

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU

Elina Siivonen

VUOROTYÖTÄ TEKEVIEN LOPPU-URAN KOKEMINEN
CASE: UPM-KYMMENE OYJ, RAUMA

Liiketalous Rauma
Liiketalouden koulutusohjelma
Laaja suuntautumisvaihtoehto
2007

VUOROTYÖTÄ TEKEVIEN LOPPU-URAN KOKEMINEN:
CASE: UPM-KYMMENE OYJ, RAUMA

Siivonen, Elina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Rauma
Liiketalouden koulutusohjelma
Laaja suuntautumisvaihtoehto
Tammikuu 2007
Heinonen, Eila
Lummio, Marko
UDK: 331.1
Sivumäärä: 68

Avainsanat: ikääntyminen, työ, yötyö

Opinnäytetyössä tutkittiin, miten ikääntyvä, vuorotyötä tekevä henkilö on kokenut uransa loppuvaiheet. Työ tehtiin tilaustyönä UPM-Kymmene Oyj Rauman henkilöstöhallinnolle. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, miten ikääntyvät ovat kokeneet itse vuorotyön ja työelämänsä sekä millaisena he näkevät tulevaisuutensa. Aineisto kerättiin teemahaastatteluin.

Empiirisessä osiossa tehtiin viisi teemahaastattelua, jotka toteutettiin henkilökohtaisesti henkilöiden työaikana lähellä heidän työpisteitään. Haastattelut valittiin erilaisista työpisteistä, ikäryhmistä sekä loppu-uransa vaiheessa olevista. Haastatteluista saadun aineiston perusteella ikääntyvät kokevat jonkin verran pahaa oloa, mikä johtui pääsääntöisesti UPM:n maaliskuussa aloittamasta kannattavuusohjelmasta. He tunsivat lähinnä arvostuksen puutetta ja epävarmuutta. Parannusta odotettiin ikääntyvien kohtelussa sekä yleisesti henkilöstön huomioimisessa, varsinkin muutostilanteissa. Paljon kritisoitiin sitä, kun tehtailla ei ole enää valtaa päättää omista asioistaan, vaan käskyt tulevat tuolta jostain, joltain tuntemattomalta. Koettiin, että työntekijä on vain nimi paperilla ja nappula pelilaudalla. Vuorotyö ei ollut tuottanut kenellekään mitään suurempia terveydellisiä tai muitakaan ongelmia ja siihen sekä nykyiseen vuorojärjestelmään oltiin yleisesti tyytyväisiä. Tällä hetkellä puhuttavaan lyhyeen vuorokiertoon ei Rauman tehtaalla olla halukkaita siirtymään.

Tutkimuksen tavoitteet saavutettiin hyvin sekä aineistoa saatiin haastatteluista riittävästi. Työn tilaaja sai syvällistä tietoa ikääntyvien työntekijöidensä tämän hetken ajatuksista ja tuntemuksista, mistä on varmasti apua tulevaisuudessa.

THE SHIFT WORKERS' EXPERIENCES OF THEIR FINAL CAREER
CASE: UPM-KYMMENE CORPORATION, RAUMA

Siivonen, Elina
Satakunta University of Applied Sciences
School of Business Rauma
Business and Administration
General Business Studies
January 2007
Heinonen, Eila
Lummio, Marko
UDK: 331.1
Number of pages: 68

Key words: ageing, work, night work

The aim of this thesis was to describe how elderly shift workers have experienced the final stage of their career. The study was commissioned by the personnel management of UPM-Kymmene Corporation, Rauma. The thesis aimed at discovering what ageing workers thought about the shiftwork, how they have experienced their working life and how they saw their future. The data were collected by interviews.

The empirical part of the study consisted of five personal interviews. They were conducted during the interviewees' working hours and near their workplaces. The interviewees represented different workplaces, age groups and persons close to retirement. The results indicate that elderly workers are quite unhappy at this moment. This was mainly due to UPM's profitability programme, which was initiated in March 2006. According to the interviewees, the lack of appreciation and uncertainty of the future are the most urgent issues the management should address. Improvements were expected for the treatment of older workers and guidance of the personnel, especially during transition situations. Today's system, where the mills do not have any authority to decide their own business, was criticized quite a lot. The instructions come from some anonymous source and the employee is only a name on the paper and a pawn on the chessboard. The shiftwork itself has not caused any major health or any other problems. Generally the interviewees were satisfied with the shiftwork and the present working system. Today's topic, the rapid shift rotation, is not favoured at the Rauma mill. The shift workers have decided; they do not want to change into that system.

The study achieved its objectives well and produced enough essential data for the company. UPM obtained profound information about the thoughts and sentiments of the elderly workers. That will certainly help the company in the future.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	VUOROTYÖ	8
2.1	Työn luonne	8
2.1.1	Vuorotyö Rauman tehtaalla.....	10
2.1.2	Palkkausjärjestelmä.....	12
2.2	Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi	13
2.2.1	Unen merkitys terveyteen	14
2.2.2	Sairastavuus	15
2.2.3	Ikääntyminen.....	16
2.2.4	Työkyvyn ylläpitäminen	17
2.3	Työyhteisö.....	19
3	LOPPU-URA	21
3.1	Uran käsitteestä	21
3.2	Uran vaiheet	22
3.3	Suuret ikäluokat	25
3.4	Ikääntyminen ja työ.....	28
3.4.1	Ikäsenteet.....	29
3.4.2	Ikääntyvä työelämässä	31
3.5	Ikäjohtaminen.....	32
3.5.1	Tyky-toiminta.....	34
3.6	Kohti eläkeikää.....	36
3.6.1	Työeläkeuudistus.....	37
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS	38
4.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusmenetelmä	38
4.2	Tutkimuksen teoreettinen viitekehys	39
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	40
5.1	Tutkimusmenetelmän valinta.....	40
5.2	Teemahaastattelu.....	41
5.3	Tutkimusaineiston analysointi	42
5.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	43
5.4.1	Reliabiliteetti	43
5.4.2	Validiteetti.....	44
6	CASE-YRITYKSEN ESITTELY	44

6.1	UPM-Kymmene Oyj	44
6.2	UPM-Kymmene Oyj Rauma.....	46
6.2.1	Konkaritoiminta Rauman tehtaalla	46
7	TUTKIMUSTULOKSET	48
7.1	Teemahaastattelutulokset	48
8	POHDINTA	62
8.1	Tutkimuksen päätelmät ja toimintasuositukset	62
8.2	Opinnäytetyö oppimisprosessina	64
	LÄHTEET	65
	LIITTEET	

TERMILUETTELO

Huuva	Paperikoneen kuivatusosaa kattava suojavaippa.
LWC	Päällystetty aikakauslehtipaperi (Lightweight coated)
PK	Paperikone
RaumaNet	Rauman tehtaan Intranet
SC	Päällystämätön aikakauslehtipaperi (Supercalendered)
TAM	Työaikamuoto
TES	Työehtosopimus. Se määrittelee työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet esim. palkat, työaika, lomat, työrauha, paikallinen sopiminen. TES:n solmivat ammattiliitto ja työnantajaliitto ja se on yleensä toimialakohtainen. (Seretin 2005, 10.)
UPM	United Paper Mills
URK	Uudelleenrullauskone, jossa voidaan muun muassa korjata paperissa ilmenneitä vikoja tai tehdä ylimääräisistä paperirullista asiakkaan toiveita vastaavia.

1 JOHDANTO

Vuorotyö on työaikamuodoista raskain. Raskaaksi sen tekevät epäsäännölliset työajat ja vapaa-ajan sijoittuminen eri aikaan normaalissa päivätyössä elävien kanssa, mitä kuitenkin valtaväestö tekee. Vuorotyö ja varsinkin yötyö saattaa aiheuttaa sekä fyysisiä, psyykkisiä että sosiaalisia ongelmia. On jopa löydetty syy-yhteys yötyötä sisältävän vuorotyön ja usean vakavan sairauden väliltä. Näistä huolimatta yhteiskuntamme on kovaa vauhtia muuttumassa yhä enemmän 24/7-yhteiskuntaan, jossa palvelut ovat aina saatavilla vuorokaudenajasta ja viikonpäivästä riippumatta. Yötyön määrä tulee siis lisääntymään vielä entisestään. Samaan aikaan työväestön ikääntyminen ja suurten ikäluokkien eläköityminen puhuttavat koko maailmaa, erityisesti Suomea. Tästä aiheesta on jo kirjoitettu lukuisia kirjoja ja lehtiartikkeleita. Yleensä kirjoittajat kuuluvat itse tähän ikääntyvään väestöön, koska heiltä löytyy paras tieto ja kiinnostus aiheesta. Vaikka tietoa olisikin paljon saatavilla, tuntuu silti, ettei yritysmaailma ole kuitenkaan huomioinut ja varautunut riittävästi työväestön ikääntymiseen. Tämän hetken trendinä vaikuttaa enemmän olevan ikääntyvän työväestön "eläkeputkeen" siirtäminen ei niinkään se, että oikeanlaisella ikäjohtamisella pyrittäisiin pitämään tämä ikääntyvä väestö mahdollisimman pitkään työelämässä ja veronmaksajina. Yhteiskunnassamme vallitsevat yleisesti sellaiset asenteet ikääntymistä kohtaan, ettei kukaan tahdo vanheta eikä kukaan halua olla vanhus tai edes ikääntynyt. Paljon on siis tehtävää, mutta eivätköhän suuret ikäluokat tule taas ja mullista maailmaa. Heitä on määrällisesti niin paljon, että ylivoimalla he saanevat ikäasenteet yhteiskunnassamme kohdalleen ja ratkaisevat työväestön vanhenemiseen liittyvät ongelmat.

Päivän selvää on, että ikääntymisen myötä ilmenee erilaisia terveydellisiä ongelmia. Todennäköistä on myös, ettei ikääntyvällä työnteko suju enää samalla tavalla kuin ennen. Liikkeet ovat hitaampia, näkö ja kuulo saattavat heikentyä, oppimiskyky hidastua ja niin edelleen. Nämä on kuitenkin jokaisen kohdattava jossain elämänsä vaiheessa ja ne ovat luonnollinen osa ihmisen elämänkaarta. Työnantaja voi halutessaan helpottaa ikääntyvän työssä jaksamista sekä viihtyvyyttä erilaisilla, hyvinkin pienillä järjestelyillä. Vuorotyön ja epäsäännöllisten työaikojen on havaittu olevan erityisen raskaita juuri ikääntyville. Ikääntyville pitäisikin löytää oikeanlainen, heille sopiva työaika- ja työaika-

jotta he saisivat olla terveenä ja jaksaisivat paremmin työelämässä eläkeikään asti ja saisivat nauttia lukuisista terveistä päivistä myös työelämänsä jälkeen.

Työssäni tarkastelen UPM:n Rauman paperitehtaalla työskentelevien, vuorotyötä tekevien kokemuksia heidän loppu-urastaan. Kohderyhmäksi valitsin vuorotyötä tekevät ikääntyvät, koska tutkimusten mukaan juuri heille epäsäännölliset työajat saattavat aiheuttaa fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia ongelmia. Lisäksi vuorotyötä tekevän on oletettavasti vaikeampi siirtyä työelämästä pois, varsinkin, jos hän on tehnyt vuorotyötä pitkään. Epäsäännöllisistä työajoista johtuen vuorotyöläisillä on työajan ulkopuolinen sosiaalinen elämä yleensä vaikeammin toteutettavissa kuin normaalissa päivätyössä toimivilla. Aihe on erityisen ajankohtainen jo senkin takia, että UPM aloitti vuoden 2006 keväällä laajan kannattavuusohjelmansa, jonka tuloksena joudutaan muun muassa saneeraamaan paljon työväkeä.

