

13

Simo Forss
Seppo Karisalmi

Työssäpysymisprojekti

Tutkimus ikääntyvien työsuhteessa olevien
työssäpysymisen problematiikasta

1996



Monisteita
Papers

SISÄLLYS

1. Projektin lähtökohta	1
2. Teoreettisia lähtökohtia	2
Yrityskulttuuri ja sen osat	3
Organisaatiomalleista	4
Johtamisesta	6
Työilmapiiri	7
Stressi ja työn hallinta	9
Asenteet työssäpysymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen ja työn arvostus	9
Työttömyys, ikääntyminen ja työkyky	12
3. Tutkimusongelma ja -asetelma	13
4. Tutkimusaineisto ja menetelmät	15
Tutkimusaineisto	15
Tutkimusmenetelmät; muuttuja, mittarit ja tilastolliset menetelmät	16
5. Tutkimusprojektin toteuttaminen	19
Tutkijat ja tukiryhmä	19
6. Projektin aikataulu	20
Kirjallisuutta	21

1. PROJEKTIN LÄHTÖKOHTA

Työssäpysyvyys on koettu näinä aikoina eri tahoilla ongelmaksi. Joukkotyöttömyys on suuri yksilöllinen ja yhteiskunnallinen ongelma, joka säteilee seurausvaikutuksia moniin muihinkin asioihin. Sillä on yhtymäkohtia myös eläkepolitiikkaan mm. niin, että työttömyydestä on muodostunut runsaasti käytetty väylä ikääntyvien varhaisessa työn lopettamisessa. Nykykäytännön mukainen varhainen eläkkeelle siirtyminen on tullut ongelmaksi eläkejärjestelmälle. Eläkeläisten lukumäärän voimakas kasvu ja eläkkeiden alkamisiän alhaisuus huolestuttaa eläkejärjestelmän taloudellisesta toimivuudesta huolta kantavia. On nähty, että ikääntyvien nykyistä herkkää työstä poistumisen käytäntöä tulisi muuttaa ja kehittää siten, että entistä useampi voisi valita varhaisen eläkkeelle siirtymisen sijasta työssä jatkamisen.

Eläketurvakeskuksen tutkimusosastolla on jo pitkään pohdittu eläkkeelle siirtymisen ongelmia. Tällöin on kiinnitetty huomiota mm. siihen ristiriitaan, että toisaalta suomalaisten eläkkeelle siirtymishalu on erittäin voimakasta, mutta toisaalta työn tekemisen halu ja työn arvostus sinänsä eivät ole vastaavasti heikentyneet. Tämä antaa aihetta olettaa, että suuren eläkkeelle pyrkimishalun syynä saattavat olla erityisesti ikääntyviä koskevat työelämän ongelmat.

Eläketurvakeskuksen tutkimusosastolla on käynnistetty tutkimusprojekti, jonka tarkoituksena on selvittää työssäpysymisen ongelmia suomalaisessa työelämässä. Lähestymistapa on laaja-alainen sikäli, että projektissa ongelmia lähestytään sekä työntekijöiden että yritysten näkökulmista. Oletamme, että kyllin laaja ja monipuolinen kartoitus voi valaista melko paljon peruskysymystä siitä, onko työssäpysymisen ongelmien lähtökohta työelämässä ja jos on, niin missä määrin ja missä kysymyksissä ja olosuhteissa. Tätä kautta on mahdollista saada myös viitettä siitä, millaisia keinoja on olemassa työssäpysymistä haittaavien ongelmien lievittämiseksi.

Yksittäiset työnantajat ja työntekijäryhmät sekä näiden järjestöt voivat käyttää tästä tutkimuksesta tulevaa tietoa hyödyksi luomalla toimivia järjestelyjä, joilla aktiivisesti edistetään työssäpysymistä ja voidaan joustavasti käsitellä liian varhaisen eläkkeelle siirtymisen luomia ongelmia.

2. TEOREETTISIA LÄHTÖKOHTIA

Tämän projektin problematiikka sivuaa montaa eri tieteenalaa. Sosiaalipoliittisesti tematiikka liittyy hyvinvointiteoriaan; tavoitteena on ihmisen paras. Aikaisemmat tutkimukset ovat kiistatta osoittaneet, että ihmisten toiveissa on päällimmäisenä eläkkeelle siirtyminen niin varhain kuin mahdollista. Eläkkeelle siirtyneet ihmiset ovat myös yleensä hyvin tyytyväisiä eläkeaikaansa. Sosiaalipoliittisesti sopivaa olisi siis luoda ihmisille mahdollisuuksia toimia haluamaansa suuntaan. Toisaalta tiedetään, että työnteko merkitsee kuitenkin monelle ihmiselle paljon, kunhan sen tekemisen edellytykset ovat sopivat ja kun otetaan huomioon ne realistiset tosiasiat, jotka liittyvät ikääntyvän ihmisen työhön nykyaikaisessa elinkeinoelämässä. Näistä yksi on teknologian kaiken kattava läpilyönti, joka on voinut aiheuttaa monelle ikääntyvälle ylivoimaisia ongelmia. Samalla hänen ammattinsa arvostus ja sitä myöten työteon motivaatio voivat ratkaisevasti heiketä. Kiristyvän kilpailun ja taloudellisten vaikeuksien yrityksille aiheuttamat paineet ovat ajaneet yritykset samanaikaisesti tuotannon automatisointiin ja rationalisointiin, mikä taas merkitsee henkilökunnan vähentämispaineita ja sitä kautta työttömyyttä ja sen uhkaa yritysten henkilökunnalle.

Eläkepolitiikka on osa sosiaalipoliitikkaa, mutta tutkittavassa kysymyksessä joudutaan "kansalaisen parasta" valittaessa eläkepoliittisesti ristiriitaiseen tilanteeseen. Jos valitaan ihmisten toiveitten mukainen eläköitymistä suosiva linja, voi eläkejärjestelmän ensisijainen sosiaalipoliittinen päämäärä, eli kohtuullisen eläketurvan turvaaminen kaikille sen ansainneille, joutua uhanalaiseksi. Eläkeasiantuntijoiden laskelmat osoittavat, että nykyinen eläketurvan taso voidaan saavuttaa vain kustannuksia hillitsemällä, jossa yhtenä keskeisenä tekijänä on juuri varhaisen eläkkeelle siirtymisen hillitseminen. Eläkejärjestelmän sosiaalipoliittisesti korkeampi tavoite, eli eläketurvan järjestäminen yleensä ja sen tason säilyttäminen edellyttää siis tinkimistä sen toisesta arvosta, eli systeemin kehittämisestä aina ihmisten kulloistenkin erillistarpeiden mukaisesti.

Työssäpysymistutkimuksen yhtenä tärkeänä lähtökohtana on yritysten nykyinen asema ja tilanne yhteiskunnassa. Yritystaloudellisesti Suomen tuotantoluvut palaavat tätä nykyä entisille 80-luvun lopun huippuluville, mutta tuotanto tuotetaan paljon vähemmällä työvoimalla. Tämä kehitys johtuu osaksi raha- ja finanssimarkkinoiden sekä yritysten henkilöstöpoliittisista toimintatavoista, jotka näyttävät vahvistavan toisiaan.

