannalta tukipaketina. Tästä seurasi, että työtovereista ja työyhteisön kokemuksista tuli merkittäviä neuvonantajia eri tukimuotojen käytössä ja tukimuotojen ja työnantajan menettelytapojen arvioinnissa (Jolkkonen 1998, 221-222).

Samansuuntaisia tutkimustuloksia sai myös Arja Kurvinen (1999, 334) tutkiessaan työnsä menettäneitä naisia. Vaikka naisilla oli käytettävissään erilaisten viranomaisten ja asiantuntijoiden tarjoamaa objektiivista tietoa erilaisista mahdollisuuksista, heidän oli helpompi arvioida omia mahdollisuuksiaan ja kiinnostustaan heille kerrottuun ja kokemusperäiseen tietoon kuin viranomaistietoon. Naisille muodostui tärkeiksi perheen, työtovereiden ja työyhteisön mielipiteet. Tutkittavan organisaation saneeraustoimet koskivat yhteisesti kaikkia PSP:n maksupalvelukeskuksen naisia, jolloin työyhteisön ilmapiiri muodostuu erilaiseksi, kuin niissä yrityksissä, joissa osa henkilöstöstä säilyttää työpaikan ja osalta työsuhde loppuu (vrt. Laakso-Manninen 1998, Heikkilä 1998).

Heikkilän (1998) tutkimuksessa liittyen Meritan fuusiosta selviytymisestä tutkimuskohteena oli kahden pääkaupunkiseudulla sijaitsevan Merita Pankin konttorin henkilöstö. Havaittiin, että ne, jotka olivat kokeneet pankin antaman tuen riittävänä, olivat toisaalta myös hakeneet itse aktiivisesti tukea pankin ulkopuoleltakin. Pankin tukipakettia ei mielletty tukimuotona, vaikka se koettiin toimivaksi ja hyväksi kädenojennukseksi organisaatiolta työntekijöille, ja sen turvin sai miettiä elämäänsä uutta suuntaa. Haastattelutulosten pohjalta voitiin todeta, että ihmiset saivat riittävästi tietoa prosessin toteutuksesta ja pitkitettyjen yt-neuvottelujen ansiosta myös riittävästi aikaa sopeutua mahdolliseen irtisanomiseen. Suurimmat puutteet koettiin psykologisen muutosvalmennuksen vähäisyydessä. (Heikkilä 1998, 116, 141) Arvioitaessa tämän tutkimuksen perusteella Merita Pankin tukipalveluiden vaikutuksia tulee ottaa huomioon otoksen suppeus. Esimerkiksi tutkimuksen aikana haastatelluista henkilöistä ainoastaan 7 oli tukipaketin ottajaa.

Aikaisempien tutkimusten perusteella voidaan todeta, että yritysten tukitoimilla, taloudellisella tuella, uudelleen koulutuksella ja psykologisella tuella ei näyttäisi olevan suurta vaikutusta

henkilöiden työn menetyksestä johtuvaan identiteettikriisiin hallintaan. Kuitenkaan organisaation toimintaa - tiedottamista, vastavuoroista kommunikaatiota, johtamista ja organisaation tukitoimia irtisanomistilanteissa - ei tule vähätellä, sillä se, kuinka henkilö tuntee tullessa kohdeksi organisaation taholta vaikuttaa hänen positiivisten tai negatiivisten kokemusten muodostumiseen siitä, miten arvokas hän on työntekijänä ja ihmisenä. Nämä kokemukset ja niihin liittyvät tunteet ovat edelleen säätelössä henkilön identiteetin uudelleenarviointeja ja sopeutumista uuteen elämäntilanteeseen.

IV TÄSMENNETYT TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Merita Pankista fuusion johdosta pankin tukipaketin vastaanottaneiden, työnsä menettäneiden ja organisaatiosta vapaaehtoisesti poistuneiden, uudelleensijoittumista vapaille työmarkkinoille ja tutkia heidän sopeutumistaan uuteen elämäntilanteeseen. Fuusiossa kaksi pankkiorganisaatiota yhdistyivät, jonka seurauksena henkilöstön tuli sopeutua työyhteisössä tilanteeseen, jossa toiset säilyttivät työpaikkansa ja toiset poistuivat organisaatiosta joko vapaaehtoisesti tai työnantajan päätöksen perusteella. Aikaisempien tutkimusten (mm. Jolkkonen 1998, Moilanen 1993, Jusi 1989, Putkonen & Ylisirniö 1989) perusteella sopeutumisen kannalta olennaiseksi kysymykseksi nousee, tekeekö henkilö oman valinnan poislähtemisestä vai päättääkö henkilön tulevaisuudesta organisaatio. Fuusion jälkeen organisaatiosta poistui henkilöitä vaiheittain. Sen ajan, jonka henkilöt joutuivat odottamaan päätöstä työpaikan säilymisestä, oletetaan vaikuttavan henkilöiden sopeutumisprosessiin ja tulevaisuudenorientaatioon. Pitkään jatkuva epävarmuus oman työpaikan säilymisestä voi vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin ja muokata työnsä menettäneiden henkilöiden käsityksiä fuusioon liittyvän henkilöstövalintaprosessin ja valintakriteerien oikeudenmukaisuudesta (mm. Leana & Feldman 1992, Kortteinen 1998, Warr ym. 1988, Kessler ym. 1988, Lazarus & Folkman 1984, Tversky & Kahnemann 1973).

Työttömyys merkitsee uhkaa niin aineelliselle kuin henkisellem perusturvallisuudelle. Henkilön uudelleensijoittuminen työelämään helpottaa uuteen elämäntilanteeseen sopeutumista ja minimoi identiteetin uhatuksi tulemista. Erot henkilöiden sopeutumisessa työn menetykseen ovat myös tulosta erilaisista elämäntilanteista. Tutkimuksessa ei mitata identiteettiä, se on käsitteellinen apuväline, jolla jäsennetään sopeutumisprosessia. Henkilöiden sopeutumista tarkastellaan turvattomuuden- ja kriisikäsitteen, identiteettikäsitteen määreiden sekä elämänkulkuun liittyvien yksilöllisten tekijöiden viitekehyksessä. Fuusiosta aiheutuva työn menetys merkitsee mahdollisesti myös ammatin menetystä, mistä edelleen voi seurata elämänkriisi ja eri hallintastrategioiden aktivoituminen käyttöön. Työn merkityksellä, työilmapiirillä, organisaation tukitoimilla sekä henkilön sosiaalisilla voimavaroilla oletetaan olevan yhteyksiä sopeutumiseen ja uudelleensijoittumiseen.

Seuraavien tutkimustehtävien ratkaisemiseksi tutkimusaineistolle esitetään seuraavia kysymyksiä:

1. Tehtävänä on tarkastella, kuinka yksilöt kokivat henkilövalintaprosessin toteutumisen.

Ongelmana on

- oliko eri vaiheissa organisaatiosta poislähteneiden henkilöiden positiivisilla tai negatiivisilla kokemuksilla vaikutuksia henkilöiden uudelleensijoittumisessa ja sopeutumisessa

2. Tehtävänä on tarkastella organisaation tukitoimien vaikutuksia henkilöiden uudelleensijoittumiseen ja sopeutumiseen uudessa elämäntilanteessa.

Ongelmana on

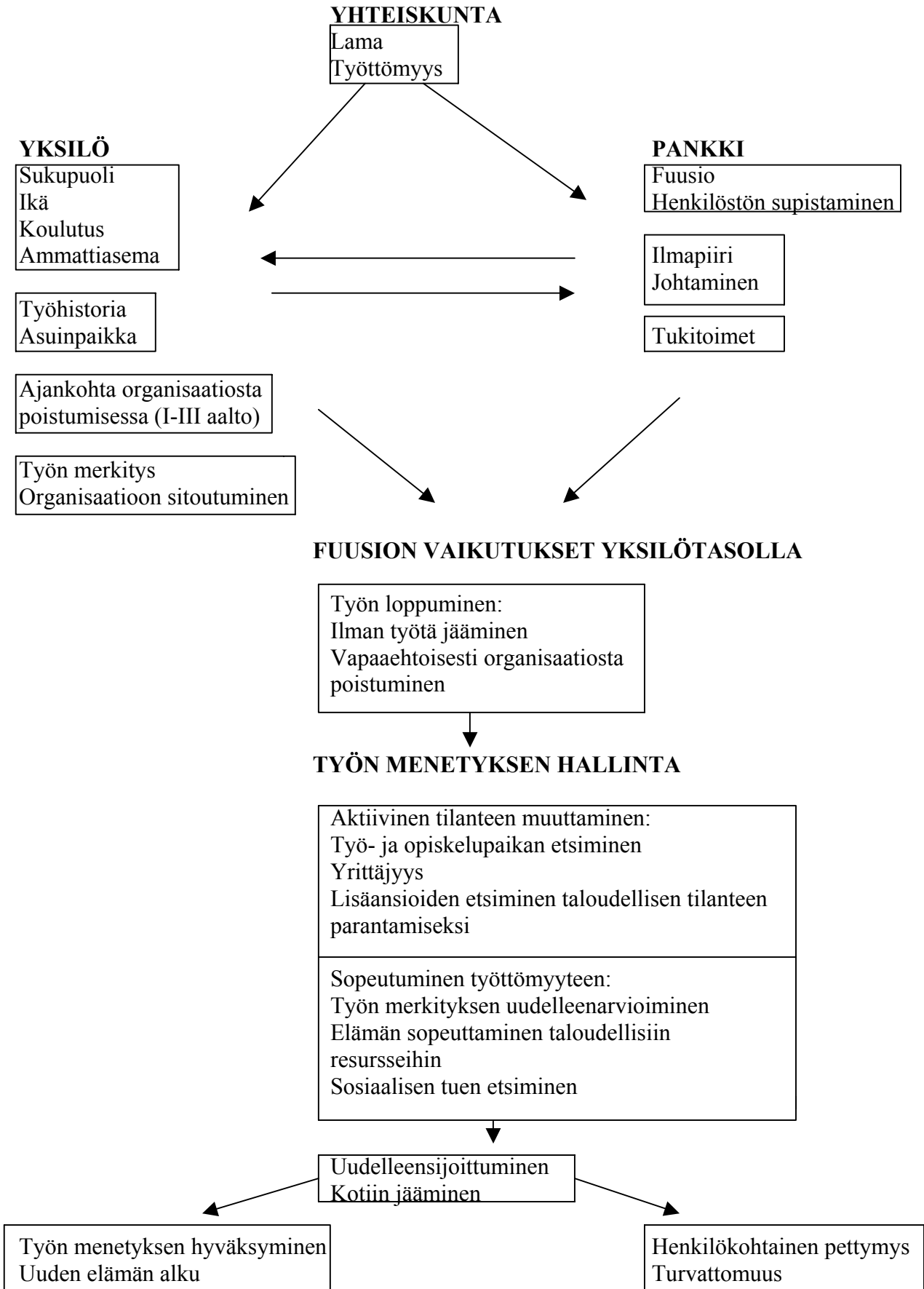
- kuinka hyödylliseksi yksilöt kokivat eri tukitoimet

3. Tehtävänä on tarkastella, fuusion johdosta organisaatiosta aalloittain poistuneiden henkilöiden uudelleensijoittumista vapaille työmarkkinoille ja sopeutumista uuteen elämäntilanteeseen.

Ongelmina on selvittää

- kuinka työn loppumisesta aiheutuva turvattomuus pyritään hallitsemaan
- mitkä tekijät vaikuttavat henkilöiden uudelleensijoittumiseen ja sopeutumiseen

Kuvio 4. Tutkimuksen viitekehys.



Tutkimuksessa (kuviot 4) oletetaan henkilön sukupuolella, iällä, koulutuksella, ammattiasemalla, työhistorialla eli pankkialalla työskennellyllä ajalla, organisaatioon sitoutumisella, asuinpaikalla, irrottautumisajankohdalla (I-III aalto) sekä työn merkityksellä henkilölle olevan yhteys uudelleensijoittumiseen ja sopeutumiseen pankkityön päätyttyä.

Demografiset tekijät toimivat identiteetin määreinä. Identiteetti on toiminnan katalysaattori ja yksilön toimintakyky on turvallisuuden lähde.

Fuusiolla, työyhteisön ilmapiirillä, johtamisella ja organisaation tukitoimilla nähdään yhteys henkilöiden organisaatioon sitoutumiseen, työn menetyksen hallintaan ja hyväksyntään. Ne henkilöt, joilla on vahva tunne pärjäämisestä, ovat myös aktiivisimpia poistumaan organisaatiosta vapaaehtoisesti. Toisaalta yrityksen järjestämällä tukitoimilla ja fuusioon liittyvällä johtamistavalla katsotaan olevan vaikutusta henkilöiden vapaaehtoiseen irrottautumiseen organisaatiosta. Yrityksen tukitoimilla on tarkoitus vaikuttaa sekä työn menetyksen hallintaan että henkilön uudelleensijoittumiseen. Yhteiskunta, jonka jäsen yksilö on, ohjaa myös kulttuurisilla ja historiallisilla tekijöillään sitä, millaisia selviytymiskeinoja ja uudelleensijoittumismahdollisuuksia yksilöllä on käytössään kullakin hetkellä.

Kaikki nämä edellä mainitut tekijät vaikuttavat siihen, kuinka henkilö pystyy hallitsemaan työn päättymisen eli toimiiko hän aktiivisesti tilanteen muuttamiseksi vai sopeutuuko työttömyyteen. Tilanteen aktiivisessa muuttamisessa etsitään työ- ja opiskelupaikkoja ja lisätuloja taloudellisen tasapainon ylläpitämiseksi. Arvioimalla työn merkitystä uudelleen, karsimalla taloudellisia menoja ja etsimällä sosiaalista tukea perheeltä, sukulaisilta, ystäviltä ja työtovereilta henkilö pyrkii enemmän sopeutumaan työttömyyteen kuin ratkaisemaan työn menetyksestä aiheutuvan ongelman. Henkilöt, jotka pyrkivät omalla aktiivisella toiminnallaan ratkaisemaan työn menetyksestä aiheutuvan turvattomuuden näkevät useammin työelämän muutokset haasteina, jotka mahdollistavat alun uudelle elämälle. Vastaavasti sopeutuessaan työttömyyteen henkilöt pyrkivät hallitsemaan sisäisiä turvattomuuden ja pettymyksen tunteita. Tutkimuksessa olettaa henkilöiden uudelleensijoittumisen työelämään edesauttavan työn menetyksen hyväksymistä.

V TUTKIMUSAINEISTO JA –MENETELMÄT

5.1 Kohdejoukko ja aineistojen keruu

Tutkimusjoukko rajattiin aktiivisessa työiässä oleviin henkilöihin. Näin tutkimuksen kohdejoukoksi valikoitui alle 53-vuotiaat Meritasta tukipakettikorvauksella ajalla 10.2.1995-31.5.1997 irtisanoutuneet (vapaaehtoisesti organisaatiosta poistuneet tai työnsä menettäneet henkilöt). Heitä oli 2432. Heistä 81 % oli naisia ja 19 % miehiä. Jakautuma kuvaa tyypillistä henkilöstön naisvaltaisuutta pankkiorganisaatioissa. Tutkimusaineisto koostui postikyselyistä, haastatteluista ja Tilastokeskuksen henkilökisteriajoista.

Kuviossa 5 tutkimuksessa käytetyt aineiston keruumenetelmät ja niiden pääasiallinen käyttötarkoitus. Pankin henkilöstöhallinnon edustajat hoitivat kyselylomakkeiden postituksen henkilöille. Postitus tapahtui kolmessa vaiheessa: I maaliskuussa 1997, II helmikuussa 1998 ja III marraskuussa 1998. Nimitän tässä työssä henkilöstön poistumisia organisaatiosta I, II ja III aalloiksi. Henkilöstön väheneminen tapahtui pääpiirteittäin seuraavasti:

I aalto: tutkimukseen maaliskuussa 1997 vastanneet henkilöt, vuonna 1995 organisaatiosta poistuneet

II aalto: tutkimukseen helmikuussa 1998 vastanneet henkilöt, vuonna 1996 organisaatiosta poistuneet

III aalto: tutkimukseen marraskuussa 1998 vastanneet henkilöt, 31.5.1997 mennessä organisaatiosta poistuneet

Fuusioon liittyvät henkilöstösupistukset aloitettiin pankin keskushallinnosta, ja ne kohdistuivat ensin keskushallinnon asiantuntijoihin ja johtajiin sekä kentän konttorien johtajiin (I aalto). Näille henkilöille postitettiin kyselylomakkeet maaliskuussa 1997. Tämän jälkeen supistukset kohdistuivat pääasiassa konttoreissa työskenteleviin toimihenkilöihin (II aalto ja III aalto). II aallon kyselylomakkeiden postitus alkoi helmikuussa 1998 ja III aallon marraskuussa 1998.

Maaliskuussa 1997 postitettiin kyselylomake 1068 henkilölle. Siihen vastasi 419 henkilöä. Näin ensimmäisen kyselyn vastausprosentiksi tuli 46 %. Kyselyyn vastanneista johtajia oli 20 %, asiantuntijoita 21 % ja toimihenkilöitä 57 %. Vuoden 1998 helmikuussa postitettiin toinen kysely 923 henkilölle, joista 336 palautti lomakkeen tutkijalle, eli vastausprosentiksi tuli 37 %. Kyselyyn vastanneista johtajia oli 6 %, asiantuntijoita 11 % ja toimihenkilöitä 77 %. Kolmas postikysely lähetettiin marraskuussa 1998 441 henkilölle. 160 palautti lomakkeen. Näistä johtajia oli 3 %, asiantuntijoita 8 % ja toimihenkilöitä 85 %. Kolmannen postikyselyn vastausprosentiksi jäi 36 % (taulukko1).

Tutkimuksellisesti henkilöstön poistuminen vaiheittain organisaatiosta tarjoaa mielenkiintoisen tutkimusasetelman. Tutkimus olettaa, että työyhteisön ilmapiiri huononee henkilöstövalintoihin liittyvien päätösten pitkittyessä, kun uhka työn menetyksestä lisääntyy. Tämä lisää henkilöiden stressiä, ahdistusta ja turvattomuutta työyhteisöissä. Tilanteissa, joissa osa henkilöstöä menettää työpaikkansa ja osa saa jäädä, syntyy helposti kilpailua, kateutta, sosiaalista eristäytymistä ja erilaisia kuppikuntia. Pitkittyneen epätietoisuuden on havaittu vaikuttavan negatiivisesti henkilön minäkuvaan. Se passivoi henkilöä näkemästä omaa tilannetta realistisena, rajoittaa tulevaisuuden suunnittelua ja aktiivista toimintaa. Mielenkiintoiseksi kysymykseksi nousee, onko aineistossa nähtävissä yhteys sopeutumisen ja uudelleensijoittumisen sekä vaiheittaisen organisaatiosta poistumisen välillä?

Kuvio 5. Tutkimuksessa käytetyt aineiston keruumenetelmät ja niiden pääasiallinen käyttötarkoitus.

| Tiedon keruun menetelmät | Dokumentit | Kyselyt | Haastattelut | Tilastokeskuksen henkilökisteriajot |
|--------------------------|--|--|---|---|
| Tiedon lähde | Organisaation luovuttamat asiakirjat, jotka liittyvät Merita Pankin fuusioon | Ennen 30.5. 1997 tukipaketin vastaanottaneet alle 53-vuotiaat, työnsä menettäneet tai vapaaehtoisesti eronneet | 12 postikyselyyn osallistunutta henkilöä 3 organisaation edustajaa | Kaikki organisaatiosta Meritan fuusion myötä poistuneet 7493 henkilöä |
| Tiedon keruun tarkoitus | Kuvata fuusion kulkua ja organisaation tukitoimien vaikutuksia henkilöstöön Perehdyttää tutkija tutkimusaiheeseen | Saada tietoa henkilöiden sijoittumiseen ja sopeutumiseen vaikuttavista tekijöistä ja tukitoimien vaikutuksista | Tukea esimerkinomaisesti kyselyillä saatuja tietoja Selvittää organisaation näkemys tukitoimista | Saada tietoa henkilöiden uudelleensijoittumisesta Verrata tutkimustuloksia tämän tutkimuksen tuloksiin |

5.1.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Ennen kyselylomakkeen laatimista tutkija teki neljä esihaastattelua Meritan Pankin työnhakukeskuksessa henkilöille, joista osa oli saanut tiedon työsuhteen loppumisesta ja osa työsuhteen mahdollisesta osa-aikaistamisesta. Esihaastattelujen tarkoituksena oli kartoittaa henkilöiden tuntemuksia fuusiosta, omasta elämäkulusta sekä tulevaisuudesta, asioita, joita tulisi ottaa huomioon kyselylomaketta laadittaessa. Kyselylomakkeen kysymykset otettiin osittain Putkonen & Ylisirniö (1989) tutkimuksesta, sekä muista aikaisemmista henkilöstön irtisanomisiin liittyvistä tutkimuksista. Kyselylomakkeeseen sisältyi myös tutkijan ja Merita Pankin henkilöstöhallinnon edustajien laatimia kysymyksiä, näin kysymyslomakkeessa kysyttiin asioita, jotka olivat organisaatiota kiinnostavia. Koska lomakekysymysten tulee olla tarkkoja ja ymmärrettäviä (Mäkelä 1990,50), tutkija laati alustavan kyselylomakkeen, joka viimeisteltiin yhteistyössä Merita Pankin henkilöstöhallinnon edustajien kanssa.

Kyselyllä kartoitettiin mm. henkilöiden elämäntilannetta, ura- ja tulevaisuudensuunnitelmia, Meritan tukipalveluiden käyttöä, työilmapiiriä Meritassa sekä henkilövalintojen toteutumista. Kyselylomakkeeseen otetut kysymykset kohdistuivat organisaation erityistoimenpiteisiin fuusion yhteydessä, pankkityön menetykseen, uudelleensijoittumiseen sekä uuteen elämäntilanteeseen sopeutumiseen. Koska tutkimuksessa haluttiin selvittää henkilöiden mielipidettä organisaation erityistoimenpiteiden vaikutuksista, kyselylomakkeeseen otettiin kysymyksiä tukipaketin vastaanottamisesta ja sen konkreettisista vaikutuksista henkilölle, työnhakukeskuksien käytöstä sekä siitä, mitä mieltä vastaajat ovat palveluiden tasosta ja niiden hyödyllisyydestä.

Tutkimuksessa (kyselylomake liite 2) taustamuuttujia olivat m1-m16. Työelämän muutoksiin sopeutumisessa ja uudelleensijoittumisessa on demografisilla tekijöillä merkittävä vaikutus, sillä ne toimivat identiteetin määreinä. Demografista tekijöistä, kuten mm. koulutuksesta, iästä, sukupuolesta ja sosioekonomisesta asemasta, riippuu millainen merkitys työllä ja työn menetyksellä on henkilön elämänsäkuun. Ammatti-identiteetin keskeisyys riippuu taloudellisista tekijöistä, menetetyt työn merkityksestä, koulutuksesta, läheisverkostosta, vapaa-ajan toiminnasta sekä yhteiskunnallisesta tilanteesta kuten mm. työttömyysasteesta ja sosiaaliturvan tasosta. Näitä seikkoja kyselylomakkeessa mittasivat muuttajat m37-m39. Muuttujalla m45 ja avoimilla kysymyksillä m49-m53 oli tarkoitus kuvata, miten henkilöt hallitsevat työn loppumisesta aiheutuvaa turvattomuutta ja sopeutuvat uuteen elämäntilanteeseen. Työn menetyksestä aiheutuvan turvattomuuden hallinta riippuu sosiaalisesta tuesta sekä elämäntilanteesta ja valinnasta, näitä mittasivat muuttajat m37-m38. Organisaation tuki, henkilöstövalintojen toteutuminen ja johtamistapa vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin ja organisaatioon sitoutumiseen sekä työn päätyttyä, työnsä menettäneiden henkilön käsityksiin omasta itsestä ja mahdollisuuksista selviytyä uudesta tilanteesta ja tätä kautta henkilön sopeutumisprosessiin, toimintavalmiuteen ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Työyhteisön ilmapiiriä, henkilöstövalintoja ja henkilön turvattomuutta mittasivat muuttajat m29-m36. Organisaation tukitoimien vaikutuksia olivat mittaamassa muuttajat m17-m28 ja m40. Henkilöiden uudelleensijoittumista mittasivat muuttajat m41-m47. Muuttujalla m48 haluttiin selvittää työnsä menettäneiden henkilöiden aktiivisuutta tukeutua yhteiskunnan tarjoamiin palveluihin. Lopuksi henkilöille haluttiin antaa mahdollisuus purkaa tuntemuksiaan vastaamalla avoimeen kysymykseen m54.

5.1.2 Kyselyiden toteuttaminen

Koska tutkin henkilöiden asenteita enkä asenteiden muutosta, henkilöiltä tiedusteltiin kyselylomakkeen avulla yhden kerran heidän elämäntilannettaan, noin vuoden kuluttua siitä, kun he olivat poistuneet Merita Pankin organisaatiosta. Postikysely lähetettiin kaikille ajalla 10.2.1995 – 31.5.1997 Meritan tukipaketin vastaanottaneille, alle 53-vuotiaille: johtajille, asiantuntijoille, toimihenkilöille sekä muulle henkilöstölle, yhteensä 2432 henkilölle. Ne henkilöt, jotka eivät halunneet vastaanottaa Meritan tarjoamaa tukipakettia, jäivät tutkimuksen ulkopuolelle. Pankin henkilöstöhallinnon edustajan mukaan nämä tapaukset, joissa henkilö oli päättänyt, ettei allekirjoita tukipakettisopimusta, olivat aivan sormin laskettavissa. Käytännössähän ainoaksi vaihtoehdoksi näille henkilöille jäi silloin tulla irtisanotuksi työnantajan toimesta ilman taloudellista korvausta.

Näiden pankin antamien tietojen perusteella henkilöt valikoituivat kyselyihin. Kyselylomakkeita ei numeroitu, joten ei voitu tarkentaa kuka oli vastannut postikyselyyn ja kuka ei. Vertailtaessa Tilastokeskuksen tietoja ja tämän tutkimuksen otosta keskenään voitiin arvioida, millaisessa elämäntilanteessa olleet henkilöt olivat useimmiten osallistuneet postikyselyyn. Merita Pankin henkilöstöhallinto hoiti kyselyn postituksen, sillä pankki ei voinut luovuttaa henkilöiden tietoja

tutkijan käyttöön tietosuojalain perusteella. Kyselylomakkeen liitteenä lähetettiin tutkijan että Meritan Pankin henkilöstöhallinnon laatima saatekirje (liite 2) ja postimerkillä varustettu palautuskuori. Vastaukset palautettiin suoraan tutkijalle postin välityksellä. Postitus tapahtui vaiheittain, kuten työsuhteiden päättymisetkin ovat tapahtuneet, niin että henkilön työsuhteen päättymisestä oli kulunut ainakin vuosi. Kysely sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten tarkoituksena oli saada kuva yksilöllisistä kokemuksista henkilöiden itsensä kuvaamina. (Kyselylomake liite 2)

Tutkijalle palautettiin yhteensä 915 täytettyä lomaketta, joten kokonaisvastausprosentiksi tuli 38%. Taulukossa 1 kyselyaineiston muodostuminen tutkimusajankohdittain. 7 henkilöä palautti tyhjän lomakkeen palautuskuoressa. Joku halusi kommentoida fuusioon liittyviä tuntemuksia kirjoittamalla oman tarinansa, sillä henkilö koki ettei voinut vastata ko. kyselyyn, mutta halusi purkaa tuntojaan tutkijalle. Vastaavasti 5 tyhjää kyselylomaketta palautettiin tutkijalle, koska henkilöt olisivat halunneet ruotsinkielisen kyselylomakkeen. Tosin heistä ainoastaan kaksi ilmoittivat omat henkilötietonsa, jotta kyselylomake olisi heille voitu postittaa. Tutkija pyysi Merita Pankin henkilöstöhallinnon edustajalta kyselylomakkeen käännettämistä ruotsiksi organisaation sisällä, mutta tietyn mietintäajan jälkeen pankki ilmoitti, ettei katso sitä tarpeelliseksi. Perusteluiksi ilmoitettiin, että koska Merita Pankki on kaksikielinen pankki, niin henkilöstön tulee osata sekä suomea että ruotsia ja näin selviytyä kyselylomakkeen täyttämistä suomen kielellä halutessaan. Lisäksi näitä ruotsinkielisen kyselylomakkeen haluavia ihmisiä oli organisaation edustajien mielestä vähän.

Taulukko 1. Kyselyaineiston muodostuminen.

| | | Tutkimusajankohta | | | |
|--------------------|----------|-------------------|------------|------------|------------|
| | | I aalto | II aalto | III aalto | Yhteensä |
| Lomakkeita | n | 1068 | 923 | 441 | 2432 |
| lähettäin | | | | | |
| Vastaamattomia | n | 649 | 587 | 281 | 1517 |
| Kato | % | 54 | 63 | 64 | 62 |
| Vastanneita | n | 419 | 336 | 160 | 915 |
| Vastaus- | % | 46 | 37 | 36 | 38 |

5.1.3 Aineiston edustavuus ja kuvaus

Tarkasteltaessa kyselyyn vastanneita ja kaikkia Meritasta vuosina 1995-1997 poistuneita henkilöitä voidaan kyselyaineistoa pitää edustavana eli aineisto vastaa perusjoukkoa olennaisissa kohdin. Suuria eroavuuksia ei esiinny sukupuolen, iän, koulutuksen ja asuinpaikan suhteen. Vastaavasti vertailtaessa aineistoa perusjoukkoon ammattiaseman suhteen on havaittavissa, että asiantuntijat ja johtajat ovat yliedustettuina suhteessa toimihenkilöihin, muilta osin aineistoa voidaan pitää hyvänä.

Taulukko 2. Kaikki Meritasta vuosina 1995, 1996 ja 1997 tukipaketin vastaanottaneet henkilöt ja tähän tutkimukseen osallistuneet sukupuolen, iän, ammattiaseman, jatkokoulutuksen ja työpaikan sijainnin perusteella (%).

| | Kaikki Meritasta poistuneet | Tähän tutkimukseen osallistuneet |
|---|------------------------------------|---|
| Sukupuoli | (n=2432) | (n=915) |
| Nainen | 81 | 83 |
| Mies | 19 | 17 |
| Ikä | | |
| Alle 29-vuotta | 7 | 3 |
| 30-39 vuotta | 32 | 29 |
| 40-49 vuotta | 46 | 41 |
| 50-53 vuotta | 13 | 21 |
| yli 54-vuotta | 2 | 7 |
| Asema Meritassa | | |
| Johtaja/apulaisjohtaja | 4 | 13 |
| Asiantuntija | 6 | 17 |
| Toimihenkilö | 81 | 61 |
| Muut | 9 | 9 |
| Jatkokoulutus | | |
| Ammatillinen koulutus | 8 | 9 |
| Opistotasoinen koulutus | 34 | 43 |
| Korkeakoulututkinto | 9 | 13 |
| Ei ammatillista koulutusta/ Muu koulutus | 49 | 35 |
| Millä alueella työskenteli | | |
| Etelä-Suomi | 61 | 61 |
| Länsi-Suomi | 21 | 29 |
| Itä-/Pohjois-Suomi | 18 | 10 |

Verrattaessa Merita Pankista kaikkia 31.6.1997 mennessä tukipaketin ottaneita ja tähän postikyselyyn osallistuneita näyttää siltä, etteivät vastanneet poikkeaa sukupuoleltaan paljonkaan perusjoukosta (eli kaikista 10.2.1995-31.5.1997 tukipaketin ottaneista ja Merita Pankista poistuneista henkilöistä). Tähän tutkimukseen olivat osallistuneet yli 50 vuotta täyttäneet suhteellisesti enemmän kuin alle 40-vuotiaat henkilöt. Vaikka tutkimus rajattiin niin, ettei kyselylomaketta lähetetty niille henkilöille, jotka olivat täyttäneet 53 vuotta työsuhteen päättyessä, otos kuitenkin sisältää suhteellisesti paljon yli 50-vuotiaita henkilöitä. Tämä johtuu siitä, että kyselylomakkeet postitettiin keskimäärin vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä, mutta joidenkin vastaajien kohdalla työsuhteen loppumisesta oli kulunut jo kaksikin vuotta. Merita Pankista poislähteneet henkilöt olivat valtaosaltaan yli 40-vuotiaita naisia (taulukko 3).

Tähän tutkimukseen osallistuivat esimiestehtävissä tai asiantuntijoina työskennelleet henkilöt toimihenkilöehtävissä toimineita paremmin. Kaikista Meritasta poistuneista henkilöistä toimihenkilöitä oli 81 %, ja tässä otoksessa toimihenkilöiden osuus oli vastaavasti 61 %. Samoin tähän otokseen näyttäisi sisältyvän enemmän korkeamman koulutuksen saaneita henkilöitä, kuin

mitä organisaatiosta kaikkiaan poistui. Opistotasoinen tai korkeakoulututkinto ilmoitettiin useammin kuin ammatillista koulutusta tai ei mitään jatkokoulutusta. Alueellisesti tarkasteltuna vastaajien asuinpaikkana painottui Etelä- ja Länsi-Suomi, ja vastaavasti otokseen sisältyi perusjoukkoa vähemmän henkilöitä Itä- ja Pohjois-Suomesta (taulukko 2).

Taulukko 3. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt ikäryhmittäin ja aalloittain (%).

| | Tutkimusajankohta | | |
|----------|--------------------|---------------------|----------------------|
| | I aalto (n=419) | II aalto (n=336) | III aalto (n=160) |
| Ikä (v) | | | |
| 21-29 | 5 | 1 | 1 |
| 30-39 | 34 | 25 | 23 |
| 40-49 | 41 | 42 | 39 |
| 50-53 | 16 | 25 | 22 |
| 54- | 4 | 7 | 15 |
| Yhteensä | 100 | 100 | 100 |

Tutkimukseen vastanneiden ammattiasema tarkasteltuna sukupuolen mukaan kuvaa hyvin yleistä pankkialalla vallitsevaa henkilöstörakennetta, valtaosa naisista työskentelee toimihenkilöinä ja miehet esimiestehtävissä. Taulukossa 4 ilmenee tähän tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden ammattirakenne. Tutkimuksen otos muodostuu toimihenkilönaisista (82 %) ja esimiestehtävissä toimivista johtajamiehistä (51 %).

Taulukko 4. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt sukupuolittain ja ammatittain (%).

| | Sukupuoli | |
|------------------------|-------------------|-----------------|
| | Nainen (n=712) | Mies (n=153) |
| Ammattiasema | | |
| Johtaja/Apulaisjohtaja | 5 | 51 |
| Asiantuntija | 13 | 27 |
| Toimihenkilö | 82 | 22 |
| Yhteensä | 100 | 100 |

Taulukko 5. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt sukupuolittain ja alueittain (%).

| | Sukupuoli | |
|---------------|-------------------|-----------------|
| | Nainen (n=712) | Mies (n=153) |
| Alue | | |
| Etelä-Suomi | 60 | 63 |
| Länsi-Suomi | 30 | 29 |
| Itä-Suomi | 7 | 7 |
| Pohjois-Suomi | 3 | 1 |
| Yhteensä | 100 | 100 |

Yli puolet (60 %) tutkimukseen osallistuneista henkilöistä asui Etelä-Suomessa ja 44 % oli työskennellyt pääkaupunkiseudulla. Koska tutkimukseen osallistujia tuli suhteellisesti vähemmän muualta Suomesta, jaettiin Suomi tutkimuksessa tilastollisia analyyseja varten alueellisesti neljään alueeseen: Etelä-Suomeen, Länsi-Suomeen, Itä-Suomeen ja Pohjois-Suomeen. Itä-Suomeen sisältyivät myös Keski-Suomen kunnat. Länsi-Suomen alueeseen kuuluivat Turku ympäristöineen, Vaasa ja Pohjanmaa. Etelä-Suomi käsitti pääkaupunkiseudun lisäksi myös Tampereen ja Lahden alueet. Tutkimusryhmään osallistuneista asui kaupungeissa ja taajamissa 89 % ja maaseudulla ainoastaan 11 %. Heistä oli naisia 83 % ja miehiä 17 % (taulukko 5).

Postikysely osoitettiin kaikille niille henkilöille, jotka olivat vastaanottaneet Merita Pankin tarjoaman tukipaketin. Kyselyyn vastanneista henkilöistä kuitenkin 2 ilmoitti, etteivät olleet vastaanottaneet tukipakettia ja 9 henkilöä jätti kokonaan vastaamatta ko. kysymykseen. Koska kyselylomakkeet lähetettiin vain tukipaketin saaneille, voidaan pitää varmana, että kaikki kyselyyn osallistuneet henkilöt olivat tukipaketin vastaanottaneita.

5.1.4 Kato ja sen syyt

Kyselyn palautti täytettynä 915 henkilöä, joten vastausprosentiksi jäi vain 38 %. Tutkijan pyynnöstä ja Merita Pankin edustajien kanssa käymistä keskusteluista huolimatta pankki ei halunnut, että suoritettaisiin uusintakyselyä ko. henkilöille asian arkaluontoisuuden vuoksi.

Meritan henkilöstöhallinnon osastolle oli tullut muutamia puhelinsoittoja tutkimuksesta, ja henkilöt olivat ilmoittaneet haluavansa olla rauhassa. Näin he olivat ilmaisseet epäluottamuksensa ja haluttomuutensa osallistua tutkimukseen, joten pankki ei halunnut ärsyttää enemmän uusintakyselyillä tai muistutuskirjeillä organisaatiosta poislähteneitä. Vastausprosenttia tosin pidettiin pankinkin taholta yllättävän alhaisena.

Yleensä suoran postikyselyn vastausprosentiksi jää 50-60 %. Toinen postitus nostaa vastausprosenttia ja vastaavasti pitkä aika kyselyn ja tutkittavan ilmiön välillä helposti alentaa vastausten määrää. Tässä tutkimuksessa postikysely lähetettiin henkilölle 1-1,5 vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä, mikä on voinut vaikuttaa vastausten vähäiseen määrään. Toisaalta tutkimuksen aihe ja relevantin tiedon saaminen edellyttävät tässä tutkimuksessa ajallista viivettä. Liiketaloustieteen tutkimuksissa vastausprosentti on usein kuitenkin noin 30 %, kuten esimerkiksi Työelämän tutkimuslaitoksen suorittamassa kyselyssä tasa-arvosta 2003. Ritva Laakso-Mannisen (1998) tutkimuksessa, joka liittyi Suomen Säästöpankkien henkilöstön supistuksiin ja jossa postikysely lähetettiin työnsä menettäneille henkilöille ensimmäisen kyselyn vastausprosentiksi jäi myös 38,6 % ja toinen postitus jo nosti vastausprosentin 50,8 %.

Mahdollisia kadon syitä analysoitaessa nousee esiin, henkilöiden kyvyttömyys suhtautua tutkimukseen neutraalisti sekä haluttomuus käsitellä Meritaan ja työn menettämiseen liittyviä asioita, jotka nostavat uudelleen mieleen negatiivisia tunteita ja jopa katkeruutta. Huono sijoittuminen pankkityön jälkeen voi lisätä henkilöiden haluttomuutta osallistua tutkimukseen. Vastaavasti henkilöt, jotka uudelleensijoittuvat nopeasti pankkityön loputtua, kokevat tutkimuksen vähemmän itselleen ajankohtaisena ja tärkeänä. Muina kadon syinä voidaan pitää ajan puutetta, kysymyslomakkeen pituutta, tutkimusväsymystä ja pelkkää unohtamista.

5.1.5 Haastattelurungon laatiminen ja haastattelujen toteuttaminen

Haastattelujen tarkoituksena oli antaa haastateltaville mahdollisuus kertoa ”omin sanoin”, mitä työn menetys heille merkitsi ja kuinka he kokivat elämänmuutokset työn loputtua ja näin rikastuttaa tutkimustulosten esittämistä. Tutkija etsi haastatteluista parhaiten täydentäviä näytteitä käyttäen niitä esimerkinomaisesti kuvaamaan kvantitatiivisista aineistosta saatuja tuloksia. Haastattelut toteutettiin vapaamuotoisina teemahaastatteluina. Niiden lähtökohtana on, että tiedetään haastateltavan kokeneen jotakin tiettyä, mistä tutkijalla on alustavia käsityksiä. Tutkija laatii luettelon teemoista, joista näyttää olevan tarpeen saada lisää tietoa, ja ne ovat tulevan keskustelutyypin haastattelun aiheita. Niitä ei muokata täsmällisiksi kysymyksiksi, mutta teemat pyritään muotoilemaan niin, että tutkija saisi tietoja haastateltavan kokemuksista riittävän laajasti sekä asioina että tunteita sisältävänä kokemuksena (Tamminen 1993, 103). Teemahaastattelussa ei välttämättä synny tilaa kokonaiselle kertomukselle. Haastateltavan puhe on selittävää, kuvailevaa tai argumentoivaa puhetta (Kurvinen 1999, 80).

Tutkija oli laatinut haastattelurungon etukäteen haastatteluiden tueksi (liite 3). Kuitenkin haastattelutilanteissa henkilöt valtaosin kertoivat oman tarinansa, joissa usein itsestään nousivat esiin tarkasteltavat asiat. Tutkija piti huolen, että pysyttiin käsiteltävässä asiassa, ja tämän vuoksi haastattelurunko muodostui hyödylliseksi. Postikyselyyn vastanneiden henkilöiden (N=12) haastattelut suoritettiin keväällä ja kesällä 1998. Haastattelut toteutettiin pääosin haastateltavien kotona, kaksi haastattelua suoritettiin haastateltavien pyynnöstä tutkijan luona. Haastatteluissa keskityttiin henkilön elämäntilanteeseen, menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaisuuden suunnitelmiin, sekä työn loppumiseen liittyviin kokemuksiin. Kysyttiin mitä tuli pankkityön tilalle elämään ja mitkä tekijät olivat auttaneet uuteen tilanteeseen sopeutumisessa.

Haastattelujen ja henkilöiden valinnan perustana käytettiin I aallossa (maaliskuussa 1997) poislähteneiden osalta laskettuja faktorianalyysin pohjalla muodostettuja muuttujia (m37-m39). Faktorimalli sisälsi 13 faktoria, jotka kuvasivat pankkityön jälkeistä elämäntilannetta, asennoitumista uuteen elämään sekä työn merkityksen arviointia. Haastateltavat valittiin niin, että henkilöt sijoittuivat mahdollisimman erilaisiin elämäntilanteisiin ja että he edustivat taustatekijöiltään, mm. sukupuolen, ammattiaseman, koulutuksen, perhesuhteiden ja iän suhteen, mahdollisimman kattavasti koko otosta. Haastatteluun valittiin 12 kyselyyn vastannutta henkilöä. Kaikki tutkijan valitsemat henkilöt suostuivat haastatteluun. Haastateltavista 9 oli naisia ja 3 miehiä, joista 6 oli sijoittunut työelämään, 5 työttömänä ja 1 opiskelijana. Miehistä 3 oli työskennellyt Merita Pankissa esimiestehtävissä. Naisista 6 oli toiminut toimihenkilönä, 2 asiantuntijana ja 1 johtajana. Haastateltavista korkeakoulututkinnon oli suorittanut 2 henkilöä, 6:lla oli opistotasoinen koulutus ja 4:llä ei ollut mitään koulutusta. Haastatteluhetkellä 7 haastateltavista ilmoitti asuvan avio- tai avopuolionsa kanssa ja 5 yksin. Haastateltavista 5 oli iältään yli 50-vuotta, 6 kuului kuului ikäryhmään 40-49 vuotta ja 1 oli alle 30-vuotias.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Heritage (1996) mainitsee nauhoitusten eduksi yksityiskohtien tarkastamisen ja mahdollisuuden palata analyysiin uudelleen, sillä useasti haastattelua tehtäessä ensi kuulemalta tuntunut ”selvä” asia, muuttuukin myöhemmin aivan toiseksi (Silverman 1993, 118-119). Näihin Heritagen tekemiin huomioihin on helppo yhtyä. Kaikki tutkimukseen haastateltavat kyllä suostuivat nauhoitukseen, mutta toisaalta tutkijan kokemukset osoittivat, että jotkut haastateltavat kokivat nauhoitukset ”vaikeina” ja olivat nauhoituksen alussa selvästi jännittyneitä. Haastattelun edetessä tämä jännitys hävisi ja haastateltavat tulivat avoimemmiksi. Henkilön jännittyneisyyteen vaikuttaa myös tutkittavan asian intiimisyys haastateltavalle. Yhden haastateltavan kohdalla tarina alkoi varsinaisesti vasta ”pulputa”, kun tutkija oli jo päättänyt

nauhoituksen ja oltiin nauttimassa haastateltavan tarjoamia kahveja. Nauhoitukset kestivät keskimäärin puolitoista tuntia.

5.1.6 Haastattelujen tulkinta

Haastattelunauhut purettiin kirjalliseen muotoon. Haastattelumateriaalia luettiin yhä uudestaan ja uudestaan, ja näin pyrittiin lisäämään ymmärrystä työn loppumisen kokemuksesta yksilön kannalta. Haastatteluja lukiessa tutkija on yrittänyt kiinnittää erityisesti huomiota henkilöiden keinoihin hallita elämää uusissa elämäntilanteissa ja siihen, mitkä tekijät määräävät henkilökohtaisia sopeutumisprosessia. Haastatteluja tulkittaessa otetaan huomioon jokaisen yksilön kohdalla elämäntilanteelliset tekijät ja hänen aikaisempi elämänsä, joihin verraten henkilöiden valintoja ja sopeutumista pyritään ymmärtämään.

Vaikka kyselylomakkeella saatu tieto näyttää tilastollisesti merkittävältä ja osoittaa näin riittävää varmuutta tutkimuksen kannalta, on tärkeä löytää tiedolle yksilöllinen merkitys eli se, millä sanoilla ja millä tunnetasolla henkilö välittää sanoman. Työn menetykseen liittyy paljon ahdistusta ja häpeän tunnetta, mitä on vaikea tavoittaa postikyselyn avulla. Haastattelutilanteessa henkilö voi kertoa aivan selkeästi esimerkiksi selviytyneensä erittäin hyvin työn loppumisesta ja olevansa erittäin onnellinen että tämä kaikki on ohi, vaikka tutkija voi nähdä, kuinka ahdistunut ja haavoittuva henkilö todellisuudessa on. Juuri näitä kokemuksia ei voida tavoittaa postikyselyn avulla.

Koska tässä tutkimuksessa haastatteluja ei käytetty primäärinä aineiston keruumenetelmänä, ei haastatteluja myöskään analysoitu syvällisemmin. Tutkijan lukiessa haastatteluja useampia kertoja hän koetti samaistua henkilöiden tilanteisiin ja ymmärtää heidän valintojaan ja mahdollisuuksia selviytyä työn menetyksestä. Tutkijan ensisijainen tavoite oli etsiä haastatteluista näytteitä, jotka parhaiten kuvasivat tilastollisesti mitattuja tuloksia ja näin rikastuttaa tutkimustulosten esittämistä. Postikyselyn kautta saadut tiedot determinoivat sitä, mitkä osat henkilöiden kerronnasta otettiin esimerkeiksi kuvaamaan yksilöllisiä kokemuksia.

5.1.7 Organisaation edustajien lausunnot ja haastattelut

Tutkija haastatteli Merita Pankin edustajia: johtavaa työterveyslääkärinä, kahta henkilöstöhallinnon asiantuntijaa sekä työnhakukeskuksen vetäjää. Nämä henkilöt olivat laatineet ja kehittäneet fuusioon liittyviä tukipalveluita sekä henkilöstövalintoihin liittyviä toimenpiteitä. Haastattelut suoritettiin Merita Pankin tiloissa 19.6.-97 – 29.9.-98 välisenä aikana. Haastattelut nauhoitettiin ja ne olivat kestoltaan keskimäärin yli tunnin mittaisia. Niiden tarkoituksena on tutkijan perehdyttäminen tutkimusaiheeseen, kokonaiskuvan muodostaminen Merita Pankin fuusion kulusta ja organisaation tukitoimista työnsä menettäneille tai vapaaehtoisesti organisaatiosta poistuville henkilöille. Organisaation edustajien lausunnot ja haastattelut mahdollistaisivat fuusioon, johtamiseen, henkilöstövalintoihin ja tukipalveluiden laatimiseen liittyvän problematiikan syvällisemmän käsittelyn, mutta koska tutkimuksen kiinnostuksen kohteena on organisaatiosta poistuneiden henkilöiden uudet elämäntilanteet, aineistoa ei ole tältä osin hyödynnetty syvällisemmin.

5.1.8 Tilastokeskuksen henkilörekisteriajot

Merita Pankki oli tilannut Tilastokeskukselta henkilörekisteriajoja seuratakseen kaikkien organisaatiosta poistuvien henkilöiden uudelleensijoittumista. Henkilörekisteriajoista selvisi Meritan palveluksessa olleiden toiminnassa tapahtuneet muutokset ja Meritan palveluksesta poistuneiden toiminta. Tilastokeskuksen laatimat muistiot perustuivat viranomaisilta saatuihin tietoihin. Tilastokeskus keräsi tiedot Meritasta poistuneista henkilöistä vuosittain ja laatii tuloksista muistion. Organisaatiosta poistuneiden henkilöiden toimintaa aloitettiin seurata vuoden 1995 fuusiosta alkaen. Nämä Tilastokeskuksen laatimat muistiot ja tiedostot olivat tutkijan käytettävissä. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta Tilastokeskuksen yhteenvedot muodostuivat erittäin tärkeiksi (liite 5). Tämän tutkimuksen ja Tilastokeskuksen tuloksia voitiin verrata keskenään ja pystyttiin tekemään johtopäätöksiä siitä, ketkä olivat jättäneet vastaamatta tähän tutkimukseen ja oliko sillä kenties vaikutusta tämän tutkimuksen tuloksiin.

Tilastokeskuksen henkilöstöraportit kertovat henkilöiden uudelleensijoittumisen vapaille työmarkkinoille, koulutukseen, yrittäjäksi, työttömäksi, eläkkeelle tai muuhun toimintaan. Raporteista on myös nähtävissä, mille toimialoille henkilöt sijoittuivat. Näitä tietoja voitiin verrata tämän tutkimuksen tuloksiin. Tilastokeskuksen tiedot eivät kuitenkaan kerro henkilöiden sopeutumisesta uuteen tilanteeseen, joten se jää tämän tutkimuksen tehtäväksi. Kuviossa 6 on esitelty tutkimusaineistot, -joukot ja tiedon keruun ajankohdat.

Kuvio 6. Tutkimusaineistot, -joukot ja tiedon keruun ajankohdat.

| AINEISTO | TUTKIMUSJOUKKO | TUTKIMUSAIKA |
|---|---|---|
| I KYSELY työnsä menettäneille, tai vapaaehtoisesti poistuneille tukipaketin ottaneille henkilöille | lähetettiin tukipaketin vuoden 1995 loppuun mennessä ottaneille 1068 henkilölle, joista 419 palautti, vastausprosentti 46 % | maaliskuu 1997 |
| Tilastokeskuksen henkilörekisteriajo kai- kista työnsä menettä- neistä meritalaisista | kaikki Meritasta vuoden 1995 loppuun mennessä pois lähteneet henkilöt | muistio maaliskuu 1997 |
| organisaation edustajien haastatteluja | kaksi valikoitua organisaation edustajaa, henkilöstöhallinnon asiantuntijoita | kesäkuu 1997 syyskuu 1998 |
| II KYSELY työnsä menettäneille tai vapaaehtoisesti poistuneille tukipaketin ottaneille henkilöille | lähetettiin tukipaketin vuoden 1996 loppuun mennessä vastaan- ottaneille 923 henkilölle, joista 336 palautti, vastausprosentti 37 % | helmikuu 1998 |
| haastattelut työnsä menettäneille henkilöille tai vapaaehtoisesti poistuneille | haastateltiin 12 valikoitua I ja II kyselyyn vastannutta henkilöä. 9 naista ja 3 miestä, 6:lla opisto- tasoinen koulutus, 2:lla korkea- koulututkinto ja 4 haastatel- tavalla ei ollut mitään jatko- koulutusta | touko-kesäkuu 1998 |
| organisaation edusta- jien haastattelut | kaksi valikoitua organisaation edustajaa: Helsingin työnhaku- keskuksen vetäjä ja johtava työterveyslääkäri | huhtikuu 1998 syyskuu 1998 |
| III KYSELY työnsä menettäneille tai vapaaehtoisesti poistuneille tukipaketin ottaneille henkilöille | lähetettiin tukipaketin kesäkuuhun 1997 mennessä vastaanottaneille 441 henkilölle, joista 160 palautti, vastausprosentti oli 36 % | marraskuu 1998 |
| Tilastokeskuksen henkilörekisteriajo | kaikki Meritasta vuosien 1996 ja 1997 loppuun mennessä poistuneet henkilöt | muistio ja tiedot levyllä kesäkuu 1999 |

5.2 Summamuuttujien muodostaminen

Mittauksen reliabelius tarkoittaa sitä, kuinka tarkasti mittaus tuottaa samasta ilmiöstä saman tuloksen uusintamittauksessa. Luotettavuutta voidaan selvittää rinnakkais- ja uusintamittauksen avulla. Tutkimuksen yksi päätavoitteista oli selvittää henkilöiden uudelleensijoittumista vapaille työmarkkinoille. Tutkijalla oli käytössään Tilastokeskuksen henkilörekisteriajajien tiedot kaikkien fuusion myötä Merita pankista poistuneiden henkilöiden toiminnasta työn loputtua. Se, että näiden kahden tutkimuksen tuloksia oli mahdollista vertailla, antaa paremman mahdollisuuden arvioida tämän tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusaineiston johdonmukaisuutta kuvaavat Cronbachin alfan avulla kuvatut kokonaisuudet. Mitä lähempänä kerroin on arvoa 1, sitä suurempi on muuttujan sisäinen yhtenäisyys.

Mittauksen validius määritellään kyvyksi antaa tietoa siitä, mitä halutaan mitata. Ulkoinen validius liittyy tulosten yleistettävyyteen. Tutkimuksen tulokset ovat aina rajallisia, ja yleistäminen vaatiikin sekä yhteisten piirteiden että erilaisuuksien ja erojen analyysia. Jos kuitenkin pystytään osoittamaan että tietty malli toimii tietyssä spesifissä ympäristössä ja kyetään erittelemään, miten asianomaiset ovat tuon mallin tuottaneet, on perusteita väittää, että sama malli on mahdollinen suuressa joukossa muitakin ympäristöjä (Koivisto 1997, 79-80).

Sisältövaliditeetin tarkastelu lähtee käsiteanalyysistä eli mitä operationalisoitavia kokonaisuuksia mitattava käsite sisältää ja mikä on sen merkityssisältö (Alkula ym. 1994). Sisältövaliditeetti voidaan käsittää sisäiseksi vaatimukseksi teorian ja kysymysten välillä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kysymysten tulee olla perusteltuja ja yhteys teoriaan on löydettävissä. Tässä tutkimuksessa esiintyvien kysymysten perustelut luvussa 5.1.1 Kyselylomakkeen laatiminen.

Tutkimuksessa tehtiin henkilöiden kokemuksia ja asenteita mittaaville muuttujille faktorianalyysi käyttäen vinokulmaista rotaatiota, koska muuttujien odotettiin korreloivan keskenään. Faktorit, joiden ominaisarvo oli >1 , otettiin tarkasteluun. Faktoriratkaisumalliin (liite 4) valittiin 7 faktoria, jotka nimettiin. Summamuuttujat muodostettiin kullekin faktorille korkeimmin latautuneista muuttujista. Tämän faktorianalyysin perusteella tehtiin seuraavat summamuuttujat:

Työ sinänsä tärkeää – työyhteisö ja siihen samaistuminen tärkeää. Ensimmäinen faktori kuvaa työn merkitystä henkilölle ja faktorille latautuneet muuttujat vaihtelevat työn yhteisöllisyydestä työn sisältöön sinänsä. **Vapaus omistautua itselle.** Toinen faktori kuvaa mahdollisuutta omistautua itselle ja toisille pankkityön päätyttyä. **Taloudellinen pakko- sopeutuminen.** Faktorille latautuneet muuttujat vaihtelevat lisätulojen etsimisestä taloudelliseen epävarmuuteen ja faktori kuvaa henkilöiden suhtautumista palkkatulojen vähentymisestä aiheutuvaan turvattomuuteen. **Kyky sosiaalisen verkoston rakentamiseen-ulkopuolisen avun tarve.** Neljäs faktori kuvaa henkistä tasapainoa. Muuttujat vaihtelevat sosiaalisten kontaktien säilyttämisen tärkeydestä sosiaaliseen eristäytymiseen ja yleiseen henkiseen pahoinvointiin. **Työn tilapäisyyden hyväksyminen.** Faktori kuvaa henkilöiden suhdetta osa-aikaiseen ja tilapäiseen työhön. **Toivonsa menettäneet – itseensä uskovat.** Kuudes faktori kuvaa henkilöiden suhdetta tulevaisuuteen ja uskoa omiin mahdollisuuksiinsa. **Paikalla pysyminen – uusille urille.** Viimeinen faktori kuvaa henkilöiden suhdetta pankkityön menetykseen ja halua tilanteen aktiiviseen muuttamiseen. Summamuuttujat muodostettiin kullekin faktorille korkeimmin latautuneista muuttujista. Taulukossa 6. faktoreille latautuneet muuttujat ja summamuuttujien reliabiliteetit.

Taulukko 6. Faktoreille latautuneet muuttujat ja summamuuttujien reliabiliteetit.