2 VUOROTYÖ

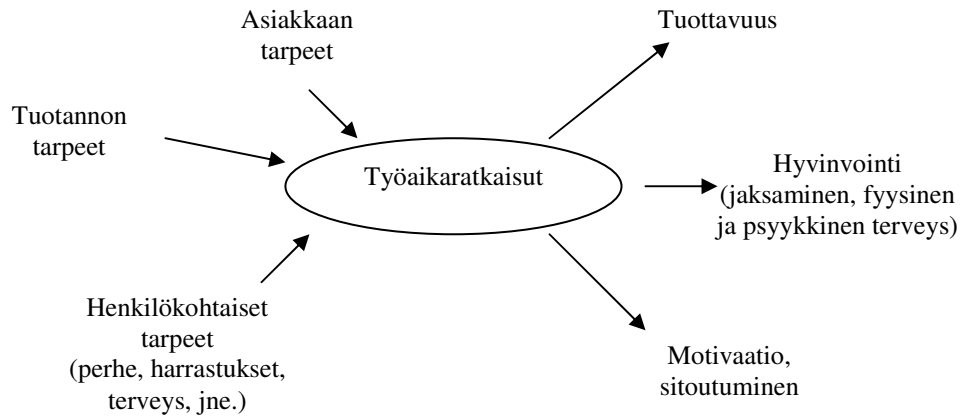
2.1 Työn luonne

Suomalaisista noin kaksi kolmannesta noudattaa niin sanottua normaalia työviikkoa, joka on 35–40 tuntia viikossa. Viikoittaisen työajan pituus kuitenkin vaihtelee jonkin verran iän ja sukupuolen mukaan. Töitä tehdään tavallisesti viitenä päivänä viikossa. (Hulkko 2003, 29; 90; Hakonen ym. 2005, 210.) Säännöllistä päivätyötä tekee palkansaajista noin 70 %. Tämän jälkeen suurimpana ryhmänä ovat vuorotyöntekijät. Vuorotyötä tekee joka neljäs suomalainen työikäinen. Se on yleisintä nuorilla alle 30-vuotiailla, ja iän myötä se muuttuu harvinaisemmaksi. Vuorotyömuodoista yleisin on kaksivuorotyö, jossa ei ole yövuoroja. Kaupan alalla käytetään tyypillisesti tätä työmuotoa. Toiseksi yleisin on, teollisuudessa ja sairaaloissa yleisesti käytössä oleva keskeytymätön kolmivuorotyö. Siinä aamu-, ilta- ja yövuorot jatkuvat läpi viikon, jopa viikonloppuisin. Neljännes vuorotyötä tekevästä noudattaa keskeytymätöntä vuorotyömuotoa. (Hulkko 2003, 39–41.) Työaikalaki (27 §) määrittelee, että vuorotyössä vuorojen on

vaihduttava säännöllisesti sekä vuorojen vaihdot pitää tapahtua ennakolta sovituin ajanjaksoin. Säännöllisellä vuorojen vaihdolla tarkoitetaan, että vuoro voi työskennellä enintään yhden tunnin ajan yhdessä seuraavan vuoron kanssa tai vastaavasti vuorojen väliin saa jäädä korkeintaan yksi tunti. Yötyöllä tarkoitetaan työtä, joka tapahtuu kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Yövuoroksi kutsutaan työvuoroa, joka työskentelee vähintään kolme tuntia kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. EU:n työaikadirektiivi määrittelee yövuoron enimmäispituudeksi 8 tuntia sekä työvuorojen vähimmäisväliksi 11 tuntia (Härmä 2000, 68).

Epäsäännölliset työajat ja vuorotyö haittaavat usein perhe-elämää ja sosiaalista elämää. Näitä haittoja voidaan kuitenkin helpottaa sekä työssä että kotiooloissa tapahtuvien toimien. Työpaikan toimista tärkein on yksilön oma osallistuminen työaikojen suunnitteluun, jolloin hänen yksilölliset tarpeet ja toiveet otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työaikojen suunnittelussa. Jaksamista helpottavat oman motivaation lisäksi myös perheen ja ystävien tuki. Yksityiselämän kannalta on tärkeää, että työntekijä tietää jo hyvissä ajoin työvuoronsa. (Härmä 2000, 65.) Työaikalaki (35 §) edellyttää, että jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työn alkamis- ja loppumisajankohdat sekä vapaapäivät. Työntekijälle on myös varattava tilaisuus esittää mielipiteensä työajoista. Lain mukaan työvuoroluettelo on annettava kirjallisesti tiedoksi hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen työvuoron alkamisajankohtaa. Tämän jälkeen muutokset työvuoroluetteloon ovat sallittuja ainoastaan työntekijän suostumuksella tai työn järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä.

Työajan järjestelyt pitäisi nähdä yhtenä palkitsemismuotona. Työntekijälle se saattaa olla erityisen motivoivaa ja kannustavaa, kun hän voi sovittaa työn ja yksityiselämänsä omien tarpeidensa pohjalta ja näin myös hänen henkinen hyvinvointinsa paranee huomattavasti. Kyseessä on yleensä kuitenkin pieniä muutoksia työnantajan kannalta ja ne eivät välttämättä maksa yrityksen näkökulmasta mitään. (Hakonen 2005, 211.) Laukkasen raportista (2003, 19;30) käy ilmi, että vuonna 2003 Suomalaisista palkansaaajista noin kolmannes halusi muuttaa työaikaansa. Monet lyhyttä työaikaan noudattavat halusivat tehdä pidempää, kun puolestaan pidempää työaikaan noudattavat lyhyempää työaikaan. Oheisessa kuviossa on esitetty mitä asioita tulisi ottaa huomioon työaikatarkaisuja tehdessä ja mitä niillä saavutetaan.



Kuvio 1. Työaikaratkaisut lähtevät työnantajan ja työntekijän tarpeiden yhdistämisestä (Hakonen ym. 2005, 212).

2.1.1 Vuorotyö Rauman tehtaalla

Rauman tehtaalla on käytössä TAM37 – järjestelmä. Se tarkoittaa, että tehtaalla noudatetaan keskeytymätöntä kolmivuorotyötä ja töitä tehdään seitsemänä päivänä viikossa eli tehdas on toiminnassa jatkuvasti. Rauman tehtaalla vuorotyötä tehdään viidessä vuorossa. Samaa työvuorojärjestelmää noudattavia henkilöryhmiä eli vuoroja on viisi. Rauman tehtaalla vuorot noudattavat seuraavanlaista työrytmiä:

A A A A - I I I I - Y Y Y Y - - V V V – A A A A...jne.

A = aamuvuoro

I = iltavuoro

Y = yövuoro

- = vapaapäivä

V = vuorovapaa eli palkallinen vapaapäivä.

Ohessa on malli yhdestä työviikosta.

9.-15.1.2006

vuoro	1	2	3	4	5
MA	A	V	Y	-	I
TI	A	V	-	Y	I
KE	A	-	-	Y	I
TO	-	A	V	Y	I
PE	I	A	V	Y	-
LA	I	A	V	-	Y
SU	I	A	-	-	Y

Taulukko 1. Ote Rauman tehtaalla käytössä olevasta työvuorokalenterista. (Työvuorokalenteri).

Aamuvuoro aloittaa työnsä kello kuusi aamulla ja sen työpäivä päättyy kahdelta iltapäivällä, jolloin iltavuoro tulee töihin ja vapauttaa aamuvuoron tehtävistään. Iltavuoro työskentelee kello kymmeneen illalla, jolloin taas yövuoro tulee töihin ja jatkaa iltavuoron tehtäviä. Yövuoro jatkaa töitä kello kuuteen aamulla, jolloin taas aamuvuoro tulee töihin ja näin jatketaan keskeytymättä. Yövuorojen jälkeen vuorolla on pitkä, kuuden päivän vapaa, jolloin on hyvä ladata taas akkuja seuraavaa työkiertoa varten. Juuri nämä pitkät vapaat koetaan tärkeäksi vuorotyön eduksi (Härmä 2000, 71).

Rauman tehtaalla on siis käytössä vuorokiertojärjestelmä, jossa aina yksi vuoro tekee neljä samaa vuoroa, neljänä peräkkäisenä päivänä, jonka jälkeen on yksi tai useampi vapaapäivä. Ihmisen elimistö ehtii tässä mallissa jo hieman tottumaan uuteen vuorokausirytmiiin, kun pitääkin jo vaihtaa vuoroa ja alkaa taas uuden rytmin opettelu. Onkin todettu, että vähemmän peräkkäisiä vuoroja sisältävä vuorojärjestelmä olisi elimistön kannalta edullisempi. Paperiteollisuuden vuoden 2005 työehtosopimuksessa sovittiin mahdollisuudesta kokeilla paikallisesti lyhyttä vuorokiertoa, jossa työskennellään kymmenen päivän jaksoissa. Vuorokierron järjestys olisi seuraavanlainen: 2 aamu-, 2 iltavuoroa ja 4 vapaapäivää. Työtä tehdään siis kuutena päivänä peräkkäin, minkä jälkeen levätään. Tällainen vuoromalli olisi varsinkin ikääntyville työntekijöille parempi vaihtoehto, koska yövuorojen jälkeen elimistö ehtisi palautumaan nopeammin entiselleen. (Kts. esim. Lehtorinne 2006, 6.) Mikko Härmä työterveyslaitokselta kertoo, että tätä järjestelmää kokeillaan monessa teollisuuden ja energia-alan työpaikoilla tällä hetkellä. Kokeilutyöpaikoilla nopea kierto on helpottanut työntekijöiden jaksamista varsinkin aamuvuorossa. He ovat kokeneet terveytensä parantuneen ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottuneen. Hyötyä ovat kokeneet eniten yli 45-vuotiaat. (Suorsa 2006, 12.)