Yritys on määritelmänsä mukaisesti taloudellinen toimija, jonka päätavoitteena on tuottaa omistajalleen voittoa. Talousajattelussa puhutaan ns. voitonmaksimointi-periaatteesta. Vaikka yritysten toimintatavat ja päämäärät voivat olla käytännössä hyvin erilaisia, tämä perusajatus on pidettävä aina mielessä yrityksiä analysoitaessa. Onneksi useimmat Suomen yrityksistä toimivat edelleen melko kaukonäköisesti, vaikka nykyisen laman aikana tilanne näyttää ratkaisevasti huonontuneen, varsinkin henkilöstöpolitiikan osalta. Organisaatiot "vanhenevat", etenemismahdollisuudet ovat vähäisiä, ja olemassa oleva henkilöstö joutuu monessa paikassa työskentelemään erittäin kovan paineen alaisena. Tämä näyttää koskevan myös menestyviä yrityksiä. Nykytilanteessa on ilmeistä, että yritykset näkevät uuden henkilöstön palkkaamisessa erittäin suuria riskejä. Tiettyjen eläketapahtumien kohdalla tosin suuremmat yritykset joutuvat itse kantamaan kustannuksia poistuneista työntekijöistään, jolloin siirtäminen eläkkeelle ei ole yrityksen kannalta tietenkään yhtä kiinnostavaa. Yritysten kohtaamat taloudelliset paineet ja kannustimet näyttävät tällä hetkellä olevan siten muotoiltuja, että ne vaikeuttavat olennaisesti työllistämistä. Monet hyvät työkykyä, ilmapiiriä ym. tukevat toimenpiteet saattavat valua hiekkään, ellei yrityksille voi esittää tarpeeksi isoa taloudellista porkkanaa työssäpysymisen tukemiseen. Todennäköisesti kireä politiikka henkilöstön hankinnassa ja työssäpitämisessä jatkuu ainakin toistaiseksi. Työtahti ja työvaatimukset ovat tiukkoja ja avautuvia väyliä eläkkeelle siirtämiseen käytetään edelleen halukkaasti. Kireän linjan politiikka rajoittaa kuitenkin ainakin joissakin yrityksissä yritysten omien eläkekustannusten kasvu. Lomakauden jälkeen tapahtuva taloudellinen kasvu näyttää edellyttävän osassa yrityksiä myös uuden ammattitaitoisen työvoiman hankintaa. Nurkan takana väijyy myös alkava työvoimapula. Uuden ammattitaitoisen työvoiman saanti voi tuottaa vaikeuksia. Tämä hillitsee myös ikääntyvän työvoiman poistamista yrityksestä, jolloin kiinnostus esimerkiksi työkykyä ylläpitävään toimintaan kasvaa ja asenteet työvoimakysymykseen muuttuvat vähitellen. Yrityskulttuurit saattavat olla tässä suhteessa jonkinlaisessa tienhaarassa. Yritysten taloudellinen tilanne on avoin kysymys juuri nyt, minkä vuoksi tutkimuksessa on syytä kartoittaa sitä ja sen yhteyksiä yrityksen muuhun toimintaan. Yrityksen taloudellinen ja työvoimapolitiittinen tilanne säätelee joka tapauksessa keskeisesti henkilöstöpolitiikkaa ja sitä kautta tutkittavaa kysymystä henkilökunnan työssäpysymisestä.

Yrityskulttuuri ja sen osat

Työelämän organisaatioiden tutkimuksessa on tätä nykyä keskeisellä sijalla yrityskulttuurin käsite.

Kulttuuri liittyy siihen, miten todellisuus jäsennetään. Kulttuuri luo käyttäytymiselle tietyn viitekehyksen, käyttäytymisen puitteet. Yrityskulttuuri on niiden perusoletusten ja uskomusten kooste, jonka yrityksen jäsenet ovat omaksuneet. Ehkä yksinkertaisin tapa kuvata yrityskulttuuria on sanoa, että yrityskulttuuri ilmentää sitä, miten yrityksissä on totuttu toimimaan (Juuti 1994).

Yrityskulttuuriin on nähty liittyvän joukko määrätynlaisia, sen sisältöä konkreettisesti kuvaavia seikkoja (Juuti emt. ja Schein 1987). Näihin sisältyy mm. omaksuttu yhteisnäkemys yrityksen päämääristä ja tavoitteista, näkemys käytettävistä keinoista ja normeista, joilla päämääriin pyritään, hallitsevat arvot, organisaation pelisäännöt, perusfilosofia työntekijöihin ja asiakkaisiin päin sekä yrityksen ilmapiiri. Asiantuntijoiden mukaan olisi kuitenkin erityisen tärkeä etsiä toiminnan pohjalla olevia oletuksia ja lähtökohtia, eli ns. perusoletuksia, jotta käyttäytymistä voitaisiin tulkita oikein (Schein emt.).

Yrityskulttuurin tutkiminen ja mittaaminen on käytännössä melko vaikeaa ja vaivalloista. Erityisesti kulttuurikäsitteen operationalisointi on ongelmallista. Tämän alueen asiantuntijat tuntuvat olevan sitä mieltä, että yrityskulttuurin tutkiminen vaatii sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta samassa tutkimuksessa (Juuti 1994). Perinteisten kyselyjen lisäksi tarvitaan tutkimuksessa kvalitatiivista osuutta, jossa organisaatiota kuvaillaan ja tutkitaan syvähaastattelujen ja osallistuvan havainnoinnin avulla syvällisesti sisältäpäin. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus eivät ole kuitenkaan toisiaan poissulkevia, vaan pikemminkin toisiaan täydentäviä. Nähdään, että yrityksissä toimivien ihmisten ainutkertaisia näkemyksiä todellisuudesta ei pystytä kuvaamaan riittävästi standardoidulla kysymyspatteristolla. Etnografian avulla voidaan parhaiten paljastaa organisaation jäsenten omaksumat arvot ja toimintatavat (Juuti emt.). Laadullisten menetelmien käyttäminen on kuitenkin työlästä ja mittaamisiin saattaa kulua aikaa hyvin runsaasti. Se rajoittaa menetelmän käyttömahdollisuuksia. Tämän tyyppisen menetelmän soveltamiseen liittyy myös uudentyyppisiä tutkimusteknisiä ja eettisiä ongelmia (Schein emt.).

Organisaatiomalleista

Organisaatioajattelu on kehittynyt ajan myötä. Perinteinen näkökulma organisaatioista on tukeutunut ns. byrokratian ihannemalliin. Vaikka meillä Suomessakin on ilmeisesti edelleen organisaatioita, jotka toteuttavat byrokratian mukaisia pelisääntöjä, voidaan todeta, että tämä organisaatiomalli näyttää jo vanhanaikaiselta ja aikansa eläneeltä (Juuti

1994 ja JTO:n moniste 1). Katsotaan, että nykyisessä tilanteessa organisaatioiden on muutettava koko kulttuuriensa, kulttuuriensa syvärakennetta ja samalla koko ajattelu- ja toimintatapojaan pärjätäkseen kiihtyvässä koti- ja ulkomaisessa kilpailussa ja kehityksessä (Juuti JTO:n moniste 2).

Yrityskulttuurien muutoksen myötä ovat muuttumassa myös organisaatioihin liittyvät ihanteet ja näiden muutosten myötä vastaavasti hyvään johtajuuteen liittyvät ihanteet ja päämäärät (Juuti JTO:n moniste 1). Tutkimalla sitä, millaisia vanhakantaisia ja tässä mielessä "huonoja" ominaispiirteitä yritysten organisaatioissa on ja selvittämällä näiden ja eläkkeelle siirtymishalun yhteyttä voidaan ehkä saada uutta tietoa työssäpysymisen tai työstä lähdön yrityspohjaisista vaikuttimista.

Juuti on kehitellyt mallin eri asteisissa organisatorisissa kehitysvaiheissa olevista organisaatioista ja luonnehtinut näille tyypillisiä piirteitä. Vanhakantaiselle, ns. reaktiiviselle organisaatiolle on tyypillistä, että sitä johdetaan käskyjen ja pakon avulla. Johto käyttää voimakkaita negatiivisia otteita ja käskyjä, joihin liittyy rangaistuksen uhka ja ikäänkuin hakee organisaatiossa syyllisiä. Tällöin viestintäkin on pakottavaa, valvovaa ylhäältä alaspäin käskytystä, ja alhaalta ylöspäin tuleva viestintä on vähäistä ja pelon sävyttämää. Henkilöstö projisoi epäonnistumiset organisaation johtoon ja se taas puolestaan henkilöstöön, jota johto pitää pahana ja laiskana. Koko organisaation ilmapiiriä leimaa tietynlainen paranoidinen kyynisyys, pessimismi ja epäluuloisuus (Juuti JTO:n moniste 2).