Faktori 1: Työ sinänsä tärkeää – työvhteisö ja siihen samaistuminen tärkeää

| | |
|---|------|
| (m39g) Vain työn kautta voi saada ympäristön arvostuksen | 0.59 |
| (m39h) Työn vakinaisuus on tärkeämpää kuin työn sisältö | 0.57 |
| (m39f) Työvhteisöön kuuluminen on työn sisältöä tärkeämpi | 0.55 |
| (m39e) Työ on elämän perusta | 0.53 |
| (m39a) Vakituinen työ on edellytys turvalliselle elämälle | 0.42 |
| Reliabiliteetti | 0.75 |

Faktori 2: Vapaus omistautua itselle

| | |
|---|------|
| (m37p) Voin järjestää päiväni sellaiseksi kuin haluan | 0.64 |
| (m37o) Ulkoilen nyt aikaisempaa useammin | 0.61 |
| (m37q) Olen nauttinut työn päättymisen suomasta vapaudesta | 0.56 |
| (m37m) Työni päätyttyä Meritasta olen hakeutunut uusien harrastusten pariin | 0.49 |
| (m37i) Työni päättymisen jälkeen olen aikaisempaa enemmän hakeutunut sukulaisten seuraksi | 0.40 |
| Reliabiliteetti | 0.71 |

Faktori 3: Taloudellinen pakko – sopeutuminen

| | |
|--|------|
| (m37e) Minulla on taloudellinen pakko päästä töihin, enkä voi itse valita haenko töitä | 0.72 |
| (m37a) Palkkatuloni on tärkeä perheen taloudelle | 0.66 |
| (m37c) Perheeni on joutunut hakemaan palkkatulolle uusia kanavia | 0.44 |
| (m37b) Työni loputtua minulle ja perheelleni jää vähemmän rahaa käytettäväksi | 0.40 |
| (m38j) Minun on otettava vastaan mitä työtä tahansa selviytyäkseni taloudellisesti | 0.34 |
| (m39d) Työn päätyminen lisäsi epävarmuuttani | 0.32 |
| Reliabiliteetti | 0.74 |

Faktori 4: Kyky sosiaalisen verkoston rakentamiseen – ulkopuolisen avun tarve

| | |
|--|------|
| (m37j) En pidä aktiivisesti yhteyttä entisiin työtovereihini | 0.49 |
| (m37l) Haluan irrottautua entisistä työtovereista ja aloittaa uusien ystävyys-suhteiden solmimisen | 0.47 |
| (m37k) Minun on vaikea löytää uusia keskustelutovereita | 0.45 |
| (m37r) Tunnen itseni ulkopuoliseksi | 0.44 |
| (m38d) Tunnen suurta epävarmuutta tulevaisuudesta | 0.38 |
| (m37n) Tunnen itseni väsyneemmäksi nyt kuin Meritassa ollessani | 0.37 |
| (m37v) Olen ajatellut hakea ulkopuolista apua elämäntilanteeni selvittämiseksi | 0.37 |
| (m37t) Perheeni ei arvosta tekemääni kotityötä | 0.32 |
| (m38p) Olen pakotettu tekemään töitä alalla, josta en ole kiinnostunut | 0.28 |
| (m38s) En uskonut löytäväni uutta työpaikkaa pankkityön Meritassa päätyttyä | 0.26 |
| Reliabiliteetti | 0.76 |

Faktori 5: Työn tilapäisyyden hyväksyminen

| | |
|--|------|
| (m38o) Olen valmis ottamaan osa-aikatyötä | 0.64 |
| (m38r) Hyväksyn, että saan jatkossa vain tilapäistöitä | 0.59 |
| Reliabiliteetti | 0.64 |

Faktori 6: Toivonsa menettäneet – itseensä uskovat

| | |
|--|------|
| (m38m) Pankin tukipaketin aion satsata omaan itseeni ja tulevaisuuteen | 0.49 |
| (m38k) Olen kiinnostunut uudelleen kouluttamaan itseni | 0.48 |
| (m38e) Olen harkinnut yrittäjäksi ryhtymistä | 0.43 |
| (m38n) Olen valmis vaihtamaan asuinpaikkaani saadakseni työtä | 0.41 |
| (m38a) En odota elämässäni tapahtuvan suuria muutoksia lähitulevaisuudessa | 0.40 |
| (m38q) Olen suunnitellut elämäni vuosiksi eteenpäin | 0.29 |
| Reliabiliteetti | 0.55 |

Faktori 7: Paikalla pysyminen – uusille urille

| | |
|---|-------|
| (m37f) Olisin mielelläni halunnut jatkaa töitäni Meritassa | -0.68 |
| (m37s) En olisi uskonut joutuvani työttömäksi | -0.48 |
| (m38l) Haluan jatkossakin pankkialan töitä | -0.46 |
| (m37g) Työni päättyminen Meritassa ei antanut hyvää mahdollisuutta ajatella elämäni uudelleen | -0.40 |
| (m38f) En usko saavani paikkakunnaltani työtä | -0.29 |
| Reliabiliteetti | 0.69 |

5.3 Aineiston tilastolliset analyysimenetelmät

Kyselytutkimuksen kaltaisella ns. poikkileikkaustutkimuksella, jossa suoritetaan yksi mittaus yhtenä hetkenä ja tutkitaan mitattujen muuttujien yhteisvaihtelua, voidaan tarkastella eri tekijöiden yhteyksiä, mutta kausaalipäätelmien tekeminen ei ole mahdollista. Varianssianalyyseissä tarkastellaan selittävän muuttujan arvojen vaihtelua luokitteluasteikollisten ”selittävien” muuttujien mukaan. Selvitin tässä tutkimuksessa monisuuntaisella varianssianalyyseillä työn merkitystä, pankkityön jälkeistä elämäntilannetta ja työn päättymisen vaikutuksia yksilötasolla. Varianssianalyysi tehtiin päävaikutusmalleina. Tarkoituksena oli selvittää kunkin tekijän muista riippumatonta yhteyttä selitettävään muuttujaan.

Kyselylomake sisälsi avovastauksia, jotka koodattiin eri luokiksi siten, että sisällöllisesti toisia lähinnä olevat asiat sijoitettiin samaan luokkaan. Aineistoa kuvailtaessa laskettiin ensin kyselylomakkeiden kysymysten frekvenssi- ja prosenttijakaumat sekä ristiintaulukoinnit. Summamuuttujista laskettiin keskiarvot ja -hajonnat. Muuttujien riippuvuutta tarkasteltiin Spearmanin järjestyskorrelaatiolla tai Pearsonin khiin neliötestillä (χ^2).

Tehtäessä tilastollisia testejä eri tutkimusajankohtina (I, II, ja III aalto) organisaatiosta poistuneiden kesken puuttuvia tietoja ei korvattu millään, ei esimerkiksi muiden henkilöiden vastausten keskiarvolla eikä tyypillisimmällä arvolla eli moodilla. Tähän ratkaisuun päädyttiin, koska vuonna 1997 tutkimukseen osallistuneilla oli paljon puuttuvia tietoja Meritan työilmapiiristä ja työn menetykseen liittyvästä epävarmuudesta. Kaikkien puuttuvien tietojen ottaminen mukaan testeihin antaisi tilastollisia eroja herkemmin ja tulokset eivät olisi luotettavia (heikentynyt reliabelius).

Jos selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen eli dikotominen, voidaan käyttää logistista regressioanalyysia (Mauranen ym. 1993, 129). Tässä tutkimuksessa logistisella regressiolla etsittiin ”selittäjiä”, jotka olivat yhteydessä selitettävään ilmiöön kuten henkilöiden uudelleensijoittumiseen, työn päättymisen kokemiseen henkilökohtaisena pettymyksenä ja aktiivisuuteen ryhtyä toimimaan epävarmuuden poistamiseksi. Vaarasuhteella tarkoitetaan tiettyyn ryhmään kuuluvan henkilön todennäköisyyttä kuulua selitettävän muuttujan luokkaan 1 verrattuna vertailuryhmään kuuluvan henkilön todennäköisyyttä kuulua kyseiseen luokkaan. Esimerkiksi aineistossa naisten vaara jäädä kotiin uudelleensijoittumisen sijasta on 2.2-kertainen miehiin verrattuna. Logistisella regressioanalyysilla ei ole tiukkoja oletuksia käyttönsä suhteen, mutta mallia voidaan pitää sitä parempana, mitä enemmän muuttujat noudattavat normaalijakautuneisuutta. Logistisen regressiomallin hyvyttä mitataan Nagelkerken R² suureella. Sen avulla voidaan päätellä, sopiiko laskettu malli aineistoon eli ennustaako saatu malli selitettävän ykkösluokan todennäköisyyttä riittävän hyvin. Selitysosuudella tarkoitetaan sitä todennäköisyyttä, jolla valitut selittäjät ennustavat henkilöiden sijoittumista selitettävään muuttujan luokkaan oikein.

Erotteluanalyysilla luokitellaan aineisto selittävien muuttujien mukaan kahteen tai useampaan toisensa poissulkevaan luokkaan. Sen jälkeen ryhmiä verrataan ”selitettävien” muuttujien suhteen siten, että selittävistä muuttujista koostuu ns. erottelufunktio, joka parhaalla mahdollisella tavalla erottelee ryhmiä toisistaan. Erotteluanalyysin onnistumista voidaan mitata selitysosuudella. Wilksin lambda on arvo, joka kertoo kuinka paljon saatu malli jättää selittämättä selitettävän muuttujan luokkien välisistä eroista. (Mauranen ym. 1993, 217, 225) Tässä tutkimuksessa käytettiin askeltavaa (Wilks) erotteluanalyysia, jossa otettiin selittäjiä aiotusta joukosta mukaan malliin selittäjän tilastollisen merkitsevyyden mukaan.

Tutkimuksessa käytettiin erotteluanalyysia selittämään, kuinka eri faktorimallista saadut summamuuttujat (liite 4) erottelevat henkilöiden uudelleensijoittumista työelämään sekä pankkityön päättymisen muodostumista henkilökohtaiseksi pettymykseksi. Erotteluanalyysiin otettiin mukaan kaikki faktorimallin seitsemän faktoria. Analyysiin on poimittu askeltavalla menetelmällä ne faktorit, jotka erottelevat työelämään uudelleensijoittumista ja henkilökohtaisen pettymyksen muodostumista. Erotteluanalyysin oletuksena pidetään, että erottelevissa ryhmissä selittäjien yhteisjakauma on normaalisti jakautunut. Tämä edellytys tarkastettiin tässä tutkimuksessa, vaikka kirjallisuudessa yleensäkin on todettu, että multinormaalisuus ryhmissä on hankala tarkastella SPSS:n avulla (Mauranen ym. 1993). Toinen erotteluanalyysin käytön oletus on selittäjien kovarianssimatriisin yhtä suuruus selitettävän muuttujan ryhmissä. Edellä mainittu vaatimus täyttyi aineistossa.

TULOKSET

VI TYÖSKENTELY MERITA PANKISSA ENNEN TYÖSUHTEEN LOPPUMISTA

6.1 Uhka työpaikan menettämisestä

Merita Pankin fuusio tuli pankin työntekijöille suurena yllätyksenä. Heti fuusiotiedon (helmikuu 1995) jälkeen pankkilaisilla alkoi pitkä epävarmuuden aika työpaikan jatkuvuudesta. Kyselylomake sisälsi yksittäisen kysymyksen, tunsitko työpaikkasi uhatuksi jo ennen kuin varsinaiset ratkaisut työn loppumisesta ilmoitettiin (m29)? Kyselyyn vastanneista henkilöistä 46 % ilmoitti tunteneensa työpaikkansa uhatuksi jo, ennen kuin varsinaiset ratkaisut työn loppumisesta ilmoitettiin. Henkilöiden kokema epävarmuutta työpaikan menetyksestä tarkasteltiin logistisen regressioanalyysin avulla, jossa verailtavat ryhmät olivat uhan kokeneet – ei kokeneet. Mallissa työpaikan menettämisen uhan kokemista selittävät tutkimusajankohta ($p=0.001$) ja sukupuoli ($p=0.040$) (taulukko 7). Miehet tunsivat työpaikkansa useammin uhatuksi kuin naiset. I aallossa poislähteneet henkilöt ilmoittivat kokeneensa merkitsevästi ($p<0.005$) vähemmän työpaikkansa uhatuksi verrattuna III:n aallon lähtijöihin. Samoin II aallon edustajat ilmoittivat kokeneensa työpaikan vähemmän uhatuksi verrattuna III:n aallon vastaajiin. Eli mitä myöhemmässä vaiheessa henkilöt poistuivat organisaatiosta, sitä enemmän uhkakuva työn menettämisestä kasvoi. Jos henkilö oli tehnyt ratkaisun itse ja irrottautui vapaaehtoisesti organisaatiosta ennen YT-neuvottelujen päättymistä, epävarmuuden tunteet eivät koskettaneet häntä, sillä näin toimimalla henkilö koki tehneensä itse ratkaisun omasta tulevaisuudestaan. Mallissa ei havaittu keskinäistä riippuvuutta iän, jatkokoulutuksen, ammattiaseman, pankkitaustan, asuinpaikkakunnan, uudelleensijoittumisen (kotona/työssä) tai työpaikan epävarmuuden kokemisen välillä.

Taulukko 7. Ennustetekijät uhan kokemiseen työpaikan menettämisestä.

| | Ennustetekijät uhan kokemiseen työpaikan menettämisestä | | |
|--------------------------|---|----------------------------|-------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| Tutkimusajankohta | | | |
| I aalto | 0.43 | 0.27-0.67 | <0.05 |
| II aalto | 0.64 | 0.41-0.99 | 0.05 |
| III aalto | 1 | - | - |
| Sukupuoli | | | |
| nainen | 0.64 | 0.38-0.98 | 0.04 |
| mies | 1 | - | - |
| Selitysosuus= 67 % | | | |

*Mitä korkeampi arvo, sitä suurempaa koettu uhka työpaikan menettämisestä.

Vaiheistettujen YT- neuvotteluiden takia monien toimihenkilöiden piina kesti fuusioilmoituksesta jopa kaksikin vuotta siihen, kun henkilö sai lopullisen tiedon työn säilymisestä, osa-aikaistamisesta tai loppumisesta. Pidennettyjen YT-neuvotteluiden ansiosta henkilöt toki saivat jatkaa työtänsä Meritassa pidempään, mutta vastaavasti paineet työn menettämisestä kasvoivat henkilöstön keskuudessa, mikä ilmeni työyhteisössä mm. kireytenä, ahdistuneisuutena ja kilpailuna. Yksilötasolla nämä ilmiöt koettiin erittäin rasittaviksi ja vaikka henkilöt pelkäsivät työpaikkansa

menettämistä, he toisaalta toivoivat stressaavan tilanteen laukeavan suuntaan tai toiseen mahdollisimman pian.

”Minä en vielä heti silloin, se jotenkin tuntu mulle aina niinku entiset työtoverit mulle sanoivat, että sinä et ainakaan joudu pois, sulla on niin pitkä kokemus ja sulla on hyvä peruskoulutus ja monipuolista työtä osaat tehdä ja minä itekin uskoin siihen että, en minä nyt varmaan ensimmäisten joukossa oo. Mutta sitten minä jotenkin kesänä, viimeisenä kesänä, ihan yhtäkkiä mulle tuli päähän, että hyvä ihme, yhtä hyvin minä voin joutua pois, kuin joku toinenkin, siltä mulle alkoi tulla semmonen hirmuinen, semmonen epävarmuus ja pelko ihan siitä, siitä poisjoutumisesta. Vaikka toisaalta minä oisin kokenut sen ihan helpotuksenakin, ajattelin, että se olis helpotuskin, kun loppus tää tällainen piina...” Siinähan nyt oli niinku, liiton taholta se, että saadaan aikaa jatkettua. Ne ihmiset saa olla pitempään töissä, ilmeisesti jotain tällaista. Mutta minä en ainakaan kokenut sitä, minäkään hyvänä sitä, että paljon parempi ois ollut, jos se ratkaisu ois tullut aikaisemmin, koska se ois tullut sitten vuoden loppuun mennessä muistaakseni. Mie sitten niinku tammikuun lopussahan mie jäinkin sitten sairauslomalle, ihan sen ylirasituksen takia”. (toimihenkilö, nainen, II aallossa poistunut)

Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä kysyttiin avoimella kysymyksellä (m29) miten he olivat kokeneet uhan työn loppumisesta ennen kuin varsinaiset ratkaisut työn loppumisesta ilmoitettiin? Osa vastaajista kertoi tunteneensa työpaikkansa heti uhatuksi, kun tieto fuusiosta ja henkilöstön vähennystarpeesta julkaistiin. Töiden siirtyminen pois, niiden väheneminen tai henkilöiden siirtäminen alemmipitasoiisiin tehtäviin viestittivät siitä, että nämä henkilöt olivat jatkossa tarpeettomia. Jotkut henkilöt olivat aavistaneet työpaikan menettämisen myös esimiehen käyttäytymisestä. Työpaikoilla esiintyi painostusta ja uhkailua esimiehen taholta tai esimiehen käyttäytyminen oli välttelevää, jolloin vastaajat kokivat jääneensä myös tiedon ulkopuolelle.

6.2 Ilmapiiri yhdistyvässä Meritassa

Kateutta ja kilpailua

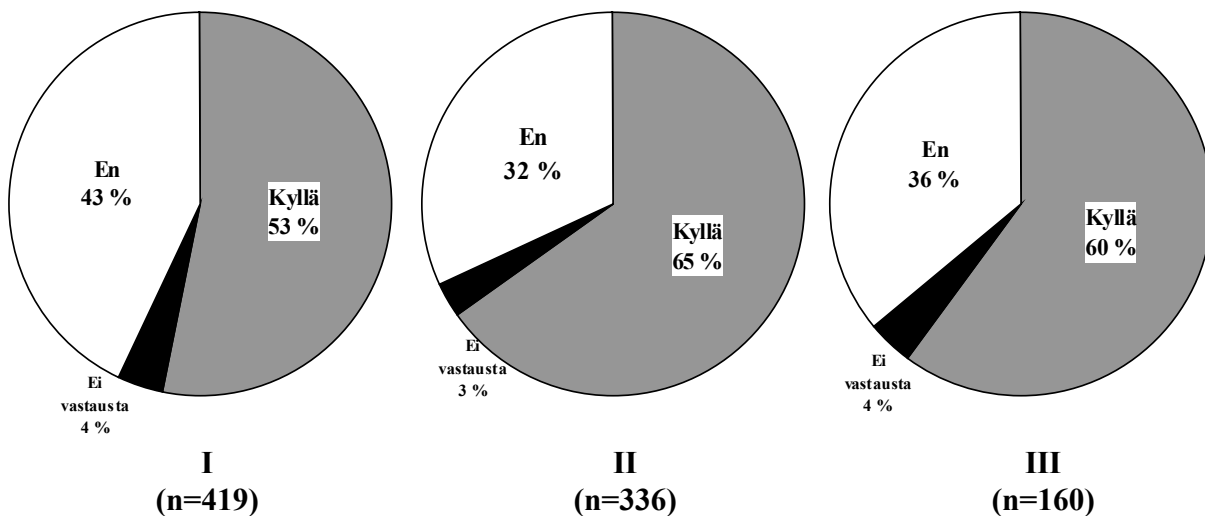
Kyselylomakeella kysyttiin henkilöiltä yksittäisellä kysymyksellä (m32), koitko työpaikallasi kilpailua ja kateutta? Yli puolet (59 %) kaikista tutkimukseen osallistuneista henkilöistä ilmoitti kokeneensa työyhteisössä kilpailua ja kateutta. Tarkasteltaessa vastaajien ilmoittamaa kilpailun ja kateuden kokemista logistisen regressioanalyysin avulla selittäviksi tekijöiksi nousivat tutkimusajankohta ($p=0.046$) ja henkilön uudelleensijoittuminen ($p=0.033$) (taulukko 8). Analysissa vertailtavat ryhmät olivat kilpailun ja kateuden kokeneet – ei kokeneet. Vastaavasti mallissa ei nähty yhteyttä sukupuolen, iän, koulutuksen, ammattiaseman, pankkitaustan, asuinpaikkakunnan ja kilpailun sekä kateuden kokemisen välillä. Kilpailua ja kateutta ilmoittivat kokeneensa vähemmän I aallossa organisaatiosta irrottautuneet henkilöt kuin II ja III aallon poislähtijät (kuviot 7). Tulosta voidaan selittää sillä, että henkilöstövalintojen toteutumisen lähestyessä myös ilmapiiri työyhteisöissä tiivistyi. Kyselyhetkellä uudelleensijoittuneet vastaajat ilmoittivat kokeneensa vähemmän kilpailua ja kateutta kuin huonosti uudelleensijoittuneet henkilöt. Tähän tulokseen vaikuttanee otoksen rakenne. Vuoden 1997 otokseen eli I aallon poislähtijöihin sisältyi suhteellisesti enemmän niitä henkilöitä, jotka tekivät itse ratkaisun poislähtemisestä ennen organisaation valintaprosessin päättymistä, kuin vuoden 1998 otokseen eli II ja III aallossa organisaatiosta poistuneisiin.

Taulukko 8. Ennustetekijät kateuden ja kilpailun kokemiseen työyhteisössä.

| Ennustetekijät kateuden ja kilpailun kokemiseen | | | |
|---|-------------|----------------------------|------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| Tutkimusajankohta | | | |
| I aalto | 0.76 | 0.47-1.21 | 0.25 |
| II aalto | 1.20 | 0.75-1.92 | 0.44 |
| III aalto | 1 | - | - |
| Tämän hetkinen tilanne | | | |
| Kotona | 1.43 | 1.03-1.99 | 0.03 |
| Työssä | 1 | - | - |
| Selitysosuus= 41 % | | | |

* Mitä korkeampi arvo, sitä voimakkaampaa kilpailun ja kateuden kokeminen.

Kuvio 7. Aallottain kilpailun ja kateuden kokeminen työyhteisöissä.



Tutkimukseen osallistuneet henkilöt kertoivat avovastauksessa kilpailun ja kateuden työyhteisöissä ilmentyneen työtovereiden ”mobbauksena”, kuten toisten selän takana puhumisena, kyräilynä, nälvimisenä, uhkailuna tai toisten arvostelemisena. Oma työpaikka haluttiin varmistaa korostamalla omaa erinomaisuutta sekä pitämällä kiinni viimeiseen asti omista töistä ja tiedoista.

”Juu, se oli ihan, ihan siis käsin kosketeltavana, aistittavissa, että se oli. Kaikki ihmiset henkilökunta ja itsekin, tuli semmonen levottomuus ja epätietoisuus, ja, ja luottamuksellisuus väheni, ei enää puhuttu samalla tavalla avoimesti keskenään, kaikki kyräs ja katto toisiaan, että kuka lähtee, kuka jää.” (johtaja, nainen)

Työyhteisöissä oli liikkeellä monenlaisia huhuja ja juoruja tiedon puutteen takia. Syntyi erilaisia kuppikuntia, klikkiytyimiä, mm. ”koppilaiset” ja ”syppiläiset”. Henkilöt käyttäsivät ja kyräilivät toisiansa ja toistensa tekemisiä, oltiin välinpitämättömiä toisia kohtaan tai jopa syrjittiin.

”Mutta kyllähän se kilpailuhenki jo siinä vaiheessa heti tuli, että vaikka ei ollut tietoaakaan minkä verran ihmisiä pois joutuu vielä, mutta tuota kuitenkin oli semmoinen kilpailuhenkisyys siinä. Että jokainen yritti niin hirveesti tehdä mitä ja iltaisin jäähä, ihan semmoista ja. Meillä oli hirveen vierasta semmoinen se semmonen, meillä oli niinku aina yhdessä töitä Säästöpankissa ja autettu toisia ja ne työt oli yhteisiä. Mutta täällä oli taas niinku ne omat työt, hirveesti korostettiin niitä omia töitä, ja nämä on minun töitä ja tämä on sinun töitä ja eikä niinku toisia autettu. Että se ei ollut semmoista, niillä ei ollut hyvää yhteishenkeä. Se oli aika hajottavaa sitten.” (toimihenkilö, nainen)

”Mutta että tosiaan niinku meiltä oli tota yks syppiläinen sitten siinä, kun se yks syppiläinen oli tuolla äitiyslomalla, niin meitä oli sitten yks syppiläinen ja sitten kaks koppilaista siinä. Niin, niin tuota aattele kuule kun tää syppiläinen tota rupes minua niinku nokkimaan niin tuota ja rupes sen toisen koppilaisen kanssa niinku kaveriksi ja yhdessä nokkivat minua, vainoavat. Siis minä, siis sehän oli aivan hirveätä kuule, sitten tuota tiijätkö, minä aina ihan suoraankin kysyin ja tuota, sitten sitten siinä loppuvaiheessa kuule rupes purkautuun tää vyyhti, kun tuota, minä oli jo irtisanonut itteni. Minähän aina aamulla laulelin siellä vaan, minusta oli aivan ihana, mä olin kuin pilvissä ..., mutta se loppu se nokkiminen. Minä, tiijätkö minua ruvettiin passaamaan kuin kuningatarta, että minulle jää hyvä mieli...se koppilainen huomasi, että se syppiläinen rupes sitten sitä toista koppilaista nokkimaan, kun se oli minut saanut pudotettua...” (toimihenkilö, nainen, vapaaehtoisesti poistunut)

Kyselylomake sisälsi avoimen kysymyksen, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan, kuinka epävarmuus työpaikoista ilmeni työyhteisöissä. Yleisyysjärjestyksessä työyhteisöissä esiintyi:

- henkistä pahoinvointia 43 %
- sairasteluja ja poissaoloja 9 %
- esimiesten mielistelyä 7 %
- esimiesten välttelevää käyttäytymistä 6 %

Lähes puolet (43%) kertoi jonkinlaisesta henkisestä pahoinvoinnista. Työpaikoilla ilmapiiri oli ahdistava ja masentava. Työyhteisössä vallitsi yleinen epävarmuus, mihin oli liittynyt hysteriaa ja odottelua. Tämän epävarmuuden ajan vastaajat ilmoittivat kokeneensa henkisesti raskaana. Työyhteisön ilmapiirissä esiintyi kireyttä, vihamielisyyttä, riitaisuutta ja hermostuneisuutta. Työpaikoilla ihmiset itkeskelivät paljon ja vetäytyivät helposti omaan kuoreensa.

Noin joka kymmenes koki epävarmassa ja ristiriitaisessa työyhteisössä työskentelyn erittäin raskaaksi. Niinpä henkilöt eivät aina jaksaneet niin fyysisesti kuin henkisestiäkään. Kyselyyn osallistuneet vastaajat kertoivat työmotivaation ja –tehokkuuden laskemisesta, jotka ilmenivät työyhteisöissä mm. lisääntyneinä poissaoloina ja sairauslomina. Henkilöiden stressinsietokyky aleni, ja työyhteisöissä esiintyi loppuun palamista.

”No se on niinku, että mun piti päivittäin niinko napata nitro naamaan. Mutta sen jälkeen kun mä jäin sieltä pois, mun ei ole tarvinnut oikeastaan varmaan tämän puolentoista vuoden aikana ottaa kuin 5, syönhän mä joka päivä lääkkeitä. Se niinku niin semmoista ahdistavaa, se kattelu että.” (toimihenkilö, nainen)

”No, mie en enää yksinkertaisesti jaksanut lähteä töihin enää, mie menin siltä lääkäriin ja hän sanoi, että mulla ihan niinku selvät burn outin oireet on. Ja hän antoi ensin kaks viikkoo sairauslomaa ja sitten, sitten vielä niinku toiset kaks viikkoo. Sitähän se siltä tulikin se jo, ilmoitettiin ne irtisanomiset.” (toimihenkilö, nainen)

Viitattiin myös työyhteisöissä ilmenneen esimiesten mielistelyä. Esimiehiä liehittämällä korostettiin oman työpanoksen tärkeyttä ja yritettiin näin varmistaa oma työpaikka.

”...että sillä oli se oma, joka kävi sen sen kanssa kaljalla, jotka kehui sen vaatteita, tukkaa tälläistä...just se että piti mielistellä ja, ja mä tykkään sanoa asian suoraan, jos jokin on. Mä inhoan semmoista, että niinku joku poistuu huoneesta, että heti sanotaan että tuokin on semmonen...”(toimihenkilö, nainen)

Kyselyyn osallistuneet vastaajat ilmoittivat esimiesten olleen itsekin sekaisin fuusion aiheuttamasta tilanteesta, eivätkä he osanneet vastaajien mielestä auttaa henkilökuntaa tarvittavalla tavalla. Esimiesten käyttäytyminen oli ollut välttelevää sekä helposti kuoreen vetäytyvää, ja osa vastaajista oli aistinnut johtajien käyttäytymisestä menettävänsä työpaikan uudessa organisaatiossa.

”Siis eihän minua niinku huomattu konttorissa enää olevan. Siis minä olin jo niinku hyllytetty, ettei minulle kerrottu enää mitään, oli niinku en olis ollut olemassakaan. Siis johdon oli helpointa, niinko käenpoikana, heittää poikasensa pesästä pois, rappaa ja heitti omansa. Näinhän tässä kävi. Siis se johtajillekin vaikea paikka. Aluejohtaja täällä, ei hän antautunut koskaan keskusteluun, ei hänellä ollut koskaan aikaa, ei hän sanonut edes päivääkään, heilautti vaan kättään ihmisille, siis hyvin etäinen, mistä oli helpoin mennä...No, eihän, kun mulla ei ollut enää mitään arvoa. Ei samassa ruokapöydässä, ei keskustella enää ja ei saa tietää talon asioista, niin pannaan niinku, tässä on perintötoimi, hoida tätä, kaikki muu on sitten...että minä oon kokenut esimiehenä aika nöyryyttävän, toisaalta kasvattavan.” (Johtaja, mies)

6.3 Henkilöstön reagointi fuusioon

1. Odottelua ja elämistä pankin varassa

Kyselylomake sisälsi yksittäisen kysymyksen (m30), ryhdyitkö joihinkin toimenpiteisiin työpaikan epävarmuuden vuoksi ennen YT-neuvotteluiden päättymistä? 70 % tutkimukseen osallistuneista vastaajista ilmoitti, etteivät he ryhtyneet minkäänlaisiin toimenpiteisiin. Mitä pidempään henkilöt jatkoivat työtänsä organisaatiossa, sitä vähemmän he ryhtyivät toimenpiteisiin epävarmuuden poistamiseksi ($\chi^2 p < 0.005$) ja elivät ns. ”pankin varassa”, vaikka uhka työpaikan menetyksestä kasvoi ajan kuluessa. Nämä pankin varassa eläneet vastaajat, eivät todellakaan uskoneet menettävänsä työpaikkaansa ja/tai halusivat katsoa loppuun asti, arvostaako pankki heidän työpanostaan. Näin toimimalla nämä henkilöt antoivat mahdollisuuden työnantajalle tehdä ratkaisu heidän omasta tulevaisuudestaan.

Tarkasteltaessa logistisen regressiomallin avulla henkilöiden toimintaa epävarmuuden poistamiseksi nähtiin yhteys henkilöiden toiminnan ja tutkimusajankohdan ($p=0.002$) sekä henkilöiden uudelleensijoittumisen ($p=0.028$) välillä (taulukko 9). Analyysissa vertailtavat ryhmät olivat toimenpiteisiin ryhtyneet – ei ryhtyneet. I aallossa Meritasta poistuneet henkilöt ilmoittivat toimineensa aktiivisemmin kuin II ja III aallon lähtijät. Työelämään sijoittuneet olivat ryhtyneet useammin toimenpiteisiin epävarmuuden poistamiseksi kuin tutkimushetkellä kotona olleet vastaajat. Mallissa ei havaittu yhteyttä sukupuolen, iän, koulutuksen, ammattiaseman, pankkitaustan, asuinpaikkakunnan ja toiminta-aktiivisuuden välillä.

Taulukko 9. Ennustetekijät toimenpiteisiin ryhtymiseen työpaikan epävarmuuden vuoksi.

| Ennustetekijät toimenpiteisiin ryhtymiseen | | | |
|--|-------------|----------------------------|------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| Tutkimusajankohta | | | |
| I aalto | 2.61 | 1.49-4.57 | 0.01 |
| II aalto | 1.78 | 1.02-3.12 | 0.04 |
| III aalto | 1 | - | - |
| Tämän hetkinen tilanne | | | |
| Kotona | 0.67 | 0.47-0.96 | 0.03 |
| Työssä | 1 | - | - |
| Selitysosuus=82 % | | | |

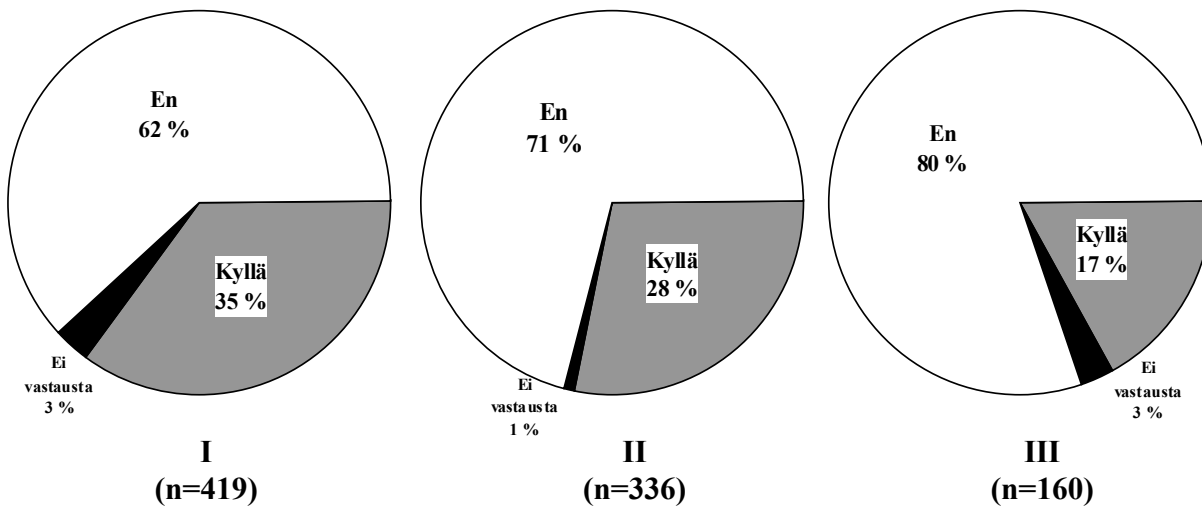
*Mitä suurempi arvo, sitä korkeampaa toiminta-aktiivisuus epävarmuuden poistamiseksi.

2. Aktiivista työpaikkojen tai opiskelupaikkojen hakemista

Vastaavasti 30 % vastaajista ryhtyi aktiivisiin toimenpiteisiin työn epävarmuuden poistamiseksi. Pääasiallisesti ryhdyttiin etsimään uutta työ- tai opiskelupaikkaa. Vuonna 1997 tutkimukseen osallistuneet henkilöt eli I aallossa organisaatiosta irrottautuneet ilmoittivat ryhtyneensä toimenpiteisiin kaksi kertaa enemmän ja vastaavasti II aallon lähtijät puolitoista kertaa enemmän verrattuna III aallon poislähtijöihin eli 11/1998 tutkimukseen osallistuneisiin vastaajiin (kuvio 8).

Ne henkilöt toimivat, jotka tiedostivat omat mahdollisuutensa tässä epävarmassa tilanteessa. Näillä henkilöillä oli hyvä koulutus, ja heidän asuinpaikkakunnalla oli tarjolla avoimia työpaikkoja. Korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt toimivat enemmän verrattuna alemman koulutusasteen omaaviin vastaajiin. Henkilöiden maantieteellisellä asuinpaikalla näytti myös olleen vaikutusta henkilöiden aktiivisuuteen, sillä Etelä-Suomen lääneissä asuvat henkilöt ilmoittivat ryhtyneensä toimenpiteisiin työpaikan epävarmuuden vuoksi Itä- ja Pohjois-Suomen lääneissä asuvia enemmän. Tulosta selitti kyselyhetkellä vallitseva valtakunnallinen työmarkkinatilanne. Etelä-Suomessa ja pääkaupunkialueella oli tarjolla valtaosa vapaista työpaikoista, mikä edelleen mahdollisti aktiivisen työnhaun näillä paikkakunnilla.

Kuvio 8. Aalloittain toimenpiteisiin ryhtyminen työpaikan epävarmuuden vuoksi ennen YT-neuvotteluiden päättymistä (n=915).



3. Vapaaehtoinen poistuminen organisaatiosta ennen YT-neuvotteluiden päättymistä.

Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä kysyttiin yksittäisellä kysymyksellä (m35), mikä oli mielestäsi pääsyy siihen, että sinä menetit työpaikkasi fuusion yhteydessä? Kyselyyn vastanneista henkilöistä 23 % ilmoitti valinneensa tukipaketin, koska he halusivat tehdä itse ratkaisun organisaatiosta poistumisesta ennen yksikkönsä YT-neuvotteluiden päättymistä. Näistä henkilöistä valtaosa asui Etelä-Suomessa, he olivat I aallon poislähtijöitä ja olivat iältään yli 40-vuotiaita. Sukupuolen ja koulutuksen suhteen ei aineistossa ollut nähtävissä eroja eri tutkimusajankohdittain suhteessa henkilöiden vapaaehtoiseen poistumiseen organisaatiosta ennen YT-neuvotteluiden päättymistä. Monet Meritasta vapaaehtoisesti fuusion myötä poislähteneet pankkilaiset kokivat juuri fuusioon liittyvät henkilöstöjärjestelyt ja organisaation taloudellisen tuen mahdollistavan heidän uramuutoksen. Voidaan myös ajatella, että heillä oli uranvaihtoon vaadittavaa rohkeutta, vaikka maamme vallitsevat taloudellinen tilanne oli vuonna 1995 epävakaa ja työttömyysaste oli korkea.

Fuusio, jonka seurauksena kaksi erilaista organisaatiokulttuuria tuli sovittaa yhteen, oli monille vapaaehtoisesti organisaatiosta poistuneille henkilöille se asia, joka laukaisi lähtöpäätöksen. Monilla pankkilaisilla oli pitkä työrupeama oman pankkiryhmän keskuudessa, ja oli vaikea hyväksyä että pitäisi aloittaa työskentely uuden organisaation palveluksessa. Aikaisemmin henkilöt kokivat tehneensä töitä ns. ”yhteisen hyvän eteen”. Uuden pankin haasteet eivät enää motivoineet koko henkilöstöä. Osa vastaajista koki tulleen jopa petetyksi oman pankkiryhmänsä taholta.

”Mutta se tietysti piti, että kun, se oli se Kop, niin tunsin, että tää nyt on meidän pankki, ja me tehdään niinku yhteisen hyvän eteen... On ihan turha puhua, että niinku yhdistyttiin ja nyt se muuttuu, koska nythän siellä on niinku kieli, pitää osata ruotsia ja kaikki niinku lainasysteemit, kaikki ohjeet tuli kuitenkin Syp:stä... Se oli niinku turvallinen ja kiva, niin kauan, kun se oli Kop ja Syp erikseen ja muuta. Mutta tää niinku tää liittyminen kaatoi sen kaiken. Just se, ettei henkilökunnalle oltu rehellisiä ja tuota ja tuota tällainen ihme kyräily tuli kaikki... Mutta tää fuusio vei niinku, että kun mäkin oon tehny koko 23 vuotta, niinku sen yhteisen hyvän eteen, sitten mä koen että se ei ole enää mikään yhteinen.” (toimihenkilö, nainen)

Kahden pankin yhdistyminen merkitsi käytännössä uuden atk-järjestelmän ja uusien pankkiohjeiden omaksumista sekä työmäärien lisääntymistä. Osa vapaaehtoisesti poislähteneistä tunsivat työuupumista pankkityöhön ja pankkialalla alati tapahtuviin muutoksiin. Nämä muutokset koettiin

stressaavina. Samoin pankkityöhön liittyvä tuotteiden markkinointivaatimus organisaation taholta koettiin työtä kuormittavana tekijänä.

”En, en olis varmaan lähtenyt. Vaikka mä olin kaivannut jo monta vuotta jotain muutosta ja tota sen tiesin, ettei mulla ollu siellä hyvä olla, että mä tavallaan stressasin liikaa niillä töillä ja niinku yritin tehdä enemmän ku omat ehkä voimavarat riittikään, niin tota, en mä varmaan olis lähteny pois, en mä olisi vielä tänäpäivänäkään lähtenyt jos fuusio ei olisi tullut.” (toimihenkilö, nainen)

”Niinku siellä sanottiinkin, ennen kuin mä lähdin, luppoaikaa ei pidä olla. Että tuota, se on vedetty niinku ihminen niin kireelle, ettei oo kuin 25 minuutin ruokis ja sitten jos pääsee niin voi pissillä kerran tai sitten säästää kotiin....Ja kokoaika tosiaan toikin pieni konttori, niin siinä on kokoaika hirvee ihmismuuri, että se on ihan hirveetä. Sitt kun on palveluneuvoja, niin kokoaajan tulosta, tulosta, tulosta, että pitäis tehdä ne työt, mutta koko aika pitäis myydä, myydä kaikkee tuotteita, jotka vie itseltä työn, eli nyt taas internettiä myydään ja alun perin kun aloitettiin niistä maksupalveluista ja pankkikorteista, niin siitähän se lähti. Että tota, en mä ainakaan pankkiin, vaikka pyydetäis, niin en enää menis takaisin. Ei varmaan pyydetäkään, mutta.”(toimihenkilö, nainen)

Pankkityö on muuttunut paljon niistä ajoista, kun valtaosa tähän tutkimukseen osallistuneista henkilöistä oli aloittanut työnsä pankkialalla. Uusia elementtejä työhön ovat tuoneet lisääntyvä tietotekniikka ja tuotteiden markkinointi. Samoin ovat muuttuneet myös työn sisällölliset vaatimukset. Alati uudistuvat atk-ohjelmat ja muuttuvat pankkiohjeistot asettavat henkilöille tiettyjä vaatimuksia kvalifikaatioiden suhteen, jotta he pystyvät omaksumaan uudistukset. Pankkityön muutosten vaikutuksesta osa henkilöistä ilmoitti jo pitkään haaveilleensa jostakin muusta vaihtoehdosta elämänsä suhteen. Nämä henkilöt kertoivat halunneensa vaihtaa työpaikkaa, ammattia, viettää sapattivuoden tai opiskelemalla kehittää itseään ja tunsivat, että fuusio antoi heille mahdollisuuden kokeilla jotain uutta elämässä.

”Et mulla nyt niinku tosiaan paino, siinä sitten tämä, tämä, tämä haave ja tämmönen kokeilunhalu ja tämmönen palava tunne tänne just tänne piirtämispuolelle ja tämmöselle että kun se jäi silloin nuoruudessa kokeilematta. Ja että sitten, sitten toisaalta kun se oli jo silloin ennen fuusiota tämä työ tämmöistä, tämmöistä hirveen paineen alaista...oli nää hirveet ihmissuhteet tässä, tässä fuusion yhteydessä, niin se varmasti niinku potki mua persuuksille, no etkö sinä vielääkään älyä lähteä sinne ...” (toimihenkilö, nainen)

Kahden yrityskulttuurin ja henkilöstön sovittaminen yhteen ei aina käy kitkattomasti. Usein työyhteisössä esiintyy klikkiytymiä, ahdistusta sekä ristiriitoja sosiaalisissa suhteissa. Suojellakseen omaa itseään haavoittumasta ihminen voi pyrkiä vapaaehtoisesti pois tilanteesta, joka aiheuttaa hänelle epävarmuutta. Tekemällä itse ratkaisunsa poislähtemisestä henkilö voi säilyttää oman identiteettinsä paremmin kuin jäämällä odottamaan organisaation toteuttamia valintoja. Tällöin epävarmuuden loppuminen tuo suuren helpotuksen henkilölle ja vapauttaa hänen energiaansa ajatella ja toimia aktiivisesti oman tulevaisuutensa parhaaksi.

”Kyllä mä sen tiesin, ett näin siinä käy, ett se oli ihan, ihan selvä asia, ja tota mä itseasiassa ajattelin ett, ett tota, ett jos mä en lähde nyt, niin mä oon kahen vuoden kuluttua merkitty mies, kun mä saan oman sektorini hoidettua syypiläisille niin, tieto niin, tietää sen asiakaskunnan, mikä mulla ollu hallussa, eli niillä ei ole enää riskiä siitä, että ne asiakkaat lähtee pois. Sen jälkeen mä saan monoa...Kyllä siinä tällainen itsesuojeluvaisto oli kyllä niinku olemassa, että.” (johtaja, mies, vapaaehtoisesti I aalossa poistunut)

Yli puolet kaikista kyselyyn vastanneista henkilöistä siis ilmoitti työyhteisössä ilmenneen kilpailua ja kateutta. Osa näistä henkilöistä koki uuden yhdistyneen pankin ilmapiirin ja henkilöstövalinnat työyhteisössä niin ahdistavaksi ja stressaavaksi, että katsoivat parhaakseen poistua organisaatiosta ennen varsinaisten YT- valintojen päättymistä ja henkilöstön valintaa.

”Että, hitto soikoon. Mut todella niin (omaan) pankkiin, mä en vois mennä jalallakaan. Mun mielestä, ei ne nyt silleen, koska eihän mua valittu, enkä mä ollut siinä valittavanakaan, mutt kun mä kattelin sitä toisten keskeistä semmoista kilpailua ja kränää ja paskan puhumista, niin en olis halunnut olla kyllä siinä mukana.” (toimihenkilö, nainen)

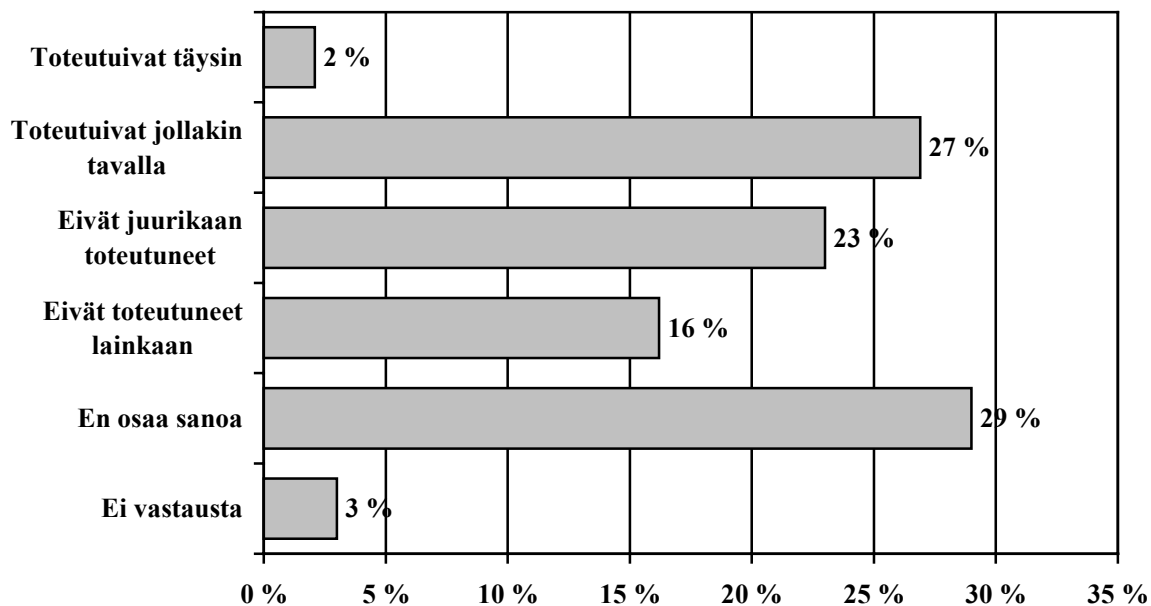
Henkilöstön tavat reagoida fuusion tuomaan turvattomuuteen olivat seuraavat: odottelua ja elämistä pankin varassa, aktiivista työ- ja opiskelupaikkojen hakemista ja vapaaehtoinen poistuminen organisaatiosta ennen henkilöstövalintojen päättymistä. Mitä pidempään henkilöt jatkoivat Merita Pankissa työskentelyä fuusioilmoituksen jälkeen, sitä vähemmän he ryhtyivät aktiiviseen toimintaan turvattomuuden poistamiseksi, vaikka työyhteisössä ilmapiiri kiristyi ja epävarmuus työpaikoista kasvoi. Aktiiviseen toimintaan tukeutuivat valtaosin I aallossa organisaatiosta poistuneet henkilöt.

6.4 Henkilövalinnoissa käytettyjen valintakriteerien toteutuminen

Pankki ilmoitti jo varhaisessa vaiheessa, että henkilöstövalinnoissa tullaan käyttämään tiettyjä ns. yleisiä valintakriteereitä. Nämä kriteerit haluttiin julkisiksi, ja pankki tiedotti niistä avoimesti henkilöstölle. Kriteerit olivat osaaminen, kokemus, soveltuvuus ja yhteistyökyky.

Kyselylomakkeella kartoitettiin pankista poislähteneiden henkilöiden mielipidettä fuusion henkilöstövalinnoissa käytettyjen valintakriteerien toteutumisesta, yksittäisellä kysymyksellä (m33), mitä mieltä olet fuusion henkilövalinnoissa käytettyjen valintakriteerien toteutumisesta? Vain 2 % kaikista vastaajista koki, että valintakriteerit olivat toteutuneet täysin ja 27 % koki toteutuneen ainakin jollain tavalla. 29 % ilmoitti, etteivät osanneet ottaa kantaa kysymykseen ja 3 % jätti vastaamatta ko. kysymykseen. Valintakriteerit eivät juurikaan toteutuneet 23 % mielestä, ja 16 % vastaajista ilmoitti, etteivät ne toteutuneet lainkaan (kuvio 9). Jatkoanalyysia varten muuttuja 33 luokiteltiin kaksiluokkaiseksi: valintakriteerit toteutuivat täysin/jollakin tavalla ja muut.

Kuvio 9. Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipide henkilöstövalintoihin liittyvien valintakriteerien toteutumisesta (n=915).



Käytännössä valinnat toteutettiin pääpiirteittäin siten, että ensin nimitettiin aluejohtajat, sitten konttorinjohtajat sekä asiantuntijat ja viimeisinä toimihenkilöt. Konttoreihin valittiin johtajat, jotka edelleen valitsivat alaisensa. Joku johtaja saattoi saada jatkaa entisessä konttorissaan, jolloin hänellä oli oman pankkitaustan omaavaa henkilöstöä sekä uutta henkilöstöä toisesta pankkiryhmästä. Konttoreihin nimitettiin uusia johtajia, joko Syp:sta tai Kop:sta. Kaikilla johtajilla ei aina näin ollut omakohtaista tietoa eri pankkitaustan omaavien toimihenkilöiden taidoista ja valmiuksista. Tästä syystä poislähteville henkilöille helposti välittyi kuva valintojen epäoikeudenmukaisuudesta.

”...niinku must tuntuu, että tota oli siellä varmaan sitäkin, ett jos esimies oli taustanen, kun ite oli toisen taustanen, niin se tottakai, jos mulla on koppelainen esimies joka halua päästä must eroon tai halua yleensä väkeä, väkimäärää pienentää, niin helpompihan se on ottaa se henkilö sielt toisesta leiristä, kuin omasta leiristä.” (asiantuntija, nainen)
 ”Se ainut, että sanottiin että parhaat jää, mutt kun ei edes kuvaa täysin sitä silleen, että meillähän sitten tarjottiin tämmönen, mä sanon sitä viimeiseks lounaaks, niin oli aluejohtaja ja sitten, tai alueen kakkosjohtaja ja sitten toinen johtaja...sitten kun me juteltiin sen kakkosjohtajan kanssa, eli koko alueen tavallaan henkilöstöjohtajan kanssa, ett sitt puhuttiin pari tuntii kaikkee... Niin kuvas vaan se...niin sen kanssa kun juteltiin, niin se ei edes tiennyt musta mitään. Se ei tiennyt, että mä oon kunnanvaltuustossa, kunnanhallituksen varajäsen, se ei tiennyt, mitä mä olin tehnyt, eli kerta kaikkiaan se ei tiennyt yhtään mitään musta. Vaikka oli syypiläinen johtaja, niin sanotaan, kun johtaja on valittu, niin valintakriteeri oli se, että aluejohtaja valitsi johtajansa.” (johtaja, mies)

Johtajista, jotka ottivat kantaa ko. kysymykseen, 54 % ilmoitti kokeneensa valintakriteerien toteutuneen täysin tai ainakin jollakin tavalla ja toimihenkilöistä 46 %. Alle 40-vuotiaat vastaajat ilmoittivat valintakriteerien toteutuneen vanhempia vastaajia useammin. Vastaajien sukupuolella ja koulutuksella ei ollut nähtävissä eroa mielipiteen muodostumiseen. I aallossa pankin organisaatiosta poistuneet kokivat henkilöstövalintojen toteutuneen paremmin kuin myöhemmin poislähteneet. Monet näistä henkilöistä tekivät oman ratkaisun poistua organisaatiosta, jolloin johdon oli helpompi suhtautua heihin. Tällaisissa tilanteissa keskustelu ohjautui helposti henkilön jatko suunnitelmiin, ja näin ollen poislähtijälle välittyi kuva, että hänestä välitetään ja hänen ammattitaitoansa arvostetaan.

”Mua olisi varmaan kohdeltu hirveen hyvin, käytiin tota neuvotteluja, miksi mä lähden, onko nyt pakko lähteä ja mä olisin varmaan saanut paikkani pitää, ettei siitä ollu, mut, kun mä olin, itse halusin jotain muutosta itselleni, mä ajattelin, että mä en enää siihen valittajien joukkoon enää liity.” (toimihenkilö, nainen, alle 40 v)

Sitä, että noin 30 % vastaajista jätti ottamatta kantaa kysymykseen, voidaan selittää sillä, että tähän tutkimukseen vastasivat suhteellisesti enemmän ne henkilöt, jotka poistuivat pankista ensimmäisinä. Osa näistä henkilöistä teki ratkaisun organisaatiosta irrottautumisesta ennen YT-neuvotteluiden päättymistä tai henkilöstövalintojen toteutumista. Näin kysymys henkilövalintojen toteutumisesta ei koskettanut heitä.

Osa vastaajista ilmoitti, että henkilöstövalinnoissa ratkaisut tehtiin henkilöiden iän perusteella. Tätä mieltä olivat pääasiallisesti ne vastaajat, jotka olivat iältään lähes 50 vuotta tai sitä vanhempia. He kokivat tilanteensa vaikeaksi, sillä he olivat vain muutaman vuoden liian nuoria pääsemään osalliseksi ”eläkeputkeen”, ja toisaalta he tiedostivat omat mahdollisuutensa työllistyä vapailla työmarkkinoilla ikänsä perusteella heikoiksi.

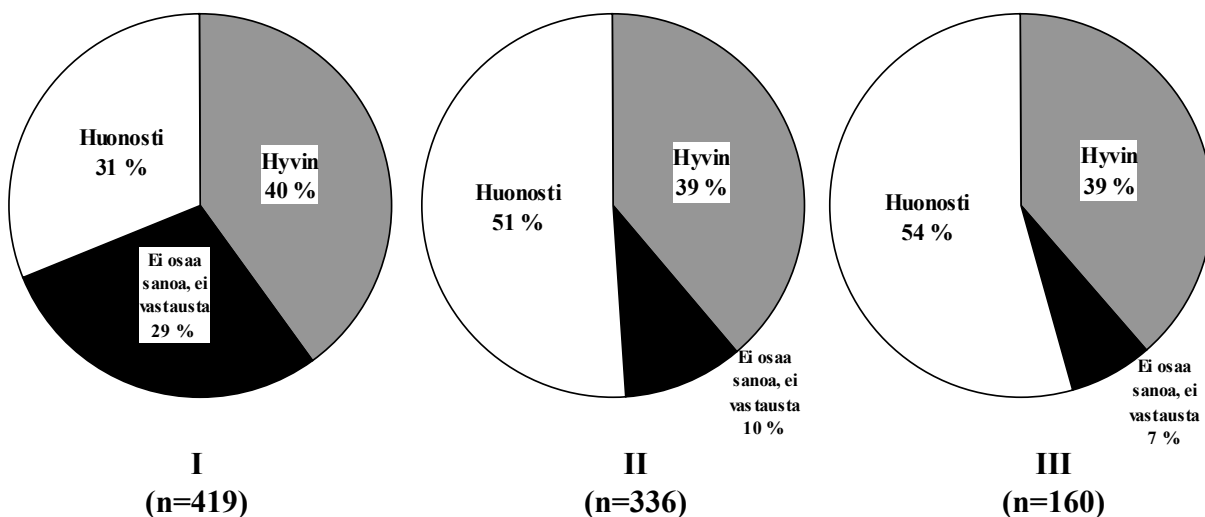
”Niin, no mitä valintakriteereistä sanottiin, siinähän ei puhuttu iästä mitään. Ja mun mielestä tässä nyt oli erittäin paljon, oli ikäkysymys, meidän kanssa just tällaisii 49-52 vuotiaita, että niinku tuntu siltä, että siinä on oikein haettu sitä, että me oltiin kalliimpia pankille kans, kaikki oltiin sen tyyppisiä, jotka on lopusta saakka oltu pankissa. Eli vuosien varrella, niin sanottu palkkaus oli varmaan korkeampi kuin näillä, jotka sitten nää nuoremmat, jotka sai jäädä, että tää ikäkarsinta se tuntui siinä. Että vaikka muut kriteerit mun mielestä, esimerkiksi mäkin kaikki kriteerit aivan täysin täytin, niin, niin, se siitä niinku pisti aivan selvästi, selvästi tuota esiin, että iän mukaan tässä nyt toimitaan. Sillehän nyt ihminen ei voi mitään, minkä ikänen on” (johtaja, mies, yli 50 v.)

Meritasta saatujen tietojen perusteella (ks. luku 5.1.3 Aineiston edustavuus ja kuvaus) kaikista Meritasta poistuneista henkilöistä, jotka olivat vastaanottaneet pankin tukipaketin, lähes puolet (45 %) oli ikäryhmään 40-49 kuuluvia, ikäryhmään 30-39 vuotta kuului 32 % vastaajista ja ainoastaan 13 % oli ikäryhmään 50-53 vuotta kuuluvia henkilöitä. Tässä otoksessa ikäryhmään 50-53 kuuluvia oli jopa 21 %, eli postikyselyihin vastasi suhteellisesti enemmän iäkkäämpiä henkilöitä. Näillä henkilöillä oli valtaosin pitkä pankkiura takanaan, yli 20 vuoden sitoutuminen pankkiorganisaatioon, mikä selittää pettymyksen tunteiden korostumista ja mielipidetä valintakriteerien toteutumattomuudesta.

6.5 Johtaminen

Kyselyyn osallistuneiden henkilöiden mielipidettä johtamisesta kysyttiin yksittäisellä kysymyksellä (m34), kuinka koit tullessi kohdelluksi lähimpien esimiestesi taholta valintaprosessin aikana? Haluttiin tietää, kuinka henkilöt olivat kokeneet yksilötasolla esimiesten toiminnan alaisiin nähden henkilövalintoja tehtäessä. Vastaajista 14 % ilmoitti, että lähimmät esimiehet olivat kohdelleet heitä melko huonosti ja 28 % tunsu tulleen kohdelluksi erittäin huonosti, 18 % vastaajista eivät ottaneet kantaa kysymykseen. Toisaalta 17 % vastaajista kertoi, että esimiehet olivat kohdelleet heitä valintaprosessin aikana erittäin hyvin ja 23 % vastaajista ilmoitti melko hyvin. I aallossa organisaatiosta poistuneet vastaajat kokivat esimiesten kohdelleen heitä paremmin kuin II ja III aallossa poislähteneet (χ^2 p=0.001) (kuvio 10). Tulosta selitti vuoden 1997 kyselyssä eli I aallossa olleiden oman ratkaisun poislähtemisestä tehneiden osuus, joka oli suurempi kuin vuoden 1998 kyselyissä eli II ja III aalloissa olleiden osuus. Esimiesasemassa työskennelleet miehet kokivat, että heitä kohdeltiin huonommin valintaprosessin aikana kuin toimihenkilöinä toimineet naiset. Korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt ilmoittivat kokeneen useammin, ettei heitä kohdeltu asiallisesti, kuin ne vastaajat, joilla oli opistotasoinen, ammatillinen tai ei mitään koulutusta. Tulosta selitti se, että korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat valtaosin toimineet esimiestehtävissä ja esimiesten esimiehille (eli aluejohtajille) ei järjestetty pankin taholta koulutusta. Esimiehistä erittäin hyvin ilmoitti tulleen kohdelluksi naisista 19 % ja miehistä 10 %. Jatkoanalyysia varten muuttuja 34 (kuinka koit tullessi kohdelluksi lähimpien esimiestesi taholta valintaprosessin aikana?) luokiteltiin kaksiluokkaiseksi muuttujaksi: esimies kohteli hyvin ja esimies kohteli huonosti/ei osaa sanoa.

Kuvio 10. Aallottain kyselyihin osallistuneiden vastaajien mielipide esimiesten kohtelusta alaisiin nähden valintaprosessin aikana.



Tutkittaessa vastaajien mielipidettä lähimmän esimiehen kohtelusta logistisen regressioanalyysin avulla nousivat selittäviksi tekijöiksi vastaajien ammattiasema (p=0.048) ja asuinpaikka (p=0.015) (taulukko 10). Vastaavasti malli ei osoittanut riippuvuutta tutkimusajankohdan, sukupuolen, iän,

jatkokoulutuksen, pankkihistorian, uudelleensijoittumisen ja esimiehen käyttäytymisen välillä. Meritassa esimiesasemassa työskennelleet vastaajat ilmoittivat tullessa valintaprosessin aikana toimihenkilöitä huonommin kohdelluksi läheisen esimiehen taholta. Tulosta selittää osittain se, että pankki järjesti koulutusta johtajille, jotka kohtasivat poislähtevät toimihenkilöt. Tähän valmennusohjelmaan osallistuivat pääasiassa konttorien johtajat, jotka hoitivat valintaprosessin toimihenkilöiden osalta, mutta vain osa aluejohtajista osallistui tähän koulutukseen. He olivat edelleen vastuussa konttorien johtajien henkilövalinnoista ja heidän poislähtemisestä. Miehillä, jotka olivat työskennelleet Meritassa pääasiassa asiantuntija- tai esimiestehtävissä, työn menetys muodostui suuremmaksi pettymykseksi kuin toimihenkilöinä toimineille naisille. Mitä suuremmaksi pettymykseksi työn menetys koettiin, sitä vaikeampi oli hyväksyä pankin ja lähimmän esimiehen omaan itseen kohdistuneita toimenpiteitä.