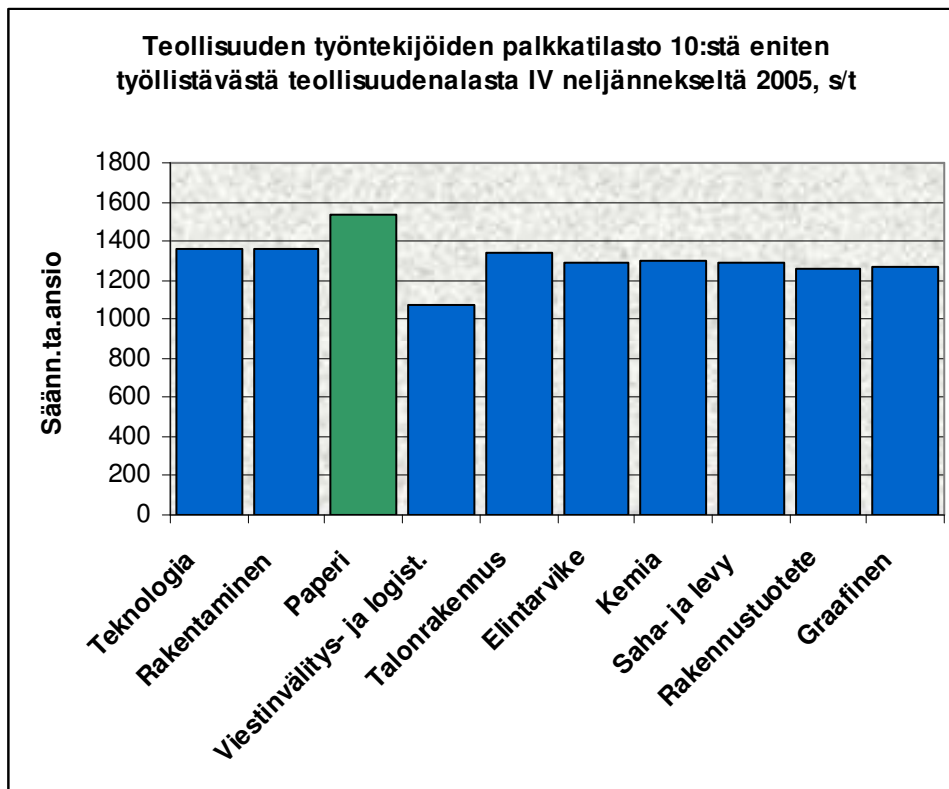
Syksyllä 2006 paperiliiton ammattiosasto 42, johon Rauman tehtaalla työntekijät kuuluvat, teetti jäsenilleen mielipidetiedustelun lyhyen vuorokierron kokeilusta. Sitä kannatti 147 henkilöä ja vastusti 362. Tiedustelu osoitti, että Raumalla ei ole halukkuutta edes tämän järjestelmän kokeiluun. Nykyinen malli koetaan hyväksi eikä siihen haluta mitään muutoksia. (RaumaNet 2006.) UPM:n Jokilaakson tehtaalla on lyhyttä vuorokiertoa kokeiltu vuoden 2006 maaliskuusta lähtien. Paperilaakson sanomat olivat kyselleet neljältä työntekijältä mielipiteitä järjestelmästä. Kaksi henkilöistä oli sitä vastaan ja kaksi sen kannalla. Vastustajat arvostelivat muun muassa järjestelmän sekavuutta sekä pit-

kien, kuuden päivän vapaiden menettämistä. Puolestapuhujat olivat kokeneet olevansa pirteämpiä yövuoroissa, koska niitä on tässä mallissa vain kaksi peräkkäin. He kertoivat lisäksi, että perheelle ja harrastuksille jää enemmän aikaa. (Salmela 2006, 16–17.) Jämsänkosken ja Kaipolan tehtailla järjestettiin äänestys lyhyestä ja pitkästä kierrosta marraskuussa 2006. Kaipolassa pitkäkierto sai 196 ääntä ja lyhytkierto 149, joten Kaipolassa jatketaan TAM 37:n noudattamista. Jämsänkoskella puolestaan lyhyen kierron puolesta oli 211 henkilöä ja 183 henkilöä kannatti pitkää kiertoa, joten siellä siirrytään lyhyeen vuoromalliin. Äänestysprosentti oli peräti 91,2. (JokiNet 2006).

2.1.2 Palkkausjärjestelmä

TES määrittelee työntekijän ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, kuten esimerkiksi palkat. TES:n solmivat ammattiliitto ja työnantajaliitto ja se on yleensä toimialakohtainen. (Seretin 2005, 10.) Työehtosopimuksissa on lisäksi määritelty, milloin esimerkiksi yötyöstä maksetaan erillistä korvausta (Seretin 2005, 23). Työaikalaki (33 §) määrittelee, että sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain, jos sitä laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti mainittuina päivinä, siitä on työsopimuksella sovittu tai työntekijä antaa siihen erikseen suostumuksensa. Säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettua palkkaa. Paperiliiton TES:ssä on määritelty vuoro- ja saunalisien suuruudesta, että iltavuorolisä on 100 senttiä, yövuorolisä on 179 senttiä sekä lauantaisin maksettava saunalisä 322 senttiä. Paperiliiton TES:n (11 §) mukaan kausipalkat sovitaan kussakin teollisuuslaitoksessa erikseen ja niistä sovitessa otetaan huomioon työntekijän ammattitaito, työn vaativuus sekä muut työn suoritukseen vaikuttavat tekijät. Palkkojen tulee olla ammattitehtävien oikeudenmukaisessa suhteessa porrastettuja.

Paperiteollisuutta pidetään yhtenä parhaiten palkattuna alana. Muun muassa tästä syystä paperiteollisuus on yksi halutuimmista työnantajista. Oheisessa kuviossa on SAK:n (2005) palkkatilastotietojen perusteella tehtyä vertailua.



Kuvio 2. Teollisuuden työntekijöiden palkkatilasto IV neljännekseltä 2005 (SAK 2005).

2.2 Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi

Vuorotyö voi olla epäsäännöllisten työaikojen takia työntekijälle sekä psyykkisesti, fyysisesti että sosiaalisesti rasittavaa. Vuorotyö saattaa sopia toiselle henkilölle erittäin hyvin, kun toinen ei välttämättä voi edes ajatella tekevänsä sellaista. Tilastokeskuksen teettämässä tutkimuksessa vuonna 2001 kysyttiin ilta-, yö- tai viikonlopputyötä tekevil-
tä suomalaisilta palkansaajilta miten kyseinen työaika sopii heidän nykyelämäntilanteeseensa. Vastaajista 80 prosenttia koki työajan suhteellisen sopivaksi. Naiset arvioivat viikonlopputyön sopivan parhaiten heidän elämäntilanteeseensa, miehet puolestaan pitivät eniten iltatyöstä. Molemmat sukupuolet suhtautuivat negatiivisemmin yötyöhön. Yleisesti ottaen vuorotyötä tekevät suhtautuivat epäsäännöllisiin työaikoihin positiivisemmin kuin ne, jotka eivät tee ollenkaan vuorotyötä. Vuorotyöläiselle epätyypilliset työajat ovat usein itsestäänselvyys, joka on tiedostettu jo ammatinvalintavaiheessa. Iltaja yötyöt hyväksytään yleensä paremmin, kun ne ovat säännöllisiä. Tällöin työajan ulkopuolista elämää on helpompi suunnitella niin, että työajoista aiheutuisi mahdollisimman vähän haittaa. Tutkimuksessa havaittiin myös, että henkilön elämäntilanne vaikut-

taa selvästi siihen miten hyvin epätyypilliset työajat sopivat hänelle. Esimerkiksi pienten lasten vanhemmat kokivat, että ilta-, yö- ja viikonlopputyö sopivat heidän elämäntilanteeseensa kaikkein huonoimmin. (Hulkko 2003, 47.) Työturvallisuuslaissa (30 §) on määritelty, että työnantajan on tarvittaessa järjestettävä yötyötä tekevälle mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtyminen päivätyöhön, jos tämä on vaan olosuhteet ynnä muut seikat huomioon ottaen mahdollista.

2.2.1 Unen merkitys terveyteen

Unen tarve vaihtelee yksilöittäin, mutta keskimäärin se on noin 8 tuntia. Ihminen tarvitsee myös säännöllistä uni-valverytmiä, joka noudattaa normaalisti ympäristön valopimeärytmiä sekä sosiaalisia tahdistajia, kuten työaikoja. Työaikojen vaikutus ihmisen uni-valverytmiin on korostunut poikkeavien työaikojen yleistyessä sekä siirryttäessä yhä enemmän 24-tunnin yhteiskuntaan. Ihmisen biologinen tarve riittävästä levosta sekä säännöllisestä uni-valverytmistä on kuitenkin ilmeinen. Vuorotyötä tekevällä uni-valverytmi ei noudata säännöllistä mallia, jossa valveilla ollaan päiväsaikaan ja nukutaan yöllä. Yövuorojen aikaan työtä tehdään yöllä ja nukkumaan mennään aamulla. Kun yövuorot ovat taas ohitse, pitäisi taas päästä normaaliin rytmiin kiinni eli yöllä nukutaan ja päivällä tehdään töitä. Ihmisen elimistön on siis vaikeaa saavuttaa tasapainoista vuorokausirytmistä juuri yövuorojen aikaan. Vain noin kolmasosa vuorotyötä tekevistä sopeutuu yövuoron aiheuttamaan vuorokausirytmien muutokseen. Lähes puolet vuorotyöläisistä ei koskaan sopeudu yötyöhön. (Härmä 2000, 14; Högström 2006.)

Aamu- ja yövuorot aiheuttavat useasti unettomuutta, koska uni ja elimistön vuorokausirytmien eivät ole tasapainossa. Noin neljäsosa kolmivuorotyöläisistä kokee itsensä jatkuvasti uneliaaksi ja väsyneeksi. Uni häiriintyy, koska työtä tehdään vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan. Lisäksi päiväsaikaan nukkumista saattavat häiritä melu, lämpötila, valoisuus ja muut ympäristötekijät. Erityisesti ensimmäiseen yövuoroon mentäessä valveillaoloaika saattaa venyä hyvinkin pitkäksi, mikäli ei ota nokosia ennen yövuoroon menoa. On tutkittu, että 19 tunnin valvominen vastaa 0.5 promillen humalaa ja vuorokauden mittainen valvominen jo yhden promillen humalaa. (Karhula 2005, 384; RaumaNet 2006.) Kun ihminen on väsynyt, se vaikuttaa luonnollisesti myös henkiseen toimintakykyyn. Väsymys vaikuttaa ihmisen kykyyn sekä vastaanottaa, käsitellä ja tuot-

taa tietoa että tehdä päätöksiä. Uneliaisuuden myötä työvirheet lisääntyvät ja havainnointikyky laskee. Väsymys vaikuttaa jopa luovuuteen. Yövuoron aikaan myös fyysinen toimintakyky heikkenee, aiheuttaen esimerkiksi maksimaalisen hapenottokyvyn alenemista, lihasvoiman sekä tasapainoaistin heikkenemistä. Monesti voidaan kokea samantasoinen fyysinen työ raskaammaksi yöllä kuin päivällä. On myös saatu näyttöä, että yöllä tehty säännöllinen, keskiraskas työjakso kuormittaa enemmän sydän- ja verenkiertoelimistöä kuin vastaavasti päiväsaikaan. (Högström 2006; Karhula 2005, 384.)