Nykykäsityksen mukaan kehittyneemmissä organisaatioissa asiat ovat suuressa määrin toisin. Tällaisessa organisaatiossa pyritään käymään mahdollisimman avointa keskustelua erilaisista vaihtoehdoista. Valitun vaihtoehdon hyviä ja huonoja puolia punnitaan yhteisesti keskustellen ja yhteispäätösten tuloksena tällöin jokainen henkilö sitoutuu kyseiseen vaihtoehtoon. Kuvaan kuuluu mm. tiimityöskentely, jossa tiimien esimiehet eivät toimi niinkään tiimien johtajina vaan tyypillisesti niiden valmentajina. Vastuuta on delegoitu hyvin pitkälle ryhmille ja yksilöille. Tiimiorganisaatiossa on tyypillistä itsenäisesti työskentelevien ihmisten toiminta, jossa kiinnitetään huomiota erityisesti työyhteisön innovatiivisuuteen ja henkilöstön sitoutuneisuuteen ja toimintamahdollisuuksiin (Juuti JTO:n moniste 2).

Johtamisesta

Tarkastelemalla vanhakantaisen ja uudentyypin organisaation keskeisiä piirteitä ja soveltamalla näitä periaatteita erilaisten johtamistapojen omaksumiseen voidaan tarkastella sitä, missä organisaation kehitysvaiheessa jokin yritys on ja minkälaisia johtamistapoja siellä noudatetaan. Tutkimuksellisesti ajatus toimii tällöin siten, että mitä vanhakantaisemmista organisaatiosta ja johtamistavoista on kysymys sitä todennäköisempää on, että organisaatioilmapiiri on huono ja sovelletut johtamismenetelmät vanhakantaisia ja epävihiytyttä tuottavia (Juuti JTO:n moniste 2 ja JTO:n moniste 1).

"Hyvän" johtamistavan piirteet ovat käytännöllisesti katsoen samoja kuin ns. osallistuvan johtamisen mallissa. Tälle on ominaista se, että mallin mukaisessa johtamistavassa pyritään korostamaan seuraavia seikkoja:

1. yleistä tietojen jakamista
2. dominoivien henkilöiden esille nousun estämistä
3. avoimen tiedonvaihdon mahdollistamista
4. erilaisten ajatusten esilletulon kunnioittamista
5. aktiivisen osallistumisen merkitystä
6. erilaisten ratkaisumallien vaihtoehtojen esille saamista

Osallistuvan johtamistavan oletetaan lisäävän päätöksiin sitoutumista ja ihmisten työtyytyväisyyttä. Tutkimustulokset tukevat etenkin oletusta ihmisten työtyytyväisyyden lisääntymisestä (Juuti JTO:n moniste 1).

Tässä yhteydessä ovat kiinnostavia Juutin suomalaisesta työllisestä väestöstä vuonna 1985 saamat kyselytutkimuksen tulokset. Hyvän johtamistyylin kokonaisuudessa esimiestä luonnehtivat seuraavat asiat:

Esimies on kiinnostunut alaisensa työstä ja pyrkii kaikin tavoin auttamaan heitä heidän työssään. Esimies on itse ammattitaitoinen ja innostava ja tukee ja rohkaisee alaisiaan. Hänelle on helppo kertoa pulmista. Hyvä esimies kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista alaisilleen ja keskustelee runsaasti alaisensa kanssa. Hänen ja alaisten välillä ei ole ristiriitoja. Hyvä esimies ei ole missään tapauksessa autoritaarinen ja yksipuolisen tehtäväkeskeinen.

Autoritaariseen johtamistyyliin esimiehellä on tiukka ja ankara ote alaisiinsa ja hän käskee heitä usein. Hän vaatii, että jokainen tekee työnsä huolella ja hänen suhtautumisensa alaisiin on yksipuolisen tehtäväkeskeinen.

Tutkimuksen tekijä toteaa, että faktorianalyysin tulos vahvisti käsitystä osallistuvan, eli demokraattisen johtamistavan suositeltavuudesta verrattuna autoritaariseen eli itsevaltaisen tyyppiseen johtamiseen (Juuti 1988).

Hyvälle johtamistyyliille on ominaista erityisesti esimiehen monipuolinen tuki alaisille. Myös myöhemmät tutkimustulokset ja havainnot ovat osoittaneet tämän seikan merkityksen ja myös sen, että suomalaisessa työelämässä on usein juuri tässä kohdin puutteita. Esimerkiksi yksittäinen tutkimustulos kuorma-autonkuljettajista osoitti, että vain noin vajaa kolmasosa heistä katsoi saavansa esimiehlään tukea työssään (Sillanpää, esitelmä EläkeVarman työkykyseminaarissa). Ilmeistä onkin, että myös johtajuuden alueella on paljon parantamisen varaa, kun halutaan parantaa henkilöiden työviihtyvyyttä ja työkykyä. Henkilöstön työkyvyn on nähty riippuvan paitsi yrityksen taloudellisesta menestymisestä myös ratkaisevasti johtamisesta (Vaaranen, esitelmä ETK:n työssäpysymisen problematiikka-seminaarissa).

Työilmapiiri

Myös organisaatioilmapiiri, jota tässä käytetään samansisältöisenä kuin käsitettä työilmapiiri, vaikuttaa organisaatiossa työskentelevien käyttäytymiseen ja ajatuksiin. Työilmapiiri on yhteydessä yrityskulttuuriin ja toisaalta myös esimiehen johtamistyyliin. Työilmapiiri on siis yhteydessä myös ihmisten viihtyvyyteen työpaikalla, työntekijöiden työkykyyn ja mahdollisuuksiin jatkaa työelämässä.

Työilmapiiri vaihtelee organisaatiosta toiseen. Joissakin organisaatioissa on avoin, luottamuksellinen ja yhteisymmärrykseen perustuva ilmapiiri. Joissakin taas voi olla aika sulkeutunut, epäluuloinen ja ristiriitainen ilmapiiri (Juuti 1988). On ymmärrettävää, että ihmisten viihtyminen vaihtelee myös melkoisesti riippuen siitä, millaisessa ilmapiirissä työskennellään. Mittaamalla työilmapiiriä voidaan näin ollen etsiä yhtä sellaista ulottuvuutta, jolla saattaa olla vaikutusta työssä pysymiseen. Oletus kulkee tietenkin siihen suuntaan, että mitä huonompi työilmapiiri on, sitä huonommin myöskin organisaatiossa viihdytään.

Hyvään työpaikkailmapiiriin liittyy tavallisesti myös hyvä johtajuuskäytäntö, vaikka nämä asiat eivät olekaan täysin identtisiä. Tutkimuksen mukaan hyvään organisaatioilmapiiriin kuuluu se, että työpaikalla vallitsee avoin toverihenki, joka tuottaa keskinäistä avuliaisuutta. Organisaatiossa on tunne että työpaikan ihmisiin voi todella luottaa ja työpaikalla vallitsee avoin ilmapiiri. Eri henkilöitä kohdellaan hyvän työpaikkailmapiirin yrityksissä samalla tavalla eikä suosikkijärjestelmiä esiinny. Työpaikoilla pyritään mahdollisimman hyvään työtulokseen ja tässä työssä käytetään hyödyksi eri ihmisten ideoita ja tukea. Myös esimiehen tuki alaisilleen on luonteenomaista tämäntyyppiselle organisaatioilmastolle. Sen sijaan normatiiviselle organisaatioilmapiirille on tyypillistä sääntöjen noudattamisen tärkeys ja tehtäväkeskeisyys. Tällaiselle organisaatiolle on ominaista myös kiire ja suuri sosiaalisten paineiden määrä. Töitä nähdään olevan niin paljon, että useimmat ihmiset ovat jatkuvasti kiireisiä ja stressaantuneita. Itseasiassa tiukat säännöt ja tarkka tehtäväjako näyttivät estävän tehokasta työskentelyä työpaikalla (Juuti 1988).

Ihmisen samaistuminen organisaatioon tapahtuu varsin usein pienryhmän kautta. Suomalaiset työskentelevät melko paljon työryhmissä, sillä vain joka kymmenes arvioi, ettei työskentele lainkaan työryhmässä. Tällöin työviihtyvyyden ja työssäpysymisen kannalta on merkitystä myöskin pienryhmän ilmapiirillä. Tutkimustulokset osoittavat, että työryhmä on yleensä melkoinen voimavara useimmille suomalaisille työssäkäyville. Työryhmässä oleminen voi kuitenkin aiheuttaa myös sosiaalisia paineita (Juuti 1988).