Taulukko 10. Ennustetekijät valintaprosessin aikana esimiehiltä saatuun hyvään kohteluun alaisiin nähden.

| Ennustetekijät esimiehiltä saatuun hyvään kohteluun | | | |
|---|-------------|----------------------------|------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| Ammattiasema | | | |
| Johtaja/apulaisjohtaja | 0.50 | 0.27-0.92 | 0.03 |
| Asiantuntija | 0.66 | 0.41-1.07 | 0.09 |
| Toimihenkilö | 1 | - | - |
| Asuinpaikka | | | |
| Länsi-Suomi | 0.61 | 0.42-0.89 | 0.01 |
| Itä-/Pohjois-Suomi | 0.58 | 0.33-1.02 | 0.05 |
| Etelä-Suomi | 1 | - | - |
| Selitysosuus= 66 % | | | |

* Mitä korkeampi arvo, sitä suurempaa tyytyväisyys esimiehen toimintaan valintaprosessin aikana.

Etelä-Suomen läänin alueella asuvat vastaajat ilmoittivat tullessa kohdelluiksi paremmin kuin Länsi-, Itä- tai Pohjois-Suomessa asuvat vastaajat. Tulosta voidaan selittää osittain sillä, että I aallossa poistui enemmän vapaaehtoisesti henkilöitä kuin myöhemmissä II ja III aalloissa. Lisäksi Etelä-Suomen paremmat uudelleensijoittumismahdollisuudet suhteessa muuhun Suomeen selittivät työn menetyksen kokemista yksilötasolla, mikä vaikutti myös mielipiteiden muodostumiseen koskien sekä esimiesten toimintaa ja valintakriteerien toteutumista.

Kun lähimpien esimiesten toiminta koettiin erittäin hyväksi (17 %), vastaajat kertoivat henkilöiden välillä vallinneen luottamuksellisen ja hyvän esimies-alaisuuden. Esimiehet tukivat ja kunnioittivat henkilöiden tekemiä ratkaisuja. Näin kokivat pääasiassa ne henkilöt, jotka olivat tehneet omat päätöksensä pankista poislähtemisestä ennen valintaprosessin päättymistä. Heille oli välittynyt positiivinen tunne siitä, että he olisivat voineet jatkaa työtään Meritassa halutessaan. Fuusioihin liittyvissä henkilösopimuksissa henkilösuhteet usein korostuvat. Suhteiden avulla toimimalla muutamat henkilöt ilmoittivat saaneensa lisäetuja tai erityispalveluita, jopa ohi organisaation kirjaamien sääntöjen.

”Ja kun mä lähdin pankista 95, niin mutt oli nimitetty ja silloin se tarkoitti sitä, että mä en saisi sitä vuoden palkkaa, erorahaa... Mä menin seuraavana päivänä mun esimiehen juttusille, se sano, että asia on ihan selvä että, että, se ei ollut ollenkaan pahoillaan, että mä lähin sieltä. Sen mä näin heti, että oli niinku vau, se aatteli että pääsen tästä kundista eroon.

Mutta tuota, niin kun hän sano mulle heti jo, että juu ilman muuta sä saat sen vuoden palkan, sitt mä katoin sitä vähän ja mä sanoin, onks todella näin, että säännöthän on niin, ettei saa ei saa. Ai joo niin, se onkin se juu, no mutt hänen täytyy nyt siiten katsoo tää tilanne. Seuraavana päivänä se soitti ja sano, että asia kunnossa ...Mua kohdeltiin ihan hyvin ja ja tuota mulla ei oo valittamista...” (johtaja, mies, vapaaehtoisesti poistunut).

Erittäin huonona kohteluna (28 %) vastaajat olivat kokeneet tiedonpuutteen ja sen, jos esimiehiltä puuttui johtamiskyky ja sosiaaliset taidot henkilöstösupistusten toteuttamisessa. Kun henkilöstö olisi tarvinnut eniten tukea, he eivät sitä saaneet, vaan esimiehet olivat vältteleviä ja karttoivat kommunikointia henkilöstön kanssa. Vastaajat olivat pettyneitä esimiesten tapaan hoitaa asioita, sillä esimiehet olivat näissä vaikeissa tilanteissa käyttäytyneet välinpitämättömästi ja he olivat unohtaneet asioita ja tapaamisia. Erittäin huonona vastaajat kokivat sen, että vakavia keskusteluja ei todellisuudessa käyty ollenkaan, vaan esimiesten oli helpompi vaieta erotettava ns. ”kuoliaksi”.

”Ja sitten 96 maaliskuussa, oli sitten se, että tavallaan yhdistyttiin. Ja siitä lähtien, niin sitten kun aluejohtajat oli nimitetty, niin sitt loppu silleen, että ei tullut informaatiota. Se oli musta se niinku törkein, että informaatio meni Kop:iin ja siellä johtaja luuli, että sama tulee mulle. Ja se ei tullutkaan. Ja se oli musta, niinku väärin, että määrätty asiat mä vain kuulin sitten, ja sitten Kop:n johtaja aina toi niitä papereita...kun aluejohtaja kävi, se kävi vain Kop:ssa, ettei käynyt ollenkaan meidän konttorissa, oikeastaan kerran käveli läpi ja sanoi likoille päivää...mä sain tiedon vasta heinäkuun lopulla että johtajilla on YT-neuvottelut...Ja sitt kun kaverit sanoi, että tämmöset on ollu ja tämmöistä ja mä rupesin kyseleen, että pitääks tää paikkaansa, no sitt tuotiin laput, ett YT-neuvottelut alkaa ja ne päättyy syyskuun 15. Se oli ensimmäinen semmonen, joka mulla niinku rassas, että jukulauta, että tämmösessä asiassa ei edes oteta yhteyttä” (johtaja, mies, työnsä menettänyt)

Jotkut vastaajat ilmoittivat kokeneensa, että vanha ja luotettava pankkiorganisaatio vaihtui ja tilalle tuli yleinen kaaos, jossa asiat olivat sekaisin eikä mihinkään voinut luottaa. Uudessa sekavassa tilanteessa perinteiset ja totut toimintatavat henkilöstöasioissa voivat unohtua ja riski tehdä inhimillisiä virheitä kasvaa. Virheet voivat olla pieniä, mutta jos ne kohdistuvat suoraan työnsä menettäneisiin henkilöihin ja heidän asioihinsa, niillä saattaa olla hyvinkin tuhoisia vaikutuksia henkilöiden itsetuntoon ja heidän toiminta-aktiivisuuteensa tulevaisuudessa.

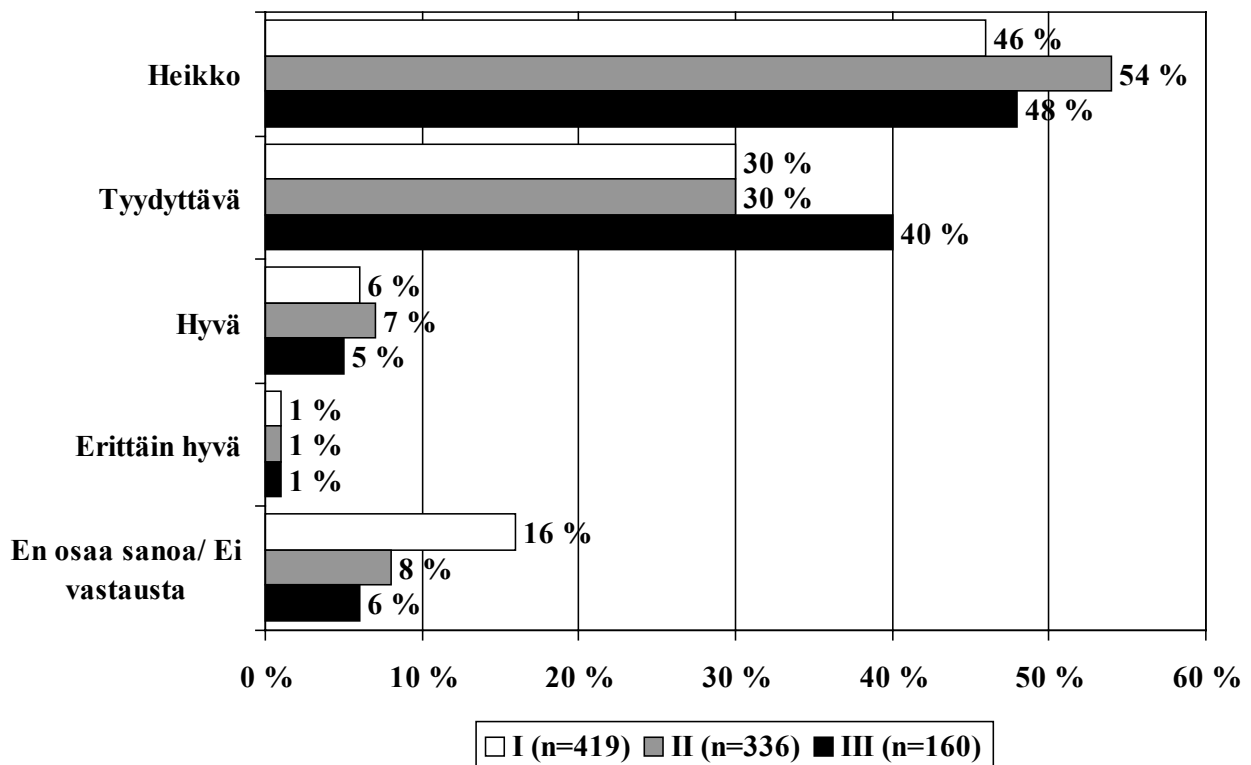
”Ja tavallaan mä katoin jossain vaiheessa, että tavallaan niillä oli silleen sekasin, ettei kukaan tiennyt mistään mitään. Että, musta oli jännä tilanne, mä täytin heinäkuussa 50-vuotta silloin, niin aluejohtaja ei edes onnitellut, se ei edes tiennyt asiasta, mutta onneks siellä oli ryhmässä, oli sitten vanhoja johtajia, jotka tiesi, että tuli lähetystö sitä kautta. ...mä olin viikon etelässä lomalla ja silloin oli johtajat nimitetty, ja sitt mä tuln, ett mä katoin, että likat oli silleen vähän ovelan näköisiä että. Ja sitt tuli yks sanomaan, älä nyt hämmästy ja pelästy, että ja mä sanoin että mikäs nyt, ett niin oli tullutkin mun nimitys konttorin johtajaks, se oli virallinen nimitys ja henkilöstölehdessä ja joka paikassa. Ett siellä oli tullut semmonen moka ja mulla oli sähköposti täynnä onniteluja ja sitten jotkut oli jo lähettämässä kukkia...ett hyvä kun saitkin pitää paikkas. Johtaja oli toisella puolella ihmeissään. Niin se vaan, että aluejohtaja oli silleen vaan suuttunut, että mitä helvettiä tää meinaa, että mikäs tämmönen. Mutta koskaan ei mulle soittanut ja eikä sanonut, että sorry että tämmönen moka, kukaan ei ottanut mitään yhteyttä, että se vaan oli...”(johtaja, mies)

”Sen esimiehen taholta se oli vähä semmoista,...että, kun meillä oli omat työpisteet, missä sitä työtä tehtiin, mä olin ruokatunnilla, niin sillä aikaa oli niinku päätetty että, mä joudun luovuttamaan sen työpisteeni, mulla oli varmaan vielä kolme viikkoo työaika jäljellä. Että mä jouduin niinku luovuttamaan sen oman paikkani pois ja suurinpiirtein siivouskomeroon sitten menemään sitten lopuks aikaa tekemään niitä töitä. Ja tää päätettiin sitt sillä aikaa kun mä oon syömässä, kun mä tuun syömästä, niin se ihminen, jolle se paikka niinku oli annettu tuli sanomaan, että siirrä tavaras pois, ett mä tuun siihen istumaan. Mä sanoin, ett hetkinen, mulla on vielä kolme viikkoo töitä ett mä meinasin kyllä ihan loppuun asti istua tässä, ett kuka tästä on päättänyt. Se sitten sanoi, ett se esimies oli sitä mieltä. Mä sanoin, no se kuule on semmonen juttu, ett saa tulla mulle sanomaan sen mulle henkilökohtaisesti, ja että siirrytkö, ja se on semmonen juttu, että en muuten siirry ...Sitten se esimies tuli naama punaisena huutamaan (naurua) mulle, ett kyllä sinä ett joustaa yhtään, mä sanoin, ett kyllä sä kuule musta eroon pääset, että malta nyt oottaa, tää ei oo kun kolme viikkoo. Ett kyllä mä voin hankkia semmosetkin paperit, että mä lähen tästä vaikka sairauslomalle, mutt mä niinku haluaisin tehdä töitä loppuun asti, että onkse niinku kielletty. Ett silleen jäi hirveen ikävä maku siitä ihmisestä.” (asiantuntija, nainen)

Fusion vaikutukset olivat mittavat. Koko prosessi sisälsi mm. henkilöstösupistukset, valintaprosessit, tiedottamisen ja tukitoimet organisaatiosta poislähteville. Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä tiedusteltiin yksittäisellä kysymyksellä (m36), miten Merita on mielestäsi

kokonaisuudessaan hoitanut fuusion vaikutukset (henkilöstösupistukset, valintaprosessit, tiedottamisen yms) minkä yleisarvosanan annat Meritalle? Noin puolet vastaajista (49 %) oli sitä mieltä, että Merita oli suoriutunut fuusiosta heikosti. 32 % vastaajista ilmoitti arvosanaksi tyydyttävä. Ainoastaan 6 % vastaajista koki Meritan selviytyneen tehtävästä hyvin ja 1% erittäin hyvin. 11 % tutkimukseen osallistuneista henkilöistä ei ottanut kantaa ao. kysymykseen. Kuviossa 19. vastaajien näkemys fuusion hoidosta tutkimusajankohdittain. Jatkoanalyysija varten muuttujasta 36 (miten Merita on mielestäsi kokonaisuudessaan hoitanut fuusion vaikutukset (henkilösopistukset, valintaprosessit, tiedottamisen yms)? minkä arvosana annat Meritalle?) muodostettiin kaksiluokkainen muuttuja: fuusio toteutui erittäin hyvin/hyvin ja tyydyttävä/heikko/ei osaa sanoa.

Kuvio 11. Aalloittain postikyselyihin vastanneiden henkilöiden näkemys fuusion toteuttamisesta.



Tutkittaessa, kuinka henkilöt olivat kokeneet Meritan selvinneen fuusion toteutuksesta, logistisen regressioanalyysin avulla, nousivat selittäviksi tekijöiksi ikä, sukupuoli ja pankkitausta. Vastaavasti mallissa ei esiintynyt riippuvuutta tutkimusvuoden, jatkokoulutuksen, ammattiaseman, asuinpaikkakunnan, uudelleensijoittumisen ja fuusion hoidon välillä. Entiset syppiläiset kokivat entisiä koppelaisia useammin Meritan selviytyneen paremmin fuusiosta ($p=0.055$). Ikäryhmään 40-49-vuotiaat ja yli 50 vuotta kuuluvat vastaajat kokivat Meritan hoitaneen fuusion vaikutukset huonommin kuin nuoremmat, alle 40-vuotiaat ($p=0.05$). Miehet olivat tyytyväisempiä organisaation tapaan toteuttaa fuusio kuin naiset ($p=0.018$) (taulukko 11). Tulosta selitti se, että miehet sijoituivat paremmin työelämään kuin naiset. Uuden työn löytyminen vähensi katkeruutta, jolloin entiset ikävät asiat voitiin unohtaa helpommin ja ajatella menneitä objektiivisemmin.

Taulukko 11. Ennustetekijät koettuun hyvään fuusion hoitoon.

| Ennustetekijät hyvään fuusion hoitoon | | | |
|---------------------------------------|-------------|----------------------------|------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| Sukupuoli | | | |
| Nainen | 0.40 | 0.18-0.85 | 0.01 |
| Mies | 1 | - | - |
| Ikä | | | |
| 40-49 vuotta | 0.44 | 0.22-0.89 | 0.02 |
| 50-53 vuotta | 0.35 | 0.13-0.90 | 0.03 |
| 54-vuotta | 0.34 | 0.07-1.62 | 0.18 |
| 21-39 vuotta | 1 | - | - |
| Pankkihistoria | | | |
| Syp | 1.78 | 0.98-3.23 | 0.05 |
| Kop | 1 | - | - |
| Selitysosuus= 10 % | | | |

*Mitä korkeampi arvo, sitä suurempaa tyytymättömyys fuusion hoitoon.

Mitä pitempään vastaajat olivat työskennelleet Merita Pankissa fuusioilmoituksen jälkeen, sitä huonommaksi he kokivat esimiestensä kohtelun valintaprosessin aikana (kuviokuva 11). Varsinkin johtotehtävissä toimineet henkilöt olivat tyytymättömiä esimiestensä käytökseen. Etelä-Suomessa asuneet olivat tyytyväisempiä johtamiseen kuin muualla Suomessa asuneet. Henkilöiden arvioihin voidaan olettaa vaikuttaneen Etelä-Suomen paremmat työllistymismahdollisuudet ja tästä johtuva työn menetykseen liittyvä vähäisempi pettymys ja turvattomuus.

Useilla tutkimukseen osallistuneilla henkilöillä oli takanaan pitkä pankkiura, ja sitoutuminen omaan pankkiorganisaatioon oli hyvin voimakasta. Pankissa vietettyihin vuosiin liittyi paljon positiivisia muistoja ja tunteita siitä, että pankki huolehtii omistaan kaikissa tilanteissa. Kun tämä tunne turvallisuuden tyyssijasta fuusion henkilöstösivistusten myötä romuttui, työnsä menettäneiden henkilöiden oli vaikea hyväksyä sitä, että pankki toimi fuusiotilanteessa tiettyjen liiketalouden sääntöjen mukaisesti eikä näin huomionnut uutta tilannetta tavalla, jota työnsä menettäneet henkilöt olisivat halunneet. Näin ollen vastaajien antamiin arvioihin fuusion hoidosta voidaan ajatella sisältyvän henkilöiden vastarintaa ajatella fuusiota ja siihen liittyviä toimenpiteitä objektiivisesti. Jokainen ihminen muodostaa mielipiteen asioista omien kokemustensa kautta, ja nämä mielipiteet ovat useinkin hyvin pysyviä ja vaikeasti muutettavia. Se menettelytapa, miten henkilöt kokivat tulleen kohdelluiksi henkilövalintoja tehtäessä, vaikutti siihen, millaiseksi mielipide Meritan selviytymisestä fuusion hoidosta muodostui.

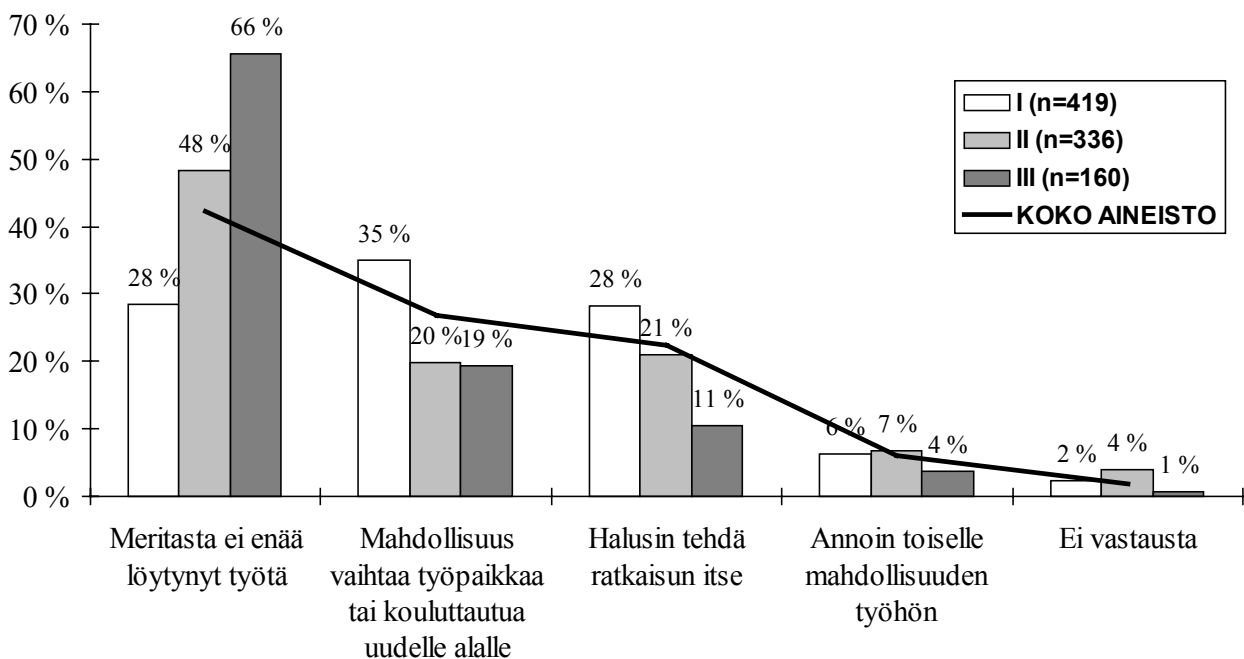
VII ORGANISAATION TUKITOIMIEN VAIKUTUKSISTA HENKILÖIDEN UUELLEENSIJOITTUMISESSA JA UUTEEN ELÄMÄNTILANTEeseen SOPEUTUMISESSA

7.1 Tukipaketti

Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä kysyttiin kysymyksellä (m27), jos valitsit tukipaketin, mikä oli syynä valintaasi? Lähes puolet (42 %) vastaajista ilmoitti, ettei heille enää löytynyt työtä Meritasta. Vastaajista 23 % halusi itse tehdä ratkaisun poislähtemisestä, ennen yksikkönsä varsinaisten valintapäätösten toteutumista. Tukipaketti mahdollisti 27 % vastaajista työpaikan vaihdon tai kouluttautumisen uudelle alalle. 6 % vastaajista ilmoitti halunneensa antaa jollekin toiselle henkilölle mahdollisuuden säilyttää työpaikkansa. Syyn tukipaketin valintaan jätti ilmoittamatta 2 % vastaajista. Kuviossa 12. vastaajien perustelut tukipaketin valintaan tutkimusajankohdittain. Sukupuolen ja tukipaketin valinnan syiden välillä ei havaittu aineistossa tilastollisesti merkitsevää eroa.

Vaikka henkilöt allekirjoittivat tukipakettiratkaisun ns. vapaaehtoisesti, monilla heistä ei käytännössä kuitenkaan ollut muita vaihtoehtoja kuin hyväksyä tukipakettiratkaisu tai tulla irtisanotuksi työnantajan taholta. Lemlin (1996) on kuvannut omakohtaisesti tukipaketin valintaa: ”Tukipaketti – jonka siis jouduimme lunastamaan lupaamalla olla kilttejä pilkkojapankeille – oli tarkoitettu helpottamaan uuden elämän alkua, eikä se suinkaan niin hyvä ollut, että sitä olisi ollut syytä kadehtia. Työtovereista tuli nopeasti uusia pankkilaisia, jotka ylenkatsoivat ja unohtivat ne henkilöt, jotka eivät saaneet jatkaa pankissa. Lähtijöillä itsetunto joutui päivä päivältä aina vain tiukemmalle, he olivat monenkertaisesti mitätöityjä. Lähtijöistäkin ne, jotka joutuivat lähtemään ensin, olivat kaikista ala-arvoisempia, koska heidän työpanostaan ei tarvittu enää ollenkaan. Toisaalta poispääsyä alkoi jopa odottaa ja lähtijöillä oli kuitenkin omanarvontunto ja ylpeys tähteenä ja se näkyi siinä, että omat raha-asiat haluttiin siirtää ainakin mahdollisimman nopeasti toiseen pankkiin”.

Kuvio 12. Vastaajien perustelut tukipaketin valintaan aalloittain (n=915).



Seuraavassa on kuvailtu vastaajien sijoittuminen eri ryhmiin taustamuuttujien: iän, sukupuolen, asuinpaikkakunnan, työhistorian, tutkimusajankohdan (I-III aalto), ammattiaseman ja koulutuksen suhteen. Tiedot perustuvat ristiintaulukointeihin.

Syyt tukipaketin valintaan:

1. Meritasta ei enää löytynyt työtä

Henkilöt, joilla oli alhainen koulutustausta, ilmoittivat tukipaketin ottamisen syyksi useimmiten, ettei Meritasta enää löytynyt heille työtä fuusion jälkeen. Iältään nämä vastaajat olivat yli 40-vuotiaita. Puolet (52 %) esimiestehtävissä työskennelleistä vastaajista tunsivat myös, ettei heidän työpanostaan enää fuusion jälkeen Meritassa tarvittu. Miehet ilmoittivat tämän naisia useammin syyksi tukipaketin ratkaisuun. Monet näin vastanneet olivat työskennelleet pankkialalla yli 20 vuotta. Nämä henkilöt asuivat muualla kuin Etelä-Suomessa ja he osallistuivat vuoden 1998 tai 1999 kyselyihin eli poistuivat organisaatiosta II ja III aallossa. Entisistä ”syppiläisistä” vastaajista 46% ja vastaavasti 38 % ”koppiläisistä” koki, ettei heille löytynyt työtä uudessa pankissa.

2. Tukipaketti mahdollisti työpaikan vaihdon tai kouluttautumisen uudelle alalle

Henkilöt, jotka olivat sekä iältään että pankki-iältään nuoria, 21-39 vuotiaita, ja olivat työskennelleet pankkialalla alle 11 vuotta, tunsivat että tukipaketti mahdollisti työpaikan vaihdon ja kouluttautumisen uudelle alalle. Valtaosa heistä oli työskennellyt Meritassa asiantuntijatehtävissä, osallistunut vuoden 1997 kyselytutkimukseen, eli oli ns. I aallon lähtijöitä. Kotoisin he olivat pääasiassa Etelä-Suomen pääkaupunkiseudulta, ja olivat suorittaneet korkeakoulututkinnon. Juuri nämä vastaajat näkivät tilanteen mahdollisuutena ja ryhtyivät heti aktiivisesti toimenpiteisiin uuden työ- tai koulutuspaikan löytämiseksi tuntiessaan työpaikan epävarmuuden.

3. Halu tehdä ratkaisun itse ennen yksikkönsä valintapäätösten tekoa

Vuoden 1997 kyselyihin vastanneet (28 %), eli I aallossa poistuneet, ilmoittivat halunneensa tehdä ratkaisun itse, ennen työnantajan ilmoittamaa ratkaisua useammin kuin vuoden 1998 kyselyihin osallistuneet henkilöt. Nämä vastaajat asuivat Etelä-Suomessa pääkaupunkiseudulla ja olivat työskennelleet pankkialalla yli 20 vuotta. Näistä henkilöistä useat olivat ryhtyneet toimenpiteisiin työpaikan epävarmuuden vuoksi jo ennen YT-neuvotteluiden päättymistä.

4. Halu antaa jollekin toiselle henkilölle mahdollisuus pitää työnsä

Ainoastaan 6 % kaikista vastaajista ilmoitti tukipaketin valinnan syyksi, että voisi omalla toiminnallaan antaa jollekin toiselle henkilölle mahdollisuus pitää työnsä. Valta-osa näin vastanneista ilmoittivat asuvansa Pohjois-Suomen alueella. Naiset halusivat miehiä useammin antaa toiminnallaan toiselle henkilölle mahdollisuus säilyttää työpaikan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että I aallossa poistuneet kokivat tukipaketin enemmän mahdollisuutena vaihtaa työpaikka, kouluttautua uudelle alalle tai tehdä itse ratkaisu poislähtemisestä, verrattuna II ja III alloissa poistuneisiin. Alle 40-vuotiaat kokivat muita ikäryhmiä enemmän tukipaketin mahdollisuutena uuteen. Tukipaketin mahdollisuutena kokeneet ilmoittivat sijoittuneensa muita ryhmiä paremmin uudelleen työelämään. Entiset ”syppiläiset” ilmoittivat

tukipaketin hyväksymisen syyksi useammin, ettei heille löytynyt työtä Meritasta, kuin vastaavasti entiset ”koppilaiset” kertoivat halunneensa tehdä itse ratkaisun ennen YT-neuvotteluiden alkamista.

Mihin tukipaketin taloudellinen hyöty käytettiin?

Kyselylomakkeen kysymyksellä (m28), jos olet ottanut Meritan tukipaketin, niin mihin olet pääasiallisesti käyttänyt tukipaketin tarkoittaman taloudellisen hyödyn, kartoitettiin tukipaketin käyttötarkoituksia. Tukipaketti merkitsi henkilöille taloudellista hyötyä. Rahallinen arvo tukipaketissa oli 6-12 kuukauden palkka kertakorvauksena. Tukipaketin käytöstä ilmoitettiin seuraavasti ja yleisyysjärjestyksessä:

1. jokapäiväiseen elämiseen
2. lainojen maksamiseen
3. muuhun mm. säästöön, sijoitukseen
4. opiskeluun ja itsen kehittämiseen
5. matkusteluun
6. vapaa-ajan harrastuksiin
7. lasten harrastuksiin.

Valtaosa tutkimukseen osallistuneista henkilöistä ilmoitti käyttäneensä tukipaketin jokapäiväiseen elämiseen tai lainojen maksamiseen. Näyttää siltä, että vastaajat tarvitsivat tämän rahapanoksen oman arkisen talouden pyörittämiseen, varsinkin ne vastaajat, joilla oli asuntolainaa tai kulutusluottoja aikaisemmilta ajoilta. Näille henkilöillä pankin tukipaketti takasi sen, että perheen talous pysyi tietyn ajan tasapainossa, mutta lopullista apua tukipaketista ei näyttänyt olevan talousvaikeuksissa oleville henkilöille.

”No, määrätyn ajan oli luottoja, mutta tietysti sai vuoden palkan, niin mä maksoin määrättyjä luottoja pois ja sanotaan ettei se niin, sanotaan rankka se oli. Että tosi rankka se oli siinä mielessä, koska mä olin laskenut jo pitkässä juoksussa, että nyt menee näin, ja näin, että jos mä oon vielä kaksi vuotta pankissa, niin mä oon velaton mies.” (johtaja, mies, 52v.)

”Ja sitten kun saatiin kuitenkin ne pakettirahat, niin siinä alkuunsa pääsi pikkuisen aikaa toimeensa, vaikka mä maksoinkin osan velkoja niistä pois, ja kaikkija ei ole maksettu ja tällä liksalla, mitä mä saan nyt niitä ei makseta ikinä, että mun raha-asioiden hoito on tällä hetkellä taidetta ja jossain vaiheessa mä luulen että tämä korttitalous romahtaa jollain tavalla.” (toimihenkilö, nainen, 49v.)

Henkilöillä, joilla ei ollut talousvaikeuksia ja joiden asunto oli jo pääosin velaton, oli suuremmat mahdollisuudet käyttää pankin tukipaketti haluamallaan tavalla. Kun talous oli kunnossa, tukipaketti laitettiin säästöön ajatellen tulevaisuuden turvaamista. Toisaalta se voitiin käyttää myös oman itsen kehittämiseen, lomailuun, vapaa-ajan harrastuksiin tai lasten harrastuksiin.

”Ensimmäisen vuoden mä viettelin tällaista vapaata elämää, niin kauan kun hyvällä omalla tunnolla ja omilla rahoillaan (tukipaketti) pysty viettämään, matkustelin, mä olin Espanjassa pitkän aikaa ...” (toimihenkilö, nainen, 39v.)

”Ja sitten tuota en sen kummemmin, ihan nautin, nautin kesästä ja siitä olemisesta ja kun ei ollut mikkään pakko mihinkään lähtee, että se tukipaketti todella sen niinku anto sen mahdollisuuden, että voi olla, en ilmoittautunut työvoimatoimistoon, en mittään, aattelin etten sitäkään ota (naurua), ota riesaks, kun ei oo pakko lähtee...” (toimihenkilö, nainen, yli 50v.)

”Että minä oon niinku, mä oon nyt tänä aikana, minkä minä oon ollut poissa töistä, niin mä oon tavallaan, kun mä katoin tossa, niin neljä todistusta on minulla. Että ihan kun semmonen hirvee himo, että nyt vielä lissää ja lissää et ei ollenkaan, vaan siis ihan se on ihan varmaan ollut tarve kato tehdä jotain muuta.” (toimihenkilö, nainen, yli 40v.)

Yhteenvedona voidaan todeta, että suurin syy tukipaketin valintaan oli, ettei Meritasta enää löytynyt työtä. Seuraavina syinä tärkeysjärjestyksessä tulivat mahdollisuus työpaikan vaihtoon ja kouluttautumiseen uudelle alalle ja halu poistua vapaaehtoisesti organisaatiosta.

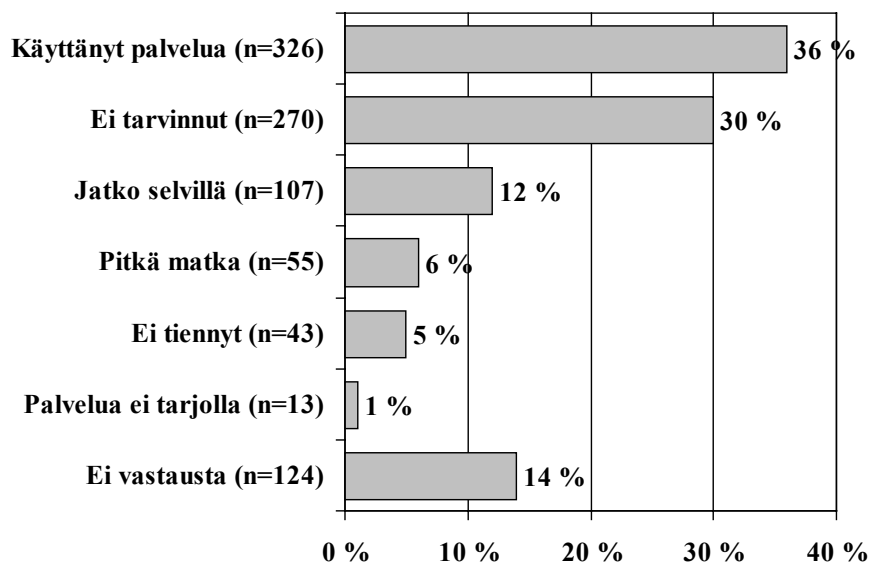
Yli 40-vuotiaat, pitkän pankkihistorian omaavat henkilöt kokivat useammin, ettei heille enää löytynyt työtä uudesta pankista. Nuoremmat vastaajat näkivät enemmän tukipaketin mahdollistavan koulutusta uudelleen tai vaihtaa työpaikkaa. Etelä-Suomessa asuvat vastaajat tekivät ratkaisun omasta poislähtemisestä muualla Suomessa asuvia useammin.

7.2 Työnsä menettäneiden arvio työnhakukeskuksista

Työnhakukeskuksia sijaitsi kymmenellä paikkakunnalla. Työnhakukeskusten toiminta oli kattavinta ao. paikkakunnilla silloin, kun henkilöstösupistuksia toteutettiin aktiivisimmin. Työnhakukeskusten palvelut olivat tarjolla kaikille Merita Pankin organisaatiosta poistuville henkilöille. Koska tutkimusaineisto kerättiin vaihteittain, kuten henkilöstösupistuksetkin toteutettiin, ja koska työnhakukeskusten toimintakapasiteetti vaihteli eri vuosina, tutkimukseen osallistuneet vastaajat kokivat palveluiden saatavuuden eri lailla. Nämä palvelut olivat organisaatiosta poislähtevien henkilöiden käytettävissä kuusi kuukautta työsuhteen päätyttyä.

Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä kysyttiin yksittäisillä kysymyksillä (m17 ja m18), oletko käyttänyt Meritan työnhakukeskuksen palveluja Meritassa työssä ollessasi/työn päätyttyä? Työnhakukeskusten käyttöä voitiin luonnehtia vähäiseksi, sillä ainoastaan 37 % kaikista kyselyihin vastanneista ilmoitti käyttäneensä jotakin työnhakukeskuksen palvelumuotoa. He ilmoittivat käyttäneensä pankin tarjoamia palveluita enemmän työn päätyttyä (36 %), kuin työssä ollessaan (30 %) (kuvio 13). Palveluja käyttäneistä henkilöistä 31 % kertoivat käyttäneensä palveluita harvemmin kuin 1-2 kertaa kuukaudessa.

Kuvio 13. Vastaajien ilmoittama työnhakukeskusten käyttö ja perustelut vähäiseen käyttöön. (Kuvio summautuu yli 100:n johtuen ohjelmiston prosenttipyöristyksistä.)



lällä ja työnhakukeskusten käytöllä oli havaittavissa tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta (χ^2 $p < 0.005$). Yli 40 vuotta täyttäneet ja sitä vanhemmat henkilöt olivat halukkaampia turvautumaan työnhakukeskusten tarjoamiin palveluihin, kuin alle 40-vuotiaat henkilöt. Valtaosa työnhakukeskusten käyttäjistä olikin täyttänyt 50-vuotta tai oli sitä vanhempi, vaikka toisaalta pankista poistui tukipaketin evästyksellä eniten ikäryhmään 40-49 vuotta kuuluvia henkilöitä. Mitä kauemmin henkilö oli työskennellyt pankkialalla, sitä todennäköisemmin hän oli hakeutunut

työnhakukeskukseen ($\chi^2 p=0.005$). Ajalla, joka oli kulunut työsuhteen päättymisestä, oli yhteyttä työnhakukeskusten käyttöön ($\chi^2 p=<0.005$). Palveluja ilmoittivat enemmän käyttäneensä henkilöt, joiden työsuhteen päättymisestä oli kulunut 0,5-1,5 vuotta kuin 2-2,5 vuotta. Eli II ja III:ssa aallossa lähteneet tukeutuivat pankin tarjoamiin tukipalveluihin I aaltoon kuuluvia vastaajia useammin. Tulosta osittain selitti se, että I aallossa poistuneista suuri osa oli vapaaehtoisesti organisaatiosta irrottautuneita, joilla oli varasuunnitelma tulevaisuuden suhteen.

Alueellisesti tarkasteltuna valtaosa työnhakukeskuksen palveluja käyttäneistä vastaajista työskenteli joko Etelä- tai Länsi-Suomen kaupungeissa, ja vähiten palveluja ilmoittivat käyttäneen Itä- ja Pohjois-Suomessa työskennelleet vastaajat ($\chi^2 p=0.011$). Tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon, että työnhakukeskuksen palveluja oli eniten ja monipuolisemmin tarjolla juuri pääkaupunkiseudulla ja Etelä-Suomen kaupungeissa.

Työnhakukeskuksen palveluja käyttivät eniten II aaltoon ja vähiten I aaltoon kuuluvat vastaajat ($\chi^2 p=<0.008$). Tulosta selitti, että I aallossa oli eniten nuoria, hyvin koulutettuja vastaajia, joista useimmat uudelleentyöllistyivät pankkityön loputtua. Tarkasteltaessa koulutuksen vaikutusta työnhakukeskusten käyttöön, näytti siltä, että ammatillisen koulutuksen omaavat tai henkilöt, joilla ei ollut mitään koulutusta, olivat käyttäneet palveluita enemmän kuin vastaajat, joilla oli opisto- tai korkeakoulututkinto, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Naiset käyttivät työnhakukeskuksen palveluja enemmän, mutta sukupuolinen ero ei muodostunut tilastollisesti merkitseväksi. Henkilöt, jotka eivät halunneet käyttää pankin tarjoamia palveluita, ilmoittivat ryhtyneensä toimenpiteisiin ennen varsinaisten YT-neuvotteluiden päättymistä epävarmuuden torjumiseksi useammin, kuin ne henkilöt, jotka käyttivät työnhakukeskuksen palveluita työssä ollessaan tai työn päätyttyä ($\chi^2 p=0.005$).

Uudelleensijoittuminen ja tyytyväisyys uuteen työhön selittivät merkitsevästi työnhakukeskusten käyttöä. Henkilöt, jotka olivat tutkimushetkellä työssä tai opiskelemassa, olivat käyttäneet työnhakukeskusten palveluita vähemmän kuin muissa elämäntilanteissa olevat henkilöt ($\chi^2 p=0.018$). Toisaalta vähemmän työnhakukeskusten palveluja käyttäneet olivat tyytyväisempiä nykyiseen uuteen työhönsä kuin palveluja käyttäneet vastaajat ($\chi^2 p=0.001$). Tulosta selitti I aallossa poistuneiden vastanneiden suhteellisen suuri osuus otoksessa sekä heidän suhteellisen hyvä uudelleensijoittumisensa ja tyytyväisyytensä uuteen työhönsä.

Tarkasteltaessa logistisen regressiomallin avulla työnhakukeskuksen käyttöä, näytti selittäviksi tekijöiksi muodostuvan sukupuoli ($p=0.055$), ikä ($p=0.035$), ammattiasema ($p=0.002$), tutkimusajankohta ($p<0.005$) ja asuinpaikkakunta ($p=0.033$) (taulukko 12). Vertailtavat ryhmät mallissa olivat käyttänyt työnhakukeskuksen palveluita – ei käyttänyt. Malli ei antanut tilastollista riippuvuutta koulutukseen, pankkitaustaan (KOP/SYP) ja uudelleensijoittumiseen (työssä/kotona). Naiset turvautuivat työnhakukeskuksen palveluihin miehiä enemmän. Palveluja ilmoittivat käyttäneensä eniten 50-53-vuotiaat ja vähiten alle 40-vuotiaat henkilöt. Etelä-Suomen alueella käytettiin työnhakukeskuksen palveluja enemmän kuin muualla maassa. Meritassa esimiestehtävissä toimineet turvautuivat kaksi kertaa enemmän työnhakukeskuksen palveluihin kuin toimihenkilöinä työskennelleet vastaajat. I aallossa poislähteneet vastaajat käyttivät myöhemmin organisaatiosta poistuneita vähemmän työnhakukeskuksen palveluita.

Taulukko 12. Ennustetekijät työnhakukeskusten käyttöön.

| Ennustetekijät työnhakukeskusten käyttöön | | | |
|---|-------------|----------------------------|------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| I aalto | 0.43 | 0.26-0.69 | 0.01 |
| II aalto | 0.93 | 0.58-1.50 | 0.78 |
| III aalto | 1 | - | - |
| Sukupuoli | | | |
| Nainen | 1.63 | 0.98-2.69 | 0.06 |
| Mies | 1 | - | - |
| Ikä | | | |
| 40-49 vuotta | 1.61 | 1.09-2.34 | 0.02 |
| 50-53 vuotta | 1.89 | 1.18-3.03 | 0.01 |
| 54-vuotta | 1.44 | 0.70-2.97 | 0.32 |
| 21-39 vuotta | 1 | - | - |
| Ammattiasema | | | |
| Johtaja/apulaisjohtaja | 2.99 | 1.60-5.55 | 0.01 |
| Asiantuntija | 1.48 | 0.92-2.39 | 0.10 |
| Toimihenkilö | 1 | - | - |
| Asuinpaikka | | | |
| Länsi-Suomi | 1.02 | 0.70-1.48 | 0.92 |
| Itä-/Pohjois-Suomi | 0.49 | 0.28-0.86 | 0.01 |
| Etelä-Suomi | 1 | - | - |
| Selitysosuus=10.5 % | | | |

*Mitä suurempi arvo, sitä korkeampaa työnhakukeskuksen käyttöaktiivisuus.

Kysyttäessä avoimella kysymyksellä syitä työnhakukeskuksen palveluiden käyttämättömyyteen vastaajista 28 % ilmoitti etteivät he tarvinneet tai halunneet käyttää palveluja. 11 % vastaajista kertoi, että heillä oli selvä tulevaisuuden suunnitelma. Muina perusteluina mainittiin, että palvelut sijaitsivat liian kaukana asuinpaikkakunnalta (5 %) ja vastaaja ei tiennyt ko. palveluista tai palvelua ei ollut tarjolla (1 %) (kuviot 13). Vastausten perusteella voidaan kuvata henkilö, joka tyypillisimmin koki, ettei tarvinnut työnhakukeskuksen palveluja. Sukupuoleltaan hän oli mies, iältään alle 40-vuotias ja korkeakoulututkinnon suorittanut. Pankin organisaatiossa hän oli työskennellyt asiantuntija- tai esimiestehtävissä. Hän oli osallistunut I kyselyyn vuonna 1997, joten hän poistui organisaatiosta ns. ensimmäisessä vaiheessa. Pankkialalla hän oli työskennellyt alle 20 vuotta, asui Etelä-Suomessa pääkaupunkiseudulla ja oli valinnut tukipaketin ennen oman yksikkönsä YT-neuvotteluiden päättymistä. Eli korkeakoulututkinnon suorittaneet miehet kokivat alemman koulutuksen omaavia naisia useammin etteivät he tarvitse tai halua käyttää työnhakukeskuksen palveluita.

”Mä oon aina käyttänyt niinku omaa lääkäriä. Sen takia työnhakukeskuksessa oli just näitä, ja just jos mielenterveysapua ois tarvinnu, mutta mullahan oli perhe ja oma ratkaisu, että mitä hittoa mä sitten, sitä rupeen siellä jollekin puhuun koska, mutta se ois eri asia, jos mut ois potkittu, ehkä mä sitten oisin, mutta kun en tiedä oisko mut potkittu.” (toimihenkilö, nainen, vapaaehtoisesti organisaatiosta poistunut)

Vuonna 1997 kyselytutkimukseen osallistuneiden, I aallossa poistuneiden vastauslomakkeissa ilmoitettiin useammin kuin myöhemmissä vastauksissa, etteivät ko. henkilöt tienneet työnhakukeskuksien palveluiden olemassa olosta. Vastaavasti III aallossa poistuneet, vuonna 11/1998 kyselyyn osallistuneet, ilmoittivat I aaltoa useammin, ettei heidän paikkakunnalla enää ollut tarjolla työnhakukeskuksien palveluita tai että ne sijaitsivat vastaajien mielestä liian kaukana asuinpaikkakunnalta. Eniten vastaajat ilmoittivat käyttäneensä Etelä- ja Länsi-Suomen työnhakukeskuksien palveluja. Osa vastaajista koki, että pääkaupunkiseutu ja muu Suomi olivat eriarvoisessa asemassa palveluiden tarjonnan ja niiden tasokkuuden suhteen. Mitä kauempaan Etelä-Suomesta vastaajat asuivat, sitä enemmän he ilmoittivat käyttäneensä asuinpaikkakunnan työvoimatoimiston palveluja.

Voimakasta sitoutumista pankkityöhön kuvaa se, että osa vastaajista tunsi velvollisuudekseen tehdä työnsä kunnolla loppuun, ajatella asiakkaiden parasta ja samalla unohtaa itsensä. Nämä vastaajat kokivat, ettei heillä ollut aikaa pankissa ollessaan käyttää työnhakukeskuksen palveluita, koska työyhteisöissä työpaineet kuormittivat henkilöstöä muutenkin.

” Työnhakukeskus, joo kävivät (muut) näillä, työnhakukursseilla ja kaiken maailman keskusteluhommissa. Mutta minä en mä ehtinyt käydä sielläkään. Multa jäi kaikki semmoiset sanotaan, kaikki ne edut, mitä silloin, tota silloin ois ollut käytettävissä, niin jäi käyttämättä, kun mä tyhmä tykkäsin, että ensin muut (asiakkaat) ja sitten vasta minä, ett en minä ajatellut itseäni ja tulevaisuuttani siinä vaiheessa ollenkaan. Mä aattelin, että mulla on sitten aikaa ajatella, kun mä oon kotona. Mutta kun siinä oli sitten nekin avustavat toimenpiteet mitä siellä olis voinut tehdä, siinä oli se puolen vuoden niinku aika, jona aikana niitä sai käyttää. No multahan loppu aika... Kyllä mä ihan loppuvaiheessa kysyin, mutt sitten ei ollu mitään sellaisia kursseja, ei se kyllä auttanut siihen, että ois sitten voinu puolen vuoden kuluttua mennä enää, kyllä, niin se siihen loppu.” (johtaja, nainen, Etelä-Suomesta, yli 50 v.)

Tänä päivänä, kun yhteiskunnassa vallitsee yhä suuremmissa määrin malli yksilöllisyyden ja menestyksen korostamisesta ja ihailusta, ihmisten on yhä vaikeampi olla toisten autettavissa. Tämän mallin mukaan menestyvän ihmisen tulee selvittää itse omien vaikeuksiensa ja heikkouksiensa kanssa ilman ulkopuolista apua. Tuntuu, että henkilöltä vaaditaan tietynlaista kykyä, jotta hän sallisi toisten auttaa itseään omista ongelmistaan. Työpaikan menetys on useimmiten henkilöille hyvin vaikea asia, mikä vaikuttaa yksilön identiteettiin ja koko persoonallisuuteen. Se, millaiset selviytymismekanismit henkilöllä on käytettävissä, vaikuttaa myös siihen, kuinka valmis henkilö on vastaanottamaan tarjolla olevaa apua. Osa henkilöistä haluaa vetäytyä kokonaan sosiaalisista suhteista ja käsitellä pettymyksen ja katkeruuden tunteet itse, ennen kuin ovat valmiita kohtaamaan ulkopuolisen maailman. Osa ihmisistä ei salli ulkopuolista apua ollenkaan.

” Minä en saanut työnhakukeskuksista mitään irti. Ei se niinku. Siis, minä en tiennyt, mitä sillä siis, siis, jos hakemus, hakemusta tehdään, työpaikka hakemista koulutetaan. Minä olen niitä hakemuksia tehnyt elämän varrella jo eräitä, että mulle se ei niinku oo, tuota 70-luvulla, ei, ei, se että sielläkään kun ei ollut mitään siellä toimistossa, oli tietysti monistuskone ja kirjoituskone, pysty hakemukset täyttämään. Nehän käytti psykologeja ja tällaisiin. Mitäs sellaisella henkilöllä, kuka nyt omia murheitaan kertomaan. Siis en, siis minä en luota ihmisiin, se että jollekin luottaa jonkun asian, se ihan varma, että se saattaa erehtyä kertoa sen toiselle ja ... Minä pidän suuni kiinni ja kannan itse, tuota sen näkee mun naamasta hyvin suljetusti...” (johtaja, mies, yli 50v.)

”Mun mielestä sinne oli ihan helppo mennä ja mä käytin sitä jossain tällaisessa, tapasin siellä esimerkiksi ton, ensimmäisen paperisodan sai hoidettua, niin työvoimaviranomaisen ja muuta tällaista, että sellaset asiat mä hoitelin siellä ja sitt kävin mä siellä muutenkin joskus juomassa kahvia ja kattoon mitä siellä on seinillä ilmoitusta ja muuta, mutta tuota, mutta kun mä en kuitenkaan, mä en oo koskaan tiedätkö myynyt pankille sieluani kuitenkaan, niin kun mä pystyin niitä samoja palveluita, ei se ollut mikään semmonen tiedätkö, että hui kauheeta, että en mä voi sinne, oli ihan helppo mennä sinne. Ne työtähän oli ihan mukavia...” (toimihenkilö, nainen, Etelä-Suomesta, yli 40 v.)

Haastatteluissa henkilöt kritisoivat työnhakukeskuksen vetäjän mahdollisuuksia onnistua tehtävässään. Pääkaupunkiseutua lukuun ottamatta työnhakukeskuksen toiminnasta vastasi kullakin paikkakunnalla yksi pankkilainen, näin keskuksen toiminta myös helposti henkilöityi yhteen

ihmiseen. Tutkimusta tehtäessä kävi ilmi, että työnhakukeskuksien vetäjistä osa oli myös itse organisaatiosta poistuvia ja heidän viimeisenä tehtävänä oli organisoida työnhakukeskuksen toiminta tietyille paikkakunnalle ja vastata sen toiminnasta.

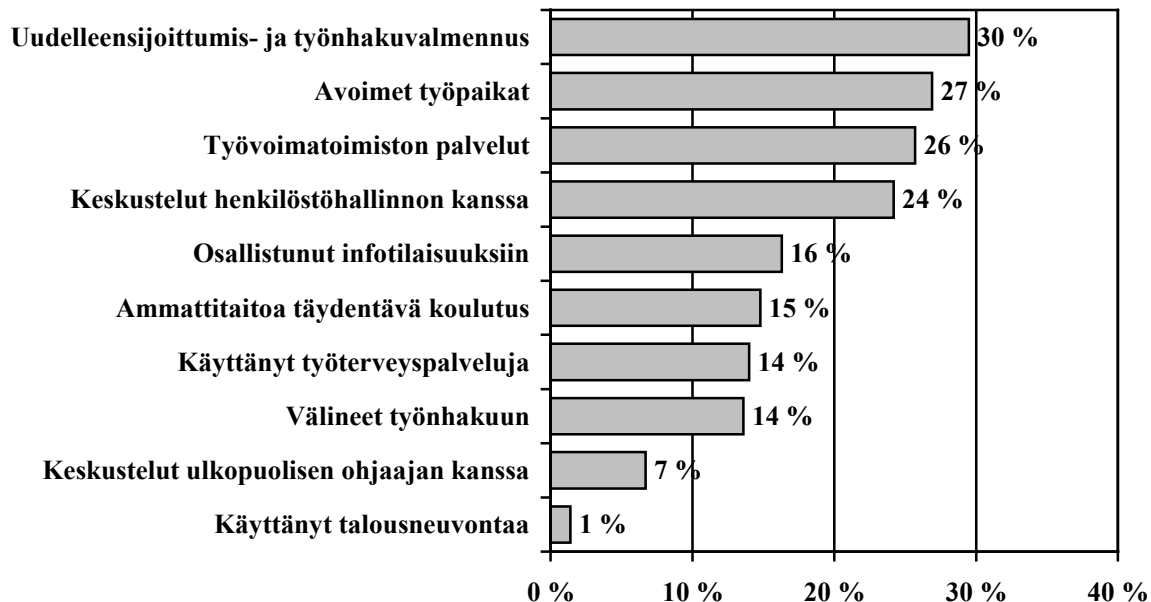
”Eihän semmoinen henkilö (vetäjä), joka on valittu, joka tietää että vuoden päästä on työttömänä. Sehän vaan miettii omaa elämän taustaa. Se on tämmöiseen paikkaan pitäis tämmöinen, joka tietää, että hänellä on töitä, että hän jaksais varmaan tehdä töitä.” (Johtaja, mies, yli 50v.)

”En mä sille asiakkaalle voinut sanoa sorry vaan, älä pura muhun sitä pahaa oloa (naurua) että mulla on itselläni ihan yhtä paha olo, kun mä teen ite sitä samaa lähtemisprosessia koko ajan. Mä työstin sitä ite sitä lähtemisprosessia, asiakas työstää sitä, siinä me sitten yhdessä kynelehditään (naurua). Että musta se oli aika niinku uskomaton tilanne toisaalta niinku Meritan johdosta... Että niinku me. Mä en ymmärrä (naurua) että valinta oli minusta niinku väärä. Minusta siellä olis pitänyt olla ammatti-ihmiset. Että mun mielestä, mä niinku koin sen niin suurena loukkauksena, niinku henkisenä loukkauksena, että voi paska mihin minut laitettiin, että mä niinku aattelin että kuin – ovesta ulos ja äkkiä.” (Työnhakukeskuksen vetäjä)

Kyselylomakkeella tiedusteltiin vastaajilta, kuinka pitkään työsuhteen päättymisen jälkeen he kokisivat työnhakukeskuksen tarpeelliseksi (m25)? Vain 37 % vastaajista otti kantaa kysymykseen. 11 % ilmoitti, että työnhakukeskuksien olisi hyvä olla henkilöiden käytettävissä noin vuoden ajan työn päättymisestä.

Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä kysyttiin työnhakukeskuksen tarjoamien palvelujen käyttöä kysymyksellä (m19), mitä työnhakukeskuksien palveluja olet käyttänyt ja mitä mieltä olet niistä? Seuraavaksi esitellään tarkemmin Meritan työnhakukeskuksen palveluja niiden käyttöjärjestyksessä. Kuviossa 14. eri palveluiden käyttö vastaajien ilmoittamana.

Kuvio 14. Meritan työnhakukeskusten eri palveluiden käyttö. Palveluita käyttäneiden osuus kaikista vastaajista (n=915).



1. Uudelleensijoittumis- ja työnhakuvalmennus

Valmennusohjelman tavoitteena oli auttaa henkilöitä pääsemään alkuvaikeuksien yli heidän hakiessa uutta työtehtävää sekä valmentaa henkilöitä suoriutumaan tehokkaasti työhaussa. Ohjelman toteuttivat ulkopuoliset asiantuntijat ryhmävalmennuksina. Valmennusohjelmat sisälsivät sekä keskitettyjä koulutuspäiviä että itseopiskelua ja ne toteutettiin työvoimakoulutuksina kaikissa työnhakukeskuksissa.

Ohjelman tarkoituksena oli auttaa työtä vaille jääneitä näkemään vaihtoehtoisia sijoittumis- ja kehittymismahdollisuuksia. Sen aikana henkilöt laativat omia ammatillisia tavoitteita sekä osaamista ja saavutuksia kuvailevan ansioluettelon, rakensivat oman yhteysverkoston, valmentautuivat työnhakuun liittyviin erilaisiin keskustelu- ja haastattelutilanteisiin sekä valmistautuivat aktiiviseen itsensä markkinointiin. Valmennusohjelma kesti noin 20 päivää. Sen suunnittelivat ja toteuttivat organisaation ulkopuoliset konsultit.

Organisaation edustajan kommentti ohjelman toteutuksesta: ”Ja siinähan tehtiin sellainen ratkaisu, että me ei lähde itse niitä koulutuksia tekemään, vaan me käytiin neuvotteluja uudelleensijoittumistoimistojen kanssa – pyydettiin 10 toimistolta tarjous ja räätälöitiin sitten muutaman kanssa sellainen Meritaan sopiva malli. Oltiin aika paljon itse vaikuttamassa, miten me itse mielestämme nähtiin nää meritalaiset työnhakijoina ja tavallaan tään fuusion johdosta, mitä he tarvitsevat, minkä tyyppistä tukea ja miten se voitais rakentaa”.

Kyselyyn vastanneista henkilöistä 30 % ilmoitti osallistuneensa uudelleensijoittumis- ja työnhakuvalmennukseen, naisia heistä oli 29 % ja miehiä 34 %. Valmennusohjelmaan olivat osallistuneet lähes puolet (47 %) esimiestehtävissä toimineista vastaajista, 30 % asiantuntijoista ja 27 % toimihenkilöistä. Korkeakoulututkinnon suorittaneet vastaajat ottivat osaa koulutukseen useammin kuin ammatillisen ja opistotasaisen tutkinnon suorittaneet tai ilman koulutusta olleet vastaajat. Työnhakukeskuksen käyttäjät kokivat uudelleensijoittumis- ja työnhakuvalmennusohjelman kaikista työnhakukeskuksen palveluista hyödyllisimmäksi, ja vastaajat olivat tyytyväisiä myös palvelun tasoon. Kysyttäessä vastaajilta avoimella kysymyksellä tämän palvelun tärkeintä antia, henkilöt kertoivat, että valmennus oli auttanut heitä ymmärtämään paremmin työnhakuprosessia. Henkilöt olivat oppineet valmentautumaan työnhakutilanteisiin ja saaneet hyödyllisiä käytännön ohjeita haastatteluihin. He olivat myös oppineet hyödyntämään epävirallisia työnhakukanavia. Työnhakuun liittyvien käytännön ohjeiden antaminen oli myös koettu tärkeäksi, kuten uratiivistelmän ja työpaikkahakemuksen laatiminen. Valmennukseen osallistui enemmän henkilöitä, jotka olivat työskennelleet pankkialalla yli 20 vuotta kuin lyhyemmän pankkiuran omaavia henkilöitä. Myös valmennuksessa saatu henkinen tuki oman elämäntilanteen analysointiin ja urasuunnitteluun oli vastaajien mielestä kohottanut heidän itsetuntoaan. Tätä mieltä oli vastaajista 22 %. Nämä henkilöt olivat pääasiassa iältään yli 40-vuotiaita, korkeakoulututkinnon suorittaneita, poistuivat organisaatiosta III aallossa ja työskentelivät Meritassa esimiestehtävissä.