Liikenneonnettomuustilastoista on havaittu, että onnettomuusriskin, väsymyksen ja vuorokaudenajan välillä on selvä yhteys. Onnettomuusriskin on havaittu kasvavan aamuyöllä kello 02–06 välisenä aikana sekä iltapäivällä kello 13–17 eli juuri niinä aikoina, jolloin esimerkiksi kolmivuorotyötä tekevät vaihtava työvuoroja ja joko menevät töihin tai palaavat töistä. On havaittu, että yövuoroissa tapahtuvien vakavien onnettomuuksien aiheuttaja on yleensä väsymyksestä johtuva havainnointikyvyn hetkellinen herpaantuminen. Kun väsymys on voimakasta, alkaa ilmaantua pieniä torkahduksia. Väsymyksen myötä arviointikyky omasta toimintakyvystä heikkenee ja otetaan suurempia riskejä. Epäsäännölliset työajat ja vuorotyö saattavat aiheuttaa myös työstressiä. Stressin myötä luonnollisesti työtyytyväisyys alenee. Työstressiä syntyy kun työntekijän voimavarat ovat ristiriidassa työn vaatimusten välillä. Epäsäännöllisistä työajoista johtuva väsymys on yksi iso stressin aiheuttaja vuorotyöläiselle. Sitä aiheuttaa myös yhteenkuuluvuuden tunteen heikkeneminen normaalissa päivärytmissä elävien perheenjäsenten ja ystävien kanssa. Stressitilanteissa sosiaalisen tuen saanti läheisiltä ja ammatti-ihmisiltä voi olla vaikeaa poikkeavien työaikojen takia. (Högström 2006; RaumaNet 2006.)

2.2.2 Sairastavuus

Epäsäännöllisillä työajoilla ja useilla sairauksilla sekä häiriöillä on havaittu olevan selvä yhteys. Vuorotyötä tekevällä on todettu olevan lisääntynyt riski sairastua seuraaviin tauteihin: sepelvaltimotauti, rintasyöpä, sokeritauti, ruoansulatuselimistön häiriöt sekä psykosomaattiset oireet kuten esimerkiksi masentuneisuus. Lisäksi raskaana olevilla, yötyötä tekevillä naisilla on todettu olevan suurempi riski saada keskenmeno kuin normaalia päivätyötä tekevällä. Riski sairastua sepelvaltimotautiin on vuorotyöläisellä 40 %. Vuorotyöläiset tupakoivat yleensä päivätyöläisiä enemmän sekä heillä on epäsäännöllisi-

sistä työajoista johtuen yleensä epäterveellisemmät ruokailutavat. Nämä jo itsessään lisäävät riskiä sairastua sepelvaltimotautiin. Yötyötä tekevistä vuorotyöläisistä 20–75 %:lla on usein tai jatkuvasti ruoansulatuselimistön oireita, kuten vatsakipuja, ilmavaivoja ja närästystä. (Högström 2006; Karhula 2005, 384.) Japanissa on saatu näyttöä, että 40–59-vuotiaat vuorotyötä tekevät miehet kuolevat 2,3 kertaa todennäköisemmin iskeemiseen sydänsairauteen kuin heidän päivätyötä tekevät ikätoverinsa. Tutkimuksessa haastateltiin 17 600 työssäkäyvää miestä. Seurantajakson aikana miehistä 1 360 kuoli ja 86 kuolemantapausta johtui iskeemisestä sydänsairaudesta. Iskeeminen sydänsairaus tarkoittaa sepelvaltimotaudin tai muun syyn aiheuttamaa sydänlihaskudoksen pitkäaikaista hapenpuutetta. Sairaus ilmenee raskauskipuna tai sydäninfarktina. (Helsingin Sanomat 2006.)

2.2.3 Ikääntyminen

Unen laatu muuttuu jo 40–50-vuotiaana, jolloin uni kevenee ja lyhenee sekä yöllisiä heräämisiä on enemmän. Erilaiset unihäiriöt lisääntyvät iän myötä, mutta toisaalta taas nokosia otetaan enemmän. Yli kolmannella vuorotyötä tekevistä ikäihmisistä on vaikeuksia nukahtaa ja yli puolella uni on katkonaista. Ikääntyvät ovat yleensä aamuvirkkuja eli he nousevat aikaisin ylös, mutta menevät taas puolestaan aikaisin nukkumaan. Iän myötä on vaikeampaa sopeutua yövuoroon, koska monella on vaikeaa nukkua päiväsaikaan ja näin univelkaa kertyy peräkkäisten yövuorojen aikaan. Iän myötä ilmenee myös enemmän erilaisia sairauksia. Ikäihmiset arvostavat myös enemmän vapaa-aikaansa. (Ilmarinen 2006, 315; RaumaNet 2006.)

Joka viides vuosi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) suunnittelee ja toteuttaa yhdessä EU jäsenmaiden yhteistyöorganisaatioiden kanssa Eurooppalaisen työolotutkimuksen (the European Working Conditions Survey = EWCS). Ensimmäinen tutkimus tehtiin vuonna 1990. Vuosien 1995 ja 2000 tutkimusaineistosta käy ilmi, että vuorotyöntekijöistä nuorimmat olivat sitä mieltä, että työ ei vaikuta heidän terveyteensä. Iän myötä kuitenkin yhä useampi arvioi vuorotyön vaikuttavan heidän terveyteensä. Joka kolmannes ikääntyvistä vuoro- ja yötyöntekijöistä kärsi jonkin asteisista unihäiriöistä. (Molinié 2003, 37–38.)

On tutkittu, että nopeasti ja myötöpäivään eteenpäin kiertävä vuorojärjestelmä olisi erityisesti ikääntyville ihmisille terveyden kannalta parempi vaihtoehto. Tutkimukset osoittivat, että kyseinen järjestelmä vähensi uneliaisuutta yövuorojen aikaan sekä kohensi yleistä terveyttä, työssä jaksamista, sosiaalista elämää ja perhe-elämää. Saadut tulokset pätevät kuitenkin kaiken ikäisiin, vuorotyötä tekeviin ihmisiin. On tärkeää, että varsinkin ikääntyvillä olisi riittävästi myös palautumisaikaa työvuorojen välissä. Tärkeää on myös se, että ikääntyvällä olisi vaikutusmahdollisuuksia omaan työaikaansa, mikä lisäisi hänen työhyvinvointia sekä työssä jaksamista. (Härmä 2000, 78; Ilmarinen 2006, 315–317.) Ilmarinen (2006, 280) kirjoittaa kirjassaan, että varsinkin ikääntyville työntekijöille on tärkeää, että heillä on mahdollisuus oman työnsä säätelyyn. Kunhan työntekijälle on annettu mahdollisuus tehdä valintoja ja sopeuttaa tekemisensä omien voimavarojen, taipumusten ja tottumusten mukaan hänellä on paremmat mahdollisuudet selviytyä työstään. Säätelymahdollisuuksia työntekijä tarvitsee muun muassa työn tauoituksessa, työtehtävien suoritusjärjestyksessä, työmenetelmissä ja työtavoissa sekä työnopeudessa.

Ikääntyvän työntekijän kannalta on tärkeä tehostaa työterveyshuoltoa niin, että ikääntyvillä olisi säännölliset terveystarkastukset, heitä ohjattaisiin ja tuettaisiin terveellisempiin elämäntapoihin, autettaisiin ymmärtämään riittävän unen ja uni-valverytmin tärkeyden sekä tarvittaessa heillä olisi mahdollisuus siirtyä päivätyöhön. (Härmä 2000, 78–79; Ilmarinen 2006, 317.) Valtioneuvoston asetuksessa, terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheutuvissa töissä (2 §), yötyö on määritelty kuuluvaksi tämän asetuksen piiriin, joten se edellyttää säännöllisiä terveystarkastuksia. 50–60-vuotiaille suositellaan terveydentarkastuksia 2-3 vuoden välein. Yli 60-vuotiaille puolestaan suositeltu määrä on 1-2 vuoden välein (Karhula 2005, 388).

2.2.4 Työkyvyn ylläpitäminen

Työntekijän tärkein pääoma työelämässä on hyvä työkyky. Se syntyy, kun henkilön voimavarojen ja työn vaatimusten välillä vallitsee tasapainotila. Voimavarat syntyvät terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta ja osaamisesta sekä asenteista ja arvoista. Työ puolestaan pitää sisällään työympäristön ja työyhteisön, työn sisällön, sen vaatimukset sekä organisoinnin. Työkyvyn ylläpitämisessä vastuu on sekä esimiehellä että

työntekijällä. Työyhteisöllä voi olla myös merkittävä rooli yksilöidensä jaksamisessa. Keskeiset roolit ovat myös työterveyshuollolla ja työsuojeluorganisaatiolla. Perhe ja lähiyhteisö vaikuttavat myös monin eri tavoin yksilön työkykyyn. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onkin noussut tärkeäksi asiaksi. (Ilmarinen 2006, 79–81.)

Yötyötä sisältävää vuorotyötä tekevän työkyky on työn luonteesta johtuen erityisen tarkkailun alla. Vuorotyöläisen tulisi kiinnittää erityistä huomiota riittävään unensaantiin, säännöllisiin ja terveellisiin aterioihin, riittävään liikuntaan sekä muihin terveellisiin elämäntapoihin. (Högström 2006.) Vuorotyöläiselle suositellaan pieniä aterioita usein, koska silloin energiaa on tasaisesti käytössä koko ajan ja välttyään suuren ja tukevan aterian jälkeisestä väsymytilasta (Härmä 2000, 101; Lehtorinne 2006). Työturvallisuuslaissa (30 §) on jopa määritelty, että työnantajan on tarvittaessa järjestettävä yötyötä tekevälle mahdollisuus terveelliseen ateriaan yötyön aikana. Työnantaja voi kuitenkin periä ateriasta kohtuullisen korvauksen. Yövuorossa pääateria tulisi nauttia heti työvuoron alussa, ennen kello 01:00, koska väsymystä aiheuttavat erityisesti yöllä nautitut runsaat, rasvaiset ateriat. Paras olisi kuitenkin nauttia pieniä kevyitä aterioita säännöllisesti pitkin yötä. Kofeiinipitoiset juomat kuten kahvi, tee ja kolajuomat vaikuttavat piristävästi. Tästä huolimatta liiallista kahvinjuontia tulisi pyrkiä välttämään, koska se aiheuttaa vatsaongelmia. Kofeiini olisi suositeltavampaa nauttia tabletteina vaikka siitä ei saisi kuitenkaan tulla säännöllistä tapaa. (Härmä 2000, 103.)

Ihmisen biologista vuorokausirytmisiä säätelee pääasiassa ympäristön valo-pimeärytmi. Ihmisen biologinen kello siis tahdistuu juuri tästä valo-pimeärytmistä, joten biologinen kello määrää, milloin vuorotyöntekijän on vaikea nukkua ja milloin hän on väsynyt. Kun altistutaan oikeaan aikaan valolle ja nukutaan oikeaan aikaan, voidaan biologisen kellon viisareita kääntää eteen tai taaksepäin. Yövuorajaksojen aikaan sopeutumista poikkeavaan vuorokausirytmisiin voidaan nopeuttaa altistumalla kirkkaalle, auringonvaloa muistuttavalle valolle yöllä noin kello 23–05 välisenä aikana sekä puolestaan välttämään kirkasta valoa aamulla kello 05–12 välisenä aikana. Kirkkaan valon tulisi olla vähintään 2000 luksin luokkaa ja sopiva altistumisaika on ½-2 tuntia valon tehosta riippuen. Jatkuvassa yötyössä käyvän kannattaa välttää kotimatalla kirkasta aamuaurinkoa esimerkiksi aurinkolasien avulla. (Härmä 2000, 95–96.) Heti yövuoron jälkeen suositeltavaa olisi ottaa noin kuusi tuntia kestävät unet sekä pienet nokoset lähellä seuraavan yövuoron alkua. Riittävän pitkä nukkuminen päivällä edellyttää hyvää nukkumisympä-

ristöä, jonka tulisi olla rauhallinen, viileähkö ja mahdollisimman pimeä. Silmälaput ja korvatulpat ovatkin ehdottomat apuvälineet monelle vuorotyöläiselle. Tärkeää on myös sulkea puhelin nukkumisen ajaksi. Ennen nukkumaanmenoa tulisi välttää liiallista juomista, koska päiväsaikaan ihmisen munuaiset toimivat tehokkaammin kuin yöllä ja vessahätä saattaisi herättää kesken makeimman unen. Jos nukahtaminen tuntuu vaikealta, voi yrittää rentoutua esimerkiksi musiikin kuuntelun tai lukemisen avulla. (Härmä 2000, 100–101.) Säännöllinen liikunta, 2-4 tuntia ennen nukkumaanmenoa helpottaa nukahtamista, pidentää unen kestoa sekä parantaa sen laatua (Härmä 2000, 106).