Kehitteillä olevassa työssäpysymisprojektissa siis oletetaan, että yrityskulttuurin eri muodot muokkaavat suurelta osalta myös yrityksessä käytettyjä johtamismenettelyjä ja nämä yhdessä muovaavat puolestaan yrityksessä vallitsevaa työilmapiiriä. Näillä tekijöillä oletetaan olevan selviä yhteyksiä työssä viihtyvyyteen. Oletamme, että vanhakan- taiseen yrityskulttuuriin liittyvässä organisaatiossa on lukuisia ihmisen työviihtyvyyttä heikentäviä ja työstä pois työntäviä tekijöitä.

Stressi ja työn hallinta

Yrityskulttuurin lisäksi on työkokonaisuuden monilla muillakin piirteillä merkitystä työssäpysymisen kannalta. Yleisenä havaintona voisi todeta, että itse fyysisen työympäristön työkyvyttömyyttä aiheuttava merkitys on vähenemässä ja työhön liittyvien psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden merkitys kasvaa. Kiirettä ja stressiä pidetään yleisesti yhtenä työelämän pahimpana haittatekijänä nykyisin. Julkisuudessa on väitetty, että kiire ja stressi ovat suorastaan "tikittävä aikapommi" ainakin eräillä työpaikoilla (Swanljung: esitelmä Eläke-Varman työkykyseminaarissa). Tutkimustenkin mukaan henkinen rasitus on kasvanut työpaikoilla selvästi. Vuonna 1989 henkistä rasittavuutta valitti 45 prosenttia ihmisistä ja vuonna 1995 jo 60 prosenttia (Demari 1995).

Viime aikoina on tutkimuksissa toistuvasti tuotu esiin myös kysymys työn vaatimusten ja yksilöiden edellytysten ja odotusten välisestä suhteesta. Näiden tekijöiden epäsuhteesta syntyy psykososiaalista kuormitusta ja stressiä, joka heikentää toimintakykyä ja työssä viihtymistä ja työntää ihmistä työelämästä ulos. Keskeinen käsite tässä yhteydessä on työn hallinta, jolla tarkoitetaan henkilön mahdollisuuksia määrätä tehtävistään, eli mahdollisuuksia hallita esimerkiksi juuri erilaisia stressaavia tilanteita. Tutkimuksissa on osoitettu toistuvasti näiden tekijöiden tilan ja keskinäisten suhteiden merkitys ihmisen psyykkiseen ja fyysiseen terveydentilaan ja toimintakykyyn - ja tätä kautta myös työssäpysymiseen/ työnjättöhaluun. Tärkeänä lisätekijänä työn hallinnassa pidetään esimieheltä ja/tai työtovereilta tulevaa sosiaalista tukea. Sen on nähty olevan eräänlainen puskuroiva tekijä työstressin seurauksia vastaan.

Asenteet työssäpysymiseen ja eläkkeelle siirtymiseen ja työn arvostus

Asenne kuvaa ihmisen sisäisiä prosesseja ja vaikuttaa hänen toimintaansa. Määritelmän mukaan asenteet ovat valmiuksia reagoida johonkin kohteeseen (henkilöön tai tilanteeseen jne.) myönteisesti tai kielteisesti. Asenteet ohjaavat käyttäytymistä ja ovat suhteellisen pysyviä. Ennen eläkkeelle siirtymistä omaksuttujen asenteiden on havaittu ennakoivan hyvin todellista toimintaa. Näinollen henkilön asenne eläkkeelle siirtymistä/ työssäpysymistä kohtaan ennakoi hyvin sitä, miten henkilö todellisuudessa menettelee. Asenteita voidaan siis käyttää todellisen työssäpysymisen mittareina. Asenteiden mittaaminen ja niiden taustan tutkiminen voi antaa todella kiinnostavaa ja realistista tietoa työssäpysymistilanteesta ja siihen vaikuttavista seikoista. Asenteiden mittausta on tehty

vaihtelevilla tavoilla, vaikka ilmiselvää onkin, että niiden luotettava mittaaminen edellyttää asteikkotyypin mittausten käyttöä.

Lukuisissa tutkimuksissa on todettu, miten valtaosa työsuhteessa olevista haluaisi siirtyä eläkkeelle mahdollisimman varhain. Eläkkeellä oltaessa myös viihdytään yleensä hyvin. Tällainen eläkepaine on lisäksi jatkunut jo pitkään. Suuren eläkehalukkuuden taustoja on myös selvitelty useissa tutkimuksissa jo pitkään. Eläkepaineelle on löytynyt sekä ns. eläkkeelle vetäviä tekijöitä että sille työntäviä seikkoja.

Tutkittaessa ihmisten itsensä ilmaisemia eläkehalukkuuden perusteita havaittiin, että eläkeaikomukset kasvoivat selvästi siirryttäessä vanhempiin ikäryhmiin. 51-vuotiaista oli kuusi prosenttia harkinnut vakavasti eläkettä, kun taas 55- tai 61-vuotiaista kolmasosa sijoittui tähän vastausluokkaan. Kyselyajankohdan työttömyys ja työn raskaus sekä alentunut työkyky (vastaajan oma arvio) lisäsivät eläkevaihtoehdon harkinnan yleisyyttä (Gould ym. 1992).

Vuonna 1990 Eläketurvakeskuksessa tutkittuihin 50-64-vuotiaisiin kohdistettiin 1993 seurantakysely. Niistä, jotka olivat harkinneet vakavasti eläkkeen hakemista ilmoitti noin joka viides vastaaja tärkeimmäksi eläkkeelle haluamisen syyksi sen, että "on tehty riittävästi työtä" tai huonon terveydentilan. Työttömyydellä asiaa perusteli 14 % vastaajista. Muiden vaihtoehtojen kannatus jäi näitä pienemmäksi (Gould 1994). Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat pikemminkin työstä pois työntävät tekijät kuin eläkkeen houkuttelevuus.

Keskussairaalan henkilökunnasta tehdyssä tutkimuksessa kiteytettiin faktorianalysillä laajasta muuttujajoukosta seitsemän faktoria: stressioireet, työpaikan sosiaalinen ilmapiiri, itsevarmuus, työn kontrolli, elämän kontrolli, terveydentila, vapaa-ajan arvostus. Selitettävänä muuttujana oli eläkeajatusten voimakkuus seitsemänluokkaisella asteikolla mitattuna. Parhaiten eläkeaikomuksia selitti terveydentila ja sen jälkeen stressioireet. Ikä oli mallissa kolmantena jo huomattavasti vähäisemmällä selitysasteella. Työpaikan positiivinen sosiaalinen ilmapiiri valikoitui neljänneksi. Elämän kontrollin indeksi mahdutettiin vielä mukaan malliin, koska sillä oletettiin olevan stressioireita vaimentava vaikutus. Mallin kokonaisselitysaste oli 36 %. Terveydentila ja stressioireet osoittautuivat ikää merkityksellisemmiksi selittäjiksi (Huhtaniemi 1995).

Kokonaiskuva syytekijöistä on kuitenkin edelleen jossain määrin selkiytymätön. Eläkejärjestelmä sinänsä on ollut yksi myötävaikuttava tekijä. Eläkkeelle siirtymistä helpottivat erityisesti 1980-luvun loppupuolella käyttöönotetut joustavat eläkemuodot, joista erityisesti yksilöllinen varhaiseläke tarjosi ikääntyneille hyvän mahdollisuuden siirtyä eläkkeelle jo 55 vuotiaana. Samaan suuntaan vaikutti työttömyyseläkkeen ikärajan tilapäinen pudottaminen samaan ikävuoteen. Näillä säännöksillä oli vaikutusta myös eläkeasenteisiin, vaikka ikärajoja onkin nyttemmin nostettu, niin se ei liene vaikuttanut kovinkaan merkittävästi itse perusasenteisiin.