”Ett sen työnhakuvalmennuksen, sen kurssin avulla, mä sain tiivistettyä, ett mitä mä elämältäni haluun, mitä mä haluun isona, ett mitkä on ne ammatit, mitä mä osaan, mistä voin lähteä töitä hakemaan... Ett tää oli se prosessi. Kun sitä kirjaa, sitä kansiota koko ajan työstettiin, aina illalla tehtiin ne tehtävät, mitä siellä oli. Ett, jos mä en olis sitä työstänyt, niin mä en ois varmaan siitä kurssista saanut sitä mitä mä loppujen lopuksi hain.... Ja siinä oli kauheen hyvä se kurssi, että tota siinä just niinku opittiin sitä, ett mitä sille työnantajalle sanotaan, minkä takia mä oon lähtenyt, ett ne tunteet jätettiin sinne alalaatikkoon, ett niitä tunteita ei otettu sinne työpaikkahaastatteluun mukaan ja nää asiat”. (asiantuntija, nainen)

2. Avoimet työpaikat

Työnhakukeskuksissa oli ajantasainen tieto työvoimatoimiston avoimista työpaikoista, työvoimakoulutuksista sekä pankin avoimista työpaikoista. Työnhakukeskukset toimivat myös ulkopuolisten yritysten työnhakukanavina; työvoimaa tarvitsevat yritykset ottivat yhteyttä työnhakukeskuksiin, jotka välittivät tiedon edelleen työnhakukeskuksissa asioiville. Työtä vaille jääneet henkilöt saattoivat myös jättää omat yhteystietonsa työnhakukeskusten yhteystietorekisteriin, jota hyödynnettiin etsittäessä ehdokkaita avoimiin työpaikkoihin.

Avoimia työpaikkoja ja koulutuspaikkoja kävi tähän tutkimukseen osallistuneista vastaajista katsomassa 27 %. Palveluiden käytössä ei havaittu sukupuolilla eroa. Korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt ilmoittivat käyttäneensä muita koulutustasoja aktiivisemmin ko. palvelua. Eniten palvelua käyttäneet henkilöt olivat työskennelleet pääkaupunkiseudulla. Kysyttäessä avoimella kysymyksellä vastaajien mielipidettä työnhakukeskuksen palveluiden hyödyllisyydestä, ilmoittivat vastaajat tämän palvelumuodon työnhakukeskuksen palveluista toiseksi tärkeimmäksi, vaikka koko otoksessa palvelun käyttö oli vähäistä.

3. Työvoimatoimiston palvelut

Työvoimatoimiston työvoimaneuvojat olivat tavattavissa työnhakukeskuksissa tiettyinä päivinä viikossa. Heidän kautta hoituivat kaikki työvoimatoimiston palvelut, kuten työvoimatoimiston asiakkaaksi ilmoittautuminen, tiedot avoimista työpaikoista, työvoimakoulutuksesta, erorahasta jne. Työvoimaneuvojan palvelut olivat yksi suosituimmista työnhakukeskuksen palvelumuodoista. Joku henkilökunnasta kertoi näin: ”Nyt ne asiat hoitu täällä samalla asiointikerralla ajanvarauksella, ilman jonotuksia. Työvoimaneuvoja tiesi, mitä tarkoittaa tukipaketit, tiesi niiden vaikutuksista ja muuta. Elikä pankkilaisilla oli helppo tulla tässä tilanteessa ilmoittautumaan työnhakukeskukseen, kun työvoimatoimiston ihminen tiesi, mikä on tämä taustatilanne ja nää muut, ett, se on kyllä ollut erittäin käytetty palvelu, ett siitä on tullut paljon, paljon palautetta”.

77 % ilmoitti käyttäneensä paikkakuntansa työvoimatoimiston palveluita. Vastaavasti vain 26 % kyselyyn osallistuneista henkilöistä ilmoitti käyttäneensä työnhakukeskusten työvoimatoimistojen palveluja. (% summautuu yli 100:n, koska vastaajat ovat voineet käyttää samanaikaisesti sekä oman asuinpaikkakuntansa että työnhakukeskuksen työvoimaneuvojan palveluja.) Naisista 27 % ja miehistä 20 % käytti työnhakukeskuksen työvoimaneuvojan palveluja. Vastaajien koulutustausta ei selittänyt ko. palveluiden käyttöhalukkuutta. Nuoremmat ja lyhyemmän pankkialan kokemuksen omaavat vastaajat käyttivät ao. palveluja vähemmän kuin yli 40-vuotiaat ja yli 20 vuotta pankkialalla työskennelleet henkilöt. Etelä- ja Länsi-Suomessa asuneet henkilöt käyttivät pankin työvoimatoimiston palveluja enemmän kuin Itä- ja Pohjois-Suomessa asuneet.

Tulosten perusteella tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden näyttäisi olleen helpompi asioida asuinpaikkakuntansa työvoimatoimistossa kuin käyttää entisen työnantajan järjestämiä palveluita ja kohdata entisiä työtovereita. Monet vastaajat kokivat tulleen petetyiksi pankin taholta. Tilanteessa, jossa omat tunteet myllersivät, asuinpaikkakunnan työvoimatoimisto tuntui neutraalilta ja helpommalta paikalta hoitaa henkilökohtaisia asioita.

4. Henkilöstöhallinnon palvelut

Pankin henkilöstöhallinnon asiantuntijoilta sai tietoa ja neuvontaa mm. tukipakettiasioista, eläkevaikutuksista ja työttömyysturvasta sekä työpaikkahakemusten ja ansioluetteloiden laatimisesta ja työpaikkahaastatteluihin valmistautumisesta. Kyselyyn osallistuneista vastaajista ainoastaan 24 % ilmoitti käyttäneensä henkilöstöhallinnon palveluja. Yli 50-vuotiaat vastaajat ilmoittivat käyttäneen tätä palvelua nuorempia enemmän. 24 % naisista ja 26 % miehistä kertoi

käyttäneensä palvelua. Ammatillisen koulutuksen omaavat henkilöt ilmoittivat käyttäneensä palvelua enemmän kuin opistotasoinen koulutuksen, tai korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt tai henkilöt, joilla ei ollut mitään koulutusta.

5. Infotilaisuudet

Työnhakukeskukset järjestivät informaatiotilaisuuksia ajankohtaisista aiheista tarpeen mukaan. Tilaisuuksissa käsiteltiin mm. työttömyysturvaa, koulutusvaihtoehtoja, osa-aikaisen työn mahdollisuuksia, tukipaketti- ja eläkeasioita. Lisäksi ulkopuoliset työnantajat vierailivat kertomassa työpaikoistaan ja vaateistaan. Kyselyyn osallistuneista vastaajista 16 % ilmoitti osallistuneensa infotilaisuuksiin, naisista 17 % ja miehistä 14 %. Toimihenkilöt osallistuivat tilaisuuksiin enemmän kuin Meritassa asiantuntija- tai esimiestehtävissä toimineet. I aallossa poistuneet henkilöt ottivat osaa tilaisuuksiin vähemmän kuin II ja III aalloissa organisaatiosta irrottautuneet henkilöt. Korkeakoulututkinnon omaavat henkilöt käyttivät ko. palvelua vähemmän kuin henkilöt, joilla oli ammatillinen ja opistotasoinen koulutus tai ei mitään jatkokoulutusta.

6. Ammattitaitoa täydentävä koulutus

Työnhakukeskukset järjestivät yhteistyössä työvoimahallinnon kanssa ammattitaitoa täydentävää koulutusta, esimerkiksi tietotekniikan ajo-korttikoulutusta, taloushallinnon koulutusta ja yrittäjyyteen liittyvää koulutusta. Koulutukset toteuttivat ulkopuoliset asiantuntijat. Kyselyyn osallistuneista vastaajista 15 % ilmoitti osallistuneensa ammattitaitoa täydentävään koulutukseen. Sukupuolella ei ollut vaikutusta koulutukseen osallistumisessa. Vastaajat, jotka olivat työskennelleet pankkialalla yli 20 vuotta, ilmoittivat käyttäneen tätä palvelua enemmän, kuin lyhyemmän pankkiuran omaavat henkilöt. Valtaosa ammattitaitoa täydentävään koulutukseen osallistuneista vastaajista ilmoittivat koulutuksen tärkeimmäksi anniksi atk-ajokorttikoulutuksen. Suoritettuaan tämän koulutuksen henkilöt olivat saaneet todistuksen atk-taidoistaan. Vastaajat kokivat, että todistus oli hyvänä apuna työnhakutilanteissa. Atk-koulutuksen avulla henkilöt ilmoittivat oppineensa atk-laitteiden ja ohjelmistojen monipuolisempaa käyttöä.

”No tota, se nyt oli semmoista, ihan ihan niinku tavallinenkin työvoimatoimisto, sä meet sinne juttelemaan, urkit, ei siellä sen ihmeemmin kukaan tullut kyselemään eikä utelemaan mitään. Ja sitten tietysti kun meillä on kotonakin tommonen vanha tietokoneen rämä niin, mä tein niinku mielummin himassa niitä hakemuksia, mutta tuota oikeastaan se ajokortti-koulutus, sinne mä pääsin sitä (työnhakukeskuksen) kautta...ett, kyllä se on ihan tuttu, tai niinku siitä tuli tutummaksi tää ATK, koska siellä pankissahan oli aina tietyt ruudut, mitä katottiin. Tietysti sekin kohta vanhenee, jos ei pääse töihin.” (toimihenkilö, nainen, alle 50-vuotta)

7. Työterveyspalvelut

Työtä vaille jääneillä oli mahdollisuus käyttää pankin työterveyspalveluja myös Helsingin työnhakukeskuksessa. 14 % kyselyyn vastanneista henkilöistä ilmoitti käyttäneen pankin työterveyspalveluja. Naiset (16 %) olivat käyttäneet ao. palvelua miehiä (6 %) enemmän. Valtaosa käyttäjistä oli iältään yli 40 vuotta tai sitä vanhempia. Korkeakoulututkinnon suorittaneet vastaajat kääntyivät ongelmissaan työterveyspalveluiden puoleen muita koulutusasteita harvemmin. Vuonna 1997 I kyselyyn osallistuneet henkilöt käyttivät työterveyspalveluja huomattavasti vähemmän kuin myöhemmin ajankohtina tutkimuksiin osallistuneet henkilöt.

8. Välineet työnhakuun

Työnhakukeskuksissa oli käytettävissä tekstinkäsittelylaitteita, puhelimia, kopiokone, faksi ja toimistotarvikkeita työnhakua varten. Käytössä oli myös lehtiä, erilaista lähdemateriaalia sekä työnhakuun, urasuunnitteluun ja koulutukseen liittyviä oppaita. Kyselyyn vastanneista henkilöistä 14 % ilmoitti käyttäneensä työnhakukeskuksen tarjoamia välineitä hakiessaan työpaikkoja. Heistä naisia oli 14 % ja miehiä 12 %. Palvelua käyttivät enemmän Etelä- ja Länsi-Suomessa kuin Itä- ja Pohjois-Suomessa asuvat vastaajat. Korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt käyttivät muita koulutusasteita enemmän ko. palvelua. Henkilöille, joilla ei ollut omia atk-laitteita käytettävissään, palvelun hyöty oli, että työnhakukeskus tarjosi mahdollisuuden työpaikkahakemusten kirjoittamiseen.

”Ainoastaan se, että mä sain käydä kirjoittelemassa siellä hakemuksia oli mulle tärkeintä. Ne muut mä olisin varmaan löytänyt muutakin kautta. Mut varmaan toisenlaisille ihmisille, se oli hirveen tärkeä. Mut kun mä oon kauheen hirveen itsenäinen ja tuota sillä tavalla mä en kaipaa tällaista, mistä saa potkua... Musta se oli kauheen hyvin tehty, että työnantaja teki niin paljon, kun oli poislähteviä, et kuitenkin järjestettiin kuitenkin tällainen paikka, mistä ne tavallaan sai apua.” (toimihenkilö, nainen, vapaaehtoisesti organisaatiosta poistunut)

9. Keskustelumahdollisuus ulkopuolisen ohjaajan kanssa

Työtä vaille jääneillä henkilöillä oli mahdollisuus luottamuksellisiin henkilökohtaisiin keskusteluihin tai ryhmäkeskusteluihin ulkopuolisen työnohjaajan kanssa omaan elämäntilanteeseen liittyvistä asioista, kuten työn menettämisen aiheuttamasta epävarmuudesta ja sopeutumisesta uuteen elämäntilanteeseen. Työnohjaajina toimivat useimmiten seurakuntien asiantuntijat. Kyselyyn vastanneista henkilöistä vain 7 % ilmoitti käyttäneensä ao. palvelua, 8 % naisista ja 3 % miehistä. Ammatillisen koulutuksen omaavat vastaajat olivat käyneet keskusteluja ulkopuolisen ohjaajan kanssa enemmän kuin korkeakoulututkinnon ja opistotasaisen koulutuksen suorittaneet tai vastaajat, joilla ei ollut mitään koulutusta.

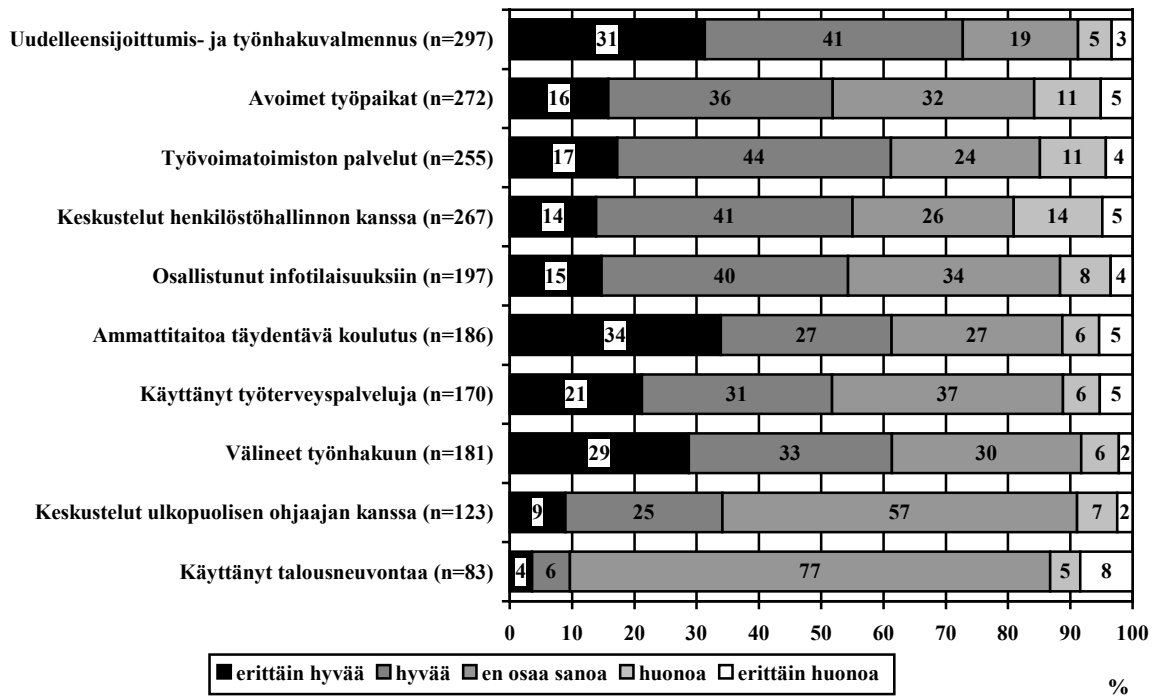
10. Talousneuvonta

Helsingin työnhakukeskuksessa oli keskustelumahdollisuus talusasioita käsittelemään tottuneen henkilön kanssa omaa taloutta koskevissa asioissa, mm. lainajärjestelyistä. Palvelun käyttö oli työnhakukeskuksen henkilökunnan mukaan todella vähäistä. Tähän tutkimukseen osallistuneista henkilöistä vain yksi prosentti ilmoitti tarvitseensa talousneuvontaa.

Meritan työnhakukeskuksien käyttöaktiivisuuden lisäksi kartoitettiin myös vastaajien mielipidettä työnhakukeskuksien palveluiden laadusta. Koska tutkimukseen osallistuneet henkilöt käyttivät suhteellisen vähän työnhakukeskuksien palveluita, eivät he luonnollisesti juurikaan pystyneet arvioimaan palveluiden laatua, mikä ilmenee kuviosta 15. Kuitenkin ne henkilöt, jotka käyttivät palveluita olivat selvästi useammin tyytyväisiä kuin tyytymättömiä palveluihin.

Henkilöt, jotka ilmaisivat mielipiteensä työnhakukeskuksien palveluiden laadusta, kokivat palvelut valtaosin hyvinä. Eniten myönteistä palautetta sai uudelleensijoittumis- ja työnhakuvalmennus. Vastaajat pitivät myös ammattitaitoa täydentävää koulutusta ja työvoimatoimiston palveluja laadullisesti hyvinä sekä mahdollisuutta hakemusten kirjoittamiseen tarpeellisena. Vastaavasti vähiten hyödylliseksi palveluksi vastaajat ilmoittivat talousneuvonnan ja keskustelumahdollisuuden ulkopuolisen ohjaajan kanssa.

Kuvio 15. Vastaajien mielipide työnhakukeskusten palveluista (n=915).



Vastaajilta kysyttiin yksittäisellä kysymyksellä (m42), jos he olivat töissä, mitä kautta he olivat saaneet nykyisen työpaikkansa. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt ilmoittivat työllistyneensä seuraavilla tavoilla:

- 1) ottamalla suoraan yhteyttä työnantajaan 12 %
- 2) lehti-ilmoituksen kautta 9 %
- 3) työvoimatoimiston kautta 6 %
- 4) työnantaja otti yhteyttä 6 %
- 5) tuttavien/sukulaisten kautta 5 %
- 6) Meritan työnhakukeskuksen kautta 2 %

Kysymykseen vastanneista henkilöistä useimmiten olivat työllistyneet ne henkilöt, jotka olivat aktiivisesti ottaneet itse yhteyttä työnantajiin tai olivat hakeneet lehdissä avoimena olevia työpaikkoja. Meritan työnhakukeskusten palveluita ilmoitti käyttäneensä 36 % kaikista vastaajista ja työnhakukeskuksen kautta ilmoitti työllistyneen ainoastaan 2 %. Tämän otoksen perusteella voidaan todeta, että työnhakukeskusten palveluiden käytöllä ei näytä olevan suoraan vaikutusta henkilöiden uudelleensijoittumiseen. Päinvastoin kyselyyn vastanneista henkilöistä ilmoittivat useimmiten sijoittuneensa, ne henkilöt, jotka eivät ilmoittaneet käyttäneensä työnhakukeskusten palveluita (χ^2 p<0.018). Tulosta tukee myös se, että vain 7 % kaikista tutkimukseen osallistuneista henkilöistä oli sitä mieltä, että uudessa elämäntilanteessa työnhakukeskus oli vaikuttanut henkilökohtaisen ratkaisun löytymiseen. 17 % koki kuitenkin, että työnhakukeskuksen palveluista oli ollut apua yksilötasolla pankkityön loputtua. Tälle vähemmistölle työnhakukeskuksesta saatu apu on ollut joka tapauksessa tärkeä tuki epävarmassa tilanteessa. Työnhakukeskuksen palveluista eniten osallistuttiin uudelleensijoittumis- ja työnhakuvalmennukseen, ja sen käyttäjät myös kokivat kaikista työnhakukeskuksen palvelumuodoista tärkeimmäksi ja hyödyllisemmäksi.

Valmennuksen avulla saatiin hyödyllistä tietoa työnhakuprosessista sekä konkreettisia toiminta-ohjeita.

Mitä tyytymättömämpiä vastaajat olivat lähimpien esimiestensä kohteluun, sitä enemmän he olivat käyttäneet työnhakukeskuksen palveluita. Johtamisella ja läheisen esimiehen kohtelulla oli yhteyttä (χ^2 $p=0.055$) työnhakukeskusten käyttöön. Samoin henkilöt, jotka ilmoittivat kokeneensa työn loppumisen henkilökohtaisena pettymyksenä, olivat käyttäneet työnhakukeskuksen palveluja enemmän kuin henkilöt, jotka vastaavasti eivät ilmoittaneet kokeneensa työn päättymistä pettymyksenä (χ^2 $p<0.005$). Ne henkilöt, jotka tarvitsivat työnhakukeskusten palveluita, olivat sitoutuneet voimakkaasti pankkiorganisaatioon ja heillä oli alhainen koulutustaso. Nämä tekijät edesauttavat pankkityön loputtua turvattomuuden ja katkeruuden tunteiden syntymistä sekä turvautumista pankin tarjoamiin tukipalveluihin.

VIII TYÖN MENETYKSEN HYVÄKSYMINEN

8.1 Työn merkitys

Kyselyyn osallistuneiden henkilöiden suhdetta pankkityön päättymiseen (m37a-v), tulevaisuuteen (m38a-s) ja työhön (m39a-h) tarkastellaan faktorianalyysin perusteella muodostettujen summamuuttujien pohjalla. Faktorointi koskee koko aineistoa eli faktorit muodostuivat kaikista kolmesta postikyselystä yhdessä. Faktoroinnin tuloksena saatuja faktoreita tarkasteltiin monisuuntaisella varianssianalyysillä, johon selittäviksi muuttujiksi valittiin tutkimusvuosi, sukupuoli, ikä, jatkokoulutus, ammattiasema, pankki-ikä, asuinpaikka ja uudelleensijoittuminen.

Työ sinänsä tärkeää – työyhteisö ja siihen samaistuminen tärkeää

Työfaktori kuvasi vastaajien käsityksiä työn tärkeydestä elämän peruspilarina ja vastaavasti työyhteisön ja siihen samaistumisen tärkeyttä. Työfaktoriin latautuneet muuttujat vaihtelivat työyhteisön ja työn vakinaisuuden tärkeydestä ja työn kautta saatavasta ympäristön arvostuksesta työn sisältöön eli työn yhteisöllisyydestä työhön sinänsä. Muuttujien hajonta osoittaa, että vastaajat kokivat työn sinänsä tärkeäksi. Pankkityön loppuminen korosti myös vastaajien näkemyksiä vakituisen työn merkityksestä, sillä työn vakinaisuuden koettiin luovan turvallisen pohjan elämälle. Työn vakinaisuuden korostuminen pitkän pankkiuran päätyttyä voidaan pitää hyvin ymmärrettävänä. Pankki on ollut yhteiskunnassamme niin organisaation sisäpuolella kuin ulkopuolellakin arvostettu ja turvallinen työnantaja. On luonnollista, että jatkossakin nämä henkilöt toivoivat työltä samaa turvallisuutta ja vakinaisuutta, mitä he pankkityössään olivat kokeneet. Työn yhteisöllisyyttä kuvaavat muuttujat painottuivat vähemmän. Tämän voidaan ajatella kuvastavan postmoderniin yhteiskuntaan liittyvää individualismin ihailua eli ihminen viimekädessä on vastuussa itsestään ja omasta hyvinvoinnistaan.

Työfaktoria tarkasteltiin monisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Työn merkitystä selittivät vastaajien sukupuoli ($p=0.015$) ja ikä ($p=0.006$) (kts. taulukko 13). Miehet kokivat työn sinänsä tärkeämmäksi kuin naiset. Alle 39-vuotiaille työn merkitys oli vähäisempi, kuin ikäryhmään 40-49 vuotta kuuluville henkilöille ($p=0.001$). Vastaavasti yli 54-vuotiaiden vastaajien työn merkitys väheni heitä verrattaessa ikäryhmään 40-49 vuotta ($p=0.003$). Ammatillisen koulutuksen omaavat henkilöt ilmoittivat työn sinänsä tärkeämmäksi kuin opisto- tai korkeakoulututkinnon suorittaneet tai henkilöt, joilla ei ollut mitään koulutusta, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Samoin ammattiaseman suhteen ei havaittu tilastollista eroa johtajien, asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden

välillä. Tosin johtajat ilmoittivat useammin työn sinänsä tärkeäksi kuin muut ryhmät. Tarkasteltaessa ryhmien sisällä vallinneita eroja johtajien ja asiantuntijoiden välinen ero oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0.033$).

8.2 Pankkityön jälkeisen elämäntilanteen keskeiset muutokset

Pankkityön jälkeisen elämäntilanteen kokeminen riippuu demografisista ja henkilökohtaisista tekijöistä sekä keinoista, joita henkilöllä on käytettävissä työn loppumisesta aiheutuvan turvattomuuden hallitsemiseksi. Pystyykö henkilö hyväksymään työn loppumisen ja näkemään uuden elämäntilanteensa mahdollisuutena vai valtaako elämän pettymys, katkeruus ja sosiaalinen eristäytyminen.

Pankkityön jälkeistä elämäntilannetta kuvaavat faktorit kaksi, kolme ja neljä. Näistä faktoreista on nähtävissä, että pankkityön päättymisen vaikutukset olivat sekä positiivisia että negatiivisia. Positiiviseksi asiaksi muodostuivat vapauden tuoma aika omistautua itselle tai läheisille. Osa vastaajista ilmoitti nauttineensa lisääntyneestä vapaa-ajasta ja siitä, että sai itse määrätä oman päivärytmensä. Työn loppumisen negatiivisina vaikutuksina esiintyivät taloudellisen tilanteen kiristyminen, turvattomuuden tunne ja eristäytyminen sosiaalisista suhteista.

Vapaus omistautua itselle

Vapausfaktorille latautuneet muuttujat vaihtelivat mahdollisuudesta omistautua itselle ja toisille. Vapausfaktorissa painottuivat muuttujat jotka, kuvaavat pankkityön päättymisen positiivisia vaikutuksia yksilöille. Uudessa elämäntilanteessa henkilöt toimivat aktiivisesti. Heillä oli aikaa sekä itselle että läheisille ja he olivat valmiita hakeutumaan uusiin seikkailuihin. Kyselyyn vastanneet henkilöt nauttivat vapaudesta ja sen tuomasta mahdollisuudesta järjestää oma päivärhythmi haluamallaan tavalla. Vaikka henkilöiden vapaa-aika lisääntyi, monetkaan vastaajat eivät ilmoittaneet hakeutuneensa sukulaistensa seuraan, vaan lisääntynyt aika käytettiin mieluummin oman itsen hoitamiseen.

Tarkasteltaessa vapausfaktoria monisuuntaisen varianssianalyysin avulla selittäviksi tekijöiksi nousivat sukupuoli ($p=0.005$) ja uudelleensijoittuminen (työssä/kotona) ($p<0.005$) (taulukko 13). Kyselyhetkellä työelämän ulkopuolelle jääneet naiset halusivat useammin aikaa itselleen verrattuna työelämässä toimineisiin miehiin. Koulutus, ammattiasema ja pankkialalla vietetty aika eivät eritelleet ryhmiä tilastollisesti merkitsevästi. Kuitenkin verrattaessa eroja ryhmien sisällä, toimihenkilöitä asiantuntijoihin ja johtajiin, erot muodostuivat tilastollisesti merkitseviksi, eli esimiestehtävissä toimineet ilmoittivat nauttineensa eniten työn loppumisen tuomasta vapaudesta ja vastaavasti toimihenkilöt vähiten. Samoin verrattaessa pankkialalla vietettyjen vuosien välisiä eroja yli 20 vuotta pankkialalla olleita alle 11 vuotta ja 12-19 vuotta pankkialalla olleisiin muodostuivat erot tilastollisesti merkitseviksi. Yli 20 vuotta pankkialalla työskennelleet vastaajat kokivat eniten työn loppumisen tuovan vapauden omistautua itselleen ja alle 11 vuotta pankkialalla työskennelleet vähiten. Pitkän työrupeaman jälkeen iäkkäämmät 50-53 vuotta olevat vastaajat halusivat jo mielellään levähtää työelämästä ja nauttia siitä, että saivat suunnitella oman aikansa itsenäisesti.

Työn päättyminen merkitsi monille työelämään sijoittumattomille vastaajille lisääntynyttä vapaa-aikaa. Huonosti työllistyneet henkilöt ilmoittivat toisaalta nauttineensa työn päättymisen tuomasta vapaudesta, vaikka toisaalta kokivat suurta epävarmuutta tulevaisuutensa suhteen. Näistä henkilöistä monikaan ei kokenut työn loppumista Meritassa hyvänä mahdollisuutena ajatella ja suunnitella elämäänsä eteenpäin. 30% kotiin jääneistä vastaajista oli toiveikkaasti uskonut löytävänsä uuden työpaikan pankkityön Meritassa päätyttyä, mutta he eivät olleet onnistuneet tässä

tehtävässä. Huonosti työelämään sijoittuminen sai henkilöt ajattelemaan mahdollisuutta uudelleen kouluttautua.

Taloudellinen pakko - sopeutuminen

Kolmannessa faktorissa muuttajat vaihtelivat lisäansioiden etsimisestä ja taloudellisen tilanteen kiristymisestä aiheutuvaan henkilökohtaiseen turvattomuuteen. Työn päätyttyä Meritassa monien vastaajien taloudellinen tilanne kiristyi, ja he joutuivat miettimään toimeentulolleen uusia kanavia, sillä vastaajien menettämät palkkatulot olivat olleet tärkeä osa koko perheen taloudelle. Yhä useammassa kotitalouksissa perheen taloudellisen tilanteen turvaaminen vaatii sekä miehen että naisen osallistumista kokoaikatyöhön. Suomessa osa-aikatyö on huomattavan vähäistä verrattuna muihin Pohjoismaihin. Julkunen ja Nätti (1994 ja 1995) ovat tehneet työaikaan liittyviä tutkimuksia 1970-luvulta lähtien ja tutkimusten mukaan naispalkansaajien osa-aikahalukkuutta selittävät parhaiten lapset tai koulutusaste tai näiden yhteisvaikutus eli mitä enemmän lapsia ja mitä parempi koulutus, sitä suurempaa on osa-aikatyöhalukkuus. Miesten osa-aikahalukkuutta selittävät vastaavasti parhaiten ikä, sosioekonominen asema, lapset sekä iän ja lasten yhteisvaikutus eli mitä iäkkäämpiä miehet ovat ja mitä vähemmän heillä on lapsia sitä suurempaa on osa-aikahalukkuus (Julkunen & Nätti 1994, 159). Työn päättymisestä aiheutuvaan taloudellisen tilan huonontumiseen vaikuttaa se, että suuri osa pankkilaisista asuu velaksi ja asunnon maksaminen on keskeinen elämää määräävä tekijä (Oinonen 1999, 171). Työn päättymisestä aiheutunut taloudellisen tilanteen heikkeneminen lisäsi henkilöiden epävarmuutta. Osalle vastaajista talouden kiristyminen muodostui pakonomaiseksi tilaksi, jossa henkilöiden toimintaa ja jatkosuunnitelmia ohjasivat lait, jotka takasivat ensisijaisesti parhaan mahdollisen taloudellisen hyödyn.

Kyky sosiaalisen verkoston rakentamiseen – ulkopuolisen avun tarve

Neljäs faktori kuvaa henkistä hyvinvointia. Faktorille latautuneet muuttajat vaihtelivat sosiaalisten kontaktien ylläpitämisestä yleiseen henkiseen pahoinvointiin. Monet vastaajat ilmoittivat vielä pitävänsä aktiivisesti yhteyttä entisiin työtovereihin työsuhteen Meritassa päätyttyäkin. Pitkän työsuhteen ansiosta monille vastaajille oli muodostunut kiinteä ystäväverkosto pankkiorganisaation sisällä, eikä työsuhteen loppuminen katkaissut ystävyys-suhteita. Työn loputtua valtaosalle vastaajista oli helppoa solmia myös uusia sosiaalisia suhteita pankkiorganisaation ulkopuolelta, mikä helpotti henkilöiden ahdistusta ja sopeutumista uuteen elämäntilanteeseen. Muuttajat, jotka kuvasivat henkistä pahoinvointia painoutuivat aineistossa vähemmän. Useimmiten vastaajat eivät kokeneet uutta elämäntilannetta niin ahdistavaksi, että heidän olisi tarvinnut hakea ulkopuolista apua elämäntilanteensa selvittämiseksi.

Tarkasteltaessa faktoria varianssianalyysin avulla tilastollisesti merkitseviksi selittäjiksi tulivat vastaajien ikä ($p=0.005$), ammattiasema ($p=0.028$) ja uudelleensijoittuminen (työssä/kotona) ($p<0.005$) (kts. taulukko 7). Nuorimmat vastaajat eli ikäryhmään 21-29 vuotta kuuluvat ilmoittivat halukkuutensa muita ikäryhmiä useammin sosiaalisen verkoston ylläpitämiseen ja vähiten ikäryhmään 40-49 vuotta kuuluvat henkilöt. Nuoret omaavat paremmat uudelleensijoittumismahdollisuudet suhteessa keski-ikäisiin, minkä voidaan ajatella vähentävän nuorten kokemaa ahdistusta pankkityön menetyksestä ja edesauttavan sosiaalisten kontaktien ylläpitämistä ja etsimistä. Asiantuntijatehtävissä Meritassa työskennelleet henkilöt olivat aktiivisimpia sosiaalisten kontaktien rakentamisessa ja esimiestehtävissä toimineet vastaajat vähiten, tulosta selittää osittain miesten suhteellisen suuri osuus esimiehissä. Johtajan työ on esimiesten keskuudessa perinteisesti mielletty yksinäiseksi, niin että ulkopuolisille ei tule kertoa

omista asioista tai tunteista. Voidaan ajatella että, malli sosiaalisten kontaktien vähäiseen ylläpitämiseen on opittua. Tosin tällainen käyttäytyminen on melko monelle suomalaiselle miehelle tyypillistä riippumatta ammattiasemasta. Työelämään hyvin uudelleensijoittuneilla henkilöillä esiintyi vähemmän vaikeuksia sosiaalisen verkoston rakentamisessa ja ylläpitämisessä pankkityön päätyttyä kuin kotiin jääneillä henkilöillä. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei löytynyt sukupuolen ja koulutuksen suhteen.

8.3 Uuteen elämäntilanteeseen sopeutuminen

Se, kuinka vastaajat hahmottivat tulevaisuuttansa, oli nähtävissä tässä aineistossa kolmenlaisena ajattelutapana. Näitä tapoja kuvasivat faktorit viisi, kuusi ja seitsemän. Vastaajat olivat valmiit hyväksymään työsuhteiden tilapäisyyden, eikä vakituisen työsuhteen saavuttamiseksi monetkaan vastaajat ilmoittaneet motivoituneensa taistelemaan. Usko omaan itseen ja mahdollisuuksiin oli horjunut, mikä ilmeni siinä, etteivät vastaajat aktivoituneet tilanteen muuttamiseen, vaan tulevaisuuden toimintaa ohjasi useammin ajatus tilanteen paikallaan pysyttämisestä ja siihen sopeutumisesta. Vastaajat olivat valtaosin käsitelleet pankkityön menetykseen liittyvän prosessin, mikä näkyi heidän tulevaisuuden hahmotuksessaan. Työn menetys koettiin mahdollisuutena uuden elämän alkuun, eikä pankkialan töistä enää juurikaan haaveiltu. Vaikka halu ja rohkeus suuriin elämän muutoksiin yksilötasolla, mm. asuinpaikan vaihtoon, uudelleen kouluttautumiseen ja yrittäjyyteen oli vähäistä.

Työn tilapäisyyden hyväksyminen

Viides faktori kuvasi vastaajien suhdetta työn tilapäisyyteen ja osa-aikaisuuteen. Henkilöt ilmoittivat useimmiten hyväksyvänsä tilanteen työn tilapäisyydestä tai osa-aikaisuudesta. Harvemmin he olisivat ilmaisseet tyytymättömyytensä ja olisivat olleet valmiit taistelemaan vakituisista työpaikoista vapailla työmarkkinoilla. Tarkasteltaessa varianssianalyysillä faktoria aineistosta selittäjiksi tulivat sukupuoli ($p=0.058$), pankki-ikä (0.007) ja asuinpaikkakunta ($p=0.034$) (taulukko 13). Naiset hyväksyivät työn tilapäisyyden tai osa-aikaisuuden miehiä enemmän.

Tulos kuvaa naisten yleistä suhdetta työhön ja uran luomiseen. Naiset perinteisesti ovat asettaneet alhaisempia tavoitteita työlle ja uralle kuin miehet, sillä monille naisille perhe-elämän tasapaino on tärkeempi kuin työuralla eteneminen. 12-19 vuotta pankkialalla työskennelleet vastaajat hyväksyivät työn tilapäisyyden useammin kuin alle 11 tai yli 20 vuotta pankkialalla toimineet. Iäkkäät ja pitkän pankkiuran tehneet vastaajat näkivät omat mahdollisuutensa uudelleentyöllistyä vakinaiseksi työntekijäksi vähäisiksi ja olivat jopa valmiit vastaanottamaan tilapäistä tai osa-aikaista työtä. Itä-Suomessa asuneet vastaajat hyväksyivät tilanteen useammin kuin Etelä-, Länsi- tai Pohjois-Suomessa asuneet. Etelä-Suomessa asuneet vastaajat ilmoittivat hyväksyvänsä työn väliaikaisuuden kaikista ryhmistä vähiten. Tulosta selittää maamme alueellisesti jakautuneet työmarkkinat. Itä- ja Pohjois-Suomessa työn tilapäisyys ja osa-aikaisuus olivat hyviä vaihtoehtoja 1990-luvun lopulla, kun toisena vaihtoehtona oli useimmiten työttömyys. Koulutuksessa, iässä, ammattiasemassa, tutkimusajankohdassa ja uudelleensijoittumisessa ei ollut nähtävissä tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien välillä työn tilapäisyyden hyväksymisessä.

Toivonsa menettäneet – itseensä uskovat

Kuudes faktori kuvasi kyselyyn osallistuneiden henkilöiden käsityksiä mahdollisuuksista selvittää työn menetyksestä. Faktorille latautuneet muuttajat vaihtelivat elämäntilanteen muuttamisesta, uudelleenkouluttautumisesta, yrittäjyydestä, asuinpaikan vaihtamisesta oman elämän suunnittelemattomuuteen. Osa vastaajista ilmoittivat halukkuutensa uudelleen kouluttamaan itsensä ja näin he kokivat työn päättymisen elämässään uutena mahdollisuutena. Näillä vastaajilla voidaan ajatella olevan positiivinen näkemys tulevaisuudesta ja vahva usko omaan itseen ja mahdollisuuksiin selvittää uudesta tilanteesta. Tosin valtaosin painoutuivat muuttajat jotka, ilmensivät enemmän tilanteen paikoillaan pysyttämistä ja sen hyväksymistä kuin halukkuutta tilanteen aktiiviseen muuttamiseen. Vastaajien tilannetta kuvaa se, etteivät he valtaosin olleet valmiita vaihtamaan asuinpaikkakuntaa saadakseen työtä, ryhtymään yrittäjäksi tai suunnitelleet tulevaisuuttaan vuosiksi eteenpäin. Tarkasteltaessa faktoria tarkemmin selittäväksi tekijäksi nousi tutkimusajankohta ($p=0.013$) (taulukko 13). Vuonna 1997 kyselyyn osallistuneet henkilöt eli I aallossa organisaatiosta poistuneet uskoivat myöhemmin poislähteneitä enemmän itseensä ja omiin mahdollisuuksiinsa. Sukupuolen, koulutuksen ja ammattiaseman suhteen ei esiintynyt tilastollisia eroja ryhmien välillä. Toimihenkilöinä Meritassa toimineet naiset uskoivat itseensä ja mahdollisuuksiinsa esimiehinä toimineita miehiä vähemmän, tosin ero ei muodostunut tilastollisesti merkitseväksi ($p=0.063$), ainoastaan suuntaa antavaksi.

Paikalla pysyminen – uusille urille

Viimeinen seitsemäs faktori kuvasi henkilöiden tulevaisuudensuunnitelmia pankkityön päätyttyä. Tälle faktorille latautuneet muuttajat vaihtelivat mahdollisuudesta nähdä työn päätyminen alkuna uudelle elämälle, haluun jatkaa työtä Meritassa ja tehdä pankkityötä jatkossakin. Osa vastaajista ei uskonut jäävänsä työttömiksi pankkityön loputtua, ja tilanne tuli henkilöille yllätyksenä. Kuitenkin valtaosa kyselyyn osallistuneista henkilöistä ilmoitti kokeneensa työn päättymisen Meritassa mahdollisuutena uuteen elämään. Pankkialan työstä ei juurikaan haaveiltu, vaan henkilöt suuntasivat useammin uusille toimialoille. Tulosta selittää osittain se, että pankkialan työpaikkoja ei Suomessa 90-luvun lopulla juurikaan ollut tarjolla, ja ainut vaihtoehto työllistyä vapailla työmarkkinoilla oli vaihtaa toimialaa.

Varianssianalyyssissä faktorin tuloksia selittivät tutkimusajankohta ($p<0.005$), sukupuoli ($p=0.025$), ikä ($p<0.005$) ja uudelleensijoittuminen (0.004) (taulukko 14). I aallossa organisaatiosta poistuneet ilmoittivat halunneensa uusille urille II ja III aalloissa poistuneita enemmän. Naiset suuntasivat miehiä useammin uusille urille. 54 vuotta täyttäneet henkilöt ilmoittivat kokeneensa työn loppumisen eniten mahdollisuutena, vastaavasti ikäryhmään 40-49 kuuluvat vastaajat vähiten. Tulosta voidaan tulkita ikääntyneiden vastaajien viimeiseksi mahdollisuudeksi toteuttaa haaveet elämän muutoksesta. Pankkityön loputtua työelämään hyvin sijoittuneet vastaajat kokivat kotiin jääneitä enemmän työn loppumisen mahdollisuutena. Koulutus, ammattiasema, asuinpaikka ja pankki-ikä eivät selittäneet faktoria tilastollisesti merkitsevästi.

Luvuissa 9.2 ja 10 näitä faktorianalyysin tuottamia ulottuvuuksia on käytetty jatkoanalyysihin selittämään henkilöiden uudelleensijoittumista ja sitä, millaiseksi kokemukseksi työn loppuminen muodostui yksilötasolla.

Taulukko 13. Monisuuntaisen varianssianalyysin tilastollisesti merkitsevät erottelijat faktoreille (lukuohje: asteikko runsasmerkityksisestä vähämerkityksiseen).

| | Keskiarvo | Keskihajonta | F | Df | p |
|--|-----------|--------------|------|--------|-------|
| Faktori 1. Työ sinänsä tärkeää- työyhteisö ja siihen samaistuminen tärkeää | | | | | |
| <u>Sukupuoli</u> | | | | | |
| Mitä pienempi arvo, sitä tärkeämpi työ sinänsä | | | | | |
| nainen | 2,91 | 0,34 | 5,9 | 1, 504 | 0,15 |
| mies | 2,61 | 0,36 | | | |
| <u>Ikä</u> | | | | | |
| 21-29 vuotta | 2,69 | 0,49 | 3,7 | 4, 504 | 0,06 |
| 30-39 vuotta | 2,78 | 0,38 | | | |
| 40-49 vuotta | 2,56 | 0,34 | | | |
| 50-53 vuotta | 2,75 | 0,35 | | | |
| 54 vuotta | 3,03 | 0,35 | | | |
| Faktori 2. Vapaus omistautua itselle | | | | | |
| Mitä pienempi arvo, sitä tärkeämpi vapaus omistautua itselle | | | | | |
| <u>Sukupuoli</u> | | | | | |
| nainen | 1,60 | 0,18 | 8,0 | 1, 504 | 0,05 |
| mies | 1,71 | 0,20 | | | |
| <u>Sijoittuminen</u> | | | | | |
| työssä | 1,73 | 0,18 | 36,2 | 1, 504 | <0,05 |
| kotona | 1,58 | 0,18 | | | |
| Faktori 3. Taloudellinen pakko - sopeutuminen | | | | | |
| Ei tilastollisesti merkitseviä erottelijoita. | | | | | |
| Faktori 4. Kyky sosiaalisen verkoston rakentamiseen - ulkopuolisen avun tarve | | | | | |
| Mitä korkeampi arvo, sitä tärkeämpi sosiaalisen verkoston rakentaminen | | | | | |
| <u>Ikä</u> | | | | | |
| 21-29 vuotta | 75,3 | 2,73 | 3,7 | 4, 504 | 0,05 |
| 30-39 vuotta | 56,9 | 2,12 | | | |
| 40-49 vuotta | 55,5 | 1,86 | | | |
| 50-53 vuotta | 63,4 | 1,96 | | | |
| 54 vuotta | 64,0 | 1,95 | | | |
| <u>Ammattiasema</u> | | | | | |
| johtaja | 58,9 | 2,17 | 3,6 | 2, 504 | 0,28 |
| asiantuntija | 69,2 | 2,05 | | | |
| toimihenkilö | 60,9 | 1,84 | | | |
| <u>Sijoittuminen</u> | | | | | |
| työssä | 68,9 | 1,83 | 22,8 | 1, 504 | <0,05 |
| kotona | 57,1 | 1,88 | | | |

Faktori 5. Työn tilapäisyyden hyväksyminen

Mitä pienempi arvo, sitä helpommin työn tilapäisyys hyväksytään

Sukupuoli

| | | | | | |
|--------|------|------|-----|--------|------|
| nainen | 2,28 | 0,18 | 3,6 | 1, 504 | 0,58 |
| mies | 2,35 | 0,20 | | | |

Pankki-ikä

| | | | | | |
|---------------|------|------|-----|--------|------|
| 0-11 vuotta | 2,37 | 0,19 | 5,0 | 2, 504 | 0,07 |
| 12-19 vuotta | 2,27 | 0,19 | | | |
| yli 20 vuotta | 2,29 | 0,19 | | | |

Asuinpaikka

| | | | | | |
|---------------|------|------|-----|--------|------|
| Etelä-Suomi | 2,38 | 0,16 | 2,9 | 3, 504 | 0,34 |
| Länsi-Suomi | 2,30 | 0,18 | | | |
| Itä-Suomi | 2,27 | 0,21 | | | |
| Pohjois-Suomi | 2,27 | 0,28 | | | |

Faktori 6. Toivonsa menettäneet - itseensä uskovat

Mitä pienempi arvo, sitä korkeampi usko itseän

Tutkimusajankohta

| | | | | | |
|----------|------|------|-----|--------|------|
| I aalto | 2,92 | 0,31 | 4,4 | 2, 504 | 0,13 |
| I aalto | 3,18 | 0,32 | | | |
| II aalto | 3,24 | 0,35 | | | |

Faktori 7. Paikalla pysyminen - uusille urille

Mitä korkeampi arvo, sitä suurempi halukkuus muutokseen

Tutkimusajankohta

| | | | | | |
|-----------|------|------|------|--------|-------|
| I aalto | 7,29 | 0,58 | 10,6 | 2, 504 | <0,05 |
| II aalto | 5,70 | 0,61 | | | |
| III aalto | 5,73 | 0,65 | | | |

Sukupuoli

| | | | | | |
|--------|------|------|-----|--------|------|
| nainen | 6,65 | 0,58 | 5,1 | 1, 504 | 0,25 |
| mies | 5,82 | 0,63 | | | |

Ikä

| | | | | | |
|---------------|------|------|-----|--------|-------|
| 21-29 vuotta | 6,04 | 0,86 | 5,7 | 4, 504 | <0,05 |
| 30-39 vuotta | 6,15 | 0,66 | | | |
| 40-49 vuotta | 5,63 | 0,58 | | | |
| 50-53 vuotta | 5,91 | 0,61 | | | |
| yli 53 vuotta | 7,45 | 0,61 | | | |

Sijoittuminen

| | | | | | |
|--------|------|------|-----|--------|------|
| työssä | 6,59 | 0,57 | 8,5 | 1, 504 | 0,04 |
| kotona | 5,88 | 0,59 | | | |

8.4 Työn loppumisen negatiiviset ja positiiviset vaikutukset

Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä kysyttiin yksittäinen kysymys (m45), onko perheesi tilanteessa, työsi päättymisen lisäksi, tapahtunut muutoksia ja jos, niin millaisia? 51 % vastaajista ilmoitti perheessä tapahtuneista muutoksista pankkityön päättymisen lisäksi. Avoimeen kysymykseen vastattiin mm. avioero, taloudellisen tilanteen kiristyminen tai kohentuminen, muutto toiselle paikkakunnalle, asunnon vaihto, perhesuhteiden kiristyminen tai perhe-elämän parantuminen,

aviopuolison työttömyys, henkinen epävarmuus ja lapsiin ja heidän kasvatukseen liittyviä tekijöitä. Pankkityön loppumisen seurauksena moni työnsä menettänyt vastaaja koki epävarmuuden kasvua sekä muutoksia joko omassa tai perheen elämässä. Henkilökohtaiset ja demografiset tekijät yhdessä vaikuttavat siihen, kuinka henkilöt sopeutuvat ja hallitsevat uudesta elämäntilanteesta aiheutuvan epätietoisuuden ja turvattomuuden ja millaisiksi työn loppumisen vaikutukset muodostuvat yksilötasolla.

” Niin kyllä siinä aika paljon kanssakäymiset silläkin tavalla väheni. Ei mua huvittanut mennä kenenkään luo kyläänkään, mä ajattelin, että taas kaikki kyseli, että miten sä nyt viihdyt kotona ja pitääks mun sitten sanoa että kauheen hyvin (naurua). Ettei sillä tavalla niinku rehellisesti kuitenkaan kenellekään ystäville ja tuttaville sanonut miltä oikeesti tuntuu... Sen (ammattiauttajan) kanssa puhuttiin, niinku mä sen itsekin tiedän, oon tiedostanut. Mä oon vaaravyöhykkeessä, kun perheessä on tällaista (itsemurhatapauksia). Se on sellanen asia, niin sitä ihan toisella tavalla hyväksyy sen, ja ottaa sen ja tavallaan se on semmonen esimerkki... Kun se ei riitä se, että kokoajan ihan yksin mieltii. Sulla on semmonen niinku kaaos päässä, eikä saa niinku mitään järkevää ulos, mutt silloin kun toisen kanssa (ammattiauttajan) keskustelee, niin sitä jäsentelee ja saa, saa ihan vakkei toinen mitään sanoiskaan, niinku suoraan, että näin ja näin se on, vaan siinä niinku itse hiffaa asiat uudella tavalla”. (johtaja, nainen, yli 50 vuotta)

Tarkasteltaessa logistisen regressiomallin avulla vastaajien perhe-elämässä tapahtuneita muutoksia, nousivat selittäviksi tekijöiksi vastaajien uudelleensijoittuminen; työssä/kotona ($p=0.007$) ja ammattiasema ($p=0.005$) (taulukko 14). Analyysissa vertailevat ryhmät olivat tapahtunut muutoksi – ei tapahtunut. Vastaajat, jotka olivat sijoittuneet työelämään ilmoittivat kotiin jääneitä vähemmän perhe-elämässä tapahtuneista muutoksista. Meritassa esimiesasemassa työskennelleet henkilöt kertoivat perhe-elämässä tapahtuneista muutoksista kaksi kertaa enemmän kuin toimihenkilöinä toimineet. Tosin avioerojen osuus oli koko aineistossa vain 3 % ($n=31$). Vastaavasti yhteyttä ei havaittu tutkimusajankohdan, sukupuolen, iän, koulutuksen, pankkitaustan, asuinpaikan ja perhesuhteiden muutosten välillä.

Taulukko 14. Ennustetekijät perhe-elämän muutoksiin (mm. ilmapiirissä, perhesuhteissa, taloudellisessa tilanteessa).

| Ennustetekijät perhe-elämän muutoksiin | | | |
|--|-------------|----------------------------|------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| Ammattiasema | | | |
| Johtaja/apulaisjohtaja | 2.57 | 1.41-4.70 | 0.02 |
| Asiantuntija | 1.06 | 0.66-1.68 | 0.82 |
| Toimihenkilö | 1 | - | - |
| Tämän hetkinen tilanne | | | |
| Kotona | 1.56 | 1.13-2.16 | 0.07 |
| Työssä | 1 | - | - |
| Selitysosuus 5 % | | | |

*Mitä korkeampi arvo, sitä enemmän perhe-elämän muutoksia.

Osalle vastaajista pankkityön loppumisen vaikutukset olivat positiivisia: tämä merkitsi parantunutta elämänlaatua ja vahvistunutta uskoa itseen ja omiin mahdollisuuksiin. Uusi työ- ja opiskelupaikka tai muu mielekäs tekeminen näyttivät vaikuttavan siihen, sijoittuiko henkilö positiiviselle vai negatiiviselle kehälle. Uuden opiskelu- tai työpaikan löytyminen melko nopeasti työn loputtua vähensi perheen taloudessa tapahtuneita muutoksia. Samoin pankin maksama tukipaketti edesauttoi vastaajien taloudellisen tilanteen helpottumista.

Se, että henkilö onnistui sijoittumaan työmarkkinoille ja selvisi näin työpaikan menetyksestä, valoi uskoa omaan itseen ja tulevaisuuteen. Ihmisten arkipäivä koostuu erilaisista rutiineista ja tavoista. Kun urautunut elämänkulku katkeaa, se usein aiheuttaa ahdistusta ja turvattomuutta (Giddens 1992, 73, 75). Katkos vaatii tarkastelemaan tilannetta uudesta näkökulmasta. Ja toisin päin: uuden näkökulman murtautuminen tietoisuuteen, oman elämän ja identiteetin näkeminen uudessa valossa voi haastaa ihmisen itse muuttamaan omaa elämäänsä. Dialogilla on tärkeä rooli muutoksessa sen avatessa umpikujaan joutuneelle uusien perspektiivejä. Ihmisten kertomuksissa elämästään dialogisia hetkiä ovat kohdat, joissa kaksi näkökulmaa itsestä joutuu vastakkain. Jatkuvuuden mahdollisuus perustuu ihmisen kyvyille ja halulle sovittaa yhteen erilaisia kokemuksia ja luoda koherenssia myös sinne, missä sitä ei välttämättä alun alkaen ole (Hänninen 1998, 176-177, 188-189).

Pankkityön päättyminen merkitsi useille tutkimukseen osallistuneille henkilöille lisääntyvää vapaa-aikaa. Vastaajat ilmoittivat, että heillä oli pankkityön päätyttyä enemmän aikaa itselleen, sosiaalisiin suhteisiin ja harrastuksiin kuin pankissa työskennellessä. Perheelliset vastaajat kokivat lisääntyneen vapaa-ajan perhe-elämää parantavana asiana. Perhe ja sen arvokkuus korostuivat vastauksissa. Työn menetyksen johdosta arvomaailma punnittiin uudelleen ja arvot muuttuivat enemmän perhekeskeisiksi, – useimmiten pankin tilalle tuli perhe.

”Sehän oli oikeastaan se, (naurua) se oli niin kun, minä olin ihan korviani myöten uponnut siihen työelämään, että kun sitä johonkin ryhtyi, niin sitä oli sitten kaikilla mukana, että minä olin vielä sitä sukupolvee, että jotenkin niinku siihen työlleen, ja halus tehdä kaikki ja työnantajan vaatimukset oli aina ne ensimmäiset, että niinku perheen kustannuksellakin oikeastaan niitä ihan ylitöitä teki ja oli niitä iltamenoja ja viikonloppumenoja.” (toimihenkilö, nainen, yli 50v.)

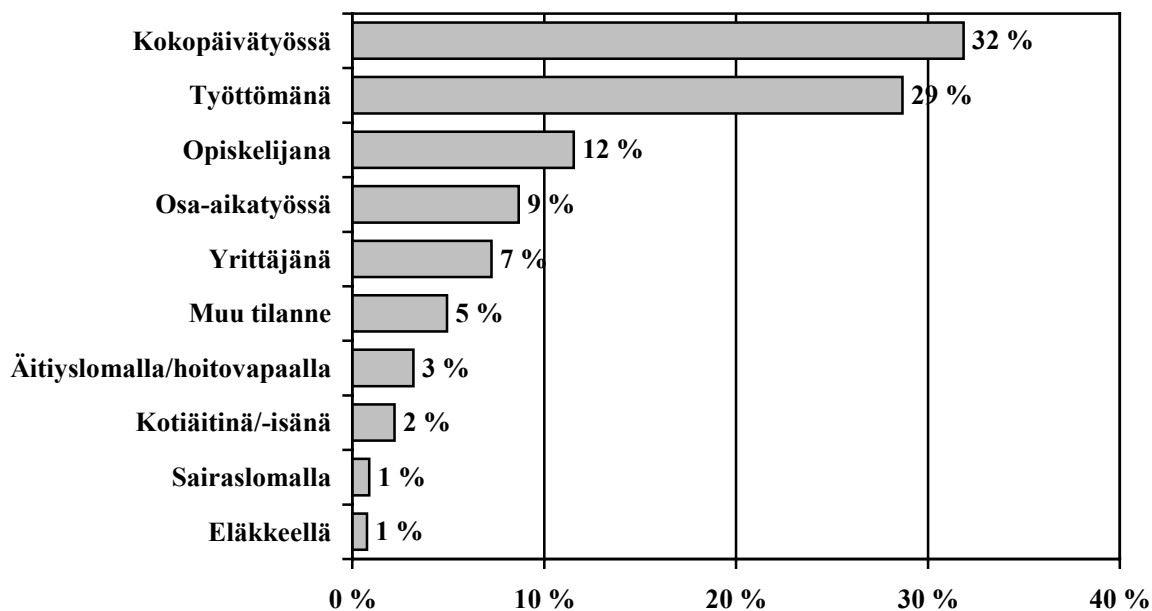
Yhteenvetona voidaan todeta, että keskeisiä negatiivisia vaikutuksia, jotka kuvaavat pankkityön jälkeistä elämäntilannetta ovat talouden heikkeneminen ja sosiaalisten kontaktien väheneminen. Positiivisena tekijänä vastaajat ilmoittivat nauttineensa työn loppumisen tuomasta vapaudesta ja mahdollisuudesta omistautua itselle, vaikka taustalla monilla työhön sijoittumattomilla oli huoli taloudellisesta selviytymisestä, mikä lisäsi turvattomuuden tunnetta. Henkilöiden sopeutumista työn loppumiseen helpotti läheisten antama sosiaalinen tuki. Vastaajien suhdetta tulevaisuuteen ilmentävät seuraavat ajattelutavat: työn tilapäisyyden hyväksyminen, tilanteen paikoillaan pysyttäminen ja uudelle uralle suuntautuminen. I aallossa poislähteneisiin sisältyi eniten niitä henkilöitä, jotka luottivat omaan itseensä ja mahdollisuuksiinsa selviytyä pankkityön loppumisesta aiheutuvasta elämänmuutoksesta. Uuden työ- tai opiskelupaikan saaminen lisäsi henkilöiden tyytyväisyyttä pankkityön jälkeiseen elämään. Vastaavasti perhe-elämän ongelmista, sosiaalisten kontaktien vähenemisestä ja turvattomuuden tunteen lisääntymisestä ilmoittivat useammin kärsivänsä ne vastaajat, jotka eivät sijoittuneet työelämään.

IX UUELLEENSIOITTUMINEN

9.1 Henkilöiden sijoittuminen vapaille työmarkkinoille pankkityön jälkeen

Yksi tutkimuksen päätavoitteista oli selvittää henkilöiden uudelleensijoittumista vapaille työmarkkinoille, noin vuoden kuluttua siitä, kun he olivat poistuneet Merita Pankin organisaatiosta. Tätä kysyttiin kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä monivalintakysymyksellä (m41), tämän hetkinen tilanteesi, oletko tällä hetkellä? Kaikista tutkimukseen osallistuneista vastaajista 32 % ilmoittivat olevansa kokopäivätyössä ja 9 % osa-aikatyössä. Työttömänä oli 29 %, opiskelijana 12 %, yrittäjänä 7 %, kotiäitinä/äitiyslomalla/ hoitovapaalla 5 % ja 5 % ilmoittivat elämäntilanteekseen jonkin muun, kuin edellä mainitut, mm. työvoimapolitiittinen koulutus, oleskelu ulkomailla tai vapaaehtoistyö (kuvio 16).