Kun väsymys yllättää työssä, on syytä pitää tauko, jaloitella, tuulettaa työtilaa, jutella työtovereiden kanssa ja niin edelleen. Kun väsymys on voimakasta, nukahtaminen tapahtuu yllättäen, tiedostamatta ja seuraukset voivat olla työtehtävistä riippuen erittäin vakavia. Työn keskeytys tuo vain hetkellisen avun väsymykseen, joten parempi olisikin omaksua vireystilan ylläpitämiseen pitkäaikaisvaikutteisempia keinoja. Nokosilla on todettu olevan vireyttä parantava vaikutus. Ennen ensimmäistä yövuoroa tulisi aina pyrkiä ottamaan 1-2 tunnin nokoset. Yövuorossa, tauon aikana otetuilla 30 minuuttia kestäville nokosilla on todettu olevan merkittävä parantava vaikutus työsuoritukseen ja vireystilaan. Toivottavaa olisi, että asenteet nokostaukoa kohtaan muuttuisivat ja ne otettaisiin luonnolliseksi keinoksi vireystason parantamiseksi. Työn sisältö vaikuttaa myös oleellisesti vireyden tasoon. Väsyneenä työn tarjoamien virikkeiden merkitykset korostuvat entisestään ja on tärkeää, että pyritään minimoimaan työn yksitoikkoisuutta ja annetaan työntekijälle aktiivisempi rooli. Suositeltavaa on myös antaa työntekijälle mahdollisuus työtehtävien kiertoon ja vaihteluun työvuoron aikana. (Härmä 2000, 98.) Taukoliikunnalla on myös merkittävä parantava vaikutus vireystilaan. (Härmä 2000, 106.) Työaikalaki (28 §) määrittelee, että vuorotyössä tai jaksotyössä työajan ylittäessä kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

2.3 Työyhteisö

Työyhteisöllä voidaan tarkoittaa tiettyä työryhmää tai koko työpaikkaa. Yhdistävä tekijänä voi olla esimerkiksi sama esimies, maantieteellinen sijainti, sama työtehtävä tai työprosessi. On usein sanottu, että työyhteisö syntyy vasta, kun joukolla ihmisiä on yh-

teinen tavoite, yhteiset voimavarat ja keskinäistä vuorovaikutusta, jotka yhdessä synnyttävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Aro ym. 1995, 180.) Hyvä työyhteisö on samaan aikaan viihtyisä ja tuottava sekä sinne on mukava tulla. Sen tunnusmerkkejä ovat vahva sitoutuneisuus organisaatioon, työtyytyväisyys, vähän sairauspoissaoloja, vähäinen vaihtuvuus, hyvät suhteet johtoon, alhaiset tapaturmatilastot sekä varmuus työpaikan säilyvyydestä. (SAK 2001.) Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työn aiheuttamaa tunteita herättävää reaktiota henkilössä. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat monet asiat, joista voidaan mainita muun muassa työn sisältö, työmäärä, esimiehen johtamistapa, työryhmän suhtautuminen henkilöön sekä organisaatiossa vallitseva ilmapiiri. (Juuti 2006, 27–28.) Jotta saavutetaan hyvä työyhteisö, työnantajan tulee huolehtia, ettei työntekijän terveys olisi uhattuna. Näin ollen työsuojeluasiat tulisi olla asianmukaisesti hoidettuna. Itse työn pitää olla mielekästä ja tavoitteellista, mitä pitäisi voida kehittää ja siitä tulisi saada myös oikeanlaista palautetta. Työn pitää vastata työntekijän koulutusta ja ammattitaitoa sekä työnjaon tulee olla selkeää ja oikeudenmukaista. Työntekijän ammattitaitoa ja osaamista pitää aktiivisesti ylläpitää ja kehittää. Työajan ja vapaa-ajan tulee olla oikeassa suhteessa ja pitää myös varmistaa, että työntekijällä on mahdollisuus palautua työstä lepojakson aikana. (SAK 2001.)

Työnantajan pitää huolehtia, että ilmapiiri työyhteisössä säilyy hyvänä. Esimiehellä on hyvä mahdollisuus arvioida työyhteisön ilmapiiriä muun muassa vuosittaisissa kehityskeskusteluissa, jolloin hän voi heti tarttua mahdollisiin ongelmakohtiin ja pyrkiä ratkaisemaan ne asiankuuluvalla tavalla. Myös työntekijällä itsellään on vastuu työyhteisönsä hyvän työilmapiirin säilyvyydestä. Pitää muistaa, etteivät kaikki ongelmat tai stressi johdu työstä ja työyhteisöstä, joten ei saa siirtää omia ongelmiaan koko työyhteisön ongelmaksi. Tietenkin työyhteisön kuuluu antaa tukensa ja apunsa, jos jollakin työyhteisöstä on henkilökohtaisia murheita ja ongelmia. (Ahonen & Ojala 2005, 196; SAK 2001.) Kun ihmiseltä kysytään, mikä kuvaa parhaiten hyvää työpaikkaa, vastaus on yleensä hyvä ”me-henki”. Sitä pyritään yleensä luomaan erilaisilla tapahtumilla ja tempauksilla, mutta paras henki syntyy kuitenkin silloin, kun saavutetaan jotakin yhdessä ja menestytään yhdessä oikeassa työssä. (Ahonen & Ojala 2005, 201–202.) Työn hyvä hallinta luo henkistä hyvinvointia työpaikoilla ja sitä parannetaan kehittämällä työn sisältöä, lisäämällä työntekijän osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia, luomalla työntekijää arvostava ja kannustava johtamiskulttuuri sekä tiedottamalla luotettavasti ja tehokkaasti. (Kärkkäinen 2005, 149.)

Nykypäivänä esimiehellä ei välttämättä ole riittävästi ammattitaitoa ratkaista työyhteisönsä ongelmatilanteita. He tarvitsevatkin paljon tukea selvitäkseen ja jaksakseen omassa johtamistehtävässään. Monessa organisaatiossa vallitseva niin sanottu ohjesääntöorganisaatiokulttuuri saattaa aiheuttaa henkilöstössä monenlaista tyytymättömyyttä, kiukkua ja passivoitumista. Tämä siksi, koska johto ei osaa hyödyntää riittävästi henkilöstönsä osaamista, luovuutta ja kokemusta. Nykypäivänä sekä esimiehiä että henkilöstöä koettelevat jatkuvaan uusiutumiseen ja joustavuuteen perustuvat vaatimukset ja esimiehen tehtävä onkin entistä vaativampaa. (Kärkkäinen 2005, 94.) Paperiteollisuudessa tällä hetkellä jylläävä kannattavuuden parantamisohjelma on tuonut esimiestyöhön omia haasteita, jotka saattavat olla erityisen vaikeita ja erityisosaamista vaativia tilanteita. Irtsanomiset ja eläkejärjestelyt ovat näistä vaikeimpia. Esimiehen rooli onkin mielestäni muuttunut entistä vaativammaksi, eivätkä he välttämättä enää selviä työstään ilman ammattiapua sekä työnantajan vahvaa tukea.

3 LOPPU-URA

3.1 Uran käsitteestä

Ura on monimuotoinen ilmiö, johon liittyvät sekä itse se työympäristö, jossa uraa luodaan että siinä toimivat, uraansa luovat ihmiset. Uraa voidaan tarkastella objektiivisena, subjektiivisena tai organisatorisena käsitteenä. Objektiivinen eli ulkoinen ura tarkoittaa työelämässä tehtävää uraa, johon liittyvät muodolliset asemat, tehtävät, tittelit, statukset, palkka ynnä muut elementit. Sille on ominaista uran polunomaisuus. Subjektiivinen eli sisäinen ura koostuu yksilön kokemuksista sekä hänen käsityksestä omasta urakehityksestään ja roolistaan. Urakehitys nähdään koko elämän läpi jatkuvana oppimisprosessina, jossa yksilön pyrkimyksenä on löytää sopivat keinot tavoitteisiin päästäkseen. Organisatorinen ura pitää sisällään muun muassa hierarkkisen ja vertikaalisen urakehityksen organisaation sisällä. (Jokinen ym. 2002, 21; LaPointe 2003, 2; Lähtenmäki 1995, 29–30.) Ura voidaan nähdä sarjana työkokemuksia, joita yksilölle kertyy ajan kuluessa,

jolloin hänen osaamisensa laajenee ja kehittyy sekä työhön liittyvät verkostot ja suhteet lisääntyvät.