Työn ja työnteon arvostamista on myös tutkittu toistuvasti. Tutkimuksissa on havaittu, että työn arvostus on ollut Suomessa korkeaa luokkaa, vaikkakin tilanne on nyt muuttunut ja muuttumassa jossain määrin. Muutos näkyy lähinnä siinä, että työtä ei enää pidetä aivan niin keskeisenä elämänsisältönä kuin aikaisemmin, vaan sen rinnalle on noussut kasvava vapaa-ajan ja erityisesti perhe-elämän merkityksen nousu (Ylöstalo 1986). Tätä ei kuitenkaan voida tulkita siten että oltaisiin entistä haluttomampia työntekoon, tai että työ ei kiinnostaisi. Päin vastoin työtä arvostetaan Suomessa edelleen runsaasti, mutta ollaan ehkä entistä kiinnostuneempia myös siitä, mitä tapahtuu vapaa-ajalla. Kiinnostavaa tässä on myös se, että työn keskeisyys on korkeimmillaan yli 55-vuotiaiden ikäryhmässä (71 %), kun taas alle 25-vuotiailla vastaava osuus on 34 %. Vapaa-aika kodin ulkopuolella on varsin heikosti arvostettu vanhemmissa ikäryhmissä, sillä vain kaksi prosenttia yli 55-vuotiaista pitää sitä keskeisenä. Noin puolet alle 35-vuotiaista arvostaa kotielämää, kun taas yli 55-vuotiaista on tätä mieltä noin neljäsosa (Alkula 1990). Työn arvostusta kuvaa myös se, että kun vastaajilta kysyttiin mitä he tekisivät, jos heidän toimeentulonsa olisi turvattu muulla tavoin kuin työnteolla, niin valtaosa vastaajista arvioi, että he jatkaisivat silti työntekoa. Ihmiset eivät kuitenkaan työskentelisi yhtä paljon tai samanlaisissa tehtävissä kuin nykyään, vaan he haluaisivat ennen kaikkea parantaa työnteon edellytyksiä ja työn laatua.

Eläkepaineen ja työn arvostuksen välillä on siis suuri ristiriita. Miten on mahdollista, että varsin yleisesti halutaan toisaalta siirtyä eläkkeelle ja toisaalta työtä sinänsä arvostetaan ja työtä halutaan tehdä?

Mahdollinen selitys sille on, että ihmiset pyrkivät nykyisin löytämään uuden tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä aikaisemmin vallinneen yksipuolisen työetiikan sijaan. Nykyisin on korostunut pyrkimys mielekkääseen ja mielenkiintoiseen työhön, jossa voi ilmaista ja

kehittää itseään. Tämä taas vaatisi työelämältä uutta ilmettä. Mikä on vikana suomalaisessa työelämässä? Työelämän osuutta on korostettu viime aikoina yhä useammin, mutta siitä tehdyt tutkimukset ovat harvinaisempia.

Tavallisesti on viitattu juuri eml. työkuulttuurin piirteisiin, kuten kiireeseen, stressiin, johtamismenettelyihin. jne, mutta mitään tarkempaa kuvaa asiasta ei ole esitetty. Työelämän laadullisista asioista lienee kuitenkin paljon kysymys. Tässä yhteydessä kiinnostavan lisänsä antaa tutkimus, jossa joukkoa vastaajia pyydettiin luonnehtimaan "ihannetyötä". Tärkeintä näyttää olevan työn itsenäisyys, eli juuri työn hallintaan liittyvä asia. Edelleen nähtiin tärkeäksi se, että työstään olisi voitava pitää; sen olisi oltava mm. vaihtelevaa, ei liian rutiininomaista ja sellaista, että oman työn tulokset olisi pystyttävä jollain tavoin näkemään. Edelleen vastauksissa tuotiin esiin sosiaalisten suhteiden ylläpidon merkitys työssä. Hyvä palkka sijoittui tässä tutkimuksessa vasta yhdennelletoista sijalle, joten se näyttäisi olevan muihin vaikuttimiin verrattuna vähemmän tärkeä tekijä työmotivaation kannalta (Alkula 1990).

Työttömyys, ikääntyminen ja työkyky

Työttömyys on siis nykyisin tehokas varhaiselle eläkkeelle johtava väylä. Nykykäytännössä turvataan jo 53 ikävuodesta lähtien työttömän toimeentulo eläkkeelle asti, jolloin työttömyyspäivärahan kautta on voitu siirtyä jo hyvin varhain ns. "eläkeputkeen". Työelämästä on tätä kautta siirtynyt pois vielä selvästi työkykyisiä henkilöitä (Lundqvist 1996). Yleinen epävarmuus työpaikan säilymisestä ja sitä kompensoiva "varma eläke"- ajattelu on siis vahvasti kytköksissä tutkittaviin kysymyksiin. Vuonna 1989 työpaikastaan varmoja oli vielä 70 prosenttia, mutta tällaisten varmojen osuus on näinä päivinä vain noin 49 prosenttia (Demari 1995). Näin ollen työttömyydellä on eläkkeelle siirtymiseen aivan suora vaikutus tai ainakin siihen altistava yhteys.

Ikääntyminen on peruste, joka esitetään usein eläkeajatusten yhteydessä. Gerontologinen perustieto osoittaaakin, että ihmisen määrätyt toiminnot heikentyvät iän myötä, joskin muutosvauhti on varsin yksilöllistä. Iäkäs henkilö tarvitsee lisäksi uuden oppimiseen enemmän aikaa kuin nuoremmat. Työelämässä ei kuitenkaan ole havaittavissa merkkejä siitä, että siellä pyrittäisiin jollain tavoin erityisesti huomioimaan ikääntyviä, vaan vaatimukset ja normit lienevät kuitenkin eri ikäisille jokseenkin samoja. Näinollen ikääntyvät joutuvat kilpailemaan työmarkkinoilla muita pienemmällä resursseilla. Kokemuksen antama

etuskin voi olla kyseenalaista ainakin niissä töissä, joita teknologian kehitys on eniten muuttanut.

Ikääntyvien voi olla vaikeaa selviytyä työn uusista vaatimuksista. Ammattitaidon vanheneminen ja sitä seuraava omanarvon tunteen heikkeneminen ovat varmasti omiaan vähentämään työssäpysymisen halua. Jos lisäksi on ponnisteltava entistä enemmän pärjätäkseen, niin uupuminen on lähellä. Eläkehalukkuutta perustellaan usein toteamalla, että "ikä karttuu" tai "työtä on tullut tehdyksi jo riittävän pitkään". Uupumisilmiöön liittyy usein liian suuri työmäärä, kireät aikataulut, heikot työpaikan ihmissuhteet ja työntekijöiden kokema esimiehen joustamattomuus ja tuen puute jne. Vakava uupumustila kehittyy usein vähitellen, oireet pahenevat ja johtavat lopulta täyteen työkyvyttömyyteen. Omat ristiriitojen hallintakeinot vaikuttavat tässä vaiheessa riittämättömiltä, jolloin työelämästä pyritään pois (Raitasalo 1995).

Ikääntymiseen liittyy myös varsinaisen sairastavuuden lisääntyminen ja työkyvyn heikentyminen suoraan sitä kautta. Terveystilan ja työkyvyn yhteyttä on tutkittu mm. monissa Työterveyslaitoksen tutkimuksissa. Vaikka tässä projektissa ei paneudutakaan tähän erityiskysymykseen, on tässäkin otettava terveystila ja työkyky huomioon tärkeänä faktisena lähtökohtatietona. Tutkimusteknisesti on huomattava, että objektiivisen terveystilan mittariksi riittää tässäkin ihmisen oma arvio terveystilastaan. Sen on todettu useissa tutkimuksissa korreloivan varsin hyvin objektiivisesti mitatun terveystilan kanssa. 1980-luvun alussa kehitettiin tutkimuskäyttöä varten ns. työkykyindeksi, joka on nykyisin laajasti käytetty. Indeksillä sisältyy sekä sairausnäkökulman että psyykkisten tekijöiden merkityksen. Se koostuu seitsemästä osiosta ja sen vaihteluväli on 7-49 pistettä.

3. TUTKIMUSONGELMA JA -ASETELMA

Tutkimuksessa pyritään valottamaan ikääntyvien henkilöiden tilannetta työssä pitäen lähtökohtana heidän mahdollisuuksiaan pysytellä työssä varhaisen eläkkeelle siirtymisen sijaan. Ongelmaa lähestytään sekä ikääntyvien henkilöiden itsensä kautta että yritysten kautta.