Kuvio 16. Kaikkien (I, II, III aalto) tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden elämäntilanne tutkimushetkellä.



Vastaavasti Tilastokeskuksen Meritalle tehdyssä raportissa (liite 5), jossa kartoitettiin Meritasta vuosina 1995, 1996 ja 1997 poistuneiden alle 54-vuotiaiden henkilöiden toimintaa, oli työllisten osuus vuoden 1997 lopulla 56 %, työttömänä oli 27 %, opiskelijana 6 % ja muussa toiminnassa 6 %. Kun tulosta verrataan tämän tutkimuksen aineistoon, näytti työllisten osuus muodostuvan todellisuudessa suuremmaksi ja työttömien osuus hieman pienemmäksi kuin tässä aineistossa. Vaikka tähän tutkimukseen osallistui suhteellisesti paljon I aallossa poislähteneitä henkilöitä, jotka olivat tehneet itse ratkaisun organisaatiosta poistumisesta ennen valintaprosessin loppumista, henkilöiden uudelleensijoittuminen ei kuitenkaan poikennut Tilastokeskuksen tekemästä tutkimuksesta merkitsevästi työllistyneiden osalta. Vastaavasti opiskelijoiden osuus oli tässä otoksessa kaksinkertainen suhteessa Tilastokeskuksen raporttiin. Koska tässä tutkimuksessa ja Tilastokeskuksen tutkimuksessa käytettiin erilaista luokittelua, tuloksia ei voida pitää täysin verrannollisina, vaikka tulosten pääsuunnat ovat kyllä vertailukelpoisia. Kummassakin tutkimuksessa Meritasta poistuneista henkilöstöstä noin puolet olivat uudelleentyöllistyneet ja vastaavasti alle 30 % olivat työttöminä.

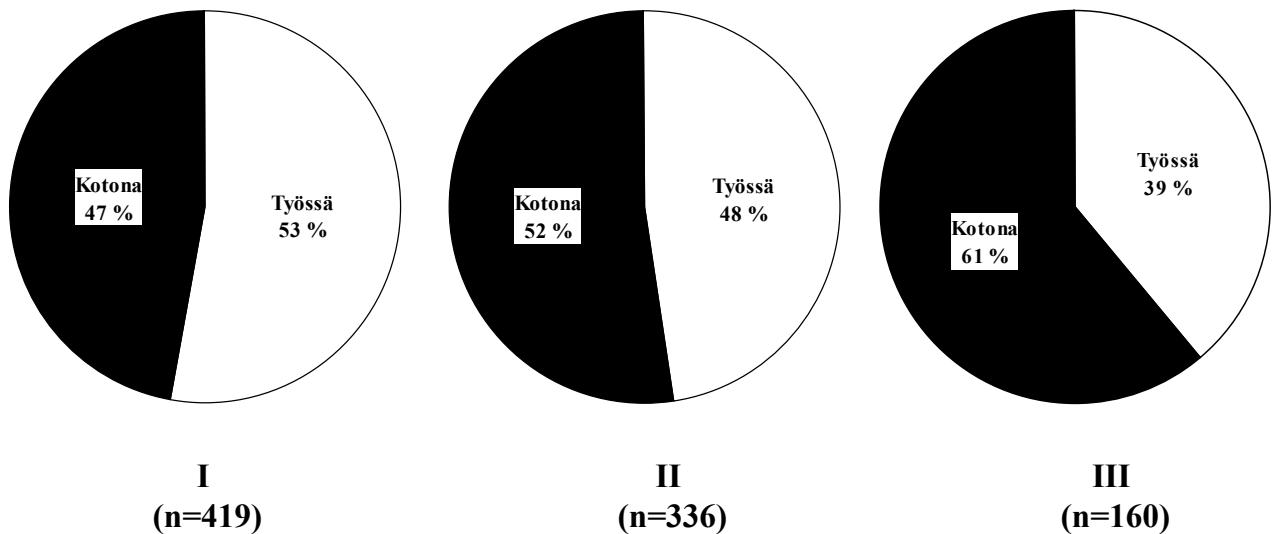
Taulukko 15. Henkilöiden elämäntilanne tutkimusajankohdittain.

| Aallot | I | II | III |
|-----------------------------|------------|------------|------------|
| Elämäntilanne | (n=419) | (n=336) | (n=160) |
| Kokopäivätyössä | 35 | 30 | 28 |
| Osa-aikatyössä | 9 | 9 | 8 |
| Työttömänä | 27 | 30 | 32 |
| Sairaslomalla | - | 1 | 2 |
| Eläkkeellä | 1 | 1 | 1 |
| Kotiäitinä-/isänä | 2 | 3 | 1 |
| Äitiyslomalla/hoitovapaalla | 2 | 4 | 5 |
| Opiskelijana | 12 | 10 | 13 |
| Yrittäjänä | 9 | 7 | 2 |
| Muu tilanne* | 3 | 4 | 10 |
| Yhteensä | 100 | 100 | 100 |

* Muut tilanne= mm. vapaaehtoistyö, työvoimapolitiittinen koulutus, oleskelu ulkomailla.

Uudelleensijoittuneet ilmoittivat ennakoineensa tulevan valintaprosessin Meritassa ja ryhtyivät kyselyhetkellä kotona olleita aktiivisemmin toimenpiteisiin epävarmuuden torjumiseksi, jo ennen YT-neuvotteluiden päättymistä ($p=0.029$). Mitä myöhemmin fuusion jälkeen vastaajat poistuivat pankin organisaatiosta, sitä huonommin he uudelleensijoittuivat ($p=0.010$) pankkityön jälkeen (taulukko 15). I aallossa poislähteneet, vuonna 3/1997 kyselyyn osallistuneet vastaajat, sijoittuivat parhaiten kuten kuviosta 17 ilmenee. I aallossa oli suhteellisesti eniten vapaaehtoisesti lähteneitä henkilöitä, jotka valitsivat tukipaketin ennen varsinaisten YT-neuvotteluiden päättymistä. Irrottautumista organisaatiosta selittää vastaajien henkilökohtaiset ja demografiset tekijät, jotka määrittelevät uudessa tilanteessa elämänhallinnan tason ja strategian. Henkilöt, jotka aktiivisesti ryhtyivät muuttamaan tilannetta eli hakivat uusia työpaikkoja ja hallitsivat näin toiminnallaan työn mahdollisesta päättymisestä aiheutuvaa turvattomuutta. Toisaalta I aallon poislähtijöiden parempaa uudelleensijoittumista selitti myös työmarkkinatilanne. Ensimmäisillä lähtijöillä oli suuremmat mahdollisuudet saada työpaikka kuin myöhemmin lähteneillä, koska vapailla työmarkkinoilla pankkilaisten määrä vain lisääntyi ja kysyntä ja tarjonta kohtasivat yhä harvemmin. Ne vastaajat, jotka päättivät katsoa ns. ”pelin loppuun”, sijoittuivat tässä otoksessa huonoiten vapaille työmarkkinoille. Tarkasteltaessa vastaajien uudelleensijoittumista logistisen regressiomallin avulla eri tutkimusvuosien välillä, ero ei kuitenkaan muodostunut tilastollisesti merkitseväksi ($p=0.260$). Eroa voidaan pitää ainoastaan suuntaa antavana.

Kuvio 17. Vastaajien sijoittuminen kodin ulkopuolelle aalloittain.



Muuttujan Tämän hetkinen tilanteesi (m41)? perusteella vastaajat luokiteltiin kahteen luokkaan: työssä ja kotona. Luokkaan ”työssä” sijoittuivat kokopäivätyössä, osa-aikatyössä, yrittäjänä ja opiskelijana olleet henkilöt. Luokkaan ”kotona” vastaavasti sijoittuivat sairauslomalla, eläkkeellä, kotiäitinä/-isänä tai muussa tilanteessa olleet vastaajat.

Tarkasteltaessa logistisen regressiomallin avulla (taulukko 16) vastaajien uudelleensijoittumista, aineistossa selittäviksi tekijöiksi nousivat ikä ($p < 0.005$), asuinpaikka ($p = 0.008$), sukupuoli ($p = 0.002$), jatkokoulutus ($p = 0.028$), ammattiasema (0.003) ja pankkialalla työskennelty aika (0.007) (taulukko 16). Henkilöiden sijoittumista ei selittänyt tilastollisesti merkitsevästi tutkimusajankohta. Selitysaste koko mallille oli 20 %. Vastaajien ikä selitti henkilöiden uudelleensijoittumista merkitsevästi. Eli mitä nuorempi henkilö oli, sitä paremmin hän työllistyi vapailla työmarkkinoilla. Iän kasvaessa myös vaara jäädä kotiin lisääntyi. 40-49-vuotiailla oli puolitoistakertainen vaara jäädä kotiin suhteessa alle 40-vuotiaisiin, ja 50-53-vuotiailla vaara jäädä työmarkkinoiden ulkopuolelle nousi kolminkertaiseksi verrattuna alle 40-vuotiaisiin vastaajiin ($p < 0.005$).

Vastaajien maantieteellinen asuinpaikka vaikutti myös henkilöiden uudelleensijoittumiseen merkitsevästi ($p = 0.005$). Etelä-Suomen lääneissä asuneet henkilöt työllistyivät Länsi-, Itä-, ja Pohjois-Suomessa asuvia paremmin. Pohjois- ja Itä-Suomessa asuvilla oli kaksinkertainen riski kotiin jäämiseen verrattuna Etelä-Suomessa asuviin vastaajiin ($p = 0.009$). Tulos ei ole yllättävä, kun otetaan huomioon alueellinen työmarkkinatilanne 1990-luvun lopulla.

Samoin sukupuoli ja ammattiasema vaikuttivat henkilöiden uudelleensijoittumiseen ($p < 0.005$) merkitsevästi. Miehet työllistyvät naisia paremmin. Tässä otoksessa naisilla oli suhteessa miehiin kaksinkertainen riski jäädä kotiin ($p = 0.002$). Johtavassa asemassa olevat henkilöt työllistyivät parhaiten, seuraavaksi parhaiten asiantuntijat ja huonoiten toimihenkilöt. Eli mitä korkeammassa asemassa henkilö oli pankkiorganisaatiossa työskennellyt, sitä paremmat uudelleensijoittumismahdollisuudet hänellä oli vapailla työmarkkinoilla ($p = 0.005$). Ylimpään ammattiasemaan liittyy vahvempi koherenssin tunne ja työn hallinta kuin alempaan (Väisänen

2000, 248). Sen voitiin ajatella vaikuttavan siihen, että korkeammassa ammattiasemassa olevilla oli enemmän voimavaroja elämän hallintaan pankkityön päätyttyä.

Koulutus selitti myös henkilöiden sijoittumista pankkityön päätyttyä. Korkeakoulu tai yliopistotutkinnon suorittaneet henkilöt sijoituivat paremmin kuin opistotasaisen tai ammattikoulun suorittaneet tai henkilöt, joilla ei ollut lainkaan jatkokoulutusta. Kuitenkin verrattaessa eri koulutusryhmiä keskenään erot eivät muodostuneet tilastollisesti merkitseviksi. Pankkialalla työskennelty aika vaikutti henkilöiden sijoittumiseen. Yli 20-vuotta pankkialalla työskenneelleet vastaajat sijoituivat huonommin työelämään kuin alle 20 vuotta pankkityötä tehneet vastaajat.

Tuloksia tulkittaessa tulee huomioida myös kadon vaikutukset, sillä otoksessa kato lisääntyi jokaisella kyselykerralla ja vastaavasti vastaajien uudelleensijoittuminen huononi. Verrattaessa vastaajien uudelleensijoittumista Tilastokeskuksen (1999) tietoihin (liite 5), näyttäisi siltä, että ne henkilöt, jotka eivät sijoittuneet työelämään, jättivät useammin vastaamatta tähän tutkimukseen. Tässä otoksessa 41 % vastaajista ilmoitti työllistyneensä ja Tilastokeskuksen tietojen mukaan 56 % perusjoukosta oli työllistynyt. Kadon vaikutuksesta työttömien osuus todellisuudessa olisi ollut tässä otoksessa suurempi kuin 29 %. Edellä mainittua tukee myös se, että tähän otokseen vastasi enemmän niitä henkilöitä, jotka ilmoittivat työn loppumisen olleen heille mahdollisuus opiskella uusi ammatti (9 %) tai aloittaa yritystoiminta (7 %). Tilastokeskuksen tiedoissa opiskelijoiden osuus oli vain 6 % ja muu toiminta samoin 6 %. Tässä tutkimuksessa muu toiminta oli 10 %. Tutkimukset erosivat myös eläkeläisten suhteen. Tilastokeskuksen tiedoissa eläkeläisten osuus nousi 9 %:iin, kun vastaavasti tähän otokseen eläkeläisiä ei juurikaan sisällynyt.

Taulukko 16. Uudelleensijoittumisen ennustetekijät.

| Ennustetekijät uudelleensijoittumiseen | | | |
|--|-------------|----------------------------|-------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| Sukupuoli | | | |
| nainen | 2.17 | 1.32-3.54 | 0.02 |
| mies | 1 | - | - |
| Ikä | | | |
| 40-49 vuotta | 1.42 | 0.94- 2.16 | 0.10 |
| 50-53 vuotta | 2.41 | 1.44- 4.05 | 0.01 |
| 54 vuotta | 4.83 | 2.23- 10.5 | <0.05 |
| 21-39 vuotta | 1 | - | - |
| Koulutus | | | |
| ammattillinen koulu | 0.76 | 0.43-1.34 | 0.34 |
| korkeakoulu/yliopisto | 0.63 | 0.36-1.09 | 0.09 |
| jokin muu/ei mitään / ei vastausta | 1.34 | 0.95-1.90 | 0.09 |
| opisto | 1 | - | - |
| Ammattiasema | | | |
| johtaja/apulaisjohtaja | 0.37 | 0.20-0.68 | 0.01 |
| asiantuntija | 0.61 | 0.39-0.96 | 0.34 |
| toimihenkilö | 1 | - | - |
| Työskentely pankkialalla | | | |
| ei vastausta | 0.50 | 0.34-0.75 | 0.01 |
| 0-11 vuotta | 0.58 | 0.33-0.99 | 0.47 |
| 12-19 vuotta | 0.66 | 0.39-1.11 | 0.11 |
| yli 20-vuotta | 1 | - | - |
| Asuinpaikkakunta | | | |
| Länsi-Suomi | 1.40 | 0.98-1.99 | 0.61 |
| Itä/Pohjois-Suomi | 2.17 | 1.27-3.72 | 0.05 |
| Etelä-Suomi | 1 | - | - |
| Selitysosuus=21% | | | |

*Mitä korkeampi arvo, sitä suurempi vaara jäädä työelämän ulkopuolelle pankkityön loputtua.

9.2 Huonosti työelämään sijoittumisen erotteluanalyysin selittäjät

Erotteluanalyysia käytettiin selittämään, kuinka faktorimallista saadut seitsemän faktoria, jotka kuvasivat pankkityön jälkeistä elämäntilannetta sekä uuteen elämäntilanteeseen sopeutumista, (liite 4) erottelivat henkilöiden uudelleensijoittumista ja pankkityön päättymisen muodostumista henkilökohtaiseksi pettymykseksi. Uudelleensijoittumisessa verrattavat ryhmät olivat työssä – kotona. Käytettiin askeltavaa menetelmää. Analyysiin poimittiin ne faktorit, jotka erottelivat työelämään sijoittumista. Analyysin tuloksena henkilöiden uudelleensijoittumista erotteli parhaiten faktori ”**Vapaus omistautua itselle**” $p < 0.005$.

Taulukossa 17. kotiin jääneiden erotteluanalyysin selittäjät ovat tärkeysjärjestyksessä. Tärkein faktori, joka erotteli kotiin jäämistä oli ”**Vapaus omistautua itselle**”. Toiseksi parhaiten kotiin jäämistä erotteli faktori ”**Kyky sosiaalinen verkoston rakentamiseen – ulkopuolisen avun tarve**”. Faktori kuvasi vastaajien henkistä hyvinvointia ja kykyä turvautua ongelmissaan läheisiin ja ystäviin sekä halua ylläpitää sosiaalista tukiverkosta. Tärkeysjärjestyksessä seuraavaksi eniten vastaajien kotiin jäämistä erottelivat faktorit ”**Paikalla pysyminen – uusille urille**”, ”**Työ sinänsä tärkeää – työyhteisö ja siihen samaistuminen tärkeää**” ja vähiten kotiin jäämistä erotteli faktori ”**Taloudellinen pakko – sopeutuminen**”.

Taulukko 17. Kotiin jääneiden henkilöiden erotteluanalyysin selittäjät

| Kotiin jääneiden ja uudelleensijoittuneiden Erotteluanalyysin selittäjät | Standardoitu kerroin |
|--|-------------------------|
| Vapaus omistautua itselle | 0.86 |
| Kykyä sosiaalisen verkoston rakentamiseen ja ylläpitämiseen | 0.71 |
| Halu muutokseen elämässä | 0.45 |
| Työ sinänsä ei ole tärkeää | 0.35 |
| Taloudelliseen tilanteeseen sopeutuminen | 0.27 |
| Selitysosuus 24 % | |
| Uudelleenluokiteltujen osuus 72 % | |

Tutkimushetkellä kotiin jääneet vastaajat olivat uudelleensijoittuneita enemmän samaa mieltä faktorin ”**Vapaus omistautua itselle**” kanssa. Eli kotona kyselyhetkellä olleet vastaajat ilmoittivat nauttineensa pankkityön päättymisen suomasta vapaudesta, joka mahdollisti heidän järjestää päivänsä omien toiveiden mukaan (Wilks Lambda $p=0.862$). He viihtyivät kotona, ulkoilivat ja heillä oli aikaa harrastuksille. Henkilöt kokivat myös, että heillä oli vapaus ja oikeus omistautua itselle sekä hengähtää pitkän työrupeaman päätyttyä, sillä monet vastaajat ilmoittivat viimeiset vuodet pankkialalla raskaiksi.

”No minähän olin ihan pilvissä kotona (naurua) päivät, että voiko tämä olla totta. Siis minä niinkun, minä koin varmasti niinku, tota semmosen niinkun, niinku, mulla ois uus elämä alkanu...sen päivärytmihän minä tota, minä siihen aikaan, kun minä jäin sieltä töistä pois, minä järjestin itselleni koulutusta, että jo valmiiksi. Mä tilasin tuolta Oriveden opistolta luovan kirjoittamisen kurssin ja ajattelin just sitä, että tuota mistä sen tietää, vaikka se nyt tuntuu niin ihanalta ja varmalta. Mutt kun sitten mä jäänkin tänne kotiin, jos, jos käykin toisin. Että mulla on sitten tämä, mä istun tietokoneen ääreen ja kokoajan vaan näpyttelen ja kuvittelen että oon töissä ja teen tämmöistä näin, vaikka ja tai tätä kirjoitushommaa ja. No, eipä mulle käynytäkään niin.” (toimihenkilö, nainen, yli 40 vuotta)

Kotiin jääneet henkilöt kokivat tärkeäksi tueksi sosiaalisen verkoston rakentamisen ja sen ylläpitämisen useammin kuin työelämään sijoittuneet (Wilks Lambda $p=0.708$). Sosiaalinen turvaverkko, niin perheen jäsenet kuin ystävät, auttoivat poistamaan ahdistusta ja turvattomuuden tunnetta. Vastaavasti uudelleensijoittuneille vastaajille sosiaalinen lähiverkosto ei muodostunut niin tärkeäksi kuin kotiin jääneille, sillä usein uusi työ ja työyhteisö korvasivat tarpeen aktiivisen ystävyysuhteiden ylläpitämisestä. Vastaavasti jos kotiin jääneet henkilöt ilmoittivat kokeneensa turvattomuutta ja eristäytyivät sosiaalisesta kanssakäymisestä, mihin usein liittyi vielä masentuneisuutta, henkilöiden huonoa sijoittumista osaksi selitti vastaajien kyvyttömyys toimia ahdistavassa tilanteessa. Toisaalta joillakin vastaajilla työnmenetyksestä aiheutuva kriisiprosessi oli

vielä kesken. Tämä myös esti henkilöitä näkemästä uusia työllistymismahdollisuuksia vapailla työmarkkinoilla sekä vaikutti lamaannuttavasti henkilöiden toiminnan tasoon ja aktiivisuuteen. Henkilöt eivät kyenneet ryhtymään työnhakijoiksi, koska olivat henkisesti liian ”rikki”. Näillä vastaajilla oli työn loppuessa paljon suunnitelmia ja ideoita siitä, mitä he haluaisivat tehdä työn päätyttyä, mutta kotona ollessaan he eivät saaneet mitään aikaiseksi ja ajan kulkukin helposti hämärtyi.

” Mulla oli hirveen paljon ajatuksia, että mä alan toisiaan sitten käymään jossain kerhoissa ja taidenäyttelyissä ja tutustumaan Helsinkiin, ja muuta, mutta mä en ole yhtäkään kertaa sitä tehnyt...No, puol päivää menee siihen, kun mä luen sanomalehtiä ja teen jotain kotihommia ja en mä tiedä, aika vaan menee...kaikki ne niinku, päätökset ja ajatukset, mitä mä aattelin, miten mä nyt voin nauttia elämästä ja voin käydä jossain, ei oo tullu mentyä”...Yhden (työpaikkahakemuksen) täytin joo. Mä en ole viitsinyt tehdäkään sitä, kun on niin paljon puhuttu tuota, kuitenkin ainaskin ihmisten kanssa, niin ja lukenut näitä, että kuka ottaa yli 50-vuotiasta naista töihin, ei kukaan, saati sitten entistä pankinjohtajaa. Ett muutamia just entisiä kollegoja sanoi, että se on , ne on hirveesti yrittänyt, mutt ei tuu mittään. Pankinjohtajan sana, se on niinku myrkkyä. Kukaan ei ota alempiarvoisiin tehtäviin pankkijohtajaa. Sitten niinku ei mitään muuta osaa. Niin oikeestaan sen takia, en mä oo hakenutkaan ja itteensä nöyryyttää. (johtaja, nainen, yli 50v.)

Kotiin jäämistä selitti myös vastaajien ilmaisema halu muuttaa elämäänsä (Wilks Lambda $p=0.446$). Pankkityön päätyminen Meritassa mahdollisti henkilön rytmittää oma päiväohjelmansa omien toiveiden ja halujen mukaan. Useille vastaajille tämä olikin mahdollista ansiosidonnaisen päivärahan turvin. Vastaavasti pankin tukipakettia kotiin jääneet vastaajat eivät ilmoittaneet taloudelliseksi turvaksi, ansiosidonnaisen päivärahan jatkuminen turvasi henkilöiden jokapäiväisen elämisen tarpeet.

Uudelleen työelämään sijoittuneet ilmoittivat kokeneensa työn sinänsä tärkeäksi useammin kuin vastaavasti kotiin jääneet (Wilks Lambda $p=0.354$), joiden mielestä työ ja siitä saatu arvostus eivät ole kovin tärkeitä identiteetille ja hyvinvoinnille. Vähiten kotiin jäämistä erotteli henkilöiden sopeutuminen taloudellisen tilanteen muutokseen (Wilks Lambda $p=0.274$). Kuitenkin työelämään uudelleensijoittuneet ilmoittivat kotiin jääneitä useammin perheen taloudellisen tilanteen kiristymisestä ja taloudellisesta pakosta vastaanottaa mitä työtä tahansa. Vastaajien taloudellinen tilanne vaikutti henkilöiden aktiivisuuteen työnhaussa. Tätä kuvaa myös se, että kotiin jääneet vastaajat eivät juurikaan harkinneet tulevaisuudessa yrittäjyyden tai uudelleen kouluttautumisen mahdollisuutta. Taloudellisen tilanteen kiristymiseen voitiin suhtautua myös niin, että omaa ja perheen taloutta sopeutettiin tulojen mukaan eli hyväksyttiin tilanne.

Tulkittaessa vastaajien uudelleensijoittumista tulee ottaa huomioon 1990- luvun lopulla vallinnut yhteiskunnallinen tilanne. Työttömyysaste oli tällöin noin 20 %, ja samanaikaisesti muutkin pankkiorganisaatiot vähensivät henkilöstöään, jolloin entisiä pankkilaisia oli samanaikaisesti runsaasti etsimässä uudelleensijoittumismahdollisuuksia vapailla työmarkkinoilla. Työnantajien käsitykset pankkilaisten osaamisesta olivat myös tutkimukseen osallistuneiden vastaajien mielestä hyvin masentavia eivätkä aina aktivoineet henkilöitä työnhakuun.

”Ett kyllä mä (hain työpaikkoja) mutta suurimmassa osastahan sitten tuota ei vaivauduttu edes vastaamaan yhtään mitään ja sitten osasta vastattiin, että valitettavasti meillä on 500 hakijaa ja niin edelleen. No sitten mä kävin näissä toimistotyönvälitysbutiikeissa myös ja tuolla Töölöntullissa oli äärettömän epämiellyttävä mies, jonka meinasin kuristaa. Hän nimittäin kehtasi sanoa jopa niin, että tota pankkilaisilla on lähestulkoon mahdoton löytää töitä, koska pankkilaiset ovat niin rajoittuneita.” (Toimihenkilö, nainen)

Perinteisesti pankkitoimihenkilöiden työt on valtaosin organisoitu hyvin kapea-alaisiksi, jolloin toimihenkilöiltä usein puuttuu ammattitaito ja työkokemus kokonaisvaltaisesta toimistoprosessien hoitamisesta, mitä juuri työmarkkinoilla arvostetaan. Samoin kummallakin pankkiorganisaatiolla oli omat tietokonejärjestelmänsä, joiden käyttöön pankkilaiset olivat perehtyneet, mutta nämä taidot

eivät useinkaan olleet aina päteviä tai hyödynnettävissä vapailla työmarkkinoilla työpaikkaa etsittäessä. Pankkiorganisaatiot ovat perinteisesti huolehtineet oman henkilöstönsä kouluttamisesta sisäisesti. Monet tähän tutkimukseen osallistuneet henkilöt ilmoittivat osallistuneensa useisiin pankin järjestämiin koulutuksiin. Valitettavasti nämä tutkimukset eivät ole vapailla työmarkkinoilla tunnettuja eivätkä yhteismitallisia verrattaessa yhteiskunnassa muunlaiseen koulutukseen.

”Mä oon ylioppilas ja pankkiin töihin ja sen jälkeen pankissa kouluttautunut. Periaatteessa mä oon, sitä kautta näitten pankkitutkintojen myötä suorittanut, niin kun merkonomintutkimon, mut siitä mulla ei mitään papereita sinänsä...” (toimihenkilö, nainen).

Useille vastaajille tulikin yllätyksenä, että pankkityön kautta kertynyttä osaamista ja koulutusta ei kiristyneillä työmarkkinoilla aina arvostettukaan henkilön toivomalla tavalla. Pankissa työskennellessään nämä henkilöt olivat kokeneet olevansa erittäin päteviä ja arvostettuja, ja nyt heidän taitonsa eivät kelvannetkaan vapailla työmarkkinoilla.

”Niin, joo se on kun hakee töitä, kun mullahan on hirveen vahva työkokemus. Kun mä oon tehnyt pankissa kaikkee, mutta kun nyt, me pankkilaiset, onks meitä nyt 6000, kun meitä ois työttömänä, niinku soittaa, niin sanoo, ja ne kysyy missä sä olit, kun sanot pankissa, niin heti niinku, teitä pankkilaisia on soittanut jo kymmenen. Että sitä ei niinku tajuta, että joku on voinut istua siinä kassassa koko ikänsä ja mä oon tehny kaikkee, muttei sitä pääse edes kertomaan, mitä on tehny.” (toimihenkilö, nainen)

9.3 Eri toimialoille työllistyminen

Kyselylomakkeen avulla tiedusteltiin avoimella kysymyksellä Merita Pankista poislähteneiltä henkilöiltä, miltä aloilta he olivat löytäneet uuden työ- tai opiskelupaikan. Henkilöt ilmoittivat sijoittuneensa erittäin laajasti eri toimialoille ja erilaisiin työtehtäviin. Tähän avoimeen kysymykseen useat vastaajat eivät ottaneet kantaa, joten vastausten perusteella ei voidakaan nimetä tiettyä toimialaa tai työtehtävää, missä enemmistö entisiä pankkilaisia tutkimuksen kyselyhetkellä työskenteli tai opiskeli. Henkilöt kertoivat työllistyneensä mm. seuraavanlaisille aloille:

- 1) atk
- 2) pankki-, rahoitus-, sijoitus- ja vakuutusala
- 3) kauppa ja markkinointi
- 4) terveydenhuolto ja sosiaaliala
- 5) teollisuus
- 6) kuljetus ja liikenne
- 7) koulutus ja opetus

Voidaan todeta, että Meritasta poislähteneet olivat työllistyneet tavallisesti toimistotyötä tarjoaville atk-, pankki-, rahoitus-, sijoitus-, ja vakuutusosalalla sekä osittain kaupan ja markkinoinnin alalla. Toisaalta näillä em. aloilla oli myös asiakaspalvelutehtäviä, joita pankkialakin sisälsi.

I aallossa ns. vapaaehtoisesti Meritasta poistuneet henkilöt eli kyselyyn vuonna 1997 osallistuneet ilmoittivat haluavansa vaihtaa toimialaa tai opiskella uuden ammatin useammin myöhempiin poislähtijöihin verrattuna. Tulos oli samansuuntainen Tilastokeskuksen tekemän tutkimuksen kanssa, jossa kartoitettiin rahoitustoiminnasta vuosina 1995-1997 poistuneiden sijoittumista eri toimialoille. Tässä tutkimuksessa vuonna 1995 poistuneet olivat sijoittuneet useammin muihin palveluihin kuin vuosina 1996 ja 1997 poistuneet. Vuonna 1997 poistuneet olivat sijoittuneet muina vuosina lähteneitä useammin kaupan alalle, teollisuuteen, yhteiskunnallisiin palveluihin, muulle toimialalle tai yrittäjiksi. Vuonna 1996 lähteneet olivat sijoittuneet vakuutusosalalle useammin kuin vuosina 1995 ja 1997 lähteneet. Naiset sijoittuivat miehiä huomattavasti enemmän työlämään, kuten tässäkin otoksessa.

Tilastokeskuksen tiedoista ilmenee, että vuonna 1997 Meritasta lähteneet sijoittuivat työelämään paremmin kuin vuosina 1995 ja 1996 lähteneet (liite 5). Myös tämän tutkimuksen ensimmäisessä aallossa poislähteneet henkilöt työllistyivät paremmin kuin myöhemmin organisaatiosta poistuneet. Toisaalta työllisten osuus oli Tilastokeskuksen tietojen mukaan sitä suurempi, mitä pitempi aika Meritasta lähtemisestä oli kulunut. Tämän tutkimuksen tiedot henkilöiden uudelleensijoittumisesta kerättiin keskimäärin yli vuoden kuluttua pankkityön päättymisestä, minkä jälkeen henkilöiden tilanne työllistymisen suhteen oli voinut muuttua, mikä tulee ottaa huomioon vertailtaessa Tilastokeskuksen ja tutkimuksemme tuloksia keskenään. Myöhemmin lähteneiden työllistymiseen lienee vaikuttanut myös yleisen työllisyystilanteen koheneminen, sillä työllisten määrä kasvoi kolmella prosentilla vuodesta 1996 vuoteen 1997 (Tilastokeskus 1999).

Tuloksia vertailtaessa tulee myös ottaa huomioon, että tämän tutkimuksen ja Tilastokeskuksen tiedot mitattiin ajallisesti eri aikoina. Tämän tutkimuksen tiedot perustuivat siihen tilanteeseen, kun henkilöiden työsuhteiden päättymisestä oli kulunut keskimäärin 1-1,5 vuotta, Tilastokeskuksen tiedot vastaavasti kerättiin takautuvasti pidemmältä ajalta. Näin henkilöillä oli periaatteessa mahdollisuus työllistyä paremmin ajan kuluessa. Ansiosidonnaisen päivärahnan päättymisen voidaan ajatella aktivoineen henkilöitä työ- ja koulutuspaikkojen hakemiseen ensimmäisen vuoden jälkeen työn päättymisestä.

Kyselyyn osallistuneilta henkilöiltä kysyttiin yksittäinen kysymys (m43), jos olet työssä, vastaako uusi työsi sinun työlle asettamia vaatimuksia ja oletko tyytyväinen työtehtäviesi laatuun ja määrään? Kyselyyn vastanneista henkilöistä 42 % oli tyytyväisiä nykyiseen työtehtävään ja 8 % ilmoitti olevansa tyytymättömiä. Tarkasteltaessa uudelleensijoittuneiden henkilöiden työtyytyväisyyttä kyselyhetkellä vallinneeseen työhön logistisen regressiomallin avulla, jossa vertailu tehtiin ryhmien tyytyväinen – ei tyytyväinen muodostui selittäjäksi vastaajien ammattiasema ($p=0.046$). Meritassa asiantuntijatehtävissä toimineet henkilöt olivat tyytyväisempiä kolminkertaisesti enemmän nykyisiin tehtäviinsä verrattuna toimihenkilöihin ($p=0.023$). Mallissa ei nähty riippuvuutta työtyytyväisyyden ja tutkimusajankohdan, sukupuolen, koulutuksen, pankkitaustan, uudelleensijoittumisen tai asuinpaikkakunnan välillä. Ikä ei myöskään selittänyt tilastollisesti merkitseväksi työtyytyväisyyttä ($p=0.065$) nykyiseen työhön; tulosta voitiin pitää ainoastaan suuntaa antavana. Tarkasteltaessa vastaajia ikäryhmittäin ikäryhmään 50-53 vuotta kuuluvat ilmoittivat olevansa tyytyväisempi nykyiseen työhön ja sen haasteellisuuteen, kuin alle 40-vuotiaat henkilöt ($p=0.023$) (taulukko 18). Elämänkaarellisten tekijöiden voidaan ajatella selittävän tulosta niin, että nuoremmilla vastaajilla työn sisällön merkitys elämän perustana korostui verrattuna yli 50-vuotiaisiin vastaajiin, koska varhaisuoruudessa keskitytään työuran luomiseen ja tällöin työltä myös edellytetään sisällöllistä haastavuutta enemmän.

Taulukko 18. Ennustetekijät työtyytyväisyyteen uutta työtä kohtaan.

| Ennustetekijät työtyytyväisyyteen | | | |
|-----------------------------------|-------------|----------------------------|------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| Ammattiasema | | | |
| Johtaja/Apulaisjohtaja | 1.80 | 0.68-4.77 | 0.24 |
| Asiantuntijat | 3.18 | 1.18-8.58 | 0.02 |
| Toimihenkilöt | 1 | - | - |
| Ikä | | | |
| 40-49 vuotta | 0.57 | 0.28-1.16 | 0.12 |
| 50-53 vuotta | 0.32 | 0.14-0.74 | 0.08 |
| 54-vuotta | 0.71 | 0.08-6.46 | 0.79 |
| 21-39 vuotta | 1 | - | - |
| Selitysosuus = 10 % | | | |

*Mitä korkeampi arvo, sitä suurempaa työtyytyväisyys uutta työtä kohtaan.

9.4 Opiskelijat

Tähän tutkimukseen vastanneista henkilöistä 12 % ilmoitti lähteneensä opiskelemaan pankkityön päätyttyä. Naiset hakeutuivat miehiä useammin opiskelemaan, ja sama asia ilmeni myös Tilastokeskuksen laatimasta raportista. Vertailtaessa Tilastokeskuksen raporttia ja tämän tutkimuksen tuloksia voitiin erona pitää sitä, että Tilastokeskuksen tietojen perusteella vuosina 1995, 1996 ja 1997 poistuneista vain 5 % opiskeli vuoden 1997 lopussa. Tulokseen vaikutti se, että Tilastokeskuksen tiedot kerättiin myöhemmin. Noin puolet koulutuksesta, johon tämän otoksen vastaajat ilmoittivat osallistuneensa, oli työvoimapolitiittista, joka oli kestoaltaan lyhytaikaista. Näin tuloksissa korostui kyselyhetkellä opiskelijoiden osuus. Vastaajat ilmoittivat opiskelevansa mm. seuraavanlaisissa oppilaitoksissa:

- 1) yliopisto/korkeakoulu
- 2) terveydenhuollon ja sosiaalialan oppilaitos
- 3) ammattikorkeakoulu
- 4) markkinointi-instituutti
- 5) ammatti-instituutti/aikuiskoulutuskeskus

Yliopistoihin tai korkeakouluihin mentiin pääasiassa suorittamaan perustutkintoa.

Terveydenhuollon ja sosiaalialan oppilaitoksissa tähdättiin pääasiassa lähihoitajan tai sairaanhoitajan tutkintoon. Vastaavasti ammattikorkeakouluissa opiskeltiin lähinnä merkonomiksi ja datanomiksi. Markkinointi-instituutissa suoritettiin sihteerin työhön, taloushallintoon, mainontaan ja markkinointiin liittyviä tutkintoja. Ammatti-instituuteissa/aikuiskoulutuskeskuksissa henkilöt pääasiallisesti suorittivat atk-alaan liittyviä kursseja tai tutkintoja.

Aikuiskoulutuskeskuksien koulutus oli työvoimapolitiittista koulutusta. Koulutuksen ajan henkilö sai koulutustukea kuluttamatta ansiosidonnaista päivärahaa. Entisten pankkilaisten kertoessa

haastatteluissa uusista uravalinnoista ja heidän puntaroidessaan opiskelun ja yrittäjyyden vaihtoehtoja korostui valintoja suunniteltaessa turvallisuusajattelu. Suuria riskejä vältettiin. Opiskelupaikka valittiin niin, että henkilön taloudellinen tilanne ei kiristynyt opiskeluiden takia. Haastatteluissa korostuikin ansiosidonnaisen päivärahan tuoma perusturvallisuus, kun valintoja suunniteltiin ja toteutettiin.

”Ja sitten kun oli tämä koulutusraha, tämä pitkäaikaistyöttömän koulutusraha, sehän oli siinä se tärkein, että niinku yleensäkin taloudelliset mahdollisuudet on opiskella. Että tuota kun sen saa sen ansiosidonnaisen päivärahan koulutusajalta ja se ei kuluta sitä 500 päivää. Ja se kävi, just se koulutusaika vielä siihen, niihin päivämääriin, koska se laki nyt ens vuoden loppuun, niillä ehdoilla päättyy. Niin se oli siinä ja kaikki nää tällaiset. Ja sitten mä aattelin, että parempi minun on opiskella, kun olla täällä kotona, että kaikki se on mulle itelleni hyöty ja kyllä minä siitä saan niin paljon siitä opiskelusta...Että kyllähän se on ollut niinku, ite se ammatti, niin en minä sitä sillä tavalla vielä oo niinku sisäistänyt itelleni, että kun siellä puhutaan, että sitte kun te olette lähihoitaja, te teette näin ja näin, että mulle se on vielä niinku jotenkin vierasta ja kaukasta semmonen ajatus ” (toimihenkilö, nainen, lähihoitajaopiskelija)

9.5 Yrittäjät

Vastaajista 7 % ilmoitti aloittaneensa oman yritystoiminnan. Sukupuoli korreloi yrittäjyyteen merkitsevästi ($\chi^2 p < 0.005$). Miehet ilmoittivat aloittaneensa yritystoiminnan naisia useammin. Vastaajat perustivat yrityksiä hyvin erilaisille toimialoille, eikä mikään tietty toimiala erottunut joukosta erityisen voimakkaasti. Perustettiin mm. kirjanpito- ja isännöintitoimistoja, vähittäisliikkeitä, kiinteistövalitystoimistoja, lakiasiantoimistoja ja erilaisia konsulttitoimistoja. Ryhtyipä jotkut vastaajat maanviljelijöiksin. Kaikille näille eri toimialoille siirtyneille yrittäjille oli hyötyä pankkityön antamasta työkokemuksesta, jota he ilmoittivat hyödyntäneensä omassa yritystoiminnassaan. Valtaosa yrittäjiksi ryhtyneistä vastaajista oli työskennellyt Meritassa esimiestehtävissä. Yrittäjyyteen entisiä Meritan esimiehiä motivoi työn itsenäisyys ja vapaus.

”Kyllä, se on pelkästään jo se, että saa olla oma herra. Ja sitten tietenkin entisenä urheilijana, niin haasteita hakee. Ja se, että mä katoan, että tää ala niinku nyt, kääntyy, sitt mä oon kotikentällä täällä, mä oon täällä 52 vuotta asunut, mä tunnen ihmiset, vaimo on täältä kotoisin...koska yks mikä tässä alassa on se, että ett, ett alkuinvestoinnit ei oo niin suuret, eli että sitä riskiä ei tartte ottaa niin rankasti.” (johtaja, mies, yli 50v.)

Suurin osa entisistä esimiehistä, jotka ryhtyivät työnsä päätyttyä yrittäjiksi, oli ollut töissä pankkialalla yli 20 vuotta. Mutta koska he olivat iältään lähes 50 vuotta, heidän mahdollisuutensa työllistyä vapailla työmarkkinoilla olivat huonot. Joillekin vastaajille yrittäjyys muodostui ainoaksi ratkaisuksi turvata oma toimeentulonsa. Nämä vastaajat olivat hakeneet useita avoimia työpaikkoja ja he tunsivat omat mahdollisuutensa työllistyä vapailla työmarkkinoilla ikänsä ja työkokemuksensa perusteella minimaalisiksi. Joten heille jäi ainoaksi mahdollisuudeksi yrittäjyys.

”Se (yrittäjyys) on pakko tai sitten minä alkoholisoitun. Se on, jos kotona istuu ja käy bubissa ja muuta, siihen minä en ole vielä valmis, koska kaari on, elämäkaari on siinä mielessä olennainen asia. Että minä oon, mie tukipaketin sain ottaa, 9 syyskuuta, eli viimevuoden syyskuun loppuun, siitä viimevuoden syyskuusta, minä voin olla 18 kuukautta yrittäjänä, jos tää onnistuu ok, jos ei, mä voin lopettaa ja palata sille pankinjohtajan työttömyyspäivärahalle...Ei, en koskaan oo halunnut (yrittäjäksi), koska yrittäjän pitää tienata joka päivä, virkamies saa joka kuukausi palkkaa, siinä on iso ero... Se on just sellanen, kun mä tiedän, että mulla on paluutie takasin, nykyisillä järjestelyillä, jos sitä ei olisi, en varmasti olisi (yrittäjä)”. (johtaja, mies, yli 50 vuotta)

Suurimman ryhmän tutkimukseen osallistuneista vastaajista muodosti uudelleen kokopäivätyöhön työllistyneet henkilöt. Henkilöiden uudelleensijoittumista demografisten tekijöiden (ikä, sukupuoli, ammattiasema, asuinpaikkakunta, koulutus ja pankkialalla työskennelty aika) lisäksi selitti henkilöiden aktiivinen toiminta epävarman tilanteen muuttamiseksi. Mitä nopeammin fuusioilmoituksen jälkeen henkilö oli poistunut organisaatiosta sitä paremmin hän oli sijoittunut työelämään.

Miksi sitten toiset ovat nopeita ja omatoimisia? Toiminta-aktiivisuus riippuu siitä, kuinka uhkaavaksi henkilö arvioi tilanteen. Kysymykseen voi etsiä vastauksia myös henkilön sosiaalisista lähtökohdista, laajemmasta elämäkokemuksesta tai työhistoriasta. Tässä empiirisessä aineistossa uudelleen työelämään sijoittumista selitti vastaajien asenne työhön. Hyvin työelämään sijoittuneet ilmoittivat kokeneensa työn sinänsä tärkeämmäksi verrattaessa kotiin jääneiden käsityksiä, joten voidaan olettaa, että henkilön asenne työhön vaikutti hänen toiminta-aktiivisuuteensa. Pankkiuran katkeaminen suo mahdollisuuden huilata ja mahdollistaa uusien elämänsuunnitelmien arvioinnin. Vapaudesta halutaan nauttia pitkän pankkirupeataman jälkeen, mikä on luonnollista, sillä monet henkilöt kokivat väsyneensä pankkialan saneerauksiin, työn muutoksiin ja turvattomuuden kokemuksiin. Vastaajan hyvä, taloudellinen tilanne selitti myös henkilöiden vähäistä aktiivisuutta työhaussa, ja näin ansiosidonnaisen päivärahan ja tukipaketin voidaankin ajatella jopa hidastavan henkilöiden toiminta-aktiivisuutta ja uudelleensijoittumista.

X TYÖN PÄÄTTYMISEN MUODOSTUMINEN HENKILÖKOHTAISEKSI PETTYMYKSEKSI

10.1 Pettymyksen muodostumiseen vaikuttavat tekijät

Se, millainen merkitys pankkityöllä oli henkilölle ja kuinka sitoutunut henkilö oli työhönsä ja työorganisaatioon, vaikutti siihen, millaiseksi kokemukseksi työn menetys kokonaisuudessa muodostui yksilötasolla. Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin, koitko työn loppumisen Meritassa henkilökohtaisesti pettymyksenä (m52)? Yli puolet (55 %) vastanneista ilmoitti, etteivät he kokeneet työn loppumista henkilökohtaisena pettymyksenä. Valtaosa näin vastanneista henkilöistä ilmoitti itse tehneensä ratkaisun poislähtemisestä ennen pankin valintaprosessin loppumista.

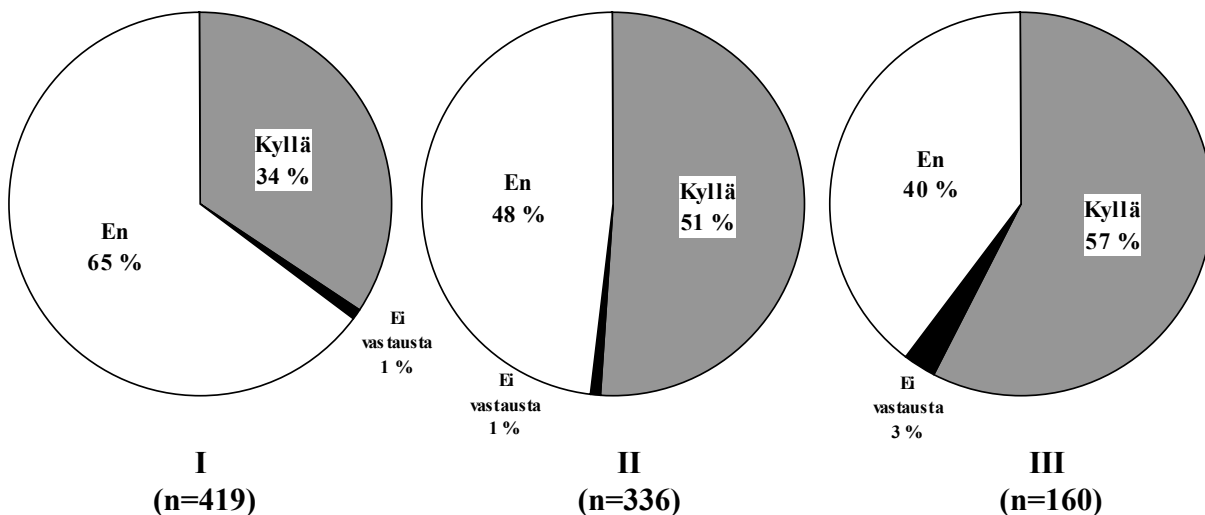
Tarkasteltaessa logistisen regressiomallin avulla eri vuosina organisaatiosta poistuneiden henkilöiden tuntemuksia työn menetyksestä näytti menetyksen kokemusta selittävän merkitsevästi tutkimusajankohta, ikä ja ammattiasema (taulukko 19). Analyysissa verrattavia ryhmiä olivat pettymyksen muodostuminen – ei muodostuminen. Ero I ja III aallon poislähtijöiden (tutkimusajankohtien 3/1997 ja 11/1998) välille muodostui tilastollisesti erittäin merkitseväksi ($p < 0.005$). Se, milloin henkilö poistui Merita Pankin organisaatiosta, näytti selittävän työn menetyksen kokemusta. Mitä aikaisemmassa vaiheessa henkilöt olivat lähteneet pankista, sitä vähemmän pankkityön loppuminen oli muodostunut heille henkilökohtaiseksi pettymykseksi (kuvio 18). Mitä vanhempia henkilöt olivat, sitä enemmän pankkityön päättyminen muodostui henkilökohtaiseksi pettymykseksi ($p < 0.005$). Vertailtaessa ikäryhmiä keskenään yli 40-vuotiaat kokivat työn loppumisen enemmän henkilökohtaisena pettymyksenä kuin alle 40-vuotiaat. Työn menetyksen tuntemuksia selitti myös vastaajien ammattiasema ($p < 0.005$). Meritassa esimiesasemassa toimineille vastaajille työn loppuminen muodostui lähes kolminkertaiseksi pettymykseksi suhteessa toimihenkilöihin. Sukupuolella, koulutuksella, pankkitaustalla (KOP/SYP), asuinpaikkakunnalla ja vastaajan uudelleensijoittumisella ei havaittu olevan yhteyttä työn loppumisen muodostumiseen henkilökohtaiseksi pettymykseksi.

Taulukko 19. Ennustetekijät työn päättymisen muodostumisessa henkilökohtaiseksi pettymykseksi.

| Ennustetekijät työn päättymisen muodostumisessa henkilökohtaiseksi pettymykseksi | | | |
|--|-------------|----------------------------|-------|
| | Vaarasuhde* | Vaarasuhteen luottamusväli | P |
| Tutkimusvuosi | | | |
| I aalto | 0.34 | 0.21-0.55 | <0.05 |
| II aalto | 0.64 | 0.41-1.03 | 0.06 |
| III aalto | 1 | - | - |
| Ikä | | | |
| 40-49 vuotta | 1.79 | 1.20-2.69 | 0.05 |
| 50-53 vuotta | 3.12 | 1.93-5.05 | <0.05 |
| 54 vuotta | 3.31 | 1.61-6.80 | 0.01 |
| alle 40 vuotta | 1 | - | - |
| Ammattiasema | | | |
| johtaja/apulaisjohtaja | 2.99 | 1.61-5.52 | <0.05 |
| asiantuntija | 0.73 | 0.44-1.23 | 0.24 |
| toimihenkilöt | 1 | - | - |
| Selitysosuus 20 % | | | |

*Mitä korkeampi arvo, sitä suurempaa työn menetyksestä aiheutuva pettymys.

Kuvio 18. Työn päättymisen muodostuminen henkilökohtaiseksi pettymykseksi aalloittain.



Merita Pankin henkilöstösupistukset toteutuivat vaiheittain. Monilla I aallon vapaaehtoisesti poistuneilla oli uusi työpaikka tiedossa tai muu suunnitelma tulevaisuudelle selvillä. Pankin tarjoama tukipaketti tavallaan vauhditti näitä henkilöitä tekemään ratkaisuja poislähtemisestä, ja he kokivat työn loppumisen elämässään uutena mahdollisuutena. Pankissa työskennelty aika korreloi erittäin merkittävästi siihen, kuinka työpaikan menetykseen suhtauduttiin (χ^2 $p < 0.005$). Mitä

kauemmin henkilöt olivat työskennelleet pankkiorganisaatiossa, sitä suuremmaksi pettymykseksi työn päätyminen ilmoitettiin. Näillä henkilöillä oli tavallisimmin pitkä työrupeama pankkiorganisaatiossa, yli 20 vuotta pankkialalla, ja he olivat voimakkaasti sitoutuneet sekä pankkiorganisaatioon että työhönsä. Tätä taustaa vasten oli helppo ymmärtää, kuinka heidän pettymyksen ja katkeruuden tunteensa nousivat esiin työuran päätyttyä työnantajan toimesta. Voimakas sitoutuminen muodostuikin monien kohdalla esteeksi nopeaan irrottautumiseen organisaatiosta.

Työn menetyksen kokemiseen vaikutti tässä otoksessa erittäin merkittävästi myös vastaajien maantieteellinen asuinpaikka (χ^2 p<0.005). Etelä-Suomessa asuneet henkilöt kokivat työn menetyksen vähemmän henkilökohtaiseksi pettymykseksi verrattuna Länsi-, Itä- ja Pohjois-Suomessa asuneisiin vastaajiin. Tulosta selitti uudelleensijoittumismahdollisuudet. Etelä-Suomessa asuvilla henkilöillä oli huomattavasti paremmat mahdollisuudet työllistyä kuin vastaavasti Itä-Suomessa tai Pohjois-Suomessa asuvilla. Henkilöt, jotka olivat sijoittuneet työelämään ilmoittivat kotiin jääneitä vähemmän työn loppumisen muodostuneen pettymykseksi (χ^2 p=0.045) .

Sukupuolella oli yhteyttä pankkityön menetyksen kokemiseen (χ^2 p=0.001). Miehet ilmoittivat kokeneensa pankkityön menetyksen useammin henkilökohtaisena pettymyksenä kuin naiset. Koska valtaosa pankkityötä tekevästä miehistä työskenteli esimiesasemassa, voitiin olettaa, että heillä oli voimakas sitoutuminen niin pankkityöhön kuin pankkiorganisaatioon. Työ pankissa oli merkinnyt työn lisäksi myös yhteiskunnallista asemaa ja arvostusta sekä sen mukanaan tuomia sosiaalisia suhteita. Tämä kokonaisuudessaan oli muokannut esimiestehtävissä toimineiden henkilöiden ammatti-identiteettiä sekä henkilökohtaista identiteettiä. Työn loppuminen merkitsi monelle johtajalle myös sosiaalisen arvostuksen loppumista, jolloin pettymyksen ja katkeruuden tunteet nousivat esiin ja henkilö tunsu itsensä turvattomaksi sekä elämänsä tarkoituksettomaksi.

”Sitten Suomen Säästöpankki jaettiin 93, silloin mun ihmisarvontunne meni silloin viimeisen kerran. Silloinhan ei säästöpankkilaiset olleet ihmisiääkään, ne oli eläimiä tai jotain semmosia rottia, mikskä nyt sanotaan. Sitten kuvitteli ihan niin kun paikkakunta meni Syp:lle, että nyt se autuus aukenee tästä. Sitten mä siirryin toiselle paikkakunnalle ja siirryin siellä apulaisjohtajaks, tein kaiken raskaimman työn siellä konttorissa. Koska kaikki ikävimmät perinnät, konkurssit ja kaikki vedin, että paikallisten henkilöitten kuva olisi hyvä, minä se vaan vetäsin. Mä vedin sitä sitten, ei siinä mittään. Mutt sitten kun tuli Kop ja Syp yhteen, meitä oli 6 johtajaa, siitä jäi kolme ja kolme sai lähteä (naurua). Se oli sitten siinä. Mulla ei oikein ollut takuita, kun olin muualta organisaatiosta tullut. Sitä sai lähteä. . .että näin sanotaan nyt oliko kesäkuu vai heinäkuu vuonna -96, mä sanoin emännällekkin siinä, ja sanoinkin sen näin että lauantai aamulla siinä 9-10 aikaan juotiin aamukahvia, mä totesin, että mun elämäni on nyt eletty. Näin sanoin läksiäisissäkin, koska kaikki hävis, ei sitä niinko ollut. Mä olin hakenut sillä hetkellä 60 työpaikkaan. Talo ja talous on, se antaa henkistä tukkeä. Mutta ne lausunnot oli sen suuntasia, ettei minulle tarvita töitä” (Johtaja, mies).

10.2 Työn päättymisen kokeminen henkilökohtaisena pettymyksenä - erotteluanalyysin selittäjät

Tarkasteltaessa työn menetyksen kokemista erotteluanalyysin avulla, jossa verrattavina ryhminä olivat työn päättymisen henkilökohtaisena pettymyksenä kokeneet – ei henkilökohtaisena pettymyksenä kokeneet. Askeltavaan analyysiin otettiin mukaan kaikki faktorimallin 7 faktoria (liite 4), näytti siltä, että työn päättymisen kokemista henkilökohtaisena pettymyksenä erotteli parhaiten faktori ”**Paikalla pysyminen – uusille urille**”. Henkilöille, jotka kokivat työn päättymisen mahdollisuutena ja halusivat muutosta elämäänsä, pankkityön loppuminen muodostui vähemmän pettymykseksi kuin niille vastaajille, jotka olisivat halunneet jatkaa työtänsä Meritassa ja ilmoittivat haluavansa vielä jatkossakin pankkityötä. Näytti siltä, että vaikka kyselylomakkeet postitettiin henkilöille noin vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä, työn menetys muodostui joillekin vastaajille niin vaikeaksi asiaksi hyväksyä, että siihen liittyvän surutyön läpikäyminen kesti edelleen. Faktori ”**Taloudellinen pakko – sopeutuminen**” ja faktori ”**Kyky sosiaalisen**

verkoston rakentamiseen – ulkopuolisen avun tarve” erottelivat myös työn menetyksen muodostumista henkilökohtaiseksi pettymykseksi (taulukko 20). Jos perheen taloudellinen tilanne oli työn päättymisen johdosta huonontunut tai jos henkilö koki itsensä turvattomaksi, oli näillä tekijöillä yhteyttä siihen, kuinka henkilö hyväksyi työn menetyksen, kun kaikki entinen tuttu ja turvallinen - vakituinen kuukausipalkka ja kiinteä työyhteisö - puuttuivat.

”...Kuitenkin tää elämä on mennyt aika pitkälti niinku siihen, että tehdään se työ ja tullaan kotiin ja muuta, koska ei oo rahaa nauttia mistään vapaa-ajasta, ei ole enää vapaa-aikaa, koska ei ole rahaa, niin ei ole vapaa-aikaakaan. Siis tietenkin on selvä että voin nauttia parvekkeesta ja mä nautin suunnattomasti vaikka Aku Ankka elokuvasta, koska mä satun tykkäämään piirretyistä, mutta siis sillä tavalla, että ett sanotaan samalla tavalla kuin aikaisemmin, ett justiinsa Sirkkukin on sanonut, me käydä enää ikinä konserteissa, eikä taidetapahtumissa, no ei käydä niin, kun ei oo rahaa...tietyt taloudelliset huolet kuluttaa ihmistä sillä tavalla, että mä en edes lue esimerkiksi enää yhtä paljon, enkä mä niinku kiinnostua tai innostua samalla tavalla niistä asioista, että koska kuitenkin on aina taka-alalla aina tietty huoli. Mutta eihän se huoli oo nyt, niin se ei ole kyllä samaa suuruusluokkaa tietenkään, kun silloin kun mä olin työtön ja siis jonkun sosiaaliturvan varassa...tuota niin mulla oli silloin kun vanne koko ajan. Musta tuntui siltä, että, ett mä sanoin mun psykiatrilleenikin, että tiedätkö musta tuntuu siltä, että mulla on harakiri vatsassa kokoajan niinku puukolla vedettäs tälle ristiin ja rastiin. Koska se on aika hirveetä...mussa se vaikuttaa lähinnä sillä tavalla lamaanuttavasti...ett mä niinku pyörittelen niitä asioita ja mä en saa niinku mitään aikaseks.” (toimihenkilö, nainen, perheetön, työllistynyt huonompi palkkaiseen työhön).

Taulukko 20. Työn päättymisen kokeminen henkilökohtaisena pettymyksenä - erotteluanalyysin selittäjät

| Työn päättymisen kokeminen/ei kokeminen henkilökohtaisena pettymyksenä Erotteluanalyysin selittäjät | Standardoitu kerroin |
|--|----------------------|
| Voimakas halu pitää kiinni entisestä – uusille urille | 0.79 |
| Taloudellinen pakko – sopeutuminen taloudellisiin muutoksiin | 0.30 |
| Tarvitsee ulkopuolista apua – kyky sosiaalisen verkoston rakentamiseen | 0.16 |
| Selitysosuus 43 % | |
| Uudelleenluokiteltujen osuus 80 % | |

Työn päättymisen kokemista henkilökohtaisena pettymyksenä selitti parhaiten epävarmuuden ja turvattomuuden lisääntyminen (taulukko 21). Näin kokivat varsinkin työelämään sijoittumattomat henkilöt. He kokivat itsensä ulkopuolisiksi, koska eivät enää olleet turvallisen työyhteisön jäseniä. Jotkut vastaajat jopa tunsivat itsensä eristyneeksi ympäristöstään, kun kiinteät sosiaaliset kontaktit työyhteisöön puuttuivat. Jos henkilön sosiaalinen verkosto työssä ollessa oli muodostunut valtaosin työyhteisön jäsenistä, oli vaarana, että tämä henkilö koki työn loppumisen enemmän pettymyksenä kuin se, jonka sosiaalinen verkosto koostui valtaosin työyhteisön ulkopuolisista kontakteista. Jos henkilö ei uudelleensijoittunut itseään miellyttävälle alalle tai työtehtävät eivät vastanneet henkilön asettamia vaatimuksia, nämä tekijät myös selittivät pankkityön loppumisen kokemista henkilökohtaisena pettymyksenä.