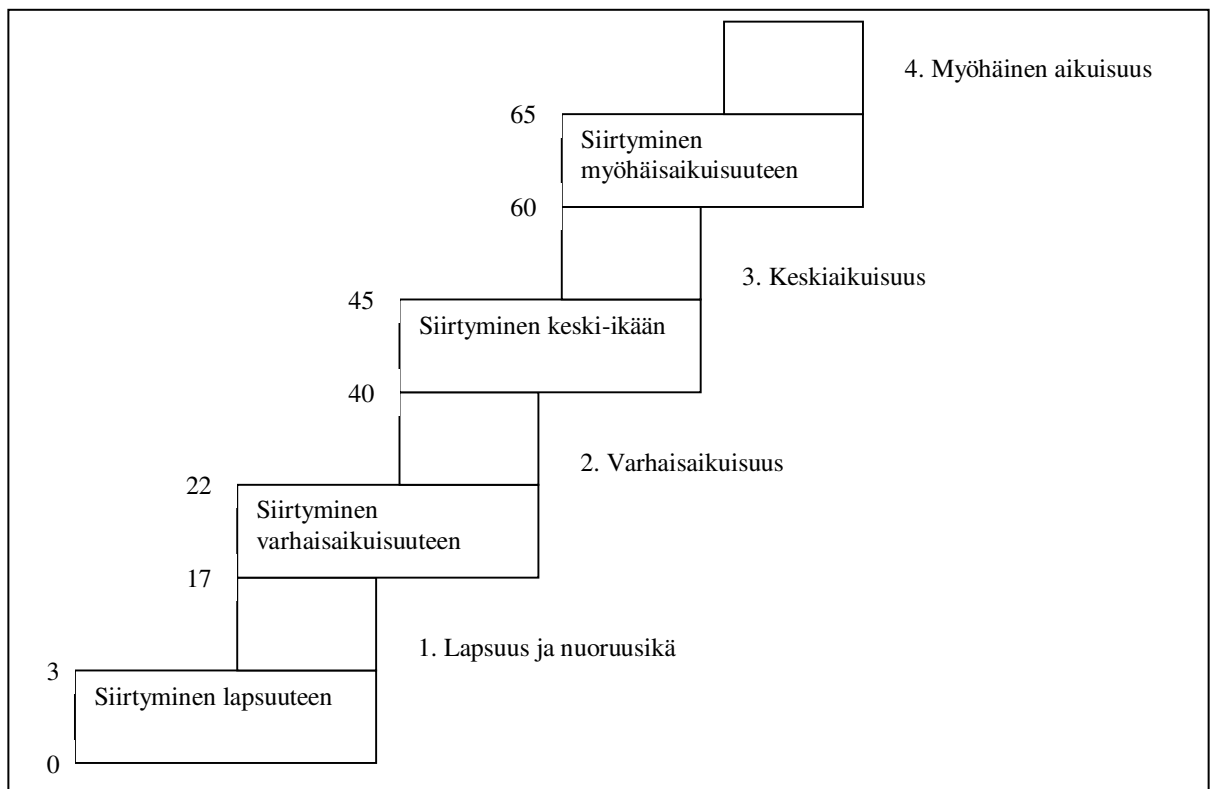
Uratutkimuksen juurten voidaan sanoa ulottuvan jo 1800- ja 1900-luvun vaihteeseen, jolloin psykologinen uratutkimus aloitti tutkimukset yksilöiden älykkyyden eroista sekä luotiin teoria ammatinvalinnasta (LaPointe 2003, 3). Ensimmäinen voimakkaampi aalto uratutkimukselle koettiin 1960-luvulla, jolloin tutkimuksen alla olivat erilaiset uran vaiheistukset. Tätä kautta kutsutaankin kuvaavasti vaihemallien kaudeksi. Uratutkimuksen alkuun panevat vaikuttajat tuolloin olivat Miller & Form, Super, Ginzberg'in tutkimusryhmä sekä Hall. Uratutkimuksen toinen aalto koettiin 1970-luvulla. Tätä kautta kutsutaan avoimien mallien kaudeksi, jonka käynnisti Edgar H. Schein tarkastellessaan työuraa yksilön ja organisaation vuorovaikutusprosessina. Avoimien mallien kaudella syntyivät muun muassa termit ura-ankkurit ja uran kriisi. 1980-luvulla uratutkimus monipuolistui taas huomattavasti ja se toi mukanaan uusia haasteita. Juppikulttuurin myötä tulivat käsitteet uraputki ja kiertolaisjohtaja. Lisäksi puhuttivat ongelmat kuten johtajien ahdistukset, burnout sekä uraväsymys. 80-luvun jälkeen monipuolistumista uratutkimuksessa on tapahtunut entisestään. (Jokinen ym. 2002, 20; Lähteenmäki 1995, 19–21.) 1990-luvun alkupuolella suuri lama muutti yrityksen ja ihmisen välistä suhdetta sekä työelämän asenteita ja arvostuksia. Lojaalius ja sitoutuneisuus yritystä kohtaan heikkenivät, samoin kävi pitkäaikaisen työsuhteen arvostukselle. Laman jälkeen jokaisen piti alkaa ottamaan enemmän vastuuta omasta työelämästään. Uudet organisaatorakenteet: tiimityöskentely, prosessiajattelu, tulosvastuu ja epätyypilliset työsuhteet ovat tuoneet mukanaan sen, että työnantaja toivoo työntekijöiltään aloitteellisuutta, yrittämishalua, laatua ja tehokkuutta. Nykyään yritysmaailman globalisoituminen ja informaatioteknologian yhä nopeampi kehittyminen ovat tuoneet omia lisämausteita uratutkimukselle. Työelämän nopea tempo, jatkuvat muutokset ja epävarmuus tulevat lisääntymään entisestään. Haasteita ja myös mahdollisuuksia lähivuosille tuovat suurten ikäluokkien ja työvoiman vanheneminen. (Kurtén 2001, 20–26.)

3.2 Uran vaiheet

Ura voidaan katsoa muodostuvan peräkkäisten, toisistaan poikkeavien kehitysvaiheiden seurauksena. Uravaiheista on tehty lukuisia erilaisia malleja, joissa työuran alku ja päät-

tymisajankohdat vaihtelevat huomattavasti. Varsinkin vanhemmissa uravaihemalleissa työuraan katsotaan kuuluvan myös ennen varsinaista työikää edeltävä sekä sen jälkeinen aika. Näitä voidaan kutsua elämänvaihemalleiksi. (Lähteenmäki 1995, 37.) Ihmisen työelämää voidaan tarkastella elinkaaren kautta. Työelinkaaren pituus on keskimäärin 40 vuotta. Se alkaa yleensä siirryttäessä opiskelun jälkeen työelämään ja päättyy siirryttäessä työstä eläkkeelle. (Kurtén 2001, 30.)

Yhden tunnetuimmista elämänvaihemalleista on tehnyt Daniel J. Levinsonin. Hän havaitsi 1970-luvun taitteessa tekemässään tutkimuksessaan, että ihmiselämä jakautuu useisiin jaksoihin, joissa jokaisessa ilmenee omat luonteenomaiset piirteensä. Yksi jakso kestää karkeasti noin 25 vuotta. Jaksot on kuvattu oheisessa kuviossa.



Kuvio 3. Ihmiselämän aikakaudet (Levinson ym. 1985, 20).

Levinsonin mukaan elämässä vuorottelevat sekä siirtymäkaudet että pysyvät kaudet. Siirtymäkaudet kestävät yleensä noin neljästä viiteen vuotta. Esimerkiksi 17 ikävuoden jälkeen alkaa siirtymäkausi varhaisaikaisuuteen, joka alkaa noin 22 vuoden iässä. Noin 40-vuoden iässä alkaa siirtymäkausi varhaisesta aikuisuudesta keski-iäkkisyysuuteen ja tällöin kehityksessä ilmenee ratkaisevia muutoksia. Sekä henkiset että ruumiilliset voima-

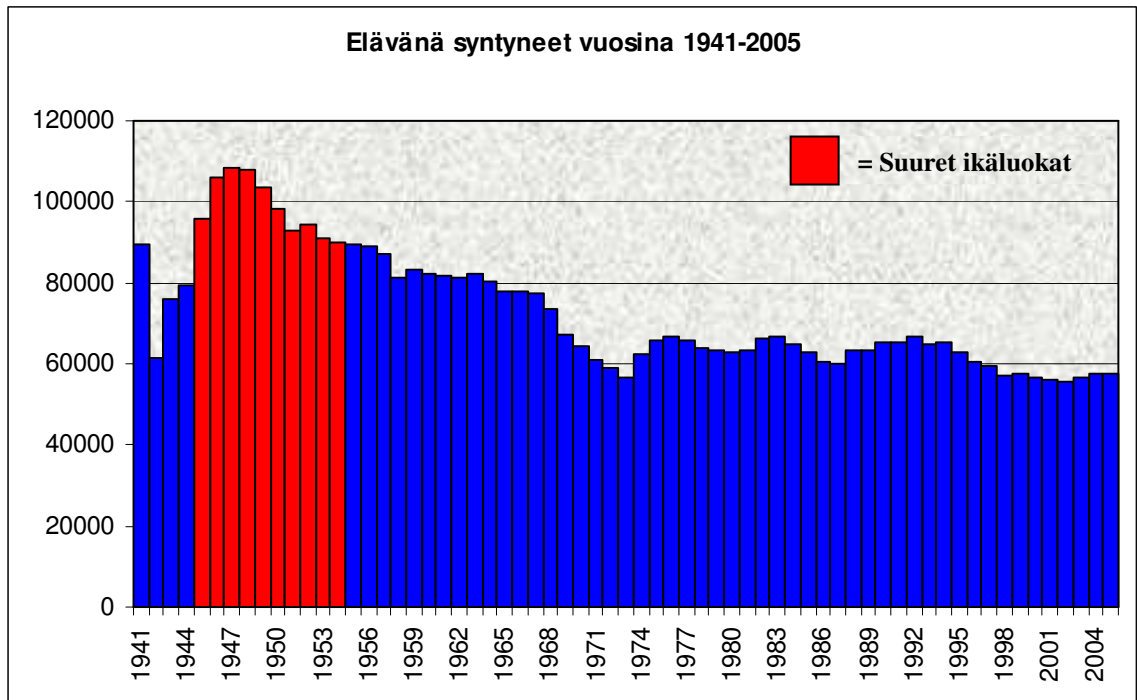
varat alkavat ehtyä neljäkymmenen ikävuoden jälkeen. Ihminen on kuitenkin edelleen aktiivinen ja täynnä elämää yleensä koko keski-ikävuoden ajan. Elämän tuotteliaimmat vuodet sijoittuvat yleensä elämän ydinkeski-ikään eli 45–54-ikävuosiin, jota kutsutaan myös elämänsä tasaisuuden ja tyytyväisyyden kaudeksi. Viisissäkymmenissä saattaa kuitenkin nousta esiin vaihdevuosien ja vanhenemisen ongelmat. Aikuisuuden huippu sijoittuu ikävuosiin 55–60. Siirtymävaiheessa keski-ikäisyydestä myöhäisikäisyyteen saatetaan taas kokea jonkinlaista siirtymäkriisiä. 60-vuotiaana saattaa nousta pintaan todellisuus oman kuntonsa heikkenemisestä, ikääntymisestä ja elämän rajallisuudesta. Siirtymäkaudesta saattaa muokata monet erilaiset asiat kuten esimerkiksi sairastavuus tai eläkkeelle jääminen. Vaikka ikääntyvä olisikin hyvässä kunnossa sekä fyysisesti että psyykkisesti, hän saattaa kohdata vakavia sairauksia tai kuolemaa lähipiirinsä kuten puolison, ystävien tai kollegoiden kautta, jotka osaltaan muistuttavat elämän rajallisuudesta. Tässä kohtaa yleensä herätään myös huomaamaan terveellisten elämäntapojen tärkeydestä, joista myös oma keho antaa muistutuksia. Myöhäisikäisyyden vaiheessa, ikääntyvä ei voi enää pitää keskeistä asemaa maailmassaan vaan hänen vastuunsa vähenee. Tämä siirtyminen keskeisestä vastuunkantajan asemasta voi olla joillekin traumaattinen, kun ei saadakaan enää tarpeeksi tunnustusta sekä arvovalta ja voimat vähenevät. Oma sukupolvi ei olekaan enää se hallitsevin. Jokainen kuitenkin vanhenee omalla tavallaan, joten mitään näistä edellä mainituista ei voida yleistää. (Levinson 1985, 18–20; 33–35.)