Yksilöanalyysissa keskitytään yksilöpohjaiseen työn, yrityskulttuurin ja työssäpymisasenteiden välisen yhteyden tarkastelemiseen. Käytännössä se tarkoittaa edustavan otoksen poimintaa työsuhteessa olevista ikääntyvistä, eli 45 vuotta täyttäneistä henkilöistä, jolle tehdään postikysely. Pääasialliset tutkimuskysymykset tässä analyysissa ovat seuraavat:

- miten ikääntyvät kokevat mahdollisuutensa selviytyä nykyisen työelämän vaatimuksista
- miten ikääntyvät kokevat yrityksessä vallitsevan kulttuurin ja sen eri osien vaikutukset
- miten ikääntyvät asennoituvat työnteon jatkamiseen, työssäpysymiseen vaihtoehtona eläkkeelle siirtymiselle
- miten koetut työhön ja sen vaatimuksiin sekä yrityskulttuuriin liittyvät seikat ovat yhteydessä työssäpysymis- / työnjättöasenteisiin

Yritysanalyysi muodostaa erillisen, oman osansa projektia. Osaan em. tutkimuskysymyksistä etsitään tässä vastausta yrityksiin lähetettävän kyselyn avulla. Kysely kohdistetaan mahdollisuuksien mukaan niihin yrityksiin, joista yksilöanalyysiin tulevat vastaajat työskentelevät. Analyysin pääkysymyksiä ovat tällöin:

- millaisena työnantajat/ yritykset pitävät ikääntyvän työvoiman työ- ja toimintakykyä työlle asetettujen vaatimusten kannalta
- miten työnantajat suhtautuvat ikääntyvän työvoiman käyttömahdollisuuksiin nuorempiin verrattuna
- millaista työn lopettamisideologiaa ja -käytäntöä työnantajat preferoivat ikääntyvien kohdalla
- millainen on yritysten taloudellinen tila ja kilpailutilanne nyt ja mikä merkitys sillä on erityisesti ikääntyville, millainen on henkilökunnan vaihtuvuus ja korvattavuusaste
- millaisena työnantajat näkevät yrityksessä nyt vallitsevan yrityskulttuurin ja sen osien tilan (myös perusasenteet, perusarvot)

Syvähaastattelut muodostavat projektin kolmannen osan. Niitä tehdään kahdessa suuressa yrityksessä, jotka valitaan harkinnanvaraisesti käyttäen kuitenkin apuna yrityskyselyn ja yksilöanalyysin tietoja. Kohteiksi valitaan yritykset, jotka poikkeavat toisistaan mahdollisimman paljon tutkittavien asioiden suhteen. Yrityksissä/ toimipaikoilla kerätään aikaisempia tuloksia syventävää ja täydentävää tietoa kvalitatiivisen tutkimuksen mene-

telmillä. Tutkimuksen kohteena yrityksissä ovat yritysjohto/ henkilöstöjohto, keskijohto, työnjohto ja työntekijät sekä luottamusmiehet.

Analyysien vertailu muodostaa projeketin viimeisen osan. Tässä vertaillaan yksilöanalyysin ja yritysanalyysin ja niitä täydentävien syvähaastattelujen tuloksia yleisellä tasolla ja keskeisten erillisasioiden suhteen. Tutkimuksen lopputulos muodostuu siitä tehtävien johtopäätösten avulla

4. TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

Tutkimusaineisto

Em. **yksilökyselyn** kohteena on noin 1000 teollisuuden ja kaupan suuryrityksissä (yli 50 henkilöä) toimivaa, työsuhteessa olevaa 45-64 vuotiasta henkilöä. Teollisuuden ja kaupan piirissä työskentelee noin 56 % kaikista työllisistä ja näiden alojen suuryrityksissä noin 350 000 henkilöä, 61 % kaikkien suuryritysten palveluksessa olevista. Tutkittavat henkilöt poimitaan otokseen tilastollisesti satunnaisesti, jolloin he edustavat kaikkia maamme noilla aloilla työskenteleviä ikääntyviä. Otokseen tuleville lähetetään kyselylomake tarpeellisine liitteineen kotiosoitteeseen.

Yrityskyselyyn tulevien yritysten lukumäärä ei ole vielä tiedossa. Tutkimuksessa varaudutaan kuitenkin kyselyn lähettämiseen useaan sataan yritykseen. Vastaajina toimivat työnantajan edustajat, toimitusjohtaja, henkilöstöpäällikkö jne. kulloisenkin tilanteen mukaisesti.

Syvähaastattelujen aineiston keräys aloitetaan ns. osallistuvan havainnoinnin avulla. Sen aikana tutkijat tutustuvat yritysten henkilöihin ja toimintaan, tekevät muistiinpanoja ja havaintoja ja valmistelevat varsinaisia syvähaastatteluja. Tämän vaiheen kesto on noin 2-3 kk. Ennen syvähaastatteluja vaaditaan aikaa haastateltaviin tutustumista ja oikean haastatteluilmapiirin luomiseksi. Syvähaastattelujen määrä riippuu yritysten koosta ja rakenteesta. Kummastakin yrityksestä haastatellaan kuitenkin kaksi johdon ja kaksi keskijohdon edustajaa, vähintään 6 työnjohtajaa ja noin 15 työntekijää. Syvähaastatteluja tehdään siis yhteensä noin 46 kappaletta. Kukin haastattelu vaatii aikaa noin kaksi tuntia.

Tutkimusmenetelmät; muuttujat, mittarit ja tilastolliset menetelmät

Yksilöanalyysin yrityskulttuuria koskevat kysymykset johdetaan em. teoreettisten viitteiden avulla lähinnä Juutin (1988, 1989, 1994, JTO:n monisteet) ja Scheinin (1987) esityksistä. Työn hallintaa koskevassa kohdassa käytetään apuna lähinnä Vahteran (1993, 1995) esityksiä. Lisäksi käytetään ETK:n tutkijoiden (Forss ja Karisalmi), Työterveyslaitoksen ym. pientyöpaikkaprojektia varten kehittämiä kysymyksiä.

Käsityksiä ja mielipiteitä yrityksen perusnäkemyksistä ja toimintatavoista kysytään suorien kysymysten avulla. Käsityksiä yrityskulttuurien sisällön osista tutkitaan muodostamalla moniosainen kysymyspatteri.

Mielipidettä organisaatiomallista ja johtamisesta kysytään Juutin mallin mukaisesti (JTO:n moniste 1) ja vähintään viisiosaisella johtajuutta käsittävällä patterilla. Se sisältää aineksia pääasiassa em. pientyöpaikkaprojektissa testatuista muuttujista. Johtamiskysymyksistä laaditaan jatkotarkastelua varten summa-asteikko. Työilmapiirin mittari muodostetaan Juutin esittämistä hyvän ja normatiivisen organisaatioilmapiirin ominaisuuksista summa-asteikkona.

Työn ja työympäristön tilaa ja vaikutuksia kartoitetaan mm. Työterveyslaitoksen ym. pientyöpaikkaprojektissa käytetyillä erityiskysymyksillä (mm. ammattitaitovaatimukset, työn muutokset, korvattavuus, oma käsitys työhön pystyvyydestä ym). Työn psykososiaalisia vaatimuksia ja työn hallintaa mitataan lähinnä Vahteran (1995) viitteiden perusteella summa-asteikolla. Mukana on myös sosiaalista tukea mittaavat kysymykset. Stressiä kartoitetaan muutamalla pientyöpaikkaprojektissakin käytetyillä muuttujalla (summa-asteikko mahdollinen). Työkyvyn mittaukseen sovelletaan Työterveyslaitoksen ym. kehittämää ja käyttämää moniosaista työkykyindeksiä. Uupumusilmiötä kartoitetaan muutamalla osiolla Raitasalon esittämän perusteella (Raitasalo 1995 ja luento/ ETK 1996). Työttömyyttä ja sen uhkaa ja muita työsuhteen epävarmuustekijöitä kysytään erilliskysymyksillä.

Työn arvostusta-vapaa-ajan arvostusta mitataan Juutin (1988) ja / tai Alkulan (1990) mallin mukaisesti muutamalla kysymyksellä (summa-asteikko mahdollinen). Tässä analyysissä selitettävänä tekijänä olevaa asennetta työssäpysymiseen/ eläkkeelle siirtymiseen mitataan moniosaisella (4-6- osiota) summa-asteikolla. Sen osiointi ovat

Työterveyslaitoksen ym. projektikysymykset, jotka taas on johdettu mm. Eläketurvakeskuksen ja eräiden muiden aikaisemmista tutkimuksista. Joustavien työaikojen/ osaaikaratkaisujen jne. merkitystä kysytään myös tässä yhteydessä suorilla kysymyksillä.