”Pikku hiljaa ystävät kyllä karsiutu niinku entiset ystävät, pankin ulkopuolella olevat... Kaikki on jäänyt. Nyt sitä on niinku niin, että ne vanhat ystävät, jotka jäi sinä aikana kun oli töissä ne on poissa ja nyt ei sitten näitäkään... Mä itse niinku jäin seinien sisäpuolelle, että se on aika iso kynnys lähtee, kun jotenkin on semmonen tunne itsellä kanssa, että niinku oo yhtään mitään”. (johtaja, nainen)

”Ei yhtään (ystävää). Kaikki ystävät olivat pankissa edustusviinojen ja ruokien perässä juoksijoita. Kun se loppui, niin nekin hävisi (naurua). Totuus on tämä. Niin...No verenpaine nousi. Se oli aika korkea 120-130 oli alapaine ja 200 hipoi yläpaine, mitä ei ollut ennen koskaan. Ulkona menin, siis kalastus, verkot oli jään alla viime talvenkin...Ja tuota ei siinä mitään, raittiissa ilmassa jotain askareta, hiihtämässä, juoksemaan minä en lähde... Se oli niinku kaikkein vaikein

uskoa, siis minä en uskonut tähän näin syvään kriisiin, meni monta hyvää työpaikkaa ohi sen takia. Minua pyydettiin, hyviin, hyviin yhteisöihin, minä oli päässyt unelmaan, pankkiin, en uskonut silloin alta vedetään (naurua). Tämmöistä se on. Sen jälkeen tämä sitten syveni ja syveni, sitt ei enää oookkaan, sitten tuli paljon hyviä koulutettuja, työtekniikka kehittyi niin reilusti joka puolella. Sitt ei enää ollut mitään.” (johtaja, mies)

Taulukko 21. Henkilökohtaisesti pettynneiden vastaajien työn päättymiseen liittyvien tuntemusten erotteluanalyysin selittäjät.

| Työn päättymisen kokeminen/ ei kokeminen henkilökohtaisena pettymyksenä | Standardoitu kerroin |
|---|----------------------|
| Erotteluanalyysin selittäjät | |
| Työn päättymisen lisäsi vahvasti epävarmuutta | 0.71 |
| Tunne ulkopuolisuudesta | 0.36 |
| Henkilö oli pakotettu tekemään työtä alalla, joka ei häntä kiinnosta | 0.22 |
| Selitysosuus 32 % | |
| Uudelleenluokiteltujen osuus 73 % | |

10.3 Sosiaalisten kontaktien tärkeys turvattomuuden hallinnassa

Pankkityön loputtua elämää helpottivat jatkamaan eteenpäin sosiaaliset kontaktit. Vastaajien perusturvallisuutta ylläpitivät läheiset ihmiset, aviopuoliso, perheenjäsenet, sukulaiset ja ystävät. Näin ilmoitti yli 30 % vastaajista. Jos avioliitossa olevien vastaajien parisuhde oli ollut hyvä ja kiinteä ennen pankkityön loppumista, tuki muodostui omasta aviopuolisosta myös työn loputtua. Vastaavasti huonossa parisuhteessa ongelmat lisääntyivät pankkityön loputtua, ja 3 % (n=31) vastaajista ilmoitti tapahtuneen avioeron pankkityön päätyttyä. Henkilöt kertoivat saaneensa tukea myös omilta vanhemmiltaan ja lapsiltaan.

Arki ja siihen kuuluvien säännöllisen rutiinien suorittaminen piti henkilöt vireinä. Lapset, joista tuli huolehtia ja joiden vuoksi täytyi yrittää, vaikka ei aina olisi jaksanutkaan, muodostuivat näin voimavaroiksi. Tätä mieltä olivat varsinkin naispuoliset vastaajat, joiden vastauksissa korostui suhde lapsiin. Tutkimukseen osallistuneet naiset ilmoittivat varsin tärkeäksi myös ystävien tuen. Naisten on yleensä miehiä helpompi puhua avoimesti vaikeista asioista. Toimihenkilöinä toimineille naisille oli ollut antoisaa ja terapeutista käsitellä työn menetykseen liittyviä asioita, toisten, samantapaisessa uudessa elämäntilanteessa olevien ystävien tai entisten työtovereiden kanssa, joista osasta oli tullutkin heidän auttajiaan.

”Ei, mulla on hirveen vähän ystäviä, mutta, mutt ne on hyviä...ja esimerkiksi ystäväni mä autoin alkuun, koska hän ei meinannut päästä asiasta ekaks yli eikä ympäri. Mutta siitä kun, sitten lähdettiin, niin ystäväni on auttanut mua myöhemmin. Ja sitten taas siinä vaiheessa, kun hän pääs töihin, töihin, niin tota, jos mä jonain päivänä olin masentunut ja ystäväni soitti ja mä sanoin, että en mä jaksu nousta koko sängystä ylös. Mä oon ruokkinut kissat ja mä nukun tän koko päivän. Ihan nuijaa, ja mä en jaksu mitään. Turha lähettää hakemuksia, ei entisiinkään oo vastattu. Niin hän vain sanoi mulle, ei, kun puet nyt, mä tarjoon sulle lounaankin päivällä ja tuut. Mä oon kysynyt mun esimieheltä, saat tehdä meidän tietokoneella työhakemuksia... no elikkä lähinnä kaksi ystäväni , jotka ovat itte samassa veneessä ovat kuitenkin pystyneet parhaiten tukeen.” (toimihenkilö, nainen, perheetön)

Tutkimukseen osallistuneet naiset olivat valtaosin toimihenkilöitä. Otoksen perusteella näytti siltä, että työn merkitys oli tärkeä myös naisille, toisaalta tärkeä merkityksen antaja elämälle oli myös perhe. Kuten aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Jolkkonen, Koistinen, Kurvinen) on osoitettu, että

työn menetyksen kokemisessa perhe ja lapset auttavat naisia selviytymään. Tässä otoksessa perhe ja pienet lapset ($\chi^2 < 0.528$) eivät kuitenkaan vaikuttaneet merkittävästi siihen, kokivatko työnsä menettäneet pankkityön loppumisen henkilökohtaisena pettymyksenä vai ei. Tulosta selitti kyselyihin osallistuneiden naisten ikärakenne. Valtaosalla organisaatiosta poistuneista lapset olivat jo isoja, ja näin kotirutiinit vaativat vähemmän aikaa ja panostusta kuin lasten ollessa pieniä. Toisaalta tässäkin tutkimuksessa tulee esiin se tosiasia, etteivät kaikki naiset viihdy kotona, vaan he haluavat omaa aikaa, merkityksellistä ja haastavaa työtä, menestyksekkään uran, taloudellista turvallisuutta sekä sosiaalista arvostusta ympäristöltä. Juuri näille naisille pankkityön loppuminen näytti muodostuneen suureksi pettymykseksi.

”No, sitt mä muutaman viikon nukuin, Sitt mä aloin opetella kotiäidin roolia, jotka, mä en oo koskaan ehtinyt. Aloin opetella tekeen ruokaa ja kun lapset on kuitenkin kotona molemmat vielä. Mies nyt on ollut niinku, ei suhtautunut sillä tavalla oikein, mitä mä odotin aikoinaan. Kyll se niinku on vähän alentuva, ei mun kotityötäkään oikein kelpaa, pitäis tehdä enemmän. On aikaa”. (johtaja, nainen)

Vastaajista 23 % ilmoitti oman tai perheen yhteisen taloudellisen tilanteen kiristyneen. Se millainen taloudellinen tilanne vastaajalla ja hänen perheellään oli pankkityön päätyttyä, vaikutti siihen, kuinka raskaaksi elämä muuttui. Turvattu taloudellinen tilanne mahdollistaa henkilöä arvioimaan omaa tilannettaan ja siihen liittyviä arvoja.

”...sillä tavalla, että kuitenkin se oli niinku, että ei velkoja ollut, taloudellinen puoli nimenomaan, niin sitä nyt ajatteli kyllä sitä nyt pärjää, että on vaatimukset vähemmän, että on pienemmät vaatimukset sitten, että sitä on se elämä ihan asetettu niinku, toisenlaiset arvot on tullu...Et niinku on enemmän tätä niinku perhe-elämää ja tätä arvostaa. Ja niinku pienistä asioista nauttii, en mä tiijä silloin kun töissä oli, niin vaikka sitä nyt rahhaakin tuli ja sitä oli mahdollisuus ostaa, mutta ei sitä oikein, kun oli aina semmonen tuntu, että oli niin väsynyt ja ei mistään niinku jaksa nauttia”. (toimihenkilö, nainen, aviopuoliso pitkäaikaistyötön)

”Rahaa on sen verran kuin sitä tarvitsee. Siis useimmiten moni tässä asemassa on velkaantunut yli. Siis lähtökohta on tämä. Yrityksellä ei ole penniäkään. No mulla on rahapussissa, hankitaan mitä tarvitaan, jos ei niin. Että tuota. Kyllähän vaimokin on katkera sen takia, kun lähdettiin Keski-Suomesta, molemmilla virat, näin kävi, hänkin kunnan palveluksessa. Sen jälkeen hän ei ole tehnyt kuin 6 kuukauden pätkeä...Mistä sen tietää (naurua), ei sitä tiedä.” (Johtaja mies, aviopuoliso pitkäaikaistyötön)

Jos henkilöiden taloudellinen perusturvallisuus oli kunnossa, se mahdollisti heidän toimia, harrastaa ja ajatella elämäänsä uudelleen. Mutta jos taloudellinen perusturvallisuus horjui, se rajoitti henkilöiden toimintaa ja kapeutti samalla koko elämää. Samoin se lisäsi henkilön turvattomuutta ja sosiaalista eristäytymistä. Jos aviopuolisoiden välit olivat läheiset, niin taloudellisen tilanteen kiristymisenkin kesti paremmin kuin perheissä, joissa erimielisyyttä esiintyi paljon. Vastaajat ilmoittivat olleensa valmiita tinkimään omista tarpeista ja sopeutumaan taloudelliseen tilanteeseen. Toisaalta elämästä löydettiin uusia positiivisia asioita, jotka antoivat sille jatkuvuutta. Mutta jos henkilöllä oli ollut taloudellisia ongelmia pankkityön aikana, nämä vaikeudet vain lisääntyivät työttömyyden tai huonommin palkatun työn johdosta.

Pankkityön päättyminen muodostui noin puolelle vastaajista henkilökohtaiseksi pettymykseksi. Tilastollisesti merkittäviksi selittäjiksi nousivat tutkimusajankohta, ikä ja ammattiasema. Alle 40-vuotiaille, I aallossa poistuneille toimihenkilöille työn menetys muodostui vähemmän pettymykseksi. Nopea toiminta epävarman tilanteen muuttamiseksi yksilötasolla esti katkeruuden tunteiden muodostumisen ja lievensi identiteetin uhatuksi tulemistä. Henkilökohtaisen pettymyksen syntymistä aineistossa selitti parhaiten epävarmuuden ja turvattomuuden lisääntyminen.

XI JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

11.1 Tulosten kooste ja tutkimuksen arviointi

Yhteenvedo tutkimusprosessista

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Merita Pankista fuusion myötä tukipaketin vastaanottaneiden henkilöiden, sekä työnsä menettäneiden että vapaaehtoisesti poislähteneiden, uudelleensijoittumista vapaille työmarkkinoille ja tutkia heidän sopeutumistaan uuteen elämäntilanteeseen. Tutkimuksen tehtävinä oli tutkia henkilöstön vaiheittaisen (I-III aalto) poistumisen ja organisaation tukitoimien vaikutuksia henkilöiden uudelleensijoittumiseen ja sopeutumiseen sekä tarkastella kuinka organisaatiosta poistuneet kokivat henkilövalintaprosessin toteutumisen.

Tutkimusaineistoa oli paljon ja se oli monipuolinen. Aineisto muodostui postikyselystä, organisaatiosta poistuneiden haastatteluista (n=12), pankin edustajien lausunnoista ja haastatteluista (n=3) sekä Tilastokeskuksen henkilörekisteriajojen pohjalta laatimasta muistiosta. Postikyselyihin vastasi 38 prosenttia eli yhteensä 915 henkilöä, jotka vastaanottivat Merita Pankin tarjoaman tukipaketin ja poistuivat fuusion myötä organisaatiosta. Kato oli suuri. Osittain se johtui siitä, että pankki ei halunnut toteuttaa uusintakyselyä asian arkaluontoisuuden vuoksi ja osin henkilöiden haluttomuudesta osallistua tutkimukseen. Verrattaessa aineistoa kaikkiin Meritasta vuosina 1995-1997 tukipaketin vastaanottaneisiin (n=2432) oli tässä aineistossa nähtävissä asiantuntijat ja johtajat yliedustettuina suhteessa toimihenkilöihin. Muilta osin jakautumat vastasivat toisiaan hyvin.

Otoksen kato suureni jokaisella kyselykerralla, niin että I kyselyssä kato oli pienin (54%), II kyselyssä 63 % ja III kyselyssä suurin (83 %). Näin otos sisälsi suhteellisesti eniten niitä vastaajia, jotka olivat tehneet oman ratkaisunsa tukipaketin vastaanottamisesta ennen varsinaisten YT-neuvotteluiden päättymistä. Toisaalta tulee ottaa huomioon, että vaikka tämä otos sisälsi suhteellisesti enemmän I kyselyyn osallistuneita henkilöitä (I aallossa organisaatiosta poistuneita), jotka olivat tehneet ratkaisunsa ennen valintaprosessin päättymistä, heidän uudelleensijoittumisensa ei kuitenkaan poikennut Tilastokeskuksen (1999) tiedoista.

Tämän tutkimuksen tekijä on itse työskennellyt pankkitoimihenkilönä ja ollut mukana yhdessä pankkifuusion toteutumisessa. Näin tutkijan oli ehkä helpompi samaistua tutkittavien kokemuksiin fuusiosta, pankkityöstä ja sen muutoksista. Toisaalta tutkijan omat tuntemukset voivat myös omien kokemusten kautta välittyä tutkimukseen ja vääristää objektiivisten johtopäätösten muodostumista. Tutkijan ja Merita Pankin yhteistyö mahdollisti tutkijan pääsyn organisaatioon, aineiston keruun ja tutkimuksen toteutumisen. Asiat, joita kyselylomakkeiden avulla kysyttiin ja haastatteluissa käsiteltiin, olivat henkilökohtaisia ja arkaluontoisia. Näin tutkijan tärkeäksi tehtäväksi muodostui tutkittavien luottamuksen saavuttaminen. Käytännössä hän pyrki tähän korostamalla kyselylomakkeen saatekirjeessä sekä ennen henkilökohtaisen haastattelun alkua itsenäistä rooliaan tutkijana (ei pankin palveluksessa) ja tietojen luottamuksellisena säilymistä.

Tutkijan roolin itsenäisyyden korostamisesta huolimatta muutama kyselyyn vastannut henkilö oli mieltänyt tutkijan pankin henkilöstöön kuuluvaksi, mikä edelleen on voinut vaikuttaa hänen vastauksiinsa. Kuitenkin valtaosa vastaajista oli selvästi käsittänyt tutkijan pankin organisaation ulkopuoliseksi. Tästä voidaan pitää osoituksena useiden vastauslomakkeiden liitteenä tulleet runsaat kirjoitukset omista kokemuksista ja tuntemuksista. Tutkimuksen arkaluonteisuutta työnsä menettäneiden näkökulmasta kuvaa se, että lähes kaikki haastateltavat varmistivat tutkijalta, etteivät

heidän henkilötietonsa olleet suoraan nähtävissä tekstissä tai ettei pankki saisi tietoja suoraan tutkijalta. Tosin muutama johtaja halusi ”lähettää terveisiä ja neuvoja” pankin ylemmälle johdolle tutkijan välityksellä. Välittävä ja miellyttävä ilmapiiri edesauttaa ihmisiä kertomaan henkilökohtaisista ja aroista asioista totuudenmukaisesti. Osoituksena luottamuksen syntymisestä tutkittavien ja tutkijan välille voidaan pitää sitä, että kaikki haastateltavat suostuivat nauhoitukseen ja kertoivat avoimesti tunteistaan ja kokemuksistaan.

Kooste tuloksista

Tämän tutkimuksen tulokset ja Tilastokeskuksen tiedot olivat enimmäkseen yhtäläisiä. Tässä otoksessa Meritasta poistuneista oli uudelleentyöllistynyt 42 % vastaajista, työttömänä 29 %, opiskelijana oli 12 %, yrittäjänä 7 % ja muussa toiminnassa 10 %. Tilastokeskuksen raportissa työllistyneiden osuus muodostui kuitenkin todellisuudessa suuremmaksi (56 %) kuin tässä otoksessa (42 %). Vastaavasti opiskelijoiden ja yrittäjien osuus muodostui tässä otoksessa suuremmaksi kuin Tilastokeskuksen tiedoissa, joten otokseen voitiin ajatella osallistuneen enemmän niitä henkilöitä, jotka kokivat työn loppumisen mahdollisuutena uuden elämän alkuun. Tämä on voinut vaikuttaa henkilöiden ilmoittamiin tietoihin sopeutumisessa uuteen elämäntilanteeseen sekä mielipiteiden muodostumiseen organisaation toiminnasta.

Tutkimuksessa havaittiin 1) sukupuolella olevan yhteys henkilön uudelleensijoittumiseen, työn menetyksen hallintaan sekä pettymyksen ja turvattomuuden kokemusten muodostumiseen. 2) Ajankohta (I, II ja III aalto), jolloin henkilö poistui organisaatiosta, vaikutti henkilön uudelleensijoittumiseen, toiminta-aktiivisuuteen turvattomuuden poistamiseksi, kokemusten muodostumiseen työyhteisön ilmapiiristä ja johtamisesta sekä työn menetyksen hyväksymiseen. 3) Henkilön asemalla pankkiorganisaatiossa nähtiin yhteys organisaation tukitoimien käyttöön, uudelleensijoittumiseen, turvattomuuden kokemiseen ja menetetyt työn hyväksymiseen. Vastaavasti 4) asuinpaikka vaikutti henkilöiden uudelleensijoittumiseen ja menetetyt työn muodostumiseen henkilökohtaiseksi pettymykseksi. 5) Koulutuksella havaittiin yhteys uudelleensijoittumiseen, taloudelliseen turvattomuuteen ja työn menetyksen hyväksymiseen. 6) Ikä vaikutti henkilöiden uudelleensijoittumiseen, turvattomuuden kokemiseen ja työn menetyksen hyväksymiseen.

Henkilöiden uudelleensijoittumisesta vapaille työmarkkinoille ennustivat tässä aineistossa ikä, asuinpaikka, sukupuoli, jatkokoulutus, ammattiasema, työhistoria ja poistumisajankohta organisaatiosta (I-III aalto). Tulos oli samansuuntainen aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa. Miehet, korkeakoulututkinnon suorittaneet, alle 40-vuotiaat, esimiestehtävissä toimineet, pankkialalla alle 20-vuotta työskennelleet ja Etelä-Suomessa asuneet sijoittuvat parhaiten työmarkkinoille. Vastaavasti huonoiten sijoittuivat toimihenkilöinä työskennelleet naiset, jotka olivat 50-vuotiaita tai sitä vanhempia. Tässäkin aineistossa havaittiin että henkilön täytettyä 40 ikävuotta hänen uudelleentyöllistymismahdollisuutensa pienenevät merkittävästi. Yli 20 vuotta pankkialalla työskentely heikensi myös henkilön mahdollisuuksia työllistyä, sillä tällöin henkilöillä oli useimmiten työkokemusta vain tältä yhdeltä. Maamme alueellisesti eriarvoista työmarkkinatilannetta kuvasi se, että vastaajat, jotka asuivat Etelä-Suomen ulkopuolella, työllistyivät merkittävästi huonommin kuin pääkaupunkialueella asuneet. Mitä pitempään henkilöt viipyivät organisaatiossa fuusiopäätöksen jälkeen sitä huonommin he uudelleensijoittuivat. I aallossa organisaatiosta poistuneet henkilöt sijoittuivat työelämään parhaiten verrattuna II ja III aalloissa lähteneisiin. Ne vastaajat, jotka toimivat aktiivisesti työn menetyksestä aiheutuvan turvattomuuden poistamiseksi hakemalla työ- ja opiskelupaikkoja sijoittuivat parhaiten vapaille työmarkkinoille.

Elämänkaarelliset tekijät ovat yhteydessä siihen, millainen merkitys työllä on henkilölle ja millaiseksi kokemukseksi työn menetys muodostuu. Vastaajien iällä, ammattiasemalla, työhistorialla ja elämäntilanteella havaittiin olevan yhteys työn menetyksen kokemiseen. Työn muodostumista henkilökohtaiseksi pettymykseksi ”selitti” parhaiten epävarmuuden ja turvattomuuden lisääntyminen. Yli 53-vuotiaiden vastaajien oli helpompi ymmärtää, ettei heidän työpanostaan enää tarvittu kuin vastaavaasti ikäryhmään 40-49 kuuluvien henkilöiden. Ydinkeskiiällä (ikävuosina 45-55) maailmankuva avartuu, ja hyväksymällä itsensä henkilö osoittaa suurempaa suvaitsevuutta myös muille, mikä edelleen helpottaa elämää ja työn menetyksen hyväksymistä. Iälle on tyypillistä elämänmuutos ja elämän rakentaminen uudelta pohjalta. Henkilöt sopeutuvat ulkopuolisiin muutoksiin ja mukauttavat omia tavoitteitaan. Mikäli kyky uuden luomiseen puuttuu ilmenee taantumaa. 40. ikävuoden siirtymäkaudelle on ominaista oman elämän merkityksen löytäminen tai elämänpäämäärien sekä ammatillisen identiteetin kyseenalaistaminen tai muuttamisen pelko (Lähteenmäki 1995). Tutkimuksessa eniten turvattomuutta ja pettymystä työn menettämisestä ilmoittivat kokeneensa ikäryhmään 40-49 vuotta kuuluvat vastaajat. Näillä henkilöillä oli vielä edessä pitkä työrupeama työmarkkinoilla, jotka ihannoivat nuoruutta. Alle 40-vuotiaat vastaajat ilmoittivat harvemmin kokeneensa työn päättymisen henkilökohtaisena pettymyksenä. Alle 40-vuotialle onkin tyypillistä tehtyjen valintojen ensimmäinen epäily sekä elämän ja uran rakentaminen ilman, että identiteetti kadotetaan (Lähteenmäki 1995). Työn menetyksen kokemista selitti myös ammattiasema. Esimiestehtävissä toimineille työn menetys muodostui lähes kolminkertaiseksi pettymykseksi verrattuna toimihenkilöihin.

Valtaosa tähän tutkimukseen osallistuneista miehistä työskenteli esimies- tai asiantuntijatehtävissä. Näillä henkilöillä pankkityön merkitys identiteetin määrittäjänä korostui. Pankkityön päättymisen merkitsi monille johtajille taloudellista ja sosiaalista turvattomuutta sekä henkilökohtaista pettymystä. Aineistossa vastaajien maantieteellisellä asuinpaikalla ja perheen taloudellisilla tekijöillä oli yhteys siihen, millaiseksi kokemukseksi työn päättymisen muodostui. Perheen vakaa taloudellinen tilanne ja Etelä-Suomen paremmat työllistymismahdollisuudet edesauttoivat työn päättymisen muodostumista ymmärrettäväksi ja hyväksyttäväksi kokemukseksi.

Sukupuolella oli vaikutusta niin uudelleensijoittumiseen kuin työn menetyksestä sopeutumiseen. Tulosta selittää sukupuolen keskeinen merkitys ihmisen persoonallisuuden ja identiteetin muodostumisessa. Sukupuolijärjestelmä ulottuu rakenteelliselta ja kulttuuriselta tasolta aina yksilölliselle tasolle. Subjektin muotoutuminen on näin sidoksissa kulttuurin käsityksiin naisellisesta ja miehisestä. Esimerkiksi työmarkkinat ovat edelleen tiukasti jakautuneet ja työelämän alueilla voidaan tunnistaa hierarkkisia rakenteita (Wager 1998, 83), joissa naiset ovat miehiä alempiarvoisissa asemassa. Tämä vaikuttaa edelleen siihen, kuinka naiset toimivat työmarkkinoilla ja motivoituvat työelämän haasteisiin. Naisen itsetunto on enemmän sidoksissa hänen epävirallisten sosiaalisten suhteiden välityksellä saavuttamaansa asemaan, ja he määrittelevät itsensä näkymättömien rakenteiden piirissä. Kun miehet pyrkivät saamaan näkyvää valtaa esimerkiksi tavaroiden avulla, niin naiset pyrkivät tavallisemmin saamaan valtaa yksilöihin emotionaalisen otteen avulla (Strandell 1984, 252). Kuitenkin tutkimukset osoittavat, että organisaatiot toimivat tehoikkaammin ja niissä työskentely on viihtyisämpää, jos tehtävät ja johtoasemat jakautuvat tasaisesti sukupuolten kesken (Kauppinen-Toropainen 1994, 58, Haavio-Mannila 1991). Johtajuus merkitsee pitkien työpäivien ja yksityiselämän uhrauksien vastapainoksi kiinnostavia työtehtäviä, haasteellisuutta ja jatkuvaa itsensä kehittämistä. Jatkossa olisikin suotavaa, että pankkiorganisaatiossa yhä useamman naisen urakehitys jatkuisi myös ylimpään johtoon.

Tutkimusaineistossa tuli esiin pankkialaan liitetty ”lasikattoilmiö”, naisten ja miesten sijoittuminen pankkialalla hierarkkisesti eri tehtäviin. Johtotasolla oli Meritassa työskennellyt tutkimukseen osallistuneista naisista vain 5 %, mikä kertoo siitä lasikaton olemassaolosta, että vain pieni osa

naisia läpäisee lasikaton ja etenee organisaatiossa ylimpään johtoon. Tässä tutkimuksessa sekä sukupuoli että ammattiasema selittivät suhdetta työhön ja sen merkitykseen sekä pankkityön menetykseen. Miehillä työn merkitys korostui suhteessa naisiin ja esimiesasemassa toimineille työn loppuminen muodostui kolminkertaiseksi pettymykseksi suhteessa toimihenkilöihin.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu pankkialalla työskentelevillä miehillä olevan useammin pitkän tähtäimen suunnitelmia uransa suhteen verrattuna toimihenkilönaisiin. Aineistossa naisten pitkätähtäimen suunnittelun puuttumista ja työuraan liittyvien odotusten alentumista sopeutumiskeinona kuvasivat seuraavat tekijät: naiset hyväksyivät työn tilapäisyyden ja osa-aikaisuuden miehiä useammin, työelämän ulkopuolelle jääneet naiset halusivat useammin aikaa itselleen verrattuna työelämässä toimineisiin miehiin sekä toimihenkilöinä Meritassa toimineet naiset uskoivat itseensä ja mahdollisuuksiinsa esimiehinä toimineita miehiä vähemmän.

Fuusioilmoituksen jälkeen uhka työpaikan menettämisestä kasvoi ajan kuluessa ja turvattomuus lisääntyi työyhteisöissä. Turvattomuutta kokivat eniten työyhteisössä II ja III aalloissa organisaatiosta poislähteneet vastaajat, jotka olivat yli 40 vuotiaita. Turvattomuus ilmeni työpaikoilla ahdistuksena, kateutena, kilpailuna, mielistelynä, poissaoloina ja esimiesten välttelevänä käyttäytymisenä. Kyselyihin osallistuneet henkilöt reagoivat fuusion jälkeiseen turvattomuuteen kolmella tavalla: odottelemalla ja elämällä pankin varassa (69%), etsimällä aktiivisesti työ- ja opiskelupaikkoja (29 %) sekä poistumalla vapaaehtoisesti organisaatiosta ennen YT-neuvotteluiden päättymistä (23 %). Henkilöt, jotka valitsivat tukipaketin ennen pankin YT-neuvotteluiden päättymistä ja poistuivat organisaatiosta I aallossa olivat aktiivisimpia hakemaan työ- ja opiskelupaikkoja, vaikka tunsivat myöhempiin II ja III aalloissa lähteviin vastaajiin verrattuna vähemmän työpaikkansa uhatuksi. Aikaisemmin organisaatiosta poistuneet eivät kokeneet työn menetystä niin suurena pettymyksenä kuin myöhemmin poistuneet. He eivät myöskään ilmoittaneet kokeneensa työyhteisöissä ilmennyttä kateutta ja kilpailua siinä määrin kuin myöhemmin organisaatiosta poistuneet vastaajat. Eli tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että nopea organisaatiosta irrottautuminen fuusioilmoituksen jälkeen muodostui monelle lähtijälle myönteiseksi asiaksi ja säästi henkilöitä monilta ikäviltä työyhteisön konflikteilta sekä edesauttoi henkilöiden uudelleensijoittumista. Uuden työn löytyminen vaikutti siihen, että pankkityön menetyksellä oli vähäisempi merkitys yksilöiden elämään kuin vastaavasti työttömäksi jääneillä henkilöillä.

Pankkityön päättymisen jälkeen työelämään sijoittumattomien henkilöiden, siis pääosin naisten, elämäntilannetta kuvasi vapaus omistautua itselle. Oli aikaa harrastuksille ja läheisille ihmisille. Vastaajat ilmoittivat nauttineensa mahdollisuudesta järjestää oma päivärytmi haluamallaan tavalla. Varsinkin niille henkilöille, joilla oli vakaa taloudellinen tilanne, työn loppuminen mahdollisti vapaudesta nauttimisen. Pankin tukipaketti, ansiosidonnainen päiväraha ja taloudelliseen tilanteeseen sopeutuminen loivat taloudellista turvallisuutta ja mahdollistivat myös huonommassa taloudellisessa tilanteessa olevien vastaajien viettä ns. ”sapattivapaa” viettämisestä ja tulevaisuuden harkitsemisen. Kuitenkin monien työelämään sijoittumattomien elämää varjosti huoli taloudesta, mikä loi myös turvattomuutta yksilötasolla. Tulevaisuuden hahmottamisessa korostui kolme ajattelutapaa: työn tilapäisyyden hyväksyminen, toivonsa menettäminen ja uusille urille suuntautuminen.

Kyselyyn osallistuneet vastaajat hyväksyivät työn muuttuneen joustotyömarkkinoiksi eivätkä ilmoittaneet halukkuuttaan taistella vakainaisten työsuhteiden puolesta. Kuitenkin työn jatkuvuus on todettu keskeiseksi turvallisuutta lisääväksi tekijäksi, sillä siihen liittyy yleisesti myös taloudellisen toimeentulon jatkuvuus (Väisänen 2000, 252). Naiset ilmoittivat hyväksyneensä työsuhteiden tilapäisyyden miehiä useammin, vaikka oma työ ja palkka ovat keskeisesti ohjanneet naisten yksilöllisiä valintoja yhteiskunnassamme. Valtaosin vastaajat kokivat menettäneensä toivon

tulevaisuutensa suhteen, eikä suurista elämänmuutoksista haaveiltu. Päinvastoin tilanne hyväksyttiin ja siihen pyrittiin sopeutumaan. Turvallisuutta lisäävänä tekijänä koettiin, se että sai asua samalla asuinpaikkakunnalla ja että elämäntilanne pysyi lähes samanlaisena kuin ennen työn päättymistä. Osa vastaajista koki työn päättymisen tarjonnan mahdollisuuden vaihtaa toimialaa tulevaisuudessa ja luoda uraa muualla kuin pankkimaailmassa. Uran vaihtoon tarvitaan muutostarpeen tiedostamista, muutosrohkeutta ja suotuisat olosuhteet muutokselle (Lähtenmäki 1995).

Fuusio ja tukipaketin antama taloudellinen tuki edesauttoivat uran vaihtoa. I aallossa poislähteneet uskoivat enemmän omiin mahdollisuuksiinsa tulevaisuuden suhteen kuin II ja III aalloissa lähteneet vastaajat, eli ensimmäisinä organisaatiosta irrottautuivat ne henkilöt, jotka kokivat työn päättymisen mahdollisuutena uuteen elämään ja tunsivat, että tekemällä itse ratkaisu poislähtemisestä he hallitsevat omaa elämäntilannettaan ja samoin nopea irrottautuminen organisaatiosta vähensi työn menetyksen muodostumista henkilökohtaiseksi pettymykseksi.

Naiset suuntasivat tulevaisuuden ajatukset miehiä useammin uusille urille. Tulosta selitti pankkialan työpaikkojen raju väheneminen 1990-luvun lopulla. Uudelleentyölistymisen ainoaksi vaihtoehdoksi useimmille jäikin toimialan vaihtaminen tai uudelleen kouluttautuminen. Vastaavasti keski-ikäiset miehet ryhtyivät naisia useammin yrittäjiksi. Keski-ikässä monet miehet harkitsevat uranvaihtoa, sillä työ vaikuttaa voimakkaasti miehen käsitykseen omasta itsestä. He tiedostavat elämän rajallisuuden ja haluavat vielä uusia kiinnostuksen kohteita elämälle. Tulevaisuuden suunnittelu edellyttää otetta nykyhetkestä. Monen ihmisen ote nykyhetkeen ei ole pitävä tai sitä otetta ei ole lainkaan. Elämme näet joustavuuden ja yksilöllisyyden maailmassa, jossa kaikille elämänalueille tunkeutuu epävarmuus ja luottamuksen satamia on tarjolla harvassa (Bauman 2002, 163). Tämä aiheuttaa sekasortoa ja kaaosta. Elämän yllättävissä muutoksissa nämä toiveet ja suunnitelmat helpottavat yksilön sopeutumista rytmittämällä arkea ja aktivoimalla toimintaa. Toiminta on tärkeää, sillä toiminnalla suoritetaan identiteetin riittejä (Ronkainen 1999, 77).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että naiset kokevat työhön liittyvää epävarmuutta miehiä enemmän. Ja varsinkin palvelualoilla sukupuolierot Happonen ja muiden (1998) mukaan ovat selvimmät (Väisänen 2000, 244). Tässä aineistossa miehet ilmoittivat kokeneensa naisia enemmän turvattomuutta. Yhteiskunnassamme vallitsevat kulttuurilliset tekijät helpottavat naisen identiteetin säilymistä työn menetyksen yhteydessä, sillä nainen voi siirtää painotusta toiselle elämänalueelle helpommin (Haavio-Mannila 1984). Aineistossa tulosta selittivät vastaajien ikä, asema ja pitkä pankkihistoria. Myös yhteiskunnassa 1990-luvun lopulla vallinnut yleinen negatiivinen mielipide pankinjohtajista oli voinut lisätä turvattomuuden tunnetta työn menettämisestä esimiestehtävissä toimivien miesten keskuudessa.

Taloudellinen tilanne vaikutti vastaajien kokemaan turvattomuuteen: kun perheen talous oli kunnossa, turvattomuuden tunne oli vähäisempi kuin niillä vastaajilla, joilla oli taloudellisesti tiukkaa. Säännöllisten kuukausitulojen puuttuminen aiheutti vastaajissa turvattomuutta. Työttömyysturvan merkitys taloudellisena suojaverkkona korostui ansiotulojen puuttuessa tai perheen yhteisten tulojen alentuessa työttömyyden seurauksena. Taloudellista turvattomuutta vastaajat pyrkivät hallitsemaan ulkoisesti tai sisäisesti. Ulkoinen elämänhallinta kuvastaa sitä, että yksilö pystyy pääasiallisesti ohjaamaan elämänsä kulkua ilman, että sen vaiheisiin vaikuttaisivat kovin monet hänestä itsestään riippumattomat tekijät. Sisäinen hallinta perustuu siihen, että yksilö pystyy katsomaan tilannettaan parhain päin ja kykenee sopeutumaan elämässä tapahtuviin muutoksiin (Talvitie-Ryhänen 2000, 278, Roos 1987). Tässä aineistossa työn menetystä pyrittiin hallitsemaan hakemalla aktiivisesti uusia työpaikkoja ja/tai lisäansioita perheen talouden

tasapainottamiseksi eli muuttamalla ahdistavaa tilannetta. Toisaalta elämänhallinta ilmeni perheen kulujen ja tulojen sopeuttamisena ja tilanteen hyväksymisenä. Aineistosta tulee esiin alemmille naistoimihenkilöille tyypillinen sopeutuminen olosuhteisiin: he muokkaavat vähemmän ”omaa paikkaansa” elämässä. Ylemmillä toimihenkilöillä on vastaavasti enemmän oman ”elämäntien” parantamista ja ihmissuhteisiin liittyvää punnintaa (Perho & Korhonen 1994, 76).

Muutostilanteissa johtamistavalla ja esimiehen toiminnalla oletetaan olevan suuri vaikutus työnsä menettäneen henkilön identiteettiin ja toiminta-aktiivisuuden työn päätyttyä. Nämä tekijät edelleen vaikuttavat, kuinka henkilö sopeutuu uuteen elämäntilanteeseen ja sijoittuu työelämään. Tämän aineiston perusteella voidaan yhtyä edellä mainittuihin oletuksiin. Työyhteisön huono ilmapiiri ja kehnot ihmissuhteet aiheuttivat vastaajien keskuudessa turvattomuutta. Kateutta ja kilpailua ilmoitti kokeneensa 69% kaikista vastaajista. Sukupuolella ei ollut eroa kateuden ja kilpailun kokemiseen aineistossa. I kyselyyn vuonna 1997 osallistuneet kokivat vähiten ongelmia työyhteisön ilmapiirissä. Tulosta selittää vastaajien nopea irrottautuminen organisaatiosta ennen henkilöstövalintojen päättymistä. Turvattomuutta työyhteisöissä aiheutti myös se, että henkilö oli syrjäytetty työpaikan ihmissuhteista niin, ettei hän saanut tärkeitä virallisia tai epävirallisia tietoja, jotka olisivat olleet työ- ja toimintamahdollisuuksien kannalta välttämättömiä. Valtaosa vastaajista koki Meritan selvinneen fuusion hoidosta (henkilösupistukset, valintaprosessi, tiedottamisen yms) heikosti ja ainoastaan 7 % hyvin. Henkilöiden poistumisajankohdan (I-III aalto) ja henkilövalintoihin liittyvien kokemusten muodostumisen välillä havaittiin yhteys. I aallossa poislähteneet ilmoittivat eniten kokeneensa johtamisen ja esimiehen toiminnan positiivisena. Nämä henkilöt myös uudelleensijoituivat työelämään paremmin kuin II ja III aalloissa poistuneet, jotka useammin ilmoittivat esimiehen toiminnan huonoksi.

Epävarmaan työtilanteeseen reagoitiin hakemalla aktiivisesti uusia työ- tai opiskelupaikkoja tai harkitsemalla yrittäjyyttä. Tosin kaikilla itsenäisen ratkaisun tehneillä henkilöillä ei ollut tiedossa, mitä he tekisivät tulevaisuudessa, kun työsuhde pankkiin oli päättynyt. Kuitenkin henkilöt kokivat, että oman identiteettinsä kannalta oli parempi tehdä ratkaisu itse kuin riutua pitkään jatkuvassa epätietoisuudessa, joka päivä päivältä lisäsi henkilöiden turvattomuutta ja paineita työyhteisön oireiluun. Osa vastaajista pyrki vähentämään työelämässä kokemaansa turvattomuutta hakeutumalla koulutukseen. Entisten pankkilaisten tehdessä valintoja tulevaisuuden ja opiskelupaikkojen suhteen painottuivat taloudelliset tekijät. Valinnat tehtiin pääasiallisesti niiden vaihtoehtojen kesken, joissa taloudellinen tilanne pysyi lähes entisellään.

Nykyihminen tarvitsee sosiaalisia kontakteja, tunnetta ”me” suojellakseen itseään sekasorrolta ja irrallisuudelta (Bauman 2002). Tässä aineistossa sosiaalisen tuen hakeminen oli yksi konkreettisin toimintamalli pankkityön päätyttyä. Se oli keskeinen yleisen kestokyvyn voimavara varsinkin silloin, kun henkilö koki ihmissuhteet turvallisiksi, ymmärrettäviksi ja mielekkäiksi. Aineistossa lähiyhteisön (perhe, suku, ystävät, työtoverit) merkitys sosiaalisen tuen antajana korostui, kun oman elämän hallintamahdollisuudet olivat työn menetyksen johdosta kaventuneet. Kyky sosiaalisen verkoston luomiseen ja ylläpitämiseen helpottivat henkilöiden kokemaan turvattomuutta työn menetyksestä. Sosiaaliset kontaktit poistavat masentuneisuutta ja yksinäisyyttä, mutta ne eivät auta muuttamaan henkilön asemaa työttömänä.

Naisten aktiivisuus tukeutua sosiaaliseen verkostoon tuli esiin tässä otoksessa: kyselyihin vastanneet naiset solmivat miehiä enemmän uusia kontakteja ja ylläpitivät sosiaalista verkostoaan pankkityön päätyttyä. Pitkäaikaiset ihmissuhteet, olivatpa nämä sitten perhe- tai sukulaissuhteita tai muita epävirallisia pitkäaikaisia ihmissuhteita, ovat tärkeitä juuri sen vuoksi, että niissä pystytään toimimaan luottaen toisen toiminnan ennakoitavuuteen ja hyväksytyksi tulemiseen sellaisena kuin on (Lahikainen 2000, 78). Tuen ja turvan hakemiseen lähiyhteisöltä tarvitaan voimavaroja. Ne

mielenterveytensä horjuviksi kokevat ihmiset, joilta ei löydy voimavaroja tähän, saattavat muita helpommin joutua syrjään ja turvattomiksi (Väisänen 2000, 261).

Tutkimustulosten perusteella näytti siltä, että useimmiten suurin onni ja onnettomuus pankkityön jälkeisessä elämässä liittyi uudelleensijoittumiseen sekä perheeseen. Aineistossa ei havaittu suoraa yhteyttä perhesuhteiden ja työn päättymisen henkilökohtaiseksi pettymykseksi muodostumisen välillä. Uuden työpaikan saaminen melko pian pankkityön päätyttyä ei kuormittanut perheen taloudellista tilannetta, mutta työttömyys lisäsi taloudellisia ongelmia, jotka edelleen usein aiheuttivat myös perhesuhteiden kiristymistä. Perheen ongelmat aiheuttivat turvattomuutta vastaajissa, samalla kun perhe tarjosi useimmiten eniten turvallisuutta. Työttömyys merkitsi monille vapaa-ajan, perhe-elämän ja työn välisen suhteen uudelleen arviointia. Työnsä menettäneelle miehelle perhe-elämä voi tarjota minuuden, joka vapauttaa hänet työssä koetusta vieraantuneisuudesta. Naisille tämä vaihtoehtoinen minuus osoittautuu usein vähemmän vapauttavaksi, koska he sen saavuttamiseksi joutuvat usein alistumaan perheen tarpeiden edessä (Jolkkonen 1998, 39-40, Haavio-Mannila 1984, 112). Kotiin jääneitä kohtasivat työelämään sijoittuneita useammin taloudelliset vaikeudet, ongelmat perhe-elämässä ja sosiaalinen eristyneisyys ja työttömien suhdetta tulevaisuuteen kuvasivat asenteet: ottaa vastaan elämässä mitä annetaan ja haluaa pitää kiinni entisestä.

Organisaatio tuki Merita Pankista poistuvia henkilöitä tukipakettikäytännöllä ja perustamalla työnhakukeskuksia eri paikkakunnille. Tukipaketti, joka oli vapaaehtoisesti henkilöiden valittavissa, oli kuitenkin käytännössä monien vastaajien ainut vaihtoehto työnantajan irtisanomisen sijasta. Pankin antamien tietojen perusteella voitiin pitää varmana, että kaikki otokseen osallistuneet henkilöt olivat vastaanottaneet tukipaketin, vaikka muutamat vastaajat eivät ilmoittaneet näin tehneensä. Tämä tuki sitä, että monien kohdalla tukipakettiratkaisu ei ollut todellisuudessa vaihtoehto vaan pakko. Kyselyihin osallistuneista vastaajista puolet (52 %) ilmoitti, ettei heille löytynyt työtä uudessa Meritassa. Monet iäkkäämmät henkilöt tiedostivat omat mahdollisuutensa valintaprosessin ja työnpaikan säilymisen suhteen. Suojellakseen omaa identiteettiään ja hallitakseen epävarmaa tilannetta valittiin työnantajan tarjoama tukipaketti. Oli kunniakkaampaa tehdä ratkaisu ”itse” kuin jäädä työnantajan nöyryyttämäksi ja jatkaa epätietoisuuden aikaa. Tukipaketin valinnalla päätettiin epävarmuus työpaikan säilymisestä tai menetyksestä.

Tukipaketti merkitsi taloudellista hyötyä: 6-12 kuukauden palkkaa kertakorvauksena ja henkilöstöluottojen ehtojen pysymistä kolmen vuoden ajan ennallaan työsuhteen päättymisestä. Kyselyihin osallistuneet henkilöt eivät kuitenkaan kokeneet tukipaketin turvanneen työn päättymisestä aiheutuvaa taloudellista turvattomuutta. Turvallisuuden tunnetta lisäsi uuden työpaikan saaminen ja toisaalta myös ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan jatkuminen pari vuotta, mikä edelleen antoi vakaassa taloudellisessa tilanteessa olevien henkilöiden hengähtää hiukan työelämän ulkopuolella ja miettiä tulevaisuuttansa uudestaan.

Työnhakukeskukset tarjosivat neuvontapalveluita, koulutuspalveluita ja apuvälineitä käytettäväksi työnhakutilanteessa. Työnhakukeskuksien palveluita ilmoitti käyttäneensä 36 % kaikista kyselyihin osallistuneista vastaajista. Naiset turvautuivat työnhakukeskuksien palveluihin miehiä enemmän. Naisten on yleensä helpompi turvautua ulkopuoliseen apuun ja sosiaaliseen verkostoon kuin miesten. Toisaalta esimiestehtävissä työskennelleet henkilöt ilmoittivat käyttäneensä työnhakukeskuksien palveluita toimihenkilöitä enemmän. Tulosta selitti se, että esimiestasolla tukipakettisopimuksen hyväksymiseen pidettiin suotavana henkilöiden osallistumista työnhakukeskuksen järjestämään valmennusohjelmaan. Alle 40-vuotiaat henkilöt ilmoittivat käyttäneensä työnhakukeskuksien palveluita vähemmän kuin iäkkäämmät henkilöt. Alueellisesti työnhakukeskuksien palveluja käytettiin enemmän Etelä-Suomen alueella kuin muualla Suomessa.

Tulosta selitti se, että Etelä-Suomessa työnhakukeskuksien palvelut olivat kattavimmin tarjolla ja toisaalta työnsä menettänyt henkilö pystyi säilyttämään oman anonyymisyytensä paremmin isoissa kaupungeissa kuin pienillä paikkakunnilla. I aallossa organisaatiosta poistuneet ilmoittivat käyttäneensä työnhakukeskuksien palveluita myöhempään II ja III aaltoihin verrattuna vähemmän.

Henkilöiden, jotka tunsivat omat mahdollisuutensa uudelleentyöllistyä vapailla työmarkkinoilla huonoiksi kvalifikaatioidensa perusteella ja jotka kokivat tästä syystä turvattomuutta uudessa elämäntilanteessa, voitiin ajatella turvautuneen useammin työnhakukeskuksien palveluihin kuin hyvät kvalifikaatiot omaavat vastaajat. Kuitenkin tähän otokseen sisältyi jonkin verran enemmän työelämän ulkopuolelle jääneitä vastaajia, verrattuna Tilastokeskuksen tietoihin, joten työelämään huonosti sijoittumisen ja turvattomuuden kokeminen ei selittänyt tämän otoksen työnhakukeskuksien vähäistä käyttöä.

Ainoastaan 2 % vastaajista ilmoitti työllistyneensä suoraan työnhakukeskuksen kautta, joten työnhakukeskuksen käytöllä ei tässä otoksessa ollut merkittävää vaikutusta henkilöiden uudelleentyöllistymiseen. 17 % vastaajista ilmoitti kokeneensa työnhakukeskusten palveluilla olleen apua yksilötasolla työn loputtua ja 7 % kertoi, että työnhakukeskuksella oli vaikutusta uuden ratkaisun löytymiseen. Työnhakukeskuksien tarjoamista palveluista vastaajat ilmoittivat kaikista hyödyllisimmiksi ne pankkiorganisaation ulkopuolisten kouluttajien järjestämät palvelut, uudelleensijoittumis- ja työnhakuvalmennusohjelmat sekä ammattitaitoa täydentävän koulutuksen, joiden avulla henkilöt saivat konkreettista apua työnhakutilanteisiin. Vastaajista 77 % ilmoitti käyttäneensä oman paikkakuntansa työvoimatoimiston palveluita. He olivat halukkaampia tukeutumaan ulkopuoliseen apuun kuin entisen työnantajan järjestämiin palveluihin. Kaikista pankin järjestämistä tukimuodoista vastaajat ilmoittivat hyödyllisimmäksi uudelleensijoittumis- ja työnhakuvalmennusohjelman. Valmennuksessa annettiin käytännön ohjeita, kuinka työpaikkaa haastattelussa toimitaan sekä laadittiin henkilökohtainen ansioluettelo. Ammattitaitoa täydentävään koulutukseen osallistuminen antoi henkilöille todistuksen atk-laitteiden käytöstä. Toisaalta erilaiset keskustelumahdollisuudet asiantuntijoiden kanssa tutkimukseen osallistuneet henkilöt kokivat vähiten hyödyllisiksi.

Vaikka mittava tukijärjestelmä luotiin, niin työnhakukeskuksien toiminnassa näytti olevan parantamista työnsä menettäneiden yksilön näkökulmasta ajateltuna. Kun pankki osti uudelleensijoittumisohjelmaan ja ammattitaitoa täydentävään koulutukseen liittyvät palvelut pankin ulkopuolelta, niin työnhakukeskuksen vetäjätkin olisi ollut hyvä palkata pankin ulkopuolelta. Työnsä menettänyt henkilö tuntee itsensä uudessa elämäntilanteessa usein turvattomaksi, minkä vuoksi henkilöllä, joka kohtaa poislähtevän, tulisi olla asianmukainen ammattitaito ja koulutus tähän tehtävään. Näin voitaisiin saavuttaa paremmin poislähtevien luottamus ja halukkuus turvautua työnhakukeskuksien palveluihin. Koska työn menetyksen hyväksyminen on yksilöllistä ja prosessin läpikäynti vaihtelee ajallisesti, työnhakukeskuksen palveluiden olisi hyvä olla työnsä menettäneiden henkilöiden käytettävissä puolta vuotta pidempään, ainakin vuoden verran työsuhteen päättymisestä. Näin taataan että organisaation toimenpiteillä on vaikutuksia henkilöiden sopeutumiseen (Laakso-Manninen 1998).

Tämän otoksen perusteella ei voida sanoa, että pankin työn hakuun liittyvät tukitoimet olisivat auttaneet vastaajia uudelleensijoittumaan työelämään. Ne vastaajat, jotka ilmoittivat hakeneensa aktiivisesti työpaikkoja, eivät kokeneet tarvitsevansa työnhakukeskuksen palveluita. Eli tässä otoksessa työnhakukeskuksen palveluita käyttivät useammin henkilöt, jotka kokivat turvattomuutta ja tarvitsivat sosiaalista tukea, kuten ne henkilöt, jotka ilmoittivat tullessaan huonosti kohdelluiksi esimiehen taholta tai jotka ilmoittivat työn menetyksen muodostuneen henkilökohtaiseksi pettymykseksi. Näille henkilöille pankin organisoimat tukitoimet muodostuivat tärkeäksi

tukijärjestelmäksi työttömyyteen sopeutumisessa, mikä puoltaa organisaation tukitoimien järjestämistä jatkossakin työnsä menettäville henkilöille.

Aineistosta nousi esiin henkilöiden pitkäaikainen ja voimakas sitoutuminen yhteen ja samaan organisaatioon. Organisaatio oli onnistunut hyvin henkilöstön sitouttamistavoitteissaan, mutta yksilötasolla se näytti tämän otoksen perusteella koituvan osalle vastaajista kohtalokkaaksi. Pankkiorganisaatio oli muodostunut useille vastaajille ”kultaiseksi häkiksi”, jolloin henkilöt eivät osanneet edes nähdä muita vaihtoehtoja elämässään, saati sitten toimia aktiivisesti niiden saavuttamiseksi. Avuttomuus on psyykkinen tila, jossa yksilö kokee itse, ettei hän voi vaikuttaa mihinkään. Seurauksena on motivaation heikentyminen, mikä voi aiheuttaa henkilössä passiivisuutta, joka lyö leimansa hänen käyttäytymiseen ja estää siten suoriutumisen myös sellaisissa tilanteissa, joiden hallinta olisi hänelle muuten mahdollista (Talvitie-Ryhänen 2000, 280). Tosiasia kuitenkin on, että yksilön aktiivisuus, kuten työpaikan vaihto tietyn ajan kuluttua, pitää henkilöt työmarkkinakelpoisina. Itsensä kehittäminen ja kouluttaminen yhteiskunnassa vallitsevien koulutusjärjestelmien mukaisesti helpottaa henkilöiden uudelleensijoutumista ja vähentää työelämän turvattomuutta. Pelkästään työnantajan tarjoaman koulutuksen varaan ei tämän otoksen perusteella kannattaisi täysin jättäytyä.

Arviointi

Suuri kato ja aineiston vinous voivat vääristää tutkimustuloksia. Aineistossa demografiset tekijät vaikuttivat siihen, millaiseksi kokemukseksi työn menetys muodostui. Vastaajat, joilla oli pitkä pankkiura ja voimakas sitoutuminen pankkityöhön, kokivat työn menetyksen erilalla kuin nuoremmat vastaajat. Näiden henkilöiden vastauksiin on voinut välittyä suurempaa pettymystä ja katkeruutta työn menetyksestä suhteessa nuorempiin vastaajiin, mikä voi vääristää tutkimustuloksia.

Toisaalta, kun otoksessa oli eniten I aallossa poistuneita (tukipaketin vastaanottaneita ennen valintaprosessin päättymistä), tuloksiin voi välittyä myös todellisuutta enemmän toiveikkuutta ja positiivista uskoa työn menettämisen kokemisesta mahdollisuutena uuden elämän alkuun. Toisaalta pankkityöhön ja organisaatiomuutoksiin oltiin niin väsyneitä, että valittiin tukipaketti, vaikka henkilöillä ei ollut tulevaisuuden suhteen mitään varasuunnitelmia olemassa. Tutkimuksen rajoitukset liittyvät myös siihen, kuinka henkilöt raportoivat työttömyyden kokemukset. Kun tutkimukseen osallistuvien henkilöiden työn päättymisestä oli kulunut keskimäärin 1-1,5 vuotta, heräsi kysymys, kuinka tarkasti vastaajat muistivat työn loppumiseen liittyvät tunteet ja sen vaikutukset ja mitä he vastasivat postikyselyyn. Mutta työn menetystä tutkittaessa on ihmisille annettava ns. etsikkoaika, ainakin vuosi, aikaa sopeutua uuteen elämän tilanteeseen, ennen kyselyiden suorittamista.

Tutkimuksessa käytetyt aineiston keruumenetelmät tarjoavat mahdollisuuden jatkaa tutkimusta. Aineistoa on käsitelty kvantitatiivisin menetelmien, ja haastatteluja on käytetty esimerkkeinä rikastuttamaan tilastollisten menetelmien tuottamia tuloksia. Jatkossa haastattelujen analysointi kvalitatiivisin menetelmin sekä lisähaastattelut samoille henkilöille tarjoaisi hedelmällisen jatkon tutkimukselle. Tutkimusaineisto asettaa tutkimukselle tiettyjä rajoituksia. Kyselyllä saadun empiirisen aineiston perusteella ei voida tehdä pitkälle vietyjä johtopäätöksiä henkilökohtaisen kriisin psykologisesta tasosta eikä hallintakeinojen käytöstä, sillä empiirisesti mitatut asiat liikkuvat vain vähän tällä tasolla. Edellä mainitusta rajoituksista huolimatta tutkimusaineistoa voidaan pitää monessa mielessä varsin hyvänä seuraavin perustein: sen laajuuden ja monitasoisuuden takia, aalloittain ajoittumisen sekä sen takia, että oli mahdollisuus verrata

tutkimusaineistoa Tilastokeskuksen kokonaisaineistoon ja myös kokemusta enemmän hyödyntäviin teemahaastatteluihin.

Aineistossa korostui tyytyväisyys tutkimushetkellä, pääosin kotiin jääneiden naisten keskuudessa, vallinneeseen vapauden tunteeseen sekä toisaalta turvallisuushakuisuus tulevaisuuden hahmottamisessa ja valintoja tehtäessä. Tämän johdosta kiinnostavaksi jatkotutkimuksen kohteeksi nousee, millainen elämäntilanne ja suhde tulevaisuuteen muodostui niille työmarkkinoiden ulkopuolelle jääneille henkilöille, joiden ansiosidonnainen päiväraha oli loppunut, tukipaketin rahat kulutettu ja pankin henkilöstöluottojen korot jo sidottu markkinakorkoihin. Taloudellista perusturvallisuutta ei siis enää ollut. Oltiinko vielä yhtä tyytyväisiä työn menetyksen suomaan vapauteen ja oliko pankin tukipaketilla nähtävissä jopa hidastava vaikutus henkilöiden uudelleensijoittumiseen ja sopeutumiseen tarkasteltaessa asiaa pidemmällä aikavälillä. Ottamalla voimakkaampi identiteetin näkökulma yksilöiden elämäntilanteiden tulkitsemiseen mahdollistaisi jatkossa mielenkiintoisen tutkimusasetelman. Nykyisten työvoimaleikkausten kultakaudella toiseksi mielenkiintoiseksi jatkokysymykseksi nousee, muuttuuko työorganisaatioiden kriisien luonne, niiden kokeminen ja yksilöiden selviytymisstrategiat. Rankin (2000) tutkimuksessa tuli esiin eri henkilöstöryhmille omat selviytymisstrategiat organisaation kriisitilanteessa. Ovatko samat selviytymisstrategioiden erot eri henkilöstöryhmien välillä nähtävissä myös organisaatiosta poistuneilla henkilöillä?

11.2 Käytännön ohjeita henkilöstösupistusten toteuttamiseen yksilön näkökulmasta tarkasteltuna.

Henkilöstösupistuksia toteutettaessa esimiehen ja poislähtijän välinen vuorovaikutustilanne nousee tärkeäksi tekijäksi, johon esimiehien tulisi valmentautua. Esimiehet hallitsevat useimmiten organisaation muutoksiin liittyvät rakennetekijät, mutta harvemmin sitä, miten muutos tehdään tai mitä ja kuinka sanotaan henkilöstölle. Ensinnäkin henkilöstösupistuksista tulisi tiedottaa heti, kun niistä tiedetään tarkemmin. Jollei näin tapahdu, luottamus alkaa repeillä henkilöstön keskuudessa, sillä ihmiset aistivat tilanteen. Johdon tulisi antaa tietoa mahdollisimman paljon, koska muuten ihmiset jäävät helposti pelkkien huhujen ja arvailujen varaan. Annettavan tiedon tulee olla konkreettista, eli mitä käytännössä tapahtuu ja millaisia vaikutuksia sillä on yksilöiden työtilanteeseen. asiat tulisi kertoa suoraan. Vaikeissa tilanteissa esimiesten tulee puhua rehellisesti ja jämäkästi, asioita kaunistelematta tai välttelemättä, kuitenkin sanomasta tulisi välittyä kuulijoille välittämisen tunne. Esimiehen kyky suhtautua asioihin neutraalisti ja rauhallisesti helpottaa häntä selviytymään vuorovaikutustilanteissa. Hänen tulee varautua selittämään samat asiat henkilöstölle uudestaan ja uudestaan. Henkilöstöllä on oikeus saada vastaus kaikkiin heitä koskeviin kysymyksiin, eikä kysyjä saisi vaihtaa.