Ammatillisen identiteetin ja uran kehitystä on kuvattu muun muassa kuusiportaisella mallilla, jonka mukaan ihmiselle kehittyy jo lapsena ensimmäiset käsitykset eri ammatteista. Portaita noustessa ylöspäin, ihmisen ura alkaa muotoutua uravalinnan ja koulutautumisen myötä. Tämän jälkeen valittua uraa kokeillaan ja tutkitaan työelämässä, jonka jälkeen alkaa etenemis- tai vakiinnuttamisvaihe. Viidennellä portaalla pyritään säilyttämään saavutettu asema. Tässä vaiheessa keski-ikäisen kriisi saattaa mullistaa elämän ja siitä voi seurata jopa uuden uran aloittaminen kokeilu- ja etenemisvaiheeseen. Viimeisellä portaalla eli suurlähettiläsvaiheessa alkaa valmistautuminen eläkkeelle jääntiin. Irtautuminen työelämästä tapahtuu asteittain ja uudet roolit omaksutaan pikku hiljaa. (Lähteenmäki 1995, 39.) Tämä vaihe voi merkitä useille henkilöille myös vakavaa ammatillisesta identiteetistä luopumisen kriisiä. Ammatillisesta minäkuvasta luopuminen ei välttämättä ole se ainoa asia, joka vaikuttaa loppu-uran asenteisiin, vaan on monia ongelmallisiakin kysymyksiä, joita ikääntyvä kohtaa työelämänsä loppuvaiheessa. Näitä

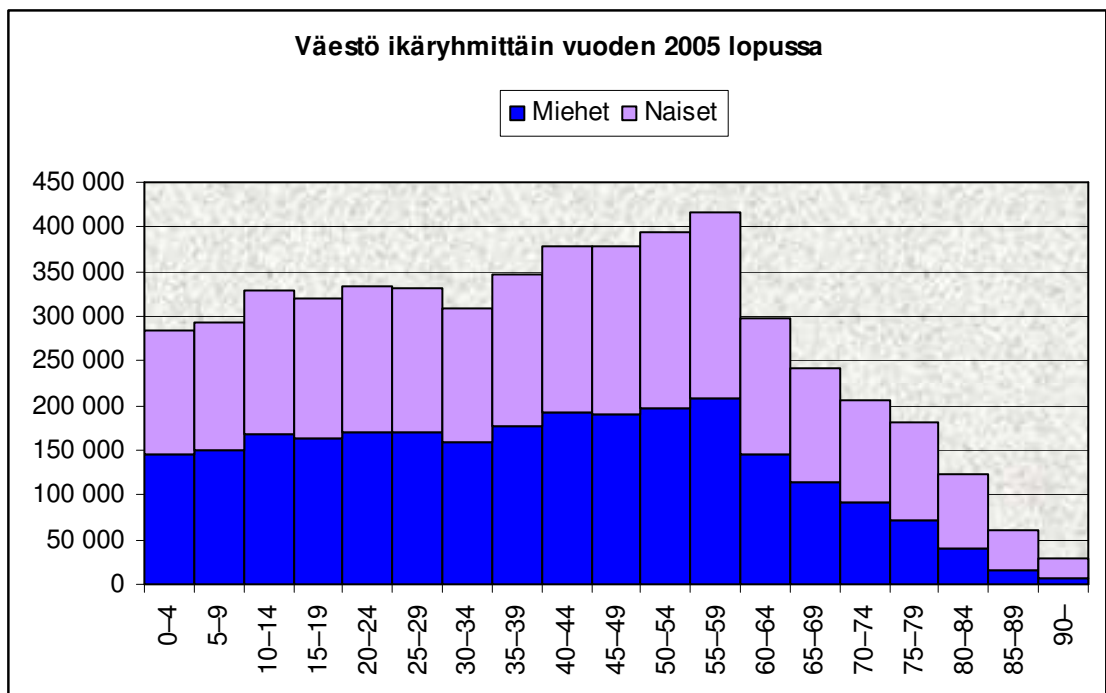
voivat olla muun muassa fyysisten ja psyykkisten voimavarojen heikkenemisen myötä ilmenevät ongelmat työelämässä kuten esimerkiksi työpaineiden kasaantuminen, väsyminen ja stressi. Lisäksi elämän rajallisuuden tiedostaminen, kuolemanpelko ja tyytymättömyys työuraan ja elämään yleensä saattavat nousta yllättäen esille uran loppuvaiheessa. Vaikka sen hetkinen ura tuntuisikin epätydyttävältä, uranvaihtomahdollisuudet ovat kuitenkin ikääntyvälle aika vähäiset. Se saattaa lisätä entisestään ikääntyvän pahaa oloa ja ainoana ratkaisuna on useasti varhaiseläkkeelle jäänti. Monelle eläkkeelle jäänti voi tuntua kuitenkin mahdottomalta asialta, koska työrooleista luopuminen symboloi yleensä vanhuuden virallista alkamista. Työelämästä poisjäänti merkitsee myös yleensä työhön liittyvien sosiaalisten suhteiden katkeamista sekä aseman menetystä. Elintaso voi myös heiketä eläkkeelle jäännin myötä, mikä saattaa aiheuttaa riippuvuussuhdetta muihin ihmisiin. (Lähteenmäki 1995, 128–129.) Uran viime vaiheessa ihminen yleensä tiedostaa ja on varautunut jollain tasolla työstä poisjääntiin. On luonnollista, että henkilö alkaa hidastaa vauhtiaan ja hän vähitellen vetäytyy kaikkein hektisimmästä työelämästä, eläkkeelle jääntiin valmistautuen. (Kurtén 2001, 30.)

3.3 Suuret ikäluokat

Tämän opinnäytetyön kohderyhmänä ovat 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat Rauman paperitehtaalla työskentelevät vuorotyöntekijät. Heidät voidaan kaikki luokitella kuuluvaksi niin sanottuun suureen ikäluokkaan eli sukupolveen, joka syntyi heti toisen maailmansodan jälkeen. Suurten ikäluokkien ydinryhmän muodostavat vuosina 1946–1949 syntyneet, mutta laajemman määrittelyn mukaan kaikki 1945–1954 syntyneet voidaan luokitella siihen kuuluvaksi. (Karisto 2005, 17–18.) Ohessa on kaksi kuviota, joista ensimmäisestä voidaan havaita kuinka rajusti syntyvyys nousi Suomessa heti toisen maailmansodan jälkeen eli vuonna 1945 sekä toisesta kuviosta minkälainen on tilanne tällä hetkellä eli paljonko Suomessa on 55-vuotiaita ja sitä vanhempia miehiä ja naisia.



Kuvio 4. Väestönmuutokset ja väkiluku 1749–2005, koko maa. Elävänä syntyneet vuosina 1941–2005. (Tilastokeskus 2006b).



Kuvio 5. Väestö iän mukaan, 2005 lopussa (Tilastokeskus 2006a).

Tämä suurten ikäluokkien ryhmä on ollut koko olemassaolonsa ajan suuri haaste suomalaiselle yhteiskunnalle. Koska syntyvyys Suomessa on ollut vähäistä viimeisten vuosikymmenten aikana, väestömme on vanhentunut muita Euroopan maita nopeammin. Vuosituhannen vaihteen jälkeen ikäryhmät ovat olleet ennätyspieniä, mikä johtaa siihen,

että Suomessa senioriväestöä tulee olemaan työelämässä paljon junioreja enemmän. Tilanteen ennustetaan jatkuvan tällaisena ainakin vuoteen 2015 asti. (Ilmarinen 2006, 44–45.) Suuret ikäluokat eivät ole kuitenkaan yksin suomalaisen ilmiö vaan sama syntyvyysbuumi koettiin myös muualla maailmassa toisen maailmasodan jälkeen. Huomattavaa on, että syntyvyys nousi sekä sotaan osallistuneissa että sotaan osallistumattomissa maissa. Japanissa muun muassa on tällä hetkellä suuri huoli kansan ikääntymisestä ja siitä aiheutuvasta työvoimapulasta. Siellä ennustetaankin työvoiman vähenevän 16 %:lla seuraavien 25 vuoden aikana. (The Economist 2006.) Suomi on kuitenkin siinä mielessä erikoisasemassa, että täällä syntyvyys nousi heti sodan päätyttyä sekä suuret ikäluokat olivat todella suuria. Suomessa ei ole koskaan aikaisemmin eikä jälkeinpäin koettu yhtä suurta ikäluokkaa kuin tämä heti vuoden 1945 jälkeen syntynyt oli. (Karisto 2005, 22–23.)

Suuria ikäluokkia on kuvattu kuusikymmenlukulaisiksi sekä murroksen sukupolveksi muun muassa 1960-luvulla vallinneen nuorisokulttuurin takia. Heitä on myös nimitetty ”määräksi sukupolveksi”, koska heidän nuoruudessaan alkoholin kulutus arkipäiväistyi ja yleistyi. (Karisto 2005, 33–35.) Nuorille suunnattu, suomalainen muotialan aikakauslehti *Trendi* kutsuu suurista ikäluokista kertovassa artikkelissaan suuren ikäluokan edustajia lyhenteellä SIE (Karttunen ym. 2006, 53–55). Englannin kielessä suurille ikäluokille on luotu termi ”baby boom”. ”Rakkaalla lapsella” on siis monta nimeä, kuten tavataan sanoa. Tätä sukupolvea on myös moitittu onneikkaaksi sukupolveksi, joka selvisi 1990-luvun lamasta paremmin kuin monet muut, ei tiedä paljon mitään työttömyydestä ja asuntolainatkin inflaatio aikoinaan sulatti. Vaikka suuret ikäluokat ovat melkein yhtä mieltä siitä, että he ovat päässeet elämässään vanhempiaan paljon helpommalla, eivät he ole itsekään syntyneet onnellisten tähtien alla. Suurten ikäluokkien varhaislapsuuden oloista kertoo jotakin se, että 1940-luvun lopulla vietettiin noin viidentuhannen vastasyntyneen hautajaisia vuodessa. Lisäksi he ovat koko ikänsä niin sanotusti kärsineet suuruudestaan ja siihen liittyvästä niukkuudesta. (Karisto 2005, 41–44.) He ovat vielä sen ajan ihmisiä, jotka ovat lapsuudessaan ja nuoruudessaan kokeneet sodanjälkeisen jälleenrakentamisen. He ovat tehneet lujasti töitä ja eläneet niukasti He ovat varttuneet suurilapsisissa perheissä ja heille on yhteistä koulunkäynnin pidentyminen, maaltamuutto, asuntosäästäminen, kulutuksen lisääntyminen ja päivähoito-ongelmat. He ovat todistaneet elämänsä aikana yhteiskunnan hurjaa kehittymistä, vaurastumista ja hyvinvointia. (Niemelä ym. 1995, 7; Ilmarinen 2006, 46.)

Tänä päivänä nämä suuret ikäluokat ovat eläkeiän kynnyksellä. Heillä on yleensä takanaan pitkä työhistoria, 30–40 vuotta, mahdollisesti vielä saman työnantajan palveluksessa. Usealle, eläkeajatuksot ovatkin yleisiä ja epävarmuus työelämässä lisää vielä heidän eläkesuuntautuneisuutta. Yleisesti heillä on kuitenkin nuorekas kuva itsestään ja he kokevat olevansa moderneja ja edistyksellisiä. Nuorempi sukupolvi taas mieltää tämän suuren ikäluokan lukkiutuneeksi sukupolveksi, joka on uudistumisen esteenä ja taloudellisena taakkana. Todellisuus on kuitenkin aivan jotakin muuta, koska juuri nämä suuret ikäluokat maksavat tällä hetkellä eniten veroja ja he ovat myös taloudellisesti omavaraisia. (Ilmarinen 2006, 46–47.)