Kyselylomakkeeseen liitetään luonnollisesti melko monta yksilövastaajien demografista taustaa ja työuraa koskevaa taustakysymystä. Suurta selittäjien joukkoa jäsennetään aluksi catmod- analyysillä. Selitettävän muuttujan ja selittäjien yhteyttä analysoidaan tarvittaessa edelleen logistisella regressioanalyysillä.

Yrityskyselyssä on kyselyn lähteinä ennen muuta Työterveyslaitoksen ym. pientyöpaikka-projektia varten jo kehitellyt kysymykset. Tähän projektiin kehitetään myös uusia erilliskysymyksiä. Analyysissä vastaukset yhdistetään ja aluksi muodostetaan koko yritysjoukosta yleiskuva. Koko joukon kuvaa verrataan eri kohdissa em. yksilöanalyysissä saatuun kuvaan. Yritysaineiston sisällä tehdään lisäksi erillisanalyysi, jossa kuvataan keskeisiä muuttujia (suhtautuminen ikääntyviin/ henkilöstöpoliittiset periaatteet) muiden analyysissä mukana olevien muuttujien avulla lähinnä ristiintaulukoinneilla.

Yritysten edustajilta tiedustellaan ensinnäkin kokemuksia ikääntyvistä, 45 vuotta täyttäneistä useamman työstä selviytymistä ja työkykyä koskevan kysymyksen avulla. Mahdollisuuksien mukaan sovelletaan em. työkykyindeksin osioita. Edelleen kartoitetaan yrityksen suhtautumista ikääntyviin, yli 45 vuotiaisiin monivaihtoehtoisella suoralla kysymyksellä. Lisäksi tutkitaan asennetta ikääntyvien työssäpysymiseen/ työnjättöön useamman kysymyksen avulla (summa-asteikko mahdollinen). Yrityksen tarvetta ja halua pitää ikääntyviä työssä voidaan kartoittaa erilliskysymyksellä.

Yrityksen toimintaan liittyviä, yrityskulttuuriin liittyviä perusasioita kysytään samoilla perusteilla kuin yksilöanalyysissä. Lisäksi kartoitetaan tarvittaessa erikseen henkilöstöpoliittiset peruslähtökohdat ja käytännöt.

Yrityksen taloudellista tilaa ja kannattavuutta kysytään erilliskysymyksillä. Samoin toiminnan tulosta ja taustaa kuvaavia toimintojen ja tarpeiden muutoksia, tarpeellisia kehittämiskohteita, henkilökunnan vaihtuvuutta ja henkilökunnan korvattavuutta, eli uuden henkilökunnan rekrytoinnin mahdollisuuksia.

Luonnollisia taustatekijöitä ovat tässä yrityksen tuotantosuunta, tuotteet, koko, ikä ja omistussuhteet sekä yrityksen mahdollinen jakautuminen eri toimipaikkoihin. Erikseen kiinnostavia seikkoja ovat lisäksi henkilökunnan keski-ikä ja sukupuolijakautuma.

Syvähaastattelut kahdessa yrityksessä tehdään kvalitatiivisin menetelmin, mikä poikkeaa "normaalista" analyysistä. Tässä tutkitaan samoja asioita kuin yksilö- ja yritysanalyysissa, mutta nyt perusteellisemmin ja syvällisemmin. Syvähaastattelut täydentävät siten muuta kautta saatavaa tietoa ja auttavat tulkitsemaan ja ymmärtämään paremmin tutkittuja seikkoja. Menetelmä toimii siten, että haastatteluissa ei käytetä valmista kyselylomaketta, vaan tiedon keruutapa on avoin.

Haastattelut pyritään tekemään tiettyjen pääteemojen puitteissa, mutta muuten itse haastattelutilaisuus on enemmänkin keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa, jonka kuluessa haastattelija pyrkii saamaan joistakin teema-alueista mahdollisimman tyhjentävän kuvan. Vastaukset kirjataan muistiin osin keskustelujen aikana ja osin välittömästi sen jälkeen.

Osallistuvaa havainnointia tehdään runsaasti ennen varsinaisia syvähaastatteluja, niiden aikana ja niiden jälkeen. Tutkija pyrkii tällöin muodostamaan itselleen kuvan tutkittavasta ympäristöstä ja sen tapahtumista, ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta jne. Havainnot kirjataan muistiin ja niitä käytetään myös täydentämään ja syventämään analyttistä yleiskuvaa. Havainnointivaiheen aikana tutkija on ao. yrityksessä, käy eri osastoilla, tapaa eri ihmisiä jne. Pyrkimyksenä on "sulautua" jollain tavoin ympäristöön, luoda tutkimukselle avointa ilmapiiriä ja saavuttaa tutkittavien luottamus, mikä taas on välttämätöntä syvähaastattelujen onnistumiselle. Syvähaastatteluista ja havainnoinnista saatu materiaali analysoidaan erikseen ja siihen sovelletaan laadullisen materiaalin analyysin erityiskeinoja, kuten ns. sisällön analyysia. Lopullinen hyödyntäminen tapahtuu yhdistämällä siitä saadut tiedot aikaisempien analyysien havaintoihin.

Analyysin viimeinen vaihe on tuloksen rikastuttaminen siten, että tutkimuskysymyksiä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti samanaikaisesti eri menetelmillä saatujen tietojen avulla. Tällöin vertaillaan eri muuttujia ja muuttujakokonaisuuksia eri aineistojen avulla ja etsitään säännönmukaisia yhteneväisiä ja erilaisia piirteitä. Lopputulos muodostuu osa-analyysien ja vertailevan analyysin kokonaisuudesta.

5. TUTKIMUSPROJEKTIN TOTEUTTAMINEN

Tutkijat ja tukiryhmä

Projekti toteutetaan Eläketurvakeskuksen tutkimusosaston toimesta. Osastolla tutkimukseen osallistuu kokopäiväisesti yksi vanhempi ja yksi nuorempi tutkija sekä jossain määrin pienehköllä panoksella erityistutkija ja tutkimuspäällikkö. Tällä kapasiteetilla em. tutkimustavoitteiden toteuttaminen tuottaa kuitenkin vaikeuksia, kun halutaan pysyä jossain määrin kohtalaisessa aikataulussa ilman, että tutkimustavoitteita joudutaan radikaalisti heikentämään. Projektin toteuttaminen suunnitellussa muodossaan edellyttää lisähenkilökunnan rekrytointia. Arvioitu lisätyövoiman tarve on yksi kokenut tutkija noin neljäksi vuodeksi tai kaksi tutkijaa lyhyemmäksi periodiksi. Lisäksi suunnitelma edellyttää käytännöllisen tutkimusavun saantia tutkimuksen tietokoneajoihin ja määrättyihin käytännön rutiinitöihin.

Tutkimusprojektissa on jo tehty ja tehdään edelleen ns. tutkimusverkkoysteistyötä asiasta kiinnostuneiden tahojen kanssa. Verkostoyhteistyöstä saadaan asiantuntija-apua, tukea ja kritiikkiä. Varsinaista käytännön tutkimusapua näiltä tahoilta ei kuitenkaan tässä vaiheessa odoteta. Verkostoyhteistyössä on mukana useampia asiantuntijoita eri yhteisöistä. Näistä henkilöistä ollaan projektia varten perustamassa tieteellistä tuki- ja seurantaryhmää, jonka on tarkoitus kokoontua projektin kuluessa jokseenkin säännöllisesti. Sen tehtävänä on projektin seuranta, ideointi, kritiikki ja kehittäminen ja asiantuntijaavun antaminen projektin eri vaiheissa.