Organisaation viralliseen tiedottamiseen henkilöstösupistusten toteutuksesta tulisi kiinnittää myös huomiota. Informaation tulisi olla niin objektiivista, ettei se loukkaisi mitään osapuolta. Merita Pankin tapauksessa henkilöstösupistusten toteuttamiseen liittyen pankin johto tiedotti virallisesti, että kahden pankin parhaat voimat valitaan uuteen pankkiin. Kun asiaa tarkastellaan työnsä menettäneiden henkilöiden näkökulmasta, ko. valintakriteerin julkistaminen ja korostaminen tiedotusvälineissä ei ainakaan edesauttanut henkilöiden itsetunnon vahvistumista turvattomassa elämäntilanteessa tai lisännyt halukkuutta etsiä aktiivisesti työtä vapailla työmarkkinoilla.

Organisaation kannalta katsottuna esimiehen tulisi olla kypsä valitsemaan henkilöstösupistuksia tehtäessä ne ihmiset, joiden pysyminen yrityksen kannalta on tärkeää. Henkilöstösupistuksia tehtäessä voi tulla kiusaus olla valitsematta niitä henkilöitä, joista esimies ei itse pidä tai jotka

tuntuvat hankalilta. Kuitenkin mitä huonommin ja epäoikeudenmukaisemmin henkilöstöä kokonaisuudessaan kohdellaan muutostilanteissa, sitä todennäköisemmin ”parhaat” lähtevät. Jos ihmisistä ei välitetä aidosti noissa tilanteissa, innovatiivisimmat, koulutetuimmat ja monipuolisimman ammattitaidon omaavat henkilöt poistuvat organisaatiosta vapaaehtoisesti. Irtisanomisuhan alla osa henkilöstöä kykenee jo etukäteen miettimään, mitä on tapahtumassa ja paljonko kullakin henkilöstön jäsenellä on pelivaraa. Yksilötasolla yksi selviytymiskeino on irrottautua organisaatiosta vapaaehtoisesti, tällöin henkilö haluaa itse edetä muutostilanteessa. Henkilö pystyy tarkastelemaan organisaatiossa tapahtuvia muutoksia kokonaisuudessaan ja etäännyttää näin itsensä tilanteesta. Vapaaehtoisella nopealla poistumisella henkilö selviää usein myös muutostilanteesta pienemmin psyykkisin vaurioin.

Muutostilanteessa tapahtuva henkilöstökato on yritykselle vakava asia. Työyhteisön ilmapiiriin lisäksi tulee kiinnittää huomiota johtamiseen ja työtehtävien jakoon, jotta henkilöstökadolta vältyttäisiin. Työntekijöille tulisi antaa sellaisia työtehtäviä, jotka sopivat heidän taustaansa ja persoonallisuuteensa. Työtehtävien tulisi olla optimaalisella haastavuustasolla, henkilön taitotason huipulla. Tällöin henkilöt motivoituvat paremmin työtehtäviinsä ja jatkavat taitojensa kehittämistä edelleen. Samanaikaisesti he myös sitoutuvat voimakkaammin organisaatioon.

Irtisanomisista ei ole suositeltava ilmoittaa henkilöstölle ennen lomaa tai juhlapäiviä eikä mielellään perjantaina ennen viikonloppua. Ikävät asiat voisi olla hyvä ilmoittaa työviikon keskellä, kun henkilöillä on mahdollisuus työyhteisössä käsitellä asioita yhdessä ja mahdollisuus saada lisätietoa johdon taholta, mikä edelleen vähentää epätietoisuutta ja turhia spekulatioita.

Irtisanomistilanteessa olisi tärkeää, että organisaatiossa se esimies ilmoittaa henkilölle työn loppumisesta, joka on työskennellyt ko. henkilön kanssa ja näin tuntee alaisensa ja hänen ammattitaitonsa. Jos irtisanomisen hoitaa henkilölle vieras, ei voida välttyä epäoikeudenmukaisuuden tunteilta ja siltä, että valinnat perustuvat toisten henkilöiden välittämiin tietoihin.

Irtisanomistilanteessa henkilölle ei saa jäädä tunnetta, että hänet irtisanotaan siksi, että hän on hankala tai huono. Päinvastoin esimiehen tulisi antaa henkilölle myönteistä palautetta kertomalla mitä hyvää ja hienoa hänen työpanoksessaan on ollut ja mitä erityisominaisuuksia henkilöllä on. Näin henkilölle välittyy se, että hänen työpanostaan on arvostettu ja häntä arvostetaan ihmisenä edelleen. Esimiehen tulee pystyä keskustelemaan irtisanotun henkilön kanssa vaikeissakin vuorovaikutustilanteissa. Olisi suotavaa, jos esimies pystyisi antamaan irtisanotuille emotionaalista tukea tarvittaessa ja tietäisi riittävästi erilaisista vaihtoehdoista, jotta hän voisi tarvittaessa ohjata henkilöitä eteenpäin. Esimiehen tulisi olla aidosti kiinnostunut työnsä menettäneestä henkilöstä ja hänen tulevaisuudestaan. Vuorovaikutustilanteessa tämä on henkilöiden aistittavissa. Se, että henkilöistä todella välitetään esimiehen taholta vaikuttaa siihen, millaiseksi kokemukseksi mennyt työrupeama organisaation palveluksessa muodostuu ja kuinka työn menetykseen suhtaudutaan.

Organisaatiosta poistuvia tulisi kunnioittaa, ja heidän tulee saada rauhassa valmistua lähtemiseen, vaikka muutostilanteissa organisaatiolla on kova kiire saada uudistukset toteutettua. Kuitenkin henkilöiden tulisi saada säilyttää omat työtehtävänsä, työpisteensä ja työvälineensä viimeiseen sovittuun työpäivään asti, jotta heille välittyisi, että heidän työpanoksensa on ollut tärkeä organisaatiolle. Näin myös työyhteisössä vältyttäisiin monilta ikäviltä konflikteilta. Poislähtevien henkilöiden toiveita tulisi myös kuunnella ja arvostaa, etteivät viimeiset hetket työyhteisössä muodostuisi dramaattisiksi. Työnsä menettäviä ei ole suotavaa laittaa uusiin ja poikkeaviin työtehtäviin, jotka vaativat heistä lisää panostusta tai sopeutumista uuteen tilanteeseen. Konkreettisesti poislähtevää ei tulisi siirtää ilman omaa tahtoa esimerkiksi asiakaspalveluun, jos hän ei ole aikaisemminkaan ollut asiakkaiden kanssa tekemisissä, sillä asiakkaiden kohtaaminen viime

hetkillä omassa vaikeassa tilanteessa olevalle henkilölle voi muodostua liian ahdistavaksi. Samoin ajatellen organisaatiosta välittyvää yrityskuvaa ja myönteisen imagon luomista on suuri riski laittaa ko. henkilöitä asiakaspalveluun, jos henkilöt eivät sitä itse halua.

Koko johto tulee valmentaa kohtaamaan poislähtevät. Haastattelujen perusteella valmennus oli tässä fuusiossa jäänyt puolittiehen, mikä näkyi myös tuloksissa. Esimiesten tulee oppia kohtaamaan toinen ihminen ja antaa kullekin henkilölle hänelle kuuluva arvostus. Henkilöiden sosiaaliset taidot olisi otettava huomioon jo esimiehiä rekrytoitaessa. Organisaation muutostilanteissa esimiesten vuorovaikutustaidot ja persoonallisuus korostuvat. Kun esimiehen omakin tulevaisuus on epäselvä, empaattinen, kiinnostunut ja kannustava suhtautuminen alaisiin vaatii persoonallista joustavuutta, jotta hän pystyy unohtamaan oman epätietoisuuden ja ahdistuksen ja toimimaan asiallisesti ja aktiivisesti työnsä menettävien henkilöiden hyväksi.

Kun kaksi organisaatiota yhdistyy, henkilöstösupistusten toteutuminen voi pitkittyä, kuten Merita Pankin tapauksessa kävi. Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna pitkäaikainen epävarmuus työpaikkojen säilymisestä tai menetyksistä on kuormitustekijä, jota ei tulisi organisaation toimesta pitkittää. Henkilöiden epävarmuus aiheuttaa helposti turvattomuutta, masennusta ja passivoitumista. Työilmapiiri kiristyy, ja esiintyy epätervettä kateutta sekä kilpailua, joka vaikeuttaa organisaation toiminnallisten tulosten saavuttamista. Tieto työn päättymisestä vapauttaa henkilöt epävarmuudesta ja aktivoi heidät toimimaan uuden tulevaisuuden puolesta.

Ihmiset suhtautuvat irtisanomiseen temperamenttinsa ja elämäkokemuksensa mukaan. Jollekin se on katastrofi, toinen taas on saattanut jo odottaa sitä, etenkin jos ilmapiiri on työyhteisössä ollut pitkään tulehtunut. Yksilön näkökulmasta työnsä menettäneiden henkilöiden epätasa-arvoinen kohtelu organisaation taholta lisää helposti katkeruuden ja vihan tunteita entistä työnantajaa kohden. Tärkeäksi kokisin sen, että poislähtijöitä kohdeltaisiin mahdollisimman tasa-arvoisesti ja heidän työpanostaan kunnioitettaisiin loppuun asti. Organisaation tarve saada henkilöt ”pois jaloista” nopeasti, poislähtijöiden tunteet unohtaen, voi aiheuttaa yksilötasolla ongelmia.

XII SUMMARY

Usually, when two companies merge, it means that the new organisation must cut its costs by laying off personnel. In this case, when The Union Bank of Finland Ltd (SYP) and Kansallispankki (KOP) decided to merge in February 1995 it meant that 7463 employees left their jobs during a period of two years. The new Merita Bank reduced the number of employees by offering them a short-time employment, by giving “golden handshakes” for those who lost their jobs or made a decision to resign themselves. The department of HRM established a support program for those who lost their jobs. The program included financial benefits; a salary of six to twelve months and prolonged personnel loan benefits. Also outplacement services were provided.

The purpose of this thesis was to study the employees who lost their jobs and accepted the “golden handshakes” offered by the bank. The thesis concentrates on how they were re-employed, how they adjusted to their new situation and on how they coped. Also the outcome of the support program was studied from the individuals’ viewpoint. Most of the employees studied had a strong commitment to their job and to the bank as an organisation. This study aims at explaining how the employees felt about their situation concerning work, identity and life in general one year after they lost their jobs.

In this study, the data was collected by both quantitative and qualitative methods, mainly quantitative, though. Qualitative data was used only to support the quantitative method. The data collection, including a questionnaire, interviews and archive documents, was carried out in 1997-1998.

The main consequences of losing a job were freedom, satisfaction, economical insecurity and willingness to keep other things in life constant and permanent. The “golden handshakes” helped in the beginning. If an employee’s financial situation was good, it was possible to have an extra holiday. However, if the situation was hard already, the extra benefits did not help. Only a new job with a stable income or the benefits people got from their local trade union helped them economically and reduced their insecurity. The employees did not dream about big changes in the future. Quite the opposite, they were satisfied if the circumstances stayed stable. Their main coping strategy was to adapt to their new situation and to try and seek social support from their partners, friends and relatives.

The outplacement programs in Merita consisted of career counselling services and job search training. Also psychological coaching, information lectures, a job finding scheme, retraining programs and career planning services were provided. In addition, an employment agency and occupational health services were at the employees’ disposal.

The outcome and the effects of the HRM actions clearly depended on the individuals and their situation. In this case it seemed that the personnel assistance programs did not have a significant role in the employees’ re-employment or in the way they coped with their new situation. Furthermore, I have noticed that most employees did not want or need the support provided by Merita Bank. Those who left the organisation first and independently sought jobs on the labour market. They re-employed best and had alternatives to choose from. The ones who found a new job described their leaving Merita Bank as a start of a new period in their lives. They made the deal and accepted for example the personnel loan benefits which meant an extra advantage for them. Those who left the organisation last had bad experiences of the leadership and the working climate at the

bank. These experiences had had an impact on these situation and continuing their lives. Those who were left unemployed tried to compensate their lack of work for example with hobbies but obviously it did not work that well.

Those who were not very active and waited to see how their own situation would turn out to be were not so likely to get a new job. They were usually the ones highly committed to their work and the organisation. For those left unemployed it meant a disappointment at an individual level, unfair treatment, insecurity, financial stress, family problems and lack of social contacts. They participated more in the support programs organised by the bank than the winners. Unfortunately, their problems could not be solved by the HRM actions.

According to the findings, the influence of demographic factors was remarkable. Age, the level of education, profession, gender, the length of employment with the bank, as well as the place where the employee lived all affected the final outcome. Those who were re-employed best were young, under 40, well educated, lived near Helsinki, the capital, and had a short commitment with the bank. Furthermore, men re-employed better than woman.

Half of the respondents described the behavior and actions of their managers as being quite unsatisfactory. They would have wanted to get support, empathy and real discussions. It seems that a part of managers' actions was dictated by their egoism and their eagerness to protect their own jobs. As a leadership problem the managers mentioned the lack of information and directions. Previous studies have verified that the behaviour of the managers in fusion is often weak. This study has confirmed this assumption.

List of key words: means of work, means of employment, phased departure, re-employment, coping, gender difference

XIII LÄHDELUETTELO:

- Aaltio, I. (2002) Naisjohtajuus ja työelämän kulttuuriset yhteydet. Teoksessa (toim.) Smeds, R. & Kauppinen, K. & Yrjänheikki, K. & Valtonen, A. Tieto ja tekniikka – Missä on nainen. Tekniikan Akateemisten liitto TEK. Esa Print Oy. Lahti, 159-168.
- Aaltonen, A. & Aurikko, E. (1990) Keskuspankkipolitiikka Suomessa. Suomen Pankin julkaisu A:73.
- Achté, K. (1991) Psykiatrisia näkökulmia lääkärin työssä. Teoksessa Achté, K. & Alanen, Y. & Tienari, P. Psykiatria 2. Juva.
- Achté, K. & Kuoppasalmi, K. (1989) Moderni psykosomatiikka. Wsoy. Juva.
- Acker, J. & Ask, A-M. (1989) Wage Differences between Women and Men and the Structure of Work and Wage Setting in Swedish Banks. A Report of a Preliminary Study. Stockholm.
- Ahlqvist, K. (1996) Työ, työttömyys ja valinnanvapaudet. Teoksessa K. Ahlqvist & A. Ahola (toim.) Elämän riskit ja valinnat. Hyvinvointia lama-Suomessa. Helsinki: Edita, 129-149.
- Ahlstedt, L. (1978) Erikoistuminen ja liikkuvuus liikkeenjohtajan urakehitystekijöinä. Acta academicae oeconomicae Helsingiensis, Series A:25. Helsinki.
- Alkula, T. & Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY. Juva.
- Amundson, N. E. & Borgen, W. A. (1982) The Dynamics of Unemployment. Job Loss and Job Search. Personnel and Guidance Journal. Vol. 60 nro 9, 562-564.
- Angelöb, B. (1988) Sociopsychological stress reactions among employees in connection with plant closing. A case study. In Structural change and labour market policy. The Swedish Center for Working Life. Stockholm.
- Antonovsky, A. (1987) Unravelling the mystery of health. How people manage stress and stay well. Jossey-Bass Publishers. San Francisco. London.
- Anzyferowa, L.I. (1978) Einige theoretische Probleme der Persönlichkeitspsychologie. Sovjetwissenschaft – Gesellschaftswissenschaftliche Beiträge 1978:9, 922-935.
- Bauman, Z. (2002) Notkea moderni. Vastapaino. Tampere.
- Bauman, Z. (1996) Postmodernin lumo. Suomentanut Jyrki Vainonen. (toim.) Ahponen, P. ja Cantell, T. Vastapaino. Jyväskylä.
- Beck, U (1997) The Reinvention of Politics. Rethinking Modernity in the Global Social Order. Polity Press. Cambridge.
- Beck, U. (1993) Risk society – towards a new modernity. Sage. London.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1995) The Normal Chaos of Love. Cambridge. Polity press.

- Berger, P. & Luckman, T. (1994) *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedon sosiologinen tutkielma.* Kirjapaino-Oy Like. Helsinki.
- Berman, E.M. & Lief, H.J. (1975) Marital theory from a psychiatric perspective: an overview. *Am j psychiatry* 1975:32:6.
- Braun, H.(1978) *Soziales handeln und soziale sicherheit.* Frankfurt. New York.
- Breakwell, G. (1986) *Coping with Threatened Identities.* Methuen & Co Ltd., London.
- Brett, J. M. & Feldman, D.C. & Weingart, L.R. (1990) Feedback-Seeking Behavior of New Hires and Job Changers. *Journal of Management*, Vol 16 nro 4.
- Bridges, W. (1980) *Transitions. Making Sense of Life's Changes* Reading, Mass. Addison-Wesley.
- Brief, A. P. & Schuler, Randall, S. & Van Sell, M. (1981) *Managing Job Stress.* Little, Brown and Company. Boston. Toronto.
- Buchanan, D.A. (1974) Building organizational commitment: The socializations of managers in work organisation. *ASQ* 19.
- Buhanist, P. (2000) *Organisational change, development efforts and action research.* Helsinki University of Technology. Report nro 12/2000/Work and Organizational Psychology.
- Buono, A. F. & Bowditch, J.L. (1989) *The Human Side of Mergers and Acquisitions: Managing Collisions between People, Cultures and Organizations.* San Fransisco: Jossey-Bass.
- Cameron, K.S. (1994) Strategies for Succesful Organizational Downsizing. *Human Resource Management*, 33, 2, 189-211.
- Cartwright, S. & Cooper, C.L. (1992) *Mergers and Acquisitions. The Human Factor.* Oxford. Butterworth-Heinemann Ltd.
- Cartwright, S.& Cooper, C.L. (1993) The Psychological Impact of Merger and Acquisition on the Individual. A Study of Building Society Managers. *Human Relations* 46, 3 327-347.
- Castells, M. (1998) *End of Millenium. The Information Age: Economy, Society and Culture.* Volume 111. Cambridge. Blackwell.
- Cheney, G. & Tompkins, P. K. (1987) Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38, 1-15.
- Cohen, A. (1993) Organizational Commitment and Turnover. A Meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 36, 5, 1140-1157.
- Cohen, S. (1985) Stress and bodily illness. *Julkaisussa: Stress and Coping. An anthology.* (toim.) Monat, A. & Lazarus, R.S. Columbia University Press. New York, 40-54.

- Colarusso, C.A. & Nemiroff, R.A. (1983) *Adult development*. 2nd ed. New York. Plenum Press.
- Cullberg, J. (1984) *Psyykinen trauma. A-klinikkasäätiö*. Helsinki.
- Cullberg, J. (1977) *Tasapainon järkkyyessä*. Otava. Helsinki.
- Davies, K. (1989) *Women and Time. Weaving the Strands of Everyday Life*. University of Lund, Department of Sociology. Lund.
- Della Fave, L. R. (1980) The meek shall not inherit the earth: self-evaluation and the legitimacy of stratification. *American Sociological Review* 45.
- Dunderfelt, T. (1992) *Elämänkaaripsykologia*. WSOY. Porvoo.
- Edwards, J.R. (1988) *The Determinants and Consequences of Coping with Stress*. Teoksessa *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. Toim. Cooper, C. L. & Payne, R. Chichester: Wiley, 233-266.
- Eskola, A. (1992) *Sosiologinen uudistuminen 1950-luvulla*. Teoksessa: Alapuro, R. & Alestalo, M. & Haavio-Mannila, E. (toim.) *Suomalaisen sosiologian historia*. Wsoy. Juva, 241-285.
- Feldt, T. (2000) *Sense of Coherence. Structure, Stability and Health Promoting Role in Working Life*. *Jyväskylä Studys in Education, Psychology and Social Research* nro 158.
- Friberg, T. (1990) *Kvinnors vardag. Om kvinnors arbete och liv. Anpassningsstrategier i tid och rum*. *Meddelanden från Lunds universitets geografiska institutioner, avhandlingar* 109. Lund University Press.
- Fryer, D. (1988) *The experience of unemployment in social context*. Kirjassa: Fricher, S. & Reason, J. (toim.) *Handbook of life stress*. John Wiley. Chichester, 211-238.
- Gaertner, K.N. & Nollen, S.D. (1989) *Career Experiences, Perceptions of Employment Practices, and Psychological Commitment to the Organization*. *Human Relations*. Vol. 24. nro 11, 975-991.
- Galperin, P. (1979) *Johdatus psykologiaan*. Kansankulttuuri. Helsinki.
- Giddens, A. (2001) *Sociology. Fourth Edition*. Cambridge. Polity Press.
- Giddens, A. (1992) *Transformations of Intimacy, Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*. Cambridge. Polity Press.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Gronwall. Polity Press.
- Giddens, A. (1990) *The Consequences of modernity*. Oxford. Polity Press.
- Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structualization*. Cambridge. Polity Press.

Greenhalgh, L. (1983) Managing the Job Insecurity Crisis. *Human Resource Management*. Vol 22 (4), 431-444.

Greenhalgh, L. & Lawrence, A.T. & Sutton, R.I. (1988) Determinants of work force reductions strategies in declining organizations. *Academy of Management Review* 13/88, 241-254.

Greenleigh, L. (1974) Facing the challenge of chance in middle age. *Geriatrics*. 1974 Nov. 29(11), 61-68.

Gröhn, K. (1991) Työssä vai eläkkeellä: tutkimustuloksia, arvioita ja näkökohtia. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 1991:3. Valtion Painatuskeskus. Helsinki.

Gurin, P. & Brim Jr. O. G. (1984) Change in Adulthood. The Sense of Control. In: Baltes, P.B. & Brim, Jr. O.G. (eds.) *Life Span Development and Behavior*. Vol. 6. New York. Academic Press, 281-334.

Haavio-Mannila, E. (1991) Nainen lähijohtajana. *Työ ja Ihminen* 5:3, 239-257.

Haavio-Mannila, E. (1989) Miesten ja naisten työ, elämäntyyli ja hyvinvointi. Tutkimus yhdentoista ammattiryhmän jäsenistä. Helsingin yliopiston sosiologian laitos. Työselostuksia nro 43. Helsinki.

Haavio-Mannila, E. (1984) Työn muuttuminen. Perhe hoiva- ja tunneyhteisönä. Teoksessa Haavio-Mannila, E., Jallinoja, R., Strandell, H. (toim) *Perhe, työ ja tunteet - ristiriitoja ja ratkaisuja*. Wsoy. Juva, 10-36, 111-202.

Hall, D. T. (1976) *Careers in Organizations*. Goodyear Publishing Company. Inc./ Pacific Palisades. California.

Happonen, M. & Mauno, S. & Nätti, J. & Kinnunen, U. (1998) Koettu työn epävarmuus: pitkäaikainen tutkimus kolmessa organisaatiossa. *Sosiaalipoliittinen yhdistys*. Janus 1998.

Harju, A. & Huuhtanen, P. (1993) Muutos ja organisaatioon sitoutuminen pankkialalla. *Psykologia*, 28:1, 23-31, 78.

Harsbarger, D. (1993) Mergers and acquisitions, and the reformatting of American business. Teoksessa Fishman, D.B. & Cherniss, C. *The human side of corporate competitiveness*. California. Sage, 102-123.

Hartmann, H. (1987) Internal Labor Markets and Gender. A Case Study of Promotion. In: Brown, C. & Pechman, J. (eds.) *Gender in the Workplace*. Washington. D.C.: The Brookings Institution, 59-105.

Heikkilä, T. (1998) *Muutosmyrsky. Pankkifuusio työntekijöiden kokemuksena*. Helsinki University of Technology. Department of Industrial Management. ISBN. Espoo.

Heiskanen, P. (toim.) (1989) *Aika ja sen ankaruus*. Gaudeamus. Helsinki, 230.

Henwood, F. & Miles, I. (1987) The Experience of Unemployment and the Sexual Division of Labour. Julkaisussa Fryer, D. & Ullah, P. (eds.) *Unemployed People, Social and Psychological Perspectives*. Suffolk, 94-110.

Heritage, I. (1996) Harold Garfinkel ja etnometodologia. Gaudeamus, Helsinki alkuperäinen teos (1984). Cambridge. Granfinkel and Ethnomethodology Polity.

Hietala, K. (1985) Työttömyyden aiheuttamat menetykset. Esitutkimus. Työvoimapolitiittisia selvityksiä nro 61. Työministeriö. Helsinki.

Hirsjärvi, S.& Hurme, H. (1985) Teemahaastattelu. Gaudeamus. Helsinki.

Hirvenkari, P. (1991) Elämän keskivuosikymmenen (ikävuodet 35-44) elämänvaiheena. Teoksessa: Niemelä, P. (toim.) Turvattomuus, sen syyt ja hallintakeinot eri ikävaiheissa. Osa I: Tutkimuksen käytännölliset ja teoreettiset lähtökohdat, ikävaihekuvaukset, empiiriset esitutkimukset, muuttujien muodostaminen ja haastattelulomake. Kuopion yliopiston julkaisuja. Yhteiskuntatieteet. Alkuperäistutkimukset 3/1991, 82-99.

Holopainen, J. & Vähöja, J. (1987) Työurista ja niihin liittyvistä tekijöistä pankkiorganisaatioissa. Pankkitoimihenkilöiden ja johtajien työurien kuvailua. Sosiologian pro gradu tutkielma. Jyväskylä.

Holzkamp, K. (1983) Grundlegung der Psychologie. Campus Verlag. Frankfurt.

Huuhtanen, P. (1992) Stress and Change among Bank Directors and Supervisors. Scandinavian Journal of Work and Environment & Health, 18, 121-122.

Huuhtanen, P. & Leino, T. (1990) Tietotekniikka, ammatti ja ikä. Työ ja ihminen 4:4, 336-356..

Hänninen, V. (1998) Dialogiset prosessit ja riippuvuudesta vapautuminen. Teoksessa Hänninen, V. & Koski-Jännes, A. (toim.) Sosiaalinen vuorovaikutus. Otava. Keuruu, 173-191.

Hänninen, V. (1987) Työ, elämäntapa, psyykinen hyvinvointi. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitoksen julkaisuja. A: 56/1987.

Hänninen, V. & Polso, L. (1991) Työpaikan menetys elämänmuutoksena. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopisto. Tutkimuksia A 21/1991.

Hänninen-Salmelin, E. (1992) Suuryritykset naisten urasta: ei pyrkyä, ei vetoa. Talouselämä 31.1.1992.

Häyrynen, Y-P. (1968) Ammatillisten intressien ja minäkuvan tutkimus. Ammatinvalinnanohjauksen monistesarja nro 13.

Häyrynen, Y-P. (1984) Elämäkulun tutkimuksesta ja dialektisestä näkökulmasta, Psykologia 4/1984, 248-253.

Ikonen P. & Rechartd, E. (1994) Thanatos, häpeä ja muita tutkielmia. Nuorisopsykoterapia-säätiö, Helsinki 1994.

Jahoda, M. (1981) Employment ja unemployment. A socialpsychological analysis. Cambridge University Press, Cambridge.

Jallinoja, R. (1991) *Moderni elämä. Ajankuva ja käytäntö*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 550. Länsi-Suomi Oy. Rauma.

Jolkkonen, A. (1998) *Paikan vaihto. Tutkimus irtisanomisuhan alaisten naisten työmarkkinastrategioista ja paikallisista työmarkkinoista*. Joensuun Yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 29.

Julkunen, R. (1989) *Jokapäiväinen aikamme*. Teoksessa Heiskanen, P. (toim.) *Aika ja sen ankaruus*. Gaudeamus. Helsinki.

Julkunen, R. & Nätti, J. (1994) *Joustavaan työaikaan vai työnjaon uusjakoon? Vastapaino*. Tampere.

Julkunen, R. & Nätti, J. (1995) *Muuttuvat työajat ja työsuhteet: Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe*. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus nro 104. Helsinki.

Jusi, K. (1989) *Vuosaaren telakan sulkeminen ja työvoimahallinnon toiminta*. Työvoimapolitiittisia julkaisuja 84. Työvoimaministeriö. Helsinki.

Järventie, I. (1993) *Selviytyä hengiltä. Sosiaalipsykologinen ja sosiaalipsykiatrinen näkökulma itsemurhiin*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. Tutkimuksia 34. Gummerus. Jyväskylä.

Kanter, R. M. (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York. Basic Books.

Kanter, R. M. (1983) *The change masters*. New York. Simon & Schuster.

Kanter, R.M., Stein, B.A., Jick, T.D. (1992) *The challenge of organizational change*. New York: The Free Press.

Karasek, R. A. (1990) *Lower health risk with increased job control among white collar workers*. *Journal Org. Behav.* 11: 171-185.

Karisto, A. (1987) *Työelämän muutos*. Julkaisussa Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu*. Työterveyslaitos. Helsinki, 30-40.

Kasvio, A. (1994) *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Gaudeamus. Helsinki.

Kates, N. & Greiff, B.S. & Hagen, D.Q. (1990) *The Psychological Impact of Job Loss*. Washington. American Psychiatric Press.

Kaufman, F.-X. (1973) *Sicherheit als soziologisches und sozialpolitisches problem. Untersuchungen zu einer wertidee hochdifferenzierter gesellschaften*. Neue Folge HR. 31. Ferdinand Enke Verlag. Stuttgart.

Kaufman, J. A. (1982) *Professionals in Search of Work: Coping with the Stress of Job Loss and Unemployment*. Wiley & Sons. New York.

- Kauppinen, K. (2002) Nais- ja miesjohtajuus – Viva la difference! Teoksessa: (toim.) Smeds, R. & Kauppinen, K. & Yrjänheikki, K. & Valtonen, A., Tieto ja tekniikka – Missä on nainen. Tekniikan Akateemisten Liitto TEK. Esa Print Oy. Lahti, 149-158.
- Kauppinen-Toropainen, K. (1994) Naiset lasikaton alla. Teoksessa: Naiset huipulla. Selvitys naisista elinkeinoelämän johtotehtävissä. Tilastokeskus. Tutkimuksia 206, 48-60.
- Keinänen, E. (1989) Työstä vapaalle – siirtymävaihe. Teoksessa Nores, T. (toim.) Elämää edessä ja takana. Keuruu. Otava, 14-33.
- Kellerman, A. (1989) Time, Space and Society: Geographical Societal Perspectives. GeoJournal Library 11. Kluwer, Dordrecht.
- Kessler, R.C. & Turner, J.B. & House, J.S. (1988) Effects of Unemployment on Health in a Community Survey. Main, Modifying and Mediating Effects. Journal of Social Issues 44/1988, 69-85.
- Kevätsalo, K. (1988) Selviytymistä, vastarintaa ja vapauspyrkimyksiä. Työpaikalla toimimisen muuttuvat ehdot 1980-luvun Suomessa. Tutkijaliitto. Helsinki.
- Kiiänmaa, A. (1996) Moderni totemismi. Tutkimus työelämästä, solidaarisuudesta ja sosiaalisista verkostoista keskiluokkaistuvassa Suomessa. Kehityksen avaimet Ky. Jyväskylä.
- Kinicki, A. & Bracker, J. & Keitner, R. & Lockwood, C. & Lemak, D. (1987) Socially Responsible Plant Closings. Personnel Administrator, June 1987. Vol. 6, 116-128.
- Kinnunen, M. (1989) Ammattiasemien kulttuurinen luokittelu. Sosiologia 2/1988, 105-110.
- Kinnunen, U. & Nätti, P. (1996) Epävarmuus ja hyvinvointi erilaisissa työorganisaatioissa. Työ ja ihminen, 10, 1, 43-56.
- Kilpatrick, A.O. & Johnson, J.A. & Jones, J.K. (1991) Organizational downsizing in hospitals: Considerations for management development. Journal of Management Development 10, 44-52.
- Kobasa, S. C. (1982) The hardy personality. Kirjassa: Sanders, G. & Suls, S. (eds.) Social Psychology of Health and Illness. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates Inc, 3-32.
- Koistinen, P. (1992) Maksupalvelukeskusten kehittäminen tutkimuksen kohteena. Teoksessa: Lopputili ja saldo. Toim. Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Linnakangas, R. & Suikkanen, A. Tutkimus Postipankin maksupalvelutoiminnon keskittämisestä ja henkilöstön sopeuttamisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen moniste No 9. Joensuu, Joensuun yliopisto, 7-22.
- Koistinen, P. & Suikkanen, A. (1990) Edessä pysyvä tilapäisyys. Tapaustutkimuksia joukkoyrityksistä ja niistä suoriutumisesta. Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 2/1990. Joensuu.
- Koivisto, M. (1956) Sosiaaliset suhteet Turun satamassa. Sosiologinen tutkimus. Turun yliopiston julkaisuja B:60.

Koivisto, T. (1997) Uudistuva metallialan tuotantolaitos. Osallistuva uudelleensuunnittelu mahdollisuuksien areena. Acta Universitatis Tamperensis 558.

Koivunen, H. (2002) Suurmiehiä ja piennaisia – lasikaton myyttiset rakenteet. Teoksessa: (toim.) Smeds, R. & Kauppinen, K. & Yrjänheikki, K. & Valtonen, A. Tieto ja tekniikka – Missä on nainen. Tekniikan Akateemisten liitto TEK. Esa Print Oy. Lahti, 132-148.

Kolu, T. (1992) Työelämän laatu 1977-1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä. Komiteamietintö 1991:38. Työolokomitean mietinnön liiteselvitys. Tutkimuksia 188. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Korhonen, M. (1999) Isyyden muutos. Keski-ikäisten miesten lapsuuskokemukset ja oma vanhemmuus. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 39

Korhonen, M. (1994) Keski-ikäisten naisten lapsuuskokemukset ja oma vanhemmuus. Joensuun yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta nro 15.

Kortteinen, M. (1992) Kunnian kenttä. Hanki ja Jää. Hämeenlinna.

Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. (1998) Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Hanki ja jää. ISBN. Hämeenlinna.

Korvajärvi, P. (1990) Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Työelämän tutkimuskeskus. Sarja T 6.

Korvajärvi, P. & Järvinen, R. & Kinnunen, M. (1990) Muutokset kiireen keskellä. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Työelämän tutkimuskeskus. Sarja T 7.

Kotakari, U. (1991) Myöhäiskeski-ikä (ikävuodet 55-64) elämänvaiheena. Teoksessa: Niemelä, P. (toim.) Turvattomuus, sen syyt ja hallintakeinot eri ikävaiheissa. Osa I: Tutkimuksen käytännölliset ja teoreettiset lähtökohdat, ikävaihekuvaukset, empiiriset esitutkimustulokset, muuttujien muodostaminen ja haastattelulomake. Kuopion yliopiston julkaisuja. Yhteiskuntatieteet. Alkuperäistutkimukset 3/1991, 111-126.

Kraav, I. & Lahikainen, A.R. (2000) Perheen turva ja turvattomuus. Teoksessa Niemelä P. & Lahikainen A.R. Inhimillinen turvallisuus. Vastapaino. Tallina, 91-115.

Krantz, J. (1985) Group process under conditions of organizational decline. Journal of Applied Behavioral Science 21, 1-17.

Kuronen, M. (1977) Seitsemäs taivas on meidän. Keski-ikä lopun alku vai alun loppu. Wsoy. Porvoo.

Kurvinen, A. (1999) Tilinteon aika. Tutkimus pankista työnsä menettävien naisten identiteetin uudelleen arvioinneista. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja, nro 41.

Kyrö, M. (1986) Toimihenkilöiden työhön kiinnittymisen ehdoista pääkaupunkiseudulla. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia nro 65. Työvoimaministeriö. Helsinki.

- Laakso-Manninen, R. (1998) Human Resource Management in downsizing – a case study of the effects of specific HRM actions in downsizing from the viewpoint of personnel and managers. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja/Series A-5:1998.
- Lahikainen, A. R.(1984) Uranvalinta perheessä tapahtuvan sosiaalistumisen lopputuloksena. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 2:1984.
- Lahikainen, A.R. (2000) Turvallisuus identiteettikysymyksenä. Teoksessa Niemelä P.&Lahikainen A.R. Inhimillinen turvallisuus. Vastapaino. Tallina, 61-87.
- Lahtela, K. & Pehunen, R. (1982) Vanhenevan yksilön toimintakyky ja persoonallisuus 1: eräitä suuntautuneisuuden osatekijöitä koskeva kyselytutkimus, käytetyn menetelmän arviointi ja esittely. Turun yliopisto. Psykologian tutkimuksia 58.
- Latack, J. & Dozier, J. B. (1986) After the Ax Falls: Job Loss as a Career Transition. *Academy of Management Review*, Vol. 11 nro. 2, 375-392.
- Layton, C. (1987) Externality and Unemployment. Change Score Analyses on Rotter's Focus of Control Scale for Male School-leavers and Men Facing Redundancy. *Personality and Individual Differences* 8/1987, 149 – 152.
- Lazarus, R.S. (1977) *Persoonallisuus*. Espoo. Weilin & Göös.
- Lazarus, R.S. (1966) *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McRaw-Hill.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York. Springer Publishing Company.
- Leana, C.R. & Feldman, D. C. (1992) *Coping with job loss: How individuals, organizations, and communities respond to layoffs*. New York. Lexington Books.
- Lehtinen, V. & Alanen, Y.O. & Anttinen, E. E. & Eerola, K. & Lönnqvist, J. & Pylkkänen, K. & Taipale, V. (1989) *Sosiaalipsykiatria*. Helsinki.
- Leino, T. (1993) Pankin asiakaspalvelijoiden työn muutos ja sisäiset mallit. *Työ ja ihminen*.3, 170-199.
- Lemlin, R. (1996) *Pankkikriisin pelinappulat. Säästöpankkivirkailijan kadotettu elämä*. Gummerus. Jyväskylä.
- Leontjev, A. N. (1977) *Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus*. Kansankulttuuri. Helsinki.
- Levinsson, D.J. & Darrow, D.N. & Klein, E.B. & Levinson, M.H. & McKee, B. (1978). *The seasons of a man's life*. Knopf. New York.
- Levinsson, D.J. (1986) A conception of adult development. *American Psychologist*, 41, 3-13.
- Lidz, T. (1968) *The person: His Development throughout the Life Cycle*. Basic Books, Inc. New York.

Lilja R. (1999) Pankissa töissä. Tutkimus naisten ja miesten ura- ja palkkakehityksestä pankkialalla ajanjaksolla 1990-97. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos. Taloustieto Oy. Helsinki.

Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) (1987) Työpsykologia terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos. Helsinki.

Linnakangas, R. & Suikkanen, A. (1992) Lopettamisuhka ja henkilöstön sopeutuminen. Teoksessa Lopputili ja Saldo. Toim. Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Linnakangas, R. & Suikkanen, A. Tutkimus Postipankin maksupalvelutoiminnan keskittämisestä ja henkilöstön sopeuttamisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen moniste No. 9. Joensuun yliopisto, 51-72.

Llewellyn, C. (1981) Occupational mobility and the use of the comparative method. In: Roberts, H. (ed.) Doing Feminist Research. London, Boston, Melbourne & Henley. Routledge & Kegan Paul, 129-158.

Louis, M. R. (1980) Career Transitions. Varieties and Commonalities. Academy of Management Review. Vol 5. nro 3, 329 – 339.

Lähteenmäki, S. (1992) ”Mikä sille nyt tuli?” eli Työura ja sen kriisivaiheet urakäyttäytymisen yksilöllisten erojen kannalta tarkasteltuna. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja D-2.

Lähteenmäki, S. (1995) ”Mitä Kuuluu – Kuka Käskee ? ” Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1:1995.

Länsisalmi, H. (1995) Fuusio, alasajo, saneeraus. Miten säilyttää henkilöstön hyvinvointi? Työterveyslaitos. Helsinki.

Manninen, J. (1993) Akateemiset työttömät työnhakijat. Elämäntilanne ja työvoimakoulutus. Helsingin Yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 137. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos.

March, J. & Simon, H. (1958) Organisations. John Wils. New York.

Mauno, S. & Virolainen, M. (1996) Työntekijät organisaatiomuutoksessa. Muutoksen kokeminen, epävarmuus ja hyvinvointi neljässä organisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita nro 95.

Mauranen, K. & Halonen, P. & Jokela, V. (1993) SPSS-opas. Kuopion yliopisto atk-keskus.

Moilanen, L. (1993) Yritysfuusion vaikutukset esimiesten työuupumukseen, työrooliin ja työyksiköiden toimintakykyyn. Työ ja ihminen 3:93, 157-169.

Moos, R.H. & Billings, A.G. (1982) Conceptualizing and Measuring Coping Resources and Processes. Teoksessa Handbook of Stress. Theoretical and Clinical Aspects. Toim. Goldberger, L. & Breznitz, S. New York: Free Press, 212-230.

Mowday, R.T., & Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979) The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.

- Mäkelä, K. (toim.) (1990) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Gaudeamus. Helsinki.
- Newman, K.S. (1988) *Falling from Grace. The Experience of Downward Mobility in the American Middle Class*. New York. Vintage Books.
- Newman, B. M. & Newman, P.R. (1984) *Development Through Life*. 3 painos. Homewood. Dorsey Press.
- Niemelä, P., Kainulainen, S., Laitinen, H., Pääkkönen, J., Rusanen, T., Ryyänen, U., Widgren, E., Vornanen, R., Väisänen, R. & Ylinen, S. (1997) *Suomalainen turvattomuus. Inhimillisen turvattomuuden yleisyys, perusulottuvuudet ja tyypittely – haastattelututkimus 1990-luvun Suomessa*. Helsinki. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.
- Niemelä, P. (1991) Teoksessa: Niemelä P. (toim.) *Väestön turvattomuus- ja elämänhallintatutkimuksen käytännölliset ja teoreettiset lähtökohdat*. Teoksessa: *Turvattomuus, sen syyt ja hallintakeinot eri ikävaiheissa. Osa I: Tutkimuksen käytännölliset ja teoreettiset lähtökohdat, ikävaihekuvaukset, empiiriset tutkimustulokset, muuttujien muodostuminen ja haastattelulomake*. Kuopion yliopiston julkaisuja. Yhteiskuntatieteet. Alkuperäistutkimukset 3/1991, 7-23.
- Niemelä, P. (2000) *Turvallisuuden käsite ja tarkastelukehikko*. Teoksessa Niemelä P. & Lahikainen, A. R. (toim.) *Inhimillinen turvallisuus*. Vastapaino. Tallina, 21-37.
- Nijhof, N. (1981) *Social Inequality and Mental Health Complaints*. *The Netherlands Journal of Sociology* 17 nro 2, 179-198.
- Nurmi, R. (1989) *Value Differences of Graduate Students and Middle Managers of the Management Development Programme of Turku School of Economics: an addendum to Nurmi 1986*, Turun kauppakorkeakoulun Hallinnon ja Markkinoinnin laitoksen julkaisuja. Raporttisarja 27 /1989.
- O'Connor, D. J. & Wolfe, D. M. (1991) *From crisis to growth at midlife. Changes in personal paradigm*. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 12., 323 – 340.
- O'Connor, D.J. & Wolfe, D.M. (1987) *On Managing Midlife Transitions in Career and Family*. *Human Relations*. Vol. 43. nro 9, 72.
- Oinonen, E. (1999) *Perheet ja pärjääminen*. Teoksessa: Blom, R.(toim.) *Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta*. Gaudeamus. Helsinki, 164-191.
- Pascall, G. & Parker, S. & Evetts, J. (2000) *Women in Banking Careers – a Science of Muddling Through?* *Journal of Gender Studies*, Vol. 9, No. 1., 63-73.
- Pearling, L. & Schooler, C. (1978) *The structure of coping*. *Journal of Health and Social Behaviour*. Vol 19 (1), Mar 1978, 2-21.
- Perho, H. & Korhonen. M. (1993) *Elämänvaiheiden onnellisuus ja sisältö keski-ikäen kynnyksellä*. *Gerontologia*, 4. 271-285.

Perho, H. & Korhonen, M. (1994) Teoksessa: Perho, H. & Sinisalo, P. Näkökulmia elämänkulun ja ammattiurien tutkimukseen. Elämän vakaat vaiheet ja siirtymät aikuisuuden alusta keski-ään kynnykselle. Acta Psychologica Fennica. Soveltavan psykologian monografioita 7. Oy West Point. Rauma, 61-78.

Perho, H. & Sinisalo, P. (1994) Näkökulmia elämänkulun ja ammattiurien tutkimukseen. Elämänkulun ja ammattiurien tutkimus Joensuun yliopistossa. Acta Psychologica Fennica. Soveltavan psykologian monografioita 7. Oy West Point. Rauma, 5-11.

Pipping, K. (1978) Kompania pienoisysteiskuntana. Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941-1944. Otava. Keuruu.

Porter, L.W. & Grampton, W.J. & Smith, F.J. (1976) Organizational Commitment and Managerial Turnover. A longitudinal study. Organizational Behavior and Human Performance. Volume 64. 15, 87-98.

Porter, L.W. & Steers, R.M. & Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974) Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.

Powell, G. N. (1999) Reflections on the glass ceiling. Recent trend and future prospects. In G.N.Powell (ed.) Handbook of gender and work. Thousand Oaks, GA: Sage Publications, 325-346.

Putkonen, S. & Ylisirniö, H. (1989) Irtisanomisesta suoriutuminen. Tapaustutkimus toimintansa lopettaneen tehtaan irtisanotun henkilöstön sijoittumisesta. Lapin korkeakoulun yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Katsauksia ja puheenvuoroja. Rovaniemi.

Ranki, A. (2000) Henkilöstön selviytyminen kriisiytyneessä organisaatiossa. Tampereen yliopisto, yrityksen taloustieteen ja yksityisoikeuden laitos. Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Rantalaiho, L. (1986) Toimistotyö naisten työnä. Teoksessa Rantalaiho, L. (toim.) Toimistotyö, toimistotyöntekijät ja toimistoautomaatio. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja B 45/1986, 26-42.

Rauhala, U. (1988) Huono-osaisen muotokuva. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 7/1988. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Rauhala, U. (1987) Keski-ikäisten naisten yksinäisyys. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 4/1987. Helsinki.

Rifkin, J. (1995) The End of the Work: the Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. New York: G.P.Putnam's sons.

Ronkainen, S. (1999) Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus. Gaudeamus. Helsinki.

Roos, J.P. (1987) Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämänkerroista. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Karisto. Hämeenlinna.

Ropponen, T. (1987) Työelämän haasteet – työterveyshuollon kehittäminen. Julkaisussa: Uudet tuulet työelämässä – miten ihminen kestää? Työterveyshuollon Psykologit ry. Helsinki.

Rosenberg, M. & Pearlin, L. (1978) Social class and self-esteem among children and adults. *American Journal of Sociology* Vol. 84. nro 11, 53-77.

Rouvinen, M. (1996) Työorientaatiosta ja työtyytyväisyydestä. Tutkimus keski-suomalaisesta ja sisä-savolaisesta liikepankkiyhteisöstä. Kuopion yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos.

Saarelma-Thiel T. (1994) Kriisistä ylös. Työpaikan valmius ja selviytyminen. Työterveyslaitos. ISBN. Helsinki.

Saarnio P. (1990) Alkoholistien hoidon ja kuntoutuksen peruslähtökohtia: Tutkimus huoltola asiakkaiden kongnitiivisista toiminnoista, sosiaalisesta tilanteesta ja selviytymiskeinoista. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Santrock, J. W. (1983) Life-span development. 2nd ed. Dubuque. C. Brown Publ.

Schein, E. H. (1978) Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Adison-Wesley, Mass.

Schein, E. H. (1975) How “Career Anchors” Hold Executives to Their Career Paths. *Personnel*, May-June, 11 – 24.

Schein, E. H. (1971) The Individual, the Organization and the Career. A Conceptual Scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*. Vol 7. 1971, 4, 401-426.

Schweiger, D.M. & Denisi, A.S. (1991) Communication with employees following a merger. A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal* 34, 110-135.

Schweiger, D.M. & Ivancevich, J.M. (1985) Human Resources: The Forgotten Factor in Mergers and Acquisitions: Dealing with the Human Side of a Merger. *Personnel Administrator*, 30, 11, 47-61.

Seiden, A. M. (1989) Psychological Issues Affecting Women Throughout the Life Cycle. *Psychiatric Clinics of North America* 1, 1-24.

Sennett, R (1998) The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. W.W.Norton & Company. New York. London.

Shamir, B. (1985) Unemployment and free-time – the role of protestant work ethic and work involvement. *Leisure Studies* 4, 333-345.

Sheehy, G. (1978) Vaaralliset vuodet. Aikuisiän kriisit. Tammi. Helsinki.

Silverman, D. (1993) Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction. London. Sage Publications.

Simonsen, K. (1991) Towards an Understanding of the Contextuality of Mode of Life. *Environment and Planning D: Society and Space* 9:4, 417-431.

Stake, R. (1994) Case Studies. In Denzin N.K. & Lincoln Y.S. (ed.) Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks. Sage, 236-247.

Stevens-Long, J. (1984) Adult Life. 2. painos. California. Mayfield.

Strandell, H. (1984) Kolmen naissukupolven kokemuksia työstä ja perheestä. Teoksessa Haavio-Mannila, E, Jallinoja, R., Strandell, H. (toim.) Perhe tunteet ja työ ristiriitoja ja ratkaisuja. Wsoy. Juva, 203-299.

Strauss, A. & Corbin, J. (1990) Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Tehnigues. Sage Publications. London.

Suikkanen, A. & Piirainen, K. (1995) Kuntoutus modernin palkkayhteiskunnan muutoksessa. Teoksessa Suikkanen, A. & Härkäpää, K. & Järvikoski, A. & Kallanranta, T. & Piirainen, K. & Repo, M. & Wikström, J. Kuntoutuksen ulottuvuudet. Wsoy. Juva.

Suikkanen, A. & Viinamäki, L. (1999) Life Paths and Labour Market Citizenship. Teoksessa Christiansen, J. & Koistinen, P. & Kovalainen, A. (toim.) Working Europe. Reshaping European employment systems. Ashgate. Aldershot.

Sulkunen, P. (1992) The European new middle class. Aldershot. Avebury.

Suominen, M. & Tarkka, J. (1991) Rahoituspalvelujen markkinat ja tuotanto Suomessa. Suomen Pankin julkaisuja A:82. Helsinki.

Super, D. E. (1980) A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. Journal of Vocational Behavior 1980:16, 282-298.

Sutton, R.I. (1983) Managing organizational death. Human Resource Management 22, 391-412.

Sveiby, K. E. (1990) Valta ja johtaminen asiantuntijaorganisaatioissa. Cummerrus. Jyväskylä.

Tainio, R. (1977) Research on the Factors Associated with the Propensity to Stay in an Organization. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-18.

Talvitie-Ryhänen T. (2000) Taloudellinen turvallisuus ja hyvinvoinnin vajeiden hallinta. Teoksessa Niemelä P.& Lahikainen A.R. toim. Inhimillinen turvallisuus. Vastapaino. Tallina, 269-282.

Tamminen R. (1993) Tiedettä tekemään. Atena. Jyväskylä.

Tienari, J. (1996) In the Twilight Zone: Cultural Blending in the Implementation of a Bank Merger. Helsinki School of Economics and Business Administration Working Papers, W-172. Helsinki. Helsingin School of Economics and Administration, Department of Organization and Management.

Tilastokeskus (1999) Työssäkäyntitilasto 1996-1997. Väestö 1993:3.

Tolkki-Nikkonen, M. (1989) Avioliitto, yhteiselämä ja ammattiura. Teoksessa: Niemelä, P. & Ruth, J.- E. (toim.) Ihmisen elämäankaari. Keuruu. Otava, 168-178.

Tolkki-Nikkonen, M. (1983) Yksilön elämänkaaren kriittiset vaiheet. *Aikuskasvatus*. 1983 nro 1, 17-21.

Tolvanen, T. (1991) Naisten ja miesten tasa-arvo Suomen Pankissa. *Sosiologian pro gradu tutkielma*. Helsingin yliopisto.

Tversky, A. & Kahneman, D. (1973) Availability: A Heuristic for Judging Frequency and Propality. *Cognitive Psychology*.

Työelämän tutkimuskeskus (2003) Tasa-arvosta lisäarvoa –projektin raportti työpaikkakyselyyn vastanneille. Tasa-arvosuunnittelun toteutuminen pirkanmaalaisissa työpaikoissa. Tampereen yliopisto.

Vanhala, S. (1981) Henkilöstön vaihtoalttiutta säätelevät tekijät yrityksessä. Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisuja B-51.

Varila, J. (1992) Työmarkkinakelpoisuus ja työssä oppiminen. Henkilöstön kehittämisen keinoja, ehtoja ja mahdollisuuksia. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Warr, P. & Jackson, P. & Banks, M. (1988) Unemployment and Mental Health. Some British Studies. *Journal of Social Issues* 44/1988.

Weckroth, K. (1988) Toiminnan psykologia. Hanki ja jää. Helsinki.

White, B. & Cox, C. & Cooper, C. (1992) *Womens Career Development. A Study of High Flyers*. Blackwell Publishers. Oxford.

White, R. & Althausen, R. (1984) Internal Labour Markets, Promotions and Worker Skill: An Indirect Test of Skills ILMs. *Social Science Research* 13.

van Vianen, A. E. M. & Fischer, A. H. (2002) Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2002), The British Psychological Society, 75, 315-337.

Vihriälä, V. (1997) Banks and the Finnish Credit Cycle 1986-1995. *Banks of Finland Studies* E:7 1997.

Vuori, J. & Tervaharjala, T. (1994) Työttömien työnhakuaktiivisuus ja koettu terveys. Työpoliittinen tutkimus, nro 91. Työministeriö. Helsinki.

Väisänen R. (2000) Työelämän turvallisuus. Teoksessa Niemelä P.&Lahikainen A.R. Inhimillinen turvallisuus. Vastapaino. Tallina, 239-264.

Väisänen, R. (1995) Työelämän turvattomuus, sen syyt ja hallintakeinot. Kuopion yliopiston julkaisuja E, Yhteiskuntatieteet 28.

Ylikoski, M. (1993) Työyhteisö muutosmurroksessa: Ihmisyys muutoksen kohtaamisessa ja johtamisessa. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Ylöstalo, P. (1986) Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen. *Sociologia* 2/1986, 99-105.

Ås, B.(1975) On Female Culture an Attempt to Formulate a Theory of Womens Solidarity and Action. *Acta Sociologica* 18:2-3, 142-161.

Liite 1.

Tutkimukseen osallistuneet henkilöt

| | N | % |
|--|-----|----|
| Sukupuoli | | |
| Nainen | 737 | 83 |
| Mies | 155 | 17 |
| Ikä | | |
| 21-29 vuotta | 24 | 3 |
| 30-39 vuotta | 161 | 28 |
| 40-49 vuotta | 371 | 40 |
| 50-53 vuotta | 192 | 21 |
| yli 54-vuotta | 61 | 7 |
| Koulutus | | |
| Ammatillinen koulutus | 73 | 16 |
| Opistotasoinen koulutus | 227 | 50 |
| Korkeakoulututkinto | 32 | 7 |
| Ei mitään | 82 | 18 |
| Muu | 40 | 9 |
| Perhesuhteet (kyselyhetkellä) | | |
| Naimisissa | 628 | 69 |
| Avoliitossa | 94 | 10 |
| Naimaton | 74 | 8 |
| Eronnut | 102 | 11 |
| Leski | 11 | 1 |
| Ammattiasema | | |
| Johtajia | 83 | 9 |
| Apulaisjohtajia | 33 | 4 |
| Asiantuntijoita | 138 | 16 |
| Toimihenkilöitä | 632 | 71 |
| Pääasiallinen tehtävä Meritassa | | |
| Asiakaspalvelutyö | 427 | 48 |
| Toimistotyö | 128 | 14 |
| Esimiestyö | 112 | 13 |
| Asiantuntijatehtävät | 152 | 17 |
| Muu | 78 | 9 |

| | N | % |
|--|-----|----|
| Työpaikan sijainti konsernissa | | |
| Konttorissa | 672 | 74 |
| Keskushallinnossa | 138 | 15 |
| Piirikeskuksessa | 19 | 2 |
| Tytäryhtiössä | 79 | 9 |
| Työskennellyt pankkialalla yhteensä | | |
| 0-11 vuotta | 185 | 10 |
| 12-19 vuotta | 139 | 24 |
| yli 20 vuotta | 245 | 43 |
| Asuinpaikan sijainti | | |
| Etelä-Suomessa | 518 | 60 |
| Länsi-Suomessa | 251 | 29 |
| Itä-Suomessa | 62 | 7 |
| Pohjois-Suomessa | 26 | 3 |
| Aika työsuhteen päättymisestä (kyselyhetkellä) | | |
| 0,5 –1 vuotta | 216 | 24 |
| 1,5 vuotta | 515 | 56 |
| 2- 2,5 vuotta | 182 | 20 |
| Tutkimusajankohta | | |
| 3/1997 | 419 | 46 |
| 2/1998 | 336 | 37 |
| 11/1998 | 160 | 17 |

SAATE

Liite 2.

Marraskuu 1998

Arvoisa Vastaaja

Kädessäsi on väitöskirjatyöhöni liittyvä kyselylomake. Opiskelen Tampereen yliopistossa ja tavoitteenani on yhteiskuntatieteiden tohtorin tutkinto.

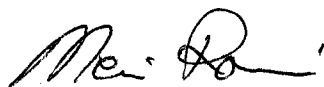
Pääaineenani on sosiaalipsykologia ja olen kiinnostunut työelämään liittyvistä kysymyksistä. Tällä kyselyllä haluaisin saada rehellistä ja kokemusperäistä tietoa siitä miten ihminen kokee uhan työn menettämisestä ja kuinka hän siinä tilanteessa tekee valintoja tulevaisuutensa suhteen.

Etenkin näiden vaikeiden aikojen myötä moni on joutunut syvällisesti pohtimaan omakohtaisesti tässä kyselyssä esitettyjä asioita, siksi Sinun antamasi palaute on tärkeä ja antaa aitoa ja todelliseen kokemukseen perustuvaa tietoa tutkimustyölleni. Antamasi arvokkaan palautteen johdosta saadaan Suomeen tieteellisesti uutta tietoa, siitä kuinka organisaatioissa tapahtuvat henkilöstön vähentämiset vaikuttavat ihmiseen yksilötasolla, samoin tietoa henkilöiden uudelleensijoittumisesta työmarkkinoille.

Merita Pankki on hoitanut tämän lomakepostituksen puolestani, sillä pankki ei voi antaa luottamuksellisia henkilötietoja käyttöni. Haluan korostaa, että kenenkään vastaajan henkilöllisyys ei tule tutkimuksen missään vaiheessa esiin. Tutkimuksen tuloksia on saatavissa vain yhteenvetoina tutkimusraportistani.

Pyydän palauttamaan lomakkeen 27.11. mennessä oheisessa kuoressa minulle. Postitusteknisistä syistä kirjekuoreen on painettu Meritan osoitetiedot, mutta käytännössä kuoret tulevat suoraan minulle avaamattomina postin välityksellä.

Kiitän Sinua etukäteen vaivannäöstä ja siitä että annat arvokasta palautetta tutkimustarkoitukseen.



Mervi Rouvinen
sos. psykologi
yhteiskuntatieteiden maisteri

Hyvä vastaanottaja,

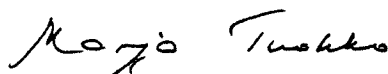
Lähetämme oheisen Mervi Rouvisen tutkimustyöhön liittyvän kyselylomakkeen kaikille Meritan A-tukipakettia käyttäneille henkilöille. Lomake lähetetään siinä vaiheessa, kun työsuhteen päättymisestä on kulunut vähintään vuosi. Mervi Rouvinen on kiinnostunut työelämän muutoksista ja siitä, miten nämä muutokset vaikuttavat ihmisten elämään. Hän pyrkii selvittämään tätä asiaa Meritan fuusiotapahtuman kautta.

Meritan fuusio oli suuruudeltaan ja vaikutuksiltaan ainutkertainen, jonka vuoksi tällaisen tutkimuksen tekeminen on tärkeää. Tämän tutkimuksen avulla saadaan mm. tietoja, miten pankin tukipaketit ja työnhakukeskusten palvelut ovat täyttäneet tehtävänsä. Lisäksi arvelemme, että myös kyselyyn vastaajat haluaisivat tietää, miten muut Meritasta tukipaketilla lähteneet ovat tilanteen kokeneet ja millaisiin ratkaisuihin he ovat päätyneet. Sinulla on mahdollisuus saada Mervi Rouvisen tutkimusraportin yhteenvetotiedot Helsingin työnhakukeskuksesta, puh. (09) 165 44146 tai 165 44147 vuodenvaihteen jälkeen.

Tutkimuksen anti riippuu paljolti siitä, miten monet A-paketin vastaanottaneet haluavat vastata kyselyyn ja nähdä vastaamisen vaivan. Me tietysti toivomme, että olisit osaltasi vaikuttamassa tutkimuksen tulokseen. Olemme kertoneet käynnistyvästä tutkimuksesta pankin henkilöstön edustajille. Myös he suhtautuvat tutkimukseen myönteisesti ja toivovat runsasta vastausmäärää.

Voit vastata kyselyyn aivan luottamuksellisesti. Henkilökohtaiset vastaukset jäävät vain tutkijan käyttöön.

Ystävällisin terveisin



Marja Tuokko
osastonjohtaja

Liite 2

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT**YMPYRÖI OIKEA VAIHTOEHTO**

| | | | |
|---------------------|----------------------|----------------------|-----------|
| Sukupuoli m1 | Ikä m2 | Peruskoulutus | m3 |
| 1 nainen | syntymävuosi ? _____ | 1 kansakoulu | |
| 2 mies | | 2 keskikoulu | |
| | | 3 ylioppilas | |
| | | 4 peruskoulu | |

| | | |
|--|---|-----------|
| Jatkokoulutus m4 | Mikä oli pääasiallinen tehtäväsi Meritassa ennen työn loppumista | m5 |
| 1 ammatillinen koulu, mikä? _____ | 1 asiakaspalvelutyö | |
| 2 opistotasoinen koulutus, mikä? _____ | 2 toimistotyö | |
| 3 korkeakoulututkinto, mikä? _____ | 3 esimiestyö | |
| 4 ei mitään | 4 asiantuntijatehtävä | |
| 5 muu, mikä? _____ | 5 muu, mikä? _____ | |

| | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| Työpaikkasi sijaitsi m6 | Ammattiasemasi Meritassa oli | m7 |
| 1 konttorissa | 1 johtaja | |
| 2 keskushallinnossa | 2 apulaisjohtaja | |
| 3 piirikeskuksessa | 3 asiantuntija | |
| 4 tytäryhtiössä, missä? _____ | 4 toimihenkilö | |

| | |
|---------------------------------------|------------------------------|
| Kuinka kauan olet ollut työssä | m8 |
| alle 1 | 1-4 5-11 12-19 yli 20 vuotta |
| pankkialalla yhteensä, josta 1 | 2 3 4 5 a |
| SYP:n organisaatiossa 1 | 2 3 4 5 b |
| KOP:n organisaatiossa 1 | 2 3 4 5 c |
| STS:n organisaatiossa 1 | 2 3 4 5 d |
| SSP:n organisaatiossa 1 | 2 3 4 5 e |
| muualla kuin pankissa 1 | 2 3 4 5 f |

| | | |
|--|--|------------|
| Työsuhteesi päättymisestä on kulunut m9 | Millä alueella maantieteellisesti työskentelit Meritassa? _____ | m10 |
| 1 0,5 vuotta | | |
| 2 1 vuosi | | |
| 3 1,5 vuotta | | |
| 4 2 vuotta | | |
| 5 2,5 vuotta | | |

| | | |
|---|------------------------|------------|
| Perhesuhteesi | | m11 |
| työsuhteesi päättyessä Meritassa | tällä hetkellä | |
| 1 naimisissa | 1 naimisissa | |
| 2 avoliitossa | 2 avoliitossa | |
| 3 naimaton | 3 naimaton | |
| 4 eronnut/asumuserossa | 4 eronnut/asumuserossa | |
| 5 leski | 5 leski | |

Lasten syntymävuodet? _____ **m12**

| | | |
|---|-------------------------------|------------|
| Mikä oli ja on puolisoasi tilanne? | | m13 |
| Työsuhteesi päättyessä Meritassa | tällä hetkellä | |
| 1 kokopäivätyö | 1 kokopäivätyö | |
| 2 osa-aikatyö | 2 osa-aikatyö | |
| 3 työttömänä | 3 työttömänä | |
| 4 äitiyslomalla/hoitovapaalla | 4 äitiyslomalla/hoitovapaalla | |
| 5 eläkkeellä | 5 eläkkeellä | |
| 6 sairauslomalla | 6 sairauslomalla | |
| 7 kotiäitinä/-isänä | 7 kotiäitinä/-isänä | |
| 8 opiskelijana | 8 opiskelijana | |
| 9 muu tilanne, mikä? _____ | 9 muu tilanne, mikä? _____ | |

| | | |
|---|------------------------|------------|
| Asumismuoto | | m14 |
| työsuhteesi päättyessä Meritassa | tällä hetkellä | |
| 1 omistusasunto | 1 omistusasunto | |
| 2 työsuhdeasunto | 2 työsuhdeasunto | |
| 3 kunnan vuokra-asunto | 3 kunnan vuokra-asunto | |
| 4 muu vuokra-asunto | 4 muu vuokra-asunto | |
| 5 muu, mikä? _____ | 5 muu, mikä? _____ | |

| | | | |
|---|------------|-------------------------------|------------|
| Missä maakunnassa asut tällä hetkellä? | m15 | Asutko tällä hetkellä? | m16 |
| _____ | | 1 kaupungissa | |
| | | 2 muualla taajamassa | |
| | | 3 maaseudulla | |

MERITAN TYÖNHAKUKESKUKSET

| | | |
|--|--------------------------|------------|
| Oletko käyttänyt Meritan työnhakukeskuksen palveluja Meritassa työssä ollessasi | | m17 |
| 1 olen, millä paikkakunnalla? _____ | 2 en, miksi et? _____ | |
| työn päätyttyä | | m18 |
| 1 olen, millä paikkakunnalla? _____ | 2 en, miksi et? _____ | |

**A. Mitä TYÖNHAKUKESKUKSIEN palveluja olet käyttänyt ja
B. mitä mieltä olet niistä? Rengasta oikea vaihtoehto.**

A. OLETKO KÄYTTÄNYT PALVELUJA

B. MIELIPIDE PALVELUISTA

1 = erittäin hyvää

2 = hyvää

3 = en osaa sanoa

4 = huonoa

5 = erittäin huonoa

| | olen | en | | m19 |
|---|-------------|-----------|-----------|------------|
| Olen käynyt työnhakukeskuksessa keskustellessa henkilöstöhallinnon asiantuntijan kanssa (tukupakettiasiat, eläkevaikutukset, työttömyysturva, työpaikan hakeminen jne.) | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | a |
| Olen käynyt työnhakukeskuksessa katsomassa avoimia työpaikkoja | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | b |
| Olen käyttänyt työnhakukeskuksessa puhelimia tai kirjoittanut työpaikkahakemuksiani | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | c |
| Olen osallistunut työnhakukeskuksen järjestämiin infotilaisuuksiin, joissa on käsitelty esim. tukupakettiasioita | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | d |
| Olen osallistunut työnhakukeskuksen järjestämiin koulutuksiin: | | | | |
| - uudelleensijoittumis- ja työnhakuvalmennus | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | e |
| - ammattitaitoani täydentävä koulutus (atk-ajokortti, yrittäjyys tms.) | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | f |
| Olen käynyt työnhakukeskuksessa keskustellessa omasta elämäntilanteestani ulkopuolisen ohjaajan kanssa henkilökohtaisesti tai keskusteluryhmässä | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | g |
| Olen käyttänyt Meritan työterveyspalveluja fuusioon liittyvissä henkisisä tai fyysisissä oireissa | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | h |
| Olen käynyt työnhakukeskuksessa kysymässä neuvoja omaan talouteeni liittyvissä asioissa (talousneuvonta) | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | i |
| Olen käyttänyt työnhakukeskuksessa työvoimatoimistopalveluja (ilmoittautuminen työnhakijaksi, tietoa työpaikoista ja työvoimakoulutuksesta, erorahasta jne.) | 1 | 2 | 1 2 3 4 5 | j |

Jos olet osallistunut työnhakukeskuksen järjestämään koulutukseen, mikä oli koulutuksen tärkein anti itsellesi?

- uudelleensijoittumis- työnhakuvalmennusohjelma: **m20**

- ammattitaitoa täydentävä koulutus (atk-ajokortti, yrittäjäyys): **m21**

Kuinka usein käytit työnhakukeskuksen palveluja? **m22**

1 1 - 2 kertaa viikossa

2 1 - 2 kertaa kuukaudessa

3 harvemmin

Mitkä 3 palvelua koit hyödyllisimmiksi työnhakukeskuksessa, mainitse tärkeysjärjestyksessä? **m23**

Mitä työnhakukeskuksen palveluja lisäisit tai karsisit? **m24**

Kuinka pitkään työsuhteen päättymisen jälkeen kokisit työnhakukeskuksen tarpeelliseksi? **m25**

Oletko vastaanottanut Meritan tarjoaman tukipaketin työsuhteesi päättyessä? **m26**

1 kyllä

2 en

Jos valitsit tukipaketin, mikä oli syynä valintaasi? Päädyin tukipakettiin koska **m27**

1 tukipaketin avulla minun oli mahdollista vaihtaa työpaikkaa tai kouluttautua uudelle alalle

2 halusin itse tehdä ratkaisun ennen yksikköni valintapäätösten tekoa

3 halusin antaa jollekin toiselle mahdollisuuden pitää työnsä

4 minulle ei enää löytynyt työtä Meritasta

Jos olet vastaanottanut Meritan tukipaketin, niin mihin olet pääasiallisesti käyttänyt tukipaketin tarjoaman taloudellisen hyödyn? Rengasta ainoastaan yksi tai kaksi vaihtoehtoa: **m28**

1 lainojen maksamiseen

2 jokapäiväiseen elämiseen

3 vapaa-ajan harrastuksiini

4 opiskeluun ja itseni kehittämiseen

5 matkusteluun

6 lasteni harrastuksiin yms.

7 muuhun, mihin? _____

MERITA PANKISSA TYÖSKENTELYSTÄ

Tunsitko työpaikkasi uhatuksi jo ennenkuin varsinaiset ratkaisut työn loppumisesta ilmoitettiin? m29

- 1 en
 - 2 kyllä, miten?
-

Ryhdytkö joihinkin toimenpiteisiin työpaikan epävarmuuden vuoksi ennen YT-neuvotteluiden päättymistä? m30

- 1 en
 - 2 kyllä, millaisiin?
-

Kuinka epävarmuus työpaikoista ilmeni työyhteisössäsi? m31

Koitko työpaikallasi kilpailua ja kateutta? m32

- 1 en
 - 2 kyllä, kuinka se ilmeni?
-
-

Mitä mieltä olet fuusion henkilövalinnoissa käytettyjen valintakriteerien toteutumisesta? m33

Valintakriteerit mielestäni

- 1 toteutuivat täysin
- 2 toteutuivat jollakin tavalla
- 3 eivät juurikaan toteutuneet
- 4 eivät toteutuneet lainkaan
- 5 en osaa sanoa

Kuinka koit tullessi kohdelluksi lähimpien esimiestesi taholta valintaprosessin aikana? m34

- 1 erittäin hyvin, miksi?
 - 2 melko hyvin
 - 3 melko huonosti
 - 4 erittäin huonosti, miksi?
 - 5 en osaa sanoa
-

Mikä oli mielestäsi pääsyy siihen, että Sinä menetit työpaikkasi fuusion yhteydessä? m35

Rengasta seuraavista vaihtoehdoista **yksi** tai **kaksi** mielestäsi oikeaan osuvinta.

- 1 työtehtävien väheneminen
- 2 koulutukseni riittämättömyys
- 3 uusien työtehtävien vaatimukset poikkesivat osaamisestani
- 4 työskentelyyni ja tehokkuuteeni liittyvät syyt
- 5 luonteenpiirteeni
- 6 esimiehelläni ei ollut riittävän hyviä mahdollisuuksia arvioida minua ja kykyjäni menestyä työssä
- 7 esimiehen henkilökohtaiset mieltymykset

- 8 valitsin itse tukipaketin ennen yksikköni YT-neuvotteluiden päättymistä
 9 jokin muu syy, mikä? _____
 10 en tiedä syytä

**Miten Merita on mielestäsi kokonaisuudessaan hoitanut fuusion vaikutukset (henkilöstö-
 supistukset, valintaprosessit, tiedottamisen yms)? Minkä yleisarvosanan annat Meritalle?**

m36

- 1 erittäin hyvä
 2 hyvä
 3 tyydyttävä
 4 heikko
 5 en osaa sanoa

SEURAAVASSA ESITETÄÄN JOUKKO VÄITTEITÄ. LUE NE HUOLELLISESTI.
 RENGASTA VAIHTOEHTO, JOKA PARHAITEN VASTAA NÄKEMYSTÄSI ASIASTA.

MIELIPITEITÄ VASTAAVAT KOODIT OVAT:

- 1 = täysin samaa mieltä
 2 = osittain samaa mieltä
 3 = en osaa sanoa
 4 = osittain eri mieltä
 5 = täysin eri mieltä
 X = kysymys ei koske minua

VÄITTEET

ELÄMÄNTILANTEENI JA TUNTEMUKSENI TYÖNI PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN **m37**

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----------|
| Palkkatuloni on tärkeä perheen taloudelle | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | a |
| Työni loputtua minulle ja perheelleni jää vähemmän rahaa käytettäväksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | b |
| Perheeni on joutunut hakemaan toimeentulolle uusia kanavia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | c |
| Pankin tarjoama tukipaketti on turvannut toimeentuloni ja antanut aikaa suunnitella tulevaisuuttani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | d |
| Minulla ei ole taloudellista pakkoa päästä töihin, voin itse vapaasti valita haenko töitä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | e |
| Olisin mielelläni halunnut jatkaa töitä Meritassa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | f |
| Työni päättyminen Meritassa antoi hyvän mahdollisuuden ajatella elämäni uudelleen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | g |
| Perheeni yhtenäisyys on parantunut kun olen ollut kotona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | h |
| Työni päättyminen jälkeen olen aikaisempaa enemmän hakeutunut sukulaisten seuraksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | i |
| Pidän aktiivisesti yhteyttä entisiin työtovereihini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | j |
| Minun on vaikea löytää uusia keskustelutovereita | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | k |
| Haluan irrottautua entisistä työtovereista ja aloittaa uusien ystävyysuhteiden solmimisen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | l |
| Työni päätyttyä Meritasta olen hakeutunut uusien harrastusten pariin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | m |
| Tunnen itseni väsyneemmäksi nyt kuin Meritassa ollessani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | n |
| Ulkoilen nyt aikaisempaa useammin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | o |
| Voin järjestää päiväni sellaiseksi kuin haluan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | p |
| Olen nauttinut työn päättymisen suomasta vapaudesta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | q |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----------|
| Tunnen itseni ulkopuoliseksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | r |
| En olisi uskonut joutuvani työttömäksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | s |
| Perheeni arvostaa tekemääni kotityötä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | t |
| Lapset voivat olla kotona kun olen työttömänä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | u |
| Olen ajatellut hakea ulkopuolista apua elämäntilanteeni selvittämiseksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | v |

JATKOSUUNNITELMAT

m38

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----------|
| En odota elämässäni tapahtuvan suuria muutoksia lähitulevaisuudessa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | a |
| Läheiseni auttavat tulevaisuudessa minua selviytymään työn päättymisen aiheuttamasta pettymyksestä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | b |
| Suunnittelen omaa elämääni sitten kun lapset ovat vanhempia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | c |
| Tunnen suurta epävarmuutta tulevaisuudesta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | d |
| Olen harkinnut yrittäjäksi ryhtymistä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | e |
| En usko saavani paikkakunnaltani työtä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | f |
| Koska töitä ei löytynyt, hakeuduin koulutukseen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | g |
| Valitsin koulutusalan paikkakunnan koulutusmahdollisuuksien perusteella | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | h |
| Jos saisin vapaasti valita, olisin kotona seuraavan vuoden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | i |
| Minun on otettava vastaan mitä työtä tahansa selviytyäkseni taloudellisesti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | j |
| Olen kiinnostunut uudelleen kouluttamaan itseäni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | k |
| Haluan jatkossakin pankkialan työtä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | l |
| Pankin tukipaketin aion satsata omaan itseeni ja tulevaisuuteeni, opiskelemalla aivan uutta tai kehittämällä ammattitaitoani edelleen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | m |
| Olen valmis vaihtamaan asuinpaikkaani saadakseni työtä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | n |
| Olen valmis vastaanottamaan osa-aikatyötä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | o |
| Olen pakotettu tekemään töitä alalla, josta en ole kiinnostunut | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | p |
| Olen suunnitellut elämääni vuosiksi eteenpäin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | q |
| Hyväksyn, että saan jatkossa vain tilapäistöitä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | r |
| Uskoin löytäväni uuden työpaikan pankkityön Meritassa päätyttyä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | s |

TYÖN MERKITYS

m39

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----------|
| Vakituinen työ on edellytys turvalliselle elämälle | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | a |
| Työssä ollessani en uskonut työttömänä olemista erityisen ongelmalliseksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | b |
| Tuttavapiirissäni on useita työttömiä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | c |
| Työn päättymisen lisäsi epävarmuuttani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | d |
| Työ on elämän perusta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | e |
| Työyhteisöön kuuluminen on työn sisältöä tärkeämpi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | f |
| Vain työn kautta voi saada ympäristön arvostuksen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | g |
| Työn vakinaisuus on tärkeämpää kuin työn sisältö | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | h |

MERITAN TYÖNHAKUKESKUKSEN PALVELUT**m40**

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----------|
| Henkilökunta on palveluvaltista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | a |
| Henkilökunnan käyttämä kieli on selkeää ja ymmärrettävää | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | b |
| Olen kokenut työnhakukeskuksesta saamani tiedon asiantuntevaksi ja luotettavaksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | c |
| Asiakkaita kohdellaan tasapuolisesti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | d |
| Sain tarvitsemiä palvelun nopeasti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | e |
| Työnhakuvalmennusohjelma lisäsi itseluottamustani ja auttoi minua jäsentämään tulevaisuudensuunnitelmiani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | f |
| Työnhakuvalmennusohjelma paransi valmiuksiani hakea töitä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | g |
| Työnhakukeskus on vaikuttanut ratkaisun löytymiseen uudessa elämäntilanteessa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | h |
| Olin tietoinen työnhakukeskuksen palveluista työsuhteeni päättyessä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | i |
| Työnhakukeskuksen palveluista on ollut minulle suuri apu työn päätyttyä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | X | j |

TÄMÄNHETKINEN TILANTEESI**m41****Oletko tällä hetkellä?**

- 1 kokopäivätyössä, millä alalla? _____ ammattinimike? _____
- 2 osa-aikatyössä, ” ” ? _____ ammattinimike? _____
- 3 työttömänä
- 4 sairaslomalla
- 5 eläkkeellä
- 6 kotiäitinä/-isänä
- 7 äitiyslomalla/hoitovapaalla
- 8 opiskelijana, missä? _____ tutkinto, johon tähtäät? _____
- 9 yrittäjänä, millä alalla? _____
- 10 muu tilanne, mikä? _____

Jos olet työssä, mitä kautta sait nykyisen työpaikkasi?**m42**

- 1 lehti-ilmoituksen kautta
- 2 työvoimatoimiston kautta
- 3 Meritan työnhakukeskuksen kautta
- 4 ottamalla suoraan yhteyttä työnantajaan
- 5 tuttavien/sukulaisten kautta
- 6 jollain muulla tavoin, miten? _____

Jos olet työssä, vastaako uusi työsi Sinun työille asettamia vaatimuksia ja oletko tyytyväinen työtehtäviesi laatuun ja määrään?**m43**

- 1 kyllä
- 2 en, miksi et? _____

Onko työsi tämänhetkisen arviosi mukaan?**m44**

- 1 tilapäinen, aika? _____
- 2 yli 6 kuukautta kestävä
- 3 jatkuva
- 4 en ole työssä

Onko perheesi tilanteessa (ilmapiirissä, perhesuhteissa, taloudellisessa tilanteessa yms), työsi päättymisen lisäksi, tapahtunut muutoksia? **m45**

1 ei

2 kyllä, mitä? _____

Mitä kautta olet etsinyt töitä? Merkitse tärkeysjärjestykseen 1 - 7 **m46**

lehti-ilmoituksista

työvoimatoimiston kautta

Meritan työnhakukeskuksen kautta

ottamalla suoraan yhteyttä työnantajaan

tuttavien/sukulaisten kautta

jollain muulla tavoin, miten? _____

en hae töitä, miksi? _____

Oletko tällä hetkellä tai oletko ollut koulutuksessa vuoden 1995 jälkeen? **m47**

1 olen, missä? _____ tutkinnon/kurssin nimi? _____

2 olen ollut, mutta olen keskeyttänyt koulutuksen, minkä? _____

3 en ole ollut, enkä nyt ole koulutuksessa

OLETKO KÄYTTÄNYT SEURAAVIEN PAIKKAKUNNALLASI SIJAITSEVIEN TAHOJEN APUA, KUN TYÖSI PÄÄTTYI PANKISSA **m48**

| | 1 kyllä | 2 en | |
|---|---------|------|---|
| Työvoimatoimisto | 1 | 2 | a |
| Kansaneläkelaitos | 1 | 2 | b |
| Sosiaalitoimisto | 1 | 2 | c |
| Asuntotoimisto | 1 | 2 | d |
| Mielenterveystoimisto/muu psykologinen tai psykiatrinen palvelu | 1 | 2 | e |
| Lääkäri (fyysiset oireet) | 1 | 2 | f |
| Perheklänikka | 1 | 2 | g |
| Koulutuspalvelut | 1 | 2 | h |
| Kulttuuripalvelut | 1 | 2 | i |
| Seurakunta | 1 | 2 | j |
| Vapaaehtoisjärjestöt | 1 | 2 | k |

Mitä toiveita ja odotuksia Sinulla on tulevaisuudelle? **m49**

Mitkä olivat työn päättymisen keskeisimmät vaikutukset omaasi ja perheesi elämään? **m50**

Mitkä tekijät elämässäsi ovat painottuneet työsi päätyttyä Meritassa? **m51**

Koitko työn loppumisen Meritassa henkilökohtaisesti pettymyksenä? **m52**

1 en, koska? _____

2 kyllä, koska? _____

Mitkä tekijät ovat helpottaneet Sinua jaksamaan elämässäsi eteenpäin? **m53**

Onko jokin asia, joka tutkijan olisi hyvä tietää (työhön, koulutukseen, perheeseen yms liittyvää)? **m54**

Voiko tutkija käydä haastattelemassa Sinua joskus myöhemmin, tarkemmin sovittuna ajankohtana? **m55**

1 ei

2 kyllä, osoitetietoni ovat (nimi, osoite, puhelinnumero)?

KIITOS ANTAMASTASI ARVOKKAASTA PALAUTTEESTA



Liite 3.

HAASTATTELUISSA KÄYTETYT TEEMAT:

VARHAISLAPSUUS JA NUORUUS

- suhde vanhempiin ja sisaruksiin, kasvuympäristö
- lapsuusiän elämän tasapainoisuus (turvallisuus/turvattomuustekijät)

VARHAISAIKUISIÄN VAIHEET:

- opiskelemaan hakeutuminen
- työelämään hakeutuminen
- avioituminen
- perheen perustaminen

TYÖN MERKITYS

- pankkiuran valinta
- työn ja pankkityön merkitys
- sitoutuminen pankkiin, mitkä tekijät edesauttavat sitoutumista
- uran kehitys

PERHEEN MERKITYS

- suhde lapsiin
- suhde puolisoon
- perhe-elämän harmonisuus
- perheen merkitys suhteessa työelämään

TYÖSKENTELEY MERITA PANKISSA

- ilmapiiri työyhteisössä
- tukipaketin valinta
- esimiesten kohtelu ja valintakriteerien toteutuminen

TYÖNHAKUKESKUKSET

- työnhakukeskuksien käyttö/ käyttämättömyys
- palveluiden hyöty

PANKKITYÖN PÄÄTTYMISEN VAIKUTUKSET

- taloudelliseen tilanteeseen
- perhe-elämään ja sosiaalisiin kontakteihin
- omaan henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin
- arvomaailmaan
- mitkä tekijät ovat auttaneet henkilöä sopeutumaan uuteen elämäntilanteeseen
- työn päättymisen hyväksyminen/katkeruus, mitkä tekijät vaikuttivat kokemusten muodostumiseen

VAPAA-AIKA

- harrastukset
- ystävät

TÄMÄN HETKINEN ELÄMÄNTILANNE

- uudelleensijoittuminen pankkityön päätyttyä
- tyytyväisyys nykyiseen elämäntilanteeseen
- aktiivisuus toimia
- taloudellinen tilanne
- perhesuhteet ja sosiaaliset kontaktit

TULEVAISUUDEN HAHMOTTAMINEN

- tulevaisuuden suunnitelmat/suunnitelmien toteutuminen
- mitkä tekijät ohjaavat tulevaisuuden suunnitelua yksilötasolla

Liite 4.

Total Variance Explained

| Factor | Extraction | % of | Cumulative | Rotation |
|---|--------------------------------|----------|------------|--------------------------------|
| | Sums of Squared Loadings | | | Sums of Squared Loadings |
| | Total | Variance | % | Total |
| TYÖ SINÄNSÄ TÄRKEÄÄ - TYÖYHTEISÖ JA SIIHEN SAMAISTUMINEN TÄRKEÄÄ | 6,963 | 15,825 | 15,825 | 4,096 |
| VAPAAUS OMISTAUTUA ITSELLE - LÄHEISILLE | 2,445 | 5,556 | 21,381 | 2,404 |
| TALOUDELLINEN PAKKO - SOPEUTUMINEN | 1,795 | 4,080 | 25,461 | 3,184 |
| KYKY SOSIAALISEN VERKOSTON RAKENTAMISEEN - ULKOPUOLISEN AVUN TARVE | 1,247 | 2,834 | 28,295 | 3,464 |
| TYÖN TILAPÄISYYDEN HYVÄKSYMINEN - EI HYVÄKSYMINEN | ,997 | 2,266 | 30,561 | 1,497 |
| TOIVONSA MENETTÄNEET - ITSEENSÄ USKOVAT | ,852 | 1,936 | 32,497 | 1,858 |
| PAIKALLA PYSYMINEN - UUSILLE URILLE | ,693 | 1,575 | 34,071 | 3,676 |

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Factor Matrix^a

| | Factor | | | | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Tunnen epävarm. tulevaisuudesta | ,704 | | | | | | |
| Työn päätyminen lisäsi epävarmuutta | ,692 | | | | | | |
| Tunnen itseni ulkopuoliseksi | ,665 | | | | | | |
| Olisin halunnut jatkaa töitäni | ,631 | | | | | | -,379 |
| Antoi mahdollisuuden ajatella elämää uudelleen | ,615 | | -,216 | | | | |
| Otettava vastaan mitä työtä tahansa | ,599 | | | | | | |
| Työn kautta ympäristön arvostus | ,597 | | | | | | ,205 |
| Työn vakinaisuus tärkeämpää kuin sisältö | ,587 | | | -,246 | | | |
| Olen pakotettu alalle, joka ei kiinnosta | ,575 | | | | | | |
| Tunnen itseni väsyneeksi | ,550 | | | | | | |
| Nauttinut vapaudesta | -,512 | ,481 | | | | | |
| Vaikea löytää uusia keskustelutovereita | ,493 | | -,239 | | | | |
| Vak. työ edellytys turvalliselle elämälle | ,492 | | | -,367 | | | |
| Työ on elämän perusta | ,471 | | | -,368 | | | |
| Ajatellut hakea ulkopuolista apua | ,466 | | | ,213 | | | |
| Työyhteisöön kuuluminen tärkeää | ,422 | | | | ,234 | | ,236 |
| Ei taloudellista pakkoa päästä töihin | ,414 | -,383 | ,366 | | | -,309 | |
| En usko saavani paikkakun. työtä | ,405 | ,327 | | | | | |
| En uskonut joutuvani työttömäksi | ,395 | | | | | | -,269 |
| Joutunut hakemaan uusia kanavia | ,390 | | ,355 | | -,227 | | |
| Jatkossakin pankkialalle | ,379 | | | | | ,205 | -,226 |
| Perheelle jää vähemmän rahaa käytettäväksi | ,369 | | ,270 | | | | |
| Perhe arvostaa tekemääni kotityötä | ,294 | -,222 | | ,294 | | | |
| Tukipaketti turvannut toimeentuloni | -,290 | | ,230 | | | | |
| Järj päiväni sellaiseksi kuin haluan | | ,639 | | | | | |
| Ulkoilen useammin | | ,552 | ,225 | | | | |
| Hakeutunut uusien harrast pariin | | ,406 | ,308 | | | | |
| Hakeutunut enem sukulaisten seuraan | | ,402 | | | | | |
| Kotona seuraavan vuoden | | ,348 | | | | | |
| Uskon löytäväni uuden työn | | ,294 | -,225 | | | | |
| Tuttavapiirissäni on useita työttömiä | | ,258 | | | | | |
| Läheiseni auttavat tulevaisuudessa | | ,236 | | | | | |
| En uskonut työttömänä olemista erityisen ongelmalliseksi | | | | | | | |
| Palkkatuloni tärkeä perheeni taloudelle | ,387 | -,238 | ,460 | | | -,215 | |
| Kiinn. uudelleen kouluttamaan itseni | | | ,437 | ,242 | | | |
| Olen valmis vaihtamaan as.paikkaa | | | ,303 | | | | |
| En odota suuria muutoksia | -,252 | -,227 | ,296 | | | | |
| Aktiivisesti yhteyttä entisiin työtovereihin | ,264 | | | ,330 | | | |
| Haluan irrot entisistä työtovereista | ,249 | | | ,268 | -,250 | | |
| Vastaan otan osa-aikatyötä | | ,239 | | | ,433 | | |
| Hyv., että saan jatkossa tilapäistöitä | | ,346 | | | ,431 | -,265 | |
| Tukipaketin aion santsata itseäni | -,216 | | ,292 | | | ,308 | |
| Olen harkinnut yrittäjäksi ryhtymistä | | | ,275 | | | ,284 | |
| Olen suun. elämäni vuosiksi eteenpäin | -,227 | | | | | ,244 | |

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 7 factors extracted. 11 iterations required.

Pattern Matrix^a

| | Factor | | | | | | |
|--|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Työn kautta ympäristön arvostus | ,591 | | | | | | |
| Työn vakinaisuus tärkeämpää kuin sisältö | ,569 | | | | | | |
| Työyhteisöön kuuluminen tärkeää | ,553 | | | | | | |
| Työ on elämän perusta | ,536 | | | | | | |
| Vak. työ edellytys turvalliselle elämälle | ,425 | | ,316 | | -,263 | | |
| Järj päiväni sellaiseksi kuin haluan | | ,645 | -,230 | | | | |
| Ulkoilen useammin | | ,615 | | | | | |
| Nauttinut vapaudesta | | ,559 | | | | | ,220 |
| Hakeutunut uusien harrast pariin | | ,487 | | | | | |
| Hakeutunut enem sukulaisten seuraan | | ,403 | | | | | |
| Läheiseni auttavat tulevaisuudessa | | ,303 | | | | | -,207 |
| Kotona seuraavan vuoden | | ,258 | | | | -,204 | |
| Tuttavapiirissäni on useita työttömiä | | ,233 | | | | | |
| Ei taloudellista pakkoa päästä töihin | | | ,722 | | | | |
| Palkkatuloni tärkeä perheeni taloudelle | | | ,661 | | | | |
| Joutunut hakemaan uusia kanavia | | | ,445 | ,274 | | | |
| Perheelle jää vähemmän rahaa käytettäväksi | | ,225 | ,404 | ,202 | | | |
| Otettava vastaan mitä työtä tahansa | ,273 | | ,344 | | | | |
| Työn päättyminen lisäsi epävarmuutta | ,276 | | ,325 | | | | -,234 |
| En uskonut työttömänä olemista erityisen ongelmalliseksi | | | | | | | |
| Aktiivisesti yhteyttä entisiin työtovereihin | | | | ,490 | | | |
| Haluan irrot entisistä työtovereista | | | | ,473 | | | |
| Vaikea löytää uusia keskustelutovereita | ,230 | | | ,454 | | | |
| Tunnen itseni ulkopuoliseksi | ,273 | | | ,445 | | | -,206 |
| Tunnen epävarm. tulevaisuudesta | ,207 | | ,222 | ,377 | | | -,236 |
| Tunnen itseni väsyneeksi | ,212 | -,202 | | ,373 | | | |
| Ajatellut hakea ulkopuolista apua | | | | ,369 | | | |
| Perhe arvostaa tekemääni kotityötä | | -,314 | | ,317 | | | |
| Olen pakotettu alalle, joka ei kiinnosta | | | | ,280 | ,230 | | |
| Tukipaketti turvannut toimeentuloni | | | | -,279 | | | |
| Uskon löytäväni uuden työn | | | | ,262 | | -,250 | |
| Hyv., että saan jatkossa tilapäistöitä | | | | | ,640 | | |
| Vastaan otan osa-aikatyötä | | | | | ,592 | | |
| Tukipaketin aion santsata itseeni | | | | | | ,487 | |
| Kiinn. uudelleen kouluttamaan itseni | | | | | | ,478 | |
| Olen harkinnut yrittäjäksi ryhtymistä | | | | | | ,426 | |
| Olen valmis vaihtamaan as.paikkaa | | | | | | ,411 | |
| En odota suuria muutoksia | | | | | | ,398 | |
| Olen suun. elämäni vuosiksi eteenpäin | | | | | | ,292 | |
| Olisin halunnut jatkaa töitäni | | | | | | | -,675 |
| En uskonut joutuvani työttömäksi | | | | | | | -,462 |
| Jatkossakin pankkialalle | | | | | | | -,454 |
| Antoi mahdollisuuden ajatella elämää uudelleen | | -,213 | | | | -,207 | -,401 |
| En usko saavani paikkakun. työtä | | ,204 | | ,276 | | | -,291 |

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 21 iterations.

Communalities

| | Extraction |
|--|------------|
| Palkkatuloni tärkeä perheeni taloudelle | ,489 |
| Perheelle jää vähemmän rahaa käytettäväksi | ,294 |
| Joutunut hakemaan uusia kanavia | ,369 |
| Tukipaketti turvannut toimeentuloni | ,163 |
| Ei taloudellista pakkoa päästä töihin | ,574 |
| Olisin halunnut jatkaa töitäni | ,593 |
| Antoi mahdollisuuden ajatella elämää uudelleen | ,462 |
| Hakeutunut enem sukulaisten seuraan | ,247 |
| Aktiivisesti yhteyttä entisiin työtovereihin | ,250 |
| Vaikea löytää uusia keskustelutovereita | ,380 |
| Haluan irrot entisistä työtovereista | ,232 |
| Hakeutunut uusien harrast pariin | ,304 |
| Tunnen itseni väsyneeksi | ,375 |
| Ulkoilen useammin | ,393 |
| Järj päiväni sellaiseksi kuin haluan | ,495 |
| Nauttinut vapaudesta | ,530 |
| Tunnen itseni ulkopuoliseksi | ,512 |
| En uskonut joutuvani työttömäksi | ,278 |
| Perhe arvostaa tekemääni kotityötä | ,244 |
| Ajatellut hakea ulkopuolista apua | ,271 |
| En odota suuria muutoksia | ,263 |
| Läheiseni auttavat tulevaisuudessa | ,152 |
| Tunnen epävarm. tulevaisuudesta | ,544 |
| Olen harkinnut yrittäjäksi ryhtymistä | ,221 |
| En usko saavani paikkakun. työtä | ,304 |
| Kotona seuraavan vuoden | ,173 |
| Otettava vastaan mitä työtä tahansa | ,420 |
| Kiinn. uudelleen kouluttamaan itseni | ,297 |
| Jatkossakin pankkialalle | ,290 |
| Tukipaketin aion santsata itseeni | ,263 |
| Olen valmis vaihtamaan as.paikkaa | ,201 |
| Vastaan otan osa-aikatyötä | ,350 |
| Olen pakotettu alalle, joka ei kiinnosta | ,381 |
| Olen suun. elämäni vuosiksi eteenpäin | ,179 |
| Hyv., että saan jatkossa tilapäistöitä | ,432 |
| Uskon löytäväni uuden työn | ,204 |
| Vak. työ edellytys turvalliselle elämälle | ,452 |
| En uskonut työttömänä olemista erityisen ongelmalliseksi | 8,022E-02 |
| Tuttavapiirissäni on useita työttömiä | ,121 |
| Työn päättyminen lisäsi epävarmuutta | ,508 |
| Työ on elämän perusta | ,423 |
| Työyhteisöön kuuluminen tärkeää | ,338 |
| Työn kautta ympäristön arvostus | ,477 |
| Työn vakinaisuus tärkeämpää kuin sisältö | ,465 |

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Liite 5.

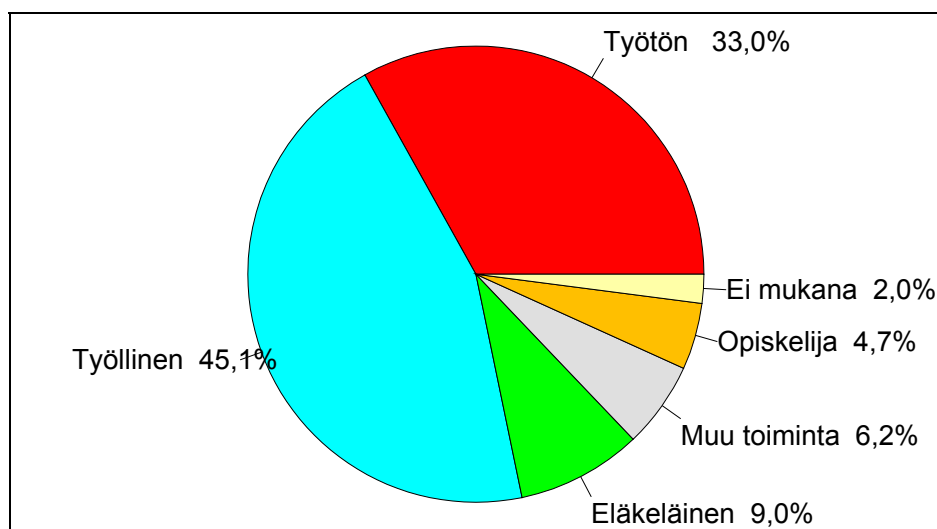
5.2 Meritasta vuosina 1995, 1996 ja 1997 lähteneiden toiminta vuoden 1997 lopussa Lähteneitä yli 7 000 kolmen vuoden aikana

Vuosina 1995, 1996 ja 1997 Meritan palveluksesta poistuneet¹ on yhdistetty liitetauluun 6, jossa on tarkasteltu poistuneiden toimintaa vuoden 1997 lopussa. Poistuneita oli yhteensä 7 493 (taulukko 5). Näistä miehiä oli 1 899 ja naisia 5 594.

Taulukko 5. Vuosina 1995, 1996 ja 1997 Merita Pankin palveluksesta poistuneet iän ja sukupuolen mukaan.

| Ikä | % -osuus | | % -osuus | | % -osuus | |
|----------|----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|
| | Yhteensä | lähteneistä | Miehet | lähteneistä | Naiset | lähteneistä |
| 15-29 | 929 | 12,4 | 217 | 2,9 | 712 | 9,5 |
| 30-39 | 1954 | 26,1 | 549 | 7,3 | 1 405 | 18,8 |
| 40-49 | 1914 | 25,5 | 526 | 7,0 | 1 388 | 18,5 |
| 50 + | 2696 | 36,0 | 607 | 8,1 | 2 089 | 27,9 |
| Yhteensä | 7 493 | 100 | 1 899 | 25,3 | 5 594 | 74,7 |

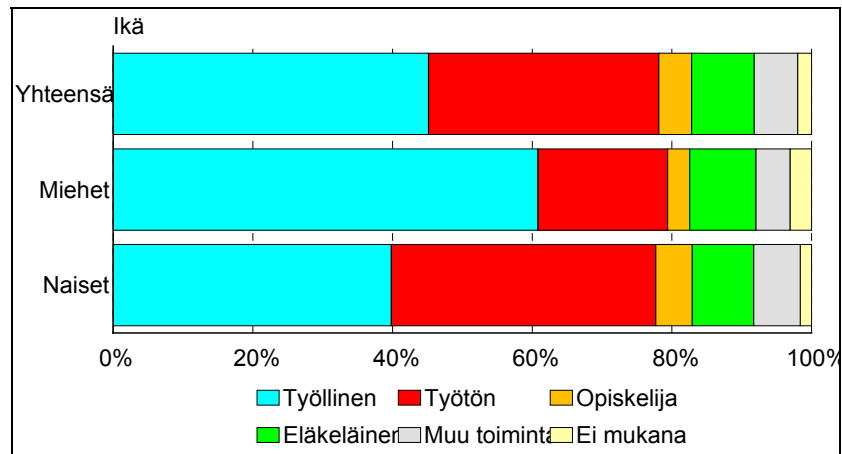
Poistuneista 36 prosenttia oli vähintään 50-vuotiaita. Näistä naisia oli 77 prosenttia. Kaikista poistuneista naisia oli 75 prosenttia. On kuitenkin muistettava, että vuoden 1994 lopussa 80 prosenttia koko Merita Pankin henkilöstöstä oli naisia, joten poistuneiden naisten määrä on suhteessa koko talon sukupuolijakaumaan.



Kuvio 17. Merita Pankin palveluksessa olleiden toiminta 31.12.1997, Meritasta vuosina 1995, 1996 ja 1997 poistuneet yhteensä.

¹ Vuonna 1995 poistuneilla tarkoitetaan sellaisia henkilöitä, jotka vielä vuoden 1994 lopussa olivat Meritan palveluksessa, mutta eivät enää seuraavan vuoden lopussa. Vastaavasti vuonna 1996 poistuneilla tarkoitetaan vuoden 1995 lopussa palveluksessa olleita, jotka eivät enää vuoden 1996 lopussa olleet palveluksessa. Tässä ei poissuljeta sellaisia tapauksia, joissa henkilö on poistunut, mutta palannut Meritan palvelukseen myöhemmin uudelleen.

Työllisinä oli kaiken kaikkiaan 3 383 eli 45 prosenttia poistuneista (kuvio 17). Poistuneista oli 4 prosenttia (330) jälleen Meritan palveluksessa vuoden 1997 lopussa. Nämä ovat todennäköisimmin sellaisia, jotka ovat välillä olleet hoitotai opintovapailla tai sitten ulkomaan komennuksella (eli ei varsinaisesti Meritasta poistuneita). Tätä tukee mm. se, että poistuneista ja Meritaan palanneista 74 prosenttia oli iältään 15-39 -vuotiaita naisia. Miehiä Meritaan palanneista oli vain yhdeksän prosenttia. Työttömänä vuoden 1997 lopussa oli 2 472 eli kolmannes Meritasta vuosina 1995-1997 poistuneista. Eläkkeellä oli 673 Meritasta poistunutta.

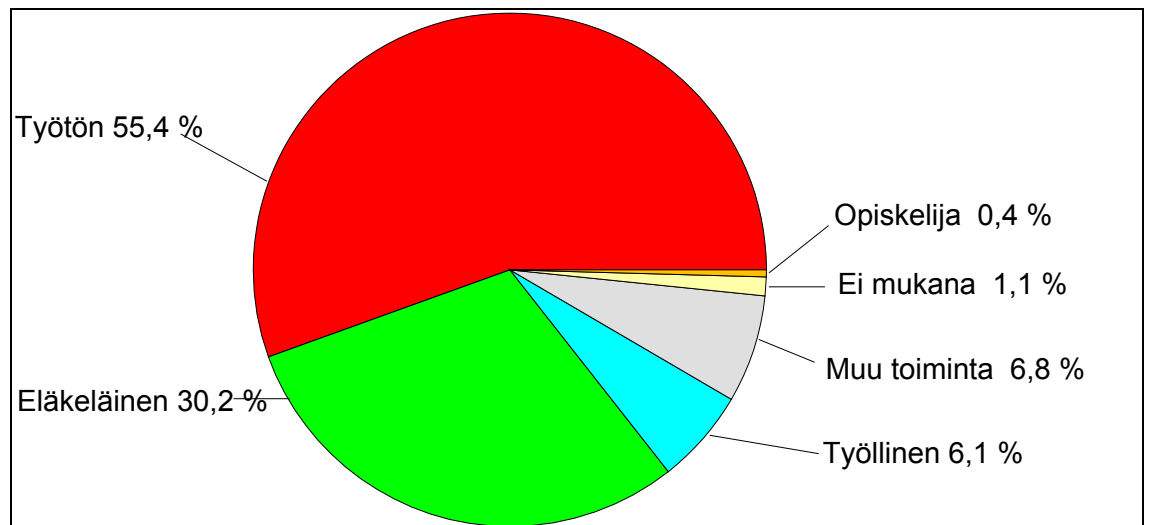


Kuvio 18. Meritan palveluksessa olleiden toiminta 31.12.1997, palveluksesta poistuneet sukupuolen mukaan, %.

Miehistä työllisenä oli yli 60 prosenttia, naisista noin 40 prosenttia (kuvio 18). Naiset olivat miehiä useammin työttömänä. Naiset olivat myös hieman useammin opiskelijoina tai muussa toiminnassa, miehet olivat hieman useammin eläkkeellä.

Eläkkeellä lähes kolmannes vähintään 54-vuotiaista

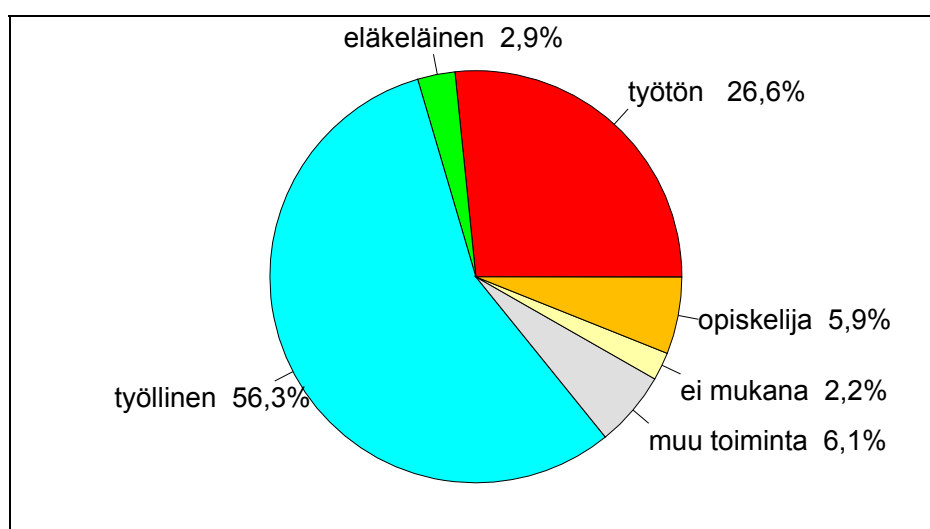
Oleelliset erot tulevat näkyviin tarkasteltaessa vähintään 54-vuotiaiden toimintaa (kuvio 19). Työttömänä oli 55 prosenttia Meritasta poistuneista vähintään 54-vuotiaista. Eläkkeellä oli 30 prosenttia ja muussa toiminnassa 7 prosenttia. Työllisenä oli vain kuusi prosenttia (vrt liitetäulu 6).



Kuvio 19. Meritan palveluksessa olleiden toiminta 31.12.1997, Meritasta poistuneet vähintään 54-vuotiaat.

Verrattuna vuoden 1996 lopun tilanteeseen työttömien osuus on pienentynyt 11 prosenttiyksiköllä. Eläkeläisten osuus on kasvanut neljällä prosenttiyksiköllä. Muussa toiminnassa olevien osuus on kasvanut kahdesta seitsemään prosenttiyksikköön. Työllisten osuus oli lähes ennallaan.

Mikäli tarkasteluun otetaan mukaan sukupuoli, havaitaan vähintään 54-vuotiaiden miesten (12 %) olevan useammin työllisenä kuin samanikäisten naisten (4 %). Työttömien osuudessa on selkeä ero: naisista 61 prosenttia oli työttömänä, miehistä 38 prosenttia. Miehet (38 %) olivat myös naisia (28 %) useammin eläkkeellä. Työttömien miesten osuus on vähentynyt selkeästi: vuoden 1996 lopussa puolet miehistä oli työttömänä, nyt enää 38 prosenttia. Myös työttömien naisten osuus oli vähentynyt lähes kymmenellä prosenttiyksiköllä.



Kuvio 20. Meritan palveluksessa olleiden toiminta 31.12.1997, Meritasta poistuneet alle 54-vuotiaat.

Ero alle 54-vuotiaiden ja vähintään 54-vuotiaiden välillä vuoden 1997 toiminnassa on selkeä (kuvio 20). Alle 54-vuotiaista työllisenä oli yli puolet (56 %) ja työttömänä runsas neljännes (27 %). Muussa toiminnassa alle 54-vuotiaista oli kuusi prosenttia, samoin opiskelemassa. Eläkkeellä alle 54-vuotiaista oli ainoastaan kolme prosenttia.

Alle 54-vuotiaidenkin osalta löytyy suuria eroja sukupuolten välillä. Alle 54-vuotiaista naisista työllisenä oli puolet ja työttömänä vajaa kolmannes. Opiskelemassa oli naisista seitsemän prosenttia, samoin muussa toiminnassa. Eläkkeellä naisista oli vain kolme prosenttia. Alle 54-vuotiaista miehistä työllisenä oli peräti 74 prosenttia, työttömänä vain 14 prosenttia ja opiskelemassa oli neljä prosenttia.

6 Muutokset rahoitustoiminnan työllisissä ja yleisessä työllisyystilanteessa

6.1 Muutokset rahoitustoiminnan työllisissä vuosina 1994-1997

Rahoitustoiminta vähensi työpaikoistaan viidenneksen vuodesta 1994 vuoteen 1997². Kuten edellisessä selvityksessä todettiin, oli rahoitustoiminnan palveluksessa vuoden 1994 lopussa 40 804 henkilöä. Tuolloin Meritan henkilöstön osuus rahoitustoiminnassa työskentelevistä oli 41 prosenttia. Vuoden 1995 aikana rahoitustoiminnassa työskentelevistä poistui 5 708 henkilöä. Vuoden 1995 lopussa rahoitustoiminnan palveluksessa oli 37 380 henkilöä.

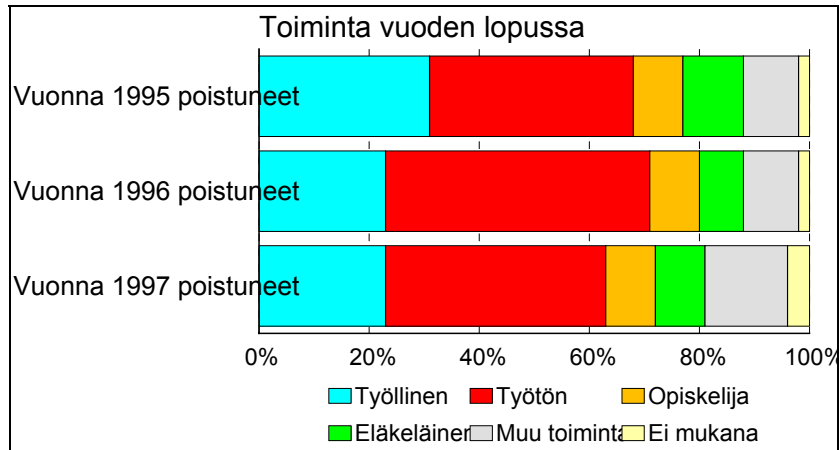
Taulukko 6. Vuosien 1994, 1995 ja 1996 rahoitustoiminnassa työskentelevien toiminta seuraavan vuoden lopussa.

| Vuosi T | Rahoi- tuksessa | Toiminta seuraavan vuoden lopussa (vuosi T + 1) | | | | | | | | | | | |
|------------|--------------------|---|----|-------------------|---|-----------------|---|--------------------|---|------------------|---|-------|---|
| | | Jatkoi rahoi- tuksessa | | Työllis- tynyt | | Työttö- mänä | | Opiske- ljiöitä | | Eläke- läisiä | | Muita | |
| | | | % | | % | | % | | % | | % | | % |
| 1994 | 40804 | 35096 | 86 | 1768 | 4 | 2121 | 5 | 510 | 1 | 641 | 2 | 668 | 2 |
| 1995 | 37380 | 32607 | 87 | 1097 | 3 | 2282 | 6 | 405 | 1 | 402 | 1 | 587 | 2 |
| 1996 | 33912 | 30797 | 91 | 714 | 2 | 1254 | 4 | 291 | 1 | 280 | 1 | 576 | 1 |

Vuoden 1996 aikana rahoitustoiminnasta poistui 4 773 henkilöä. Meritalaisten osuus tästä oli 66 prosenttia. Rahoitustoiminnassa työskentelevien määrä vuoden 1996 lopussa oli 33 912, josta Meritan henkilöstön osuus oli 39 prosenttia.

Vuoden 1996 lopussa työllisinä rahoitustoiminnan alalla olleista 93 prosenttia oli työllisenä myös vuoden 1997 lopussa. Näistä rahoitustoiminnan alalla työskenteli 98 prosenttia. Rahoitustoiminnasta poistuneista 23 prosenttia oli työllisenä vuoden 1997 lopussa (kuvio 21). Työelämästä poistuneita oli yhteensä 2 401. Heistä työttömäksi oli joutunut yli puolet, eläkkeelle siirtynyt 12 prosenttia ja opiskelemaan lähtenyt 12 prosenttia. Muuhun toimintaan oli siirtynyt vajaa viidennes työelämästä poistuneista.

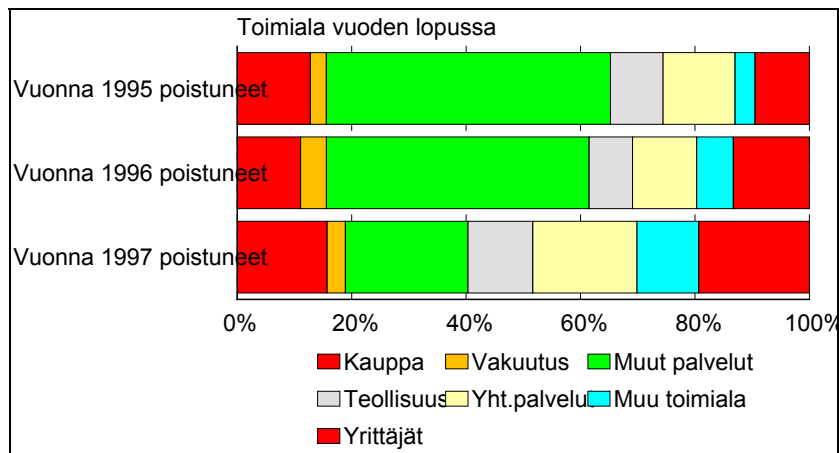
² vuoden 1997 työssäkäyntitilaston ennakkotieto



Kuvio 21. Rahoitustoiminnasta vuosina 1995-97 poistuneiden toiminta vuoden lopussa.

Vuoden 1997 aikana rahoitustoiminnasta poistui 3 115 henkilöä eli huomattavasti vähemmän kuin edellisvuonna. Meritasta vuoden 1997 aikana poistuneita oli yhteensä 2 185, mikä on 70 prosenttia koko rahoitustoiminnan poistuneista. Rahoitustoiminnassa työskenteli vuoden 1997 lopussa yhteensä 32 853 henkilöä, josta meritalaisten osuus oli 36 prosenttia. Meritalaisten osuus rahoitustoiminnan työllisistä siis pienentyi kolmella prosenttiyksiköllä edellisvuodesta.

Rahoitustoiminnasta poistuneiden sijoittumisessa eri toimialoille oli eroa vuosina 1995, 1996 ja 1997 poistuneiden välillä (kuvio 22). Vuonna 1995 poistuneet olivat sijoittuneet useammin muihin palveluihin kuin vuosina 1996 ja 1997 poistuneet. Vastaavasti vuonna 1997 poistuneet olivat sijoittuneet muina vuosina lähteneitä useammin kaupan alalle, teollisuuteen, yhteiskunnallisiin palveluihin, muulle toimialalle ja yrittäjiksi. Vuonna 1996 lähteneet olivat sijoittuneet vakuutuslalle useammin kuin vuosina 1995 ja 1997 lähteneet.



Kuvio 22. Rahoituksesta vuosina 1995-97 poistuneiden toimiala vuoden lopussa.

Voidaan myös tarkastella rahoituksen palveluksessa vuoden 1997 lopussa olleiden toimintaa vuoden 1996 lopussa. Rahoitustoiminnassa edellisenäkin vuonna olleita oli 94 prosenttia. Työllisiä rahoitustoimintaan tulleista oli 23 prosenttia ja työttömiä 14 prosenttia. Opiskelijana oli ollut 17 prosenttia ja muussa toiminnassa 14 prosenttia rahoitustoimintaan tulleista. Maahan muuttaneita oli kaksi prosenttia.

6.2 Muutokset työllisyystilanteessa vuosina 1994-1997

Työllisten määrä pysytteli suurinpiirtein samoissa lukemissa vuodesta 1994 vuoteen 1995. Vuoden 1994 lopun vajaasta kahdesta miljoonasta työllisestä 230 000 ei enää vuoden kuluttua ollut työelämässä. Työttömäksi heistä joutui 49 prosenttia (113 000). (Työssäkäyntitilasto 1994-1995. Väestö 1997:3. Tilastokeskus)

Myöskään vuosien 1995 ja 1996 välillä ei tapahtunut oleellista muutosta työllisten määrässä. Työssäkävien joukosta poistui vuonna 1996 saman verran väkeä kuin edellisenäkin vuonna: 1,9 miljoonasta työllisestä 230 000 siirtyi pois työelämästä. Työttömäksi heistä joutui lähes puolet (112 000), opiskelemaan lähti vajaa viidennes (44 000), eläkkeelle jäi 14 prosenttia (33 000) ja muuten työvoiman ulkopuolelle siirtyi 16 prosenttia (36 000). Lähes samansuuruinen virta suuntautui työllisiin. Vuoden 1996 työllisistä 113 000 oli vuotta aiemmin ollut työttömänä, opiskelijana oli ollut 73 000 ja äitiyslomalta tai varusmiespalvelusta työelämään palasi 34 000 henkilöä. (Työssäkäyntitilasto 1995-1996. Väestö 1997:15. Tilastokeskus)

Kuten jaksossa 4.3 todettiin, olivat vuonna 1997 Meritasta lähteneet työllistyneet paremmin kuin vuosina 1995 ja 1996 lähteneet. Tämä sopii yksin yleisen työllisyyskehityksen kanssa, sillä työllisten määrä kasvoi kolmella prosentilla vuodesta 1996 vuoteen 1997 (Työssäkäyntitilasto 1996-1997. Väestö 1999:3. Tilastokeskus). Toisaalta rahoitustoiminta ei kuulunut kasvun aloihin, vaan pientä vähennystä työllisten määrässä tapahtui. Työllisten määrä kasvoi 105 470 henkilöllä vuoden 1994 lopun (1 917 051) tilanteesta vuoden 1997³ loppuun (2 022 521). Työttömien määrä puolestaan vähentyi 85 053 henkilöllä vastaavana ajanjaksona.

³ vuoden 1997 työssäkäyntitilaston ennakkotieto