3.4 Ikääntyminen ja työ

Ihmisen ikää voidaan määritellä monella eri tavalla. Erotettavissa ovat muun muassa kronologinen, biologinen, psykologinen tai psyykkinen, kehityksellinen, sosiaalinen, institutionaalinen, juridinen, toiminnallinen, persoonallinen, subjektiivinen, ruumiillinen, rituaalinen ja symbolinen ikä. (Nieminen 2006, 257.) Kronologinen ikä eli kalenteri-ikä on yleisesti se, jota käytetään, koska jokaiselle kertyy ikää samalla vauhdilla päivä kerrallaan. Monet saattava ajatella, että myös ikääntyminen on sellainen tapahtuma, joka koskettaa kaikkia samalla tavalla ja on looginen perusta vanhenemisen määrittelyssä. (Ilmarinen 2006, 62–63.) Ikääntymisen ja vanhenemisen käsitteitä käytetäänkin yleensä toistensa synonyymeinä vaikka niiden merkityksissä on kuitenkin viivahde-eroja. Ikääntymisellä tarkoitetaan kronologista, kalenterin mukaista ikääntymistä, kun taas vanheneminen kuvaa itse vanhenemisen prosessia. (Huuhtanen 2003, 39; Ilmarinen 2006, 60.) Työterveyslaitoksen teettämä toimintaohjelma, Ikääntyvä arvoonsa (1990–1996), on luonut käsitteet ikääntyvä ja ikääntynyt. Ikääntyvällä tarkoitetaan 45–54 vuotta täyttäneitä, ikääntyneellä puolestaan kaikkia 55–64 vuotta täyttäneitä. (Karisto 2005, 279). Ikääntyvän ja ikääntyneen lisäksi puhutaan myös vanhuksista, ikäihmisistä, iäkkäistä ihmisistä, eläkeläisistä, harmaahapsista, tervaskannoista, senioreista, veteraaneista, 60 plus – ikäkaudesta, iltaruskon vuosista ja kolmannelta ikäkaudesta (Emden & Lampikoski 2001, 15).

Vanheneminen on meillä jokaisella edessä ennemmin tai myöhemmin. Se miten me vanhenemme ja missä ajassa on kuitenkin yksilöllistä. Siihen vaikuttavat monet asiat

kuten esimerkiksi ihmisen perimä, elintavat, sairaudet, ympäristö ja työ. Tutkimuksista on käynyt ilmi, että elin- ja työympäristömme sekä elintapamme vaikuttavat vanhenemisprosessiin enemmän kuin perimä, joten syytä olisikin kiinnittää huomiota juuri noihin ensin mainittuihin asioihin vanhenemisprosessin hidastamiseksi. (Heikkinen ym. 1994, 15; Ilmarinen 2006, 60–61.) Levonen (2001, 13) kirjoittaa kirjassaan vanhenemisestä osuvasti näin:

*”Vaikka vanheneminen olisi kurjaa,
useimmille se kuitenkin lienee kahdesta vaihtoehdosta mieluisampi!”*

Gerontologia on vanhenemistä tutkiva tieteenala, joka selvittää miten ihmiset ja muut lajit muuttuvat ikääntyessään, mikä määrää niiden elämän pituuden, mitä seurauksia vanhenemisella on sekä mitkä tekijät vaikuttavat vanhenemisprosessiin ja miten niihin pystytään vaikuttamaan. Tutkittavana on yleensä eläkeikäiset ja yli 75-vuotiaat, koska silloin tapahtuu yleensä vanhenemisen kannalta suurimmat muutokset. Gerontologian kannalta työelämässä vallalla olevat termit ikääntyvät ja ikääntyneet työntekijät ovat vielä varsin nuoria ja termitkin sopivat huonosti kuvaamaan yli 45-vuotiasta väestönosaa. Nykypäivänä gerontologit ovat lähentyneet ajattelussaan työelämän näkemyksiä jo siitä syystä, että työuran viimeiset vuosikymmenet vaikuttavat merkittävästi ”kolmannen iän” eli eläkeiän laatuun. (Huuhtanen 2003, 40–41; Ilmarinen 2006, 61.)

3.4.1 Ikäasenteet

Sosiaalinen vanheneminen tarkoittaa yleensä sitä, miten muut ihmiset näkevät ikääntyvät ihmiset, mitä ikääntyviltä odotetaan ja mitä he odottavat muilta. (Heikkinen ym. 1994, 77.) Väestön vanhenemistä kuvataan yleensä kauhunsekaisilla sanoilla kuten ”väestöpommina”, eläkepommina” tai ”lisääntyvänä huoltotaakkana”. (Heikkinen ym. 1994, 85; Karisto 2005, 49.) Näillä sanonnoilla syyllistetään ikääntyvää väestönosaan ja samalla kyseenalaistetaan sitä myönteistä yhteiskunnan kehittymistä, jonka myötä ihmisen keskimääräinen elinaika on huomattavasti pidentynyt. (Heikkinen ym. 1994, 86.) YK:n ikääntymisohjelman johtaja, tohtori Alexandre Sidorenko puhui ikääntymisestä Design for All – konferenssissa Rovaniemellä sekä Stakesissa pidettävässä konferens-

sisä Helsingissä 13.–15.9.2006. Muutaman vuoden kuluttua itsekin 60 vuotta täyttävä Sidorenko tunnusti myös pelkäävänsä ikääntymistä, mikä johtuu hänen mukaansa suurelta osin stereotyyppioista, vakiintuneista tavoista käsitellä ikääntymistä. Hänen mukaansa ikääntymistä ja vanhuutta kuvataan mediassa harvoin myönteisesti vaan se nähdään mieluummin yhteiskuntaa romahduttavana ongelmana ja taakkana. Vanhuudesta puhuminen vie ajatukset yleensä kuolemaan, mikä saattaa olla syynä siihen, ettei asiasta edes uskalleta puhua. Tällaiset asiat kuitenkin heikentävät ikääntyvien elämänlaatua. Sidorenko kertoi ääriesimerkin 65-vuotiaasta, jolle tolkutetaan, että tuossa iässä kuuluu olla sairas ja väsynyt. Tämä johtaa siihen, ettei 65-vuotias edes hae apua sairauksiinsa vaan hänen kuntonsa heikkenee, hän eristäytyy ja masentuu. Tällainen ajatusmalli vaikuttaa Sidorenkon mukaan myös nuoriin, koska nuoret ajattelevat alitajuisesti ettei 60-vuoden jälkeen ole enää elämää eivätkä he siksi suhtaudu elämään pitkäjänteisesti. Stereotyyppiin saadaan muutosta vain myönteisten esimerkkien kautta ja muutosta Sidorenkon mukaan myös tarvitaan, koska ihmisten elinikä on noussut viimeisten viidenkymmenen vuoden aikana 20 vuotta ja se tulee nousemaan edelleen. Tällä hetkellä joka kymmenes ihminen maailmassa on 60-vuotias tai vanhempi ja ennusteiden mukaan vuoteen 2050 mennessä ikääntyviä on jo joka viides. Sidorenkon mukaan tähän pitää sopeutua ja ikä pitää muuttaa voimavaraksi. (Aitamurto 2006, A12.)

Työelämän muuttuneet vaatimukset, siirtyminen uuteen tietotekniikkaan ynnä muut asiat ovat ruokkineen keski-ikäisiin kohdistuvaa ikäsortoa eli ageismia. Yritykset etsivät nuoria työntekijöitä ja rajaavat armotta jopa jo 40 vuotiaat pois. Usein jo työpaikkailmoituksissa on havaittavissa niin sanottua piilosyrjintää. Sana nuori on naamioitu hienoilla kiertoilmaisuuilla kuten nuorekas, nuorehko, kehityskelpoinen tai tyttö. Ilmoituksissa vältetään yleensä selviä ikärajoja ja niissä saatetaan mainita, ettei tehtävä edellytä pitkää työkokemusta. Monessa ilmoituksessa myös vaaditaan nykyaikaista koulutustausta, jota ikääntyvillä ei yleensä ole. (Levonen 2001, 115.) Ageismiin liittyvä syrjintä on kuitenkin laissa kielletty. Perustuslaista rikoslakiin ja työsopimuslakiin, kieltävät ikäsyrjinnän työssä sekä myös iän käyttämisen irtisanomisen ja rekrytoinnin perusteena ilman painavaa syytä. Silti tätä tapahtuu työmaailmassa liian usein (Julkenen 2003, 183). Yhdysvalloissa ollaan tullut kuitenkin kokemuksen myötä siihen tulokseen, että jos ikääntyvän työntekijän työstä erottaminen tehdään vaikeaksi, se kannustaa yrityksiä olematta palkkaamatta heitä (The Economist 2006). Onneksi ikäsyrjintä on vähentynyt vuoden 1996 jälkeen koko Eurooppaa tarkasteltuna, mutta maakohtaisia eroja kyllä löy-

tyy. Suomessa muun muassa ikäsyRJintäkokemukset olivat nousseet miehillä 0,8 prosenttiyksikköä ja naisilla peräti 3 prosenttiyksikköä vuosien 1996 ja 2000 aikana. Koko Euroopassa miehen ikäsyRJintäkokemukset olivat vähentyneet 0,7 ja naisten 0,9 prosenttiyksikköä. (Ilmarinen 2006, 319–321.)

3.4.2 Ikääntyvä työelämässä

Yksilö kohtaa ikääntymisensä työelämässä monien eri vaikeuksien, mutta myös mahdollisuuksien kautta. Ongelmat voivat ilmetä toimintakyvyn tai terveyden heikkenemisenä, osaamisen puutteena, työmotivaation vähenemisenä tai uupumisena. Pelkoa saattavat aiheuttaa myös huoli työpaikan menettämisestä tai lomauttamisesta. Uhkien torjumiseen on kuitenkin paljon mahdollisuuksia kuten esimerkiksi toimintakyvyn ja terveyden vahvistaminen, osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen sekä omiin voimavaroihin panostaminen. (Ilmarinen 2006, 37.) Vaikka iän myötä ihmisen toimintakyky heikkenee, työn vaatimukset eivät kuitenkaan muutu, vaan ikääntyvä joutuu pinnistelemaan entistä kovemmin entiseen työtulokseen päästäkseen. Liian suuret fyysiset vaatimukset, rasittava ja vaarallinen työympäristö sekä huonosti järjestelty työ, johon liittyvät muun muassa kiire ja tunnustuksen puute, nopeuttavat työ- ja toimintakyvyn ennenaikaista rapistumista. (Heikkinen ym. 1994, 109.) Luovuus ei ole kuitenkaan ikäriippuvainen. Vaikka nuoremmat omaavat paremman ongelmanratkaisukyvyn ikääntyviin nähden, luovuus vaatii kokemusta. Monet yritykset ovatkin henkilöstönsä nuorennusleikkauksen myötä heikentäneet luovuusvoimavaraansa. (Levonen 2001, 146.) Varttuneiden etuja työelämässä ovat:

- Strateginen ajattelu
- Terävä-älyisyys
- Harkitsevaisuus
- Viisaus, syvällinen tieto
- Kyky pohdiskella
- Kyky perustella
- Elämänhallinta, laaja kokemus
- Kokonaisuuksien hahmottaminen
- Kielenkäytön hallinta

- Halu oppia
- Työhön sitoutuminen
- Uskollisuus työnantajaa kohtaan
- Vähemmän poissaoloja kuin nuorilla
- Työkokemus
- Eläkeiän tuoma riippumattomuuden tunne