Projektin aikataulu

Projekti on tarkoitus toteuttaa vaiheittain vuoteen 2000 mennessä. Projektin vaiheet ja alustavat aikatavoitteet ovat seuraavia:

1. Projektin suunnittelu	2. Kyselyt kentälle	3. Analyysien alkutyö	4. Teema-haastattelut	5. Analyysin jatkotyö
1996	1997	1997-98	1998	1998-99
		Väliraportti 1998		Loppuraportti 2000

Käytännössä projektin suunniteluun kuuluu yksilökyselyyn tarkoitetun kyselylomakkeen tekeminen ja kyselyn otoksen suunnittelu sekä vastaavat toimet yrityskyselyn kohdalla. Kyselyjen kenttävaiheet aloitetaan vuoden 1997 keväällä (henkilökysely) ja syksyllä (yrityskysely). Näiden analyysityö alkaa aikaisintaan vuoden 1997 syksyllä ja jatkuu vuoden 1999 loppuun asti. Syvähaastattelujen teko ja analyysi ajoittuu vuodelle 1998.

Mahdollisuuksien mukaan projektista laaditaan väliraportti vuonna 1998. Loppuraportin kirjoittaminen ajoittuu vuodelle 1999 ja vuoden 2000 alkuun. Raportti pyritään julkaisemaan ja siitä tiedottamaan vuonna 2000.

Kirjallisuus

Ahola Kirsi & Huuhtanen Pekka: Ikäasenteet ja oikeudenmukaisuus työssä. Tutkimus kolmella suomalaisella työpaikalla. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 21. Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto. Helsinki 1995

Alkula Tapani: Work Orientations in Finland. A Conceptual Critique and an Empirical Study of Work-Related Expectations. Societas Scientiarum Fennica. Commentationes Scientiarum Socialium 42 1990. Helsinki 1990.

Beehr Terry A: The Process of Retirement: a Review and Recommendations for Future Investigation. Personnel Psychology vol.39 1/1986, 31-55.

Demari: Tyytyväisyys työhön lisääntynyt selvästi. Taloudellinen tiedotustoimisto/Suomen Gallup 1995, Demarin artikkeli 13.11. 1995.

Eläketurvakeskus: Yksityisten työeläkemaksut tilastorekisteri 1994. Helsinki 1994.

Forss Simo, Karisalmi Seppo: Näkökohtia työssäpysymisen problematiikasta. Eläketurvakeskus, raportteja 1996:2. Helsinki 1996.

Gould Raija: Työelämä takanapäin. Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990-1993. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1994:3. Helsinki 1994.

Gould Raija, Takala Mervi & Lundqvist Bo: Varhaiseläkkeelle hakeutuminen ja sen vaihtoehdot. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1992:1. Helsinki 1992.

Huhtaniemi Päivi: The Sense of Life Control and Thoughts of Early Retirement. Turun Yliopiston julkaisuja sarja B osa 210. Turku 1995.

Ilmarinen Juhani, Tuomi Kaija & Klockars Matti: Ikääntyminen ja työkykyindeksin muutokset. Työssä jatkaneiden seurantatutkimus. Teoksessa (toim. Kaija Tuomi) "Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus." Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos. Helsinki 1995, 95-117.

Juuti Pauli: Työilmapiiri ja työolot. JTO:n tutkimuksia sarja 2. Kokemäki 1988.

Juuti Pauli: Organisaatiokäyttäytyminen. Johtamisen ja organisaation toiminnan perusteet. Aavaranta-sarja no: 18. Keuruu 1989.

Juuti Pauli: Yrityskulttuurin murros. Aavaranta-sarja no: 31. Tampere 1994.

Juuti Pauli: Tutkittua ja havaittua tietoa suomalaisesta johtajasta (JTO:n moniste 1).

Juuti Pauli: Kohti oppivaa organisaatiota (JTO:n moniste 2).

Kortteinen Matti. Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna 1992.

Lahelma Eero: Unemployment, Re-employment and Mental Well-being. A Panel Survey of Industrial Jobseekers in Finland. Scandinavian Journal of Social Medicine. Supplementum 43. Kuntoutussäätiö, Eripainoksia 70/1989. Helsinki 1989.

Niemelä Pauli, Talvitie-Ryhänen Tuula & Väisänen Raija: Ikääntyvien sosiaalinen turvattu-
muus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 1995:2.
Helsinki 1995.

Piispa Minna & Huuhtanen Pekka: Eläkeajatuksia murroksessa. Muutokset työ ja
eläkeajatuksissa 1990-1994. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin
edistämishankkeen julkaisu 19. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki 1995.

Pentikäinen Teivo: Väestön ikääntyminen. Suuri yhteiskunnallinen haaste. Eläketurvakes-
kus, raportteja n:o 1 1995.

Raitasalo Raimo: Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Kansaneläkelaitos.
Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 1. Helsinki 1995.

Rasku Anne: Ikääntyvä opettaja - voimavarat ja eläkehakuisuus. Ikääntyvä arvoonsa -
työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishankkeen julkaisu 9. Työterveyslaitos
ja Työsuojelurahasto. Helsinki 1993.

Reijo Marie: Ikääntyvien työntekijöiden psyykinen rasittuneisuus. Työtehtävissä ilmenevät
stressitilanteet ja niiden hallinta. Kansaneläkelaitoksen julkaisu M:75. Helsinki 1990.

Schein Edgar H: Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo 1987.

Smolander Juhani, Louhevaara Veikko, Ilmarinen Juhani & Korhonen Olli: Laatu
liikunnasta. Kevyen liikuntaohjelman toteuttaminen ja vaikutukset ikääntyvien metallialan
työntekijöiden työ- ja toimintakykyyn. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja
hyvinvoinnin edistämishankkeen julkaisu 6. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
Helsinki 1992.

Swanljung Esa: Työmarkkinajärjestöjen vastuu. Esitelmä Eläke- Varman työkykyseminaa-
rissa 12.9. 1995.

Takala Mervi: Työssä ja eläkkeellä. Alustavia tietoja osa-aikaeläketutkimuksesta. Eläketur-
vakeskus, monisteita 6/1996.

Tervahartiala Tiina: Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden työ ja työhön motivoituminen. Suomen
Kuntaliitto. Helsinki 1995.

Tuomi Kaija, Ilmarinen Juhani, Martikainen Rami, Klockars Matti & Aalto Lea: Työkyvyn
paranemiseen ja huononemiseen liittyvät työn ja elintapojen piirteet. Teoksessa (toim.
Kaija Tuomi) "Ikääntyvä työntekijä v. 1981-92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn
muutokset. Kyselytutkimus." Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos. Helsinki
1995, 118-132.

Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja 1994 Osa I. Eläketurvakeskus. Helsinki 1995.

Vaaranen Vesa: Yritysten laadun hallinta ja henkilöstön työkyky. Esitelmä Eläketurvakes-
kuksen työssäpysymisen problematiikka-seminaarissa 28.9.1995.

Vahtera Jussi: Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen. Työympäristötut-
kimuksen Aikakauskirja, lisänumero 1/93.

Vahtera Jussi & Pentti Jaana: Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 7. Työterveyslaitos. Helsinki 1995.

Ylöstalo Pekka: Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen. Sosiologia 2/1986, 99-105.



ELÄKETURVAKESKUS
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

PL 11, 00521 HELSINKI
Puh. 90-1511 Fax 90-1512496

PB 11, 00521 Helsingfors

P.O.Box, FIN-00521 Helsinki, Finland,
Tel. +358-0-1511, fax +358-0-151 2496

Eläketurvakeskus on Suomen työeläkejärjestelmän lakisääteinen keskuslaitos. Sen tutkimustoiminta koostuu pääasiassa sosiaaliturvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista. Tutkimuksissa pyritään monipuolisesti ottamaan huomioon sosiaalipoliittiset, sosiologiset ja taloudelliset näkökulmat.

Pensionsskyddscentralen är lagstadgat centralorgan för arbetspensionssystemet i Finland. Forskningsverksamheten koncentrerar sig i huvudsak på den sociala tryggheten och på de olika pensionssystemen. Målet för forskningsprojekten är att mångsidigt belysa aspekter inom socialpolitik, sociologi och ekonomi.



THE CENTRAL
PENSION SECURITY INSTITUTE

The Central Pension Security Institute is the statutory central body of the Finnish employment pension scheme. Its research activities mainly cover the fields of social security and pension schemes. The studies aim to paint a comprehensive picture of the sociopolitical, sociological and financial aspects involved.

ISSN 1238 – 4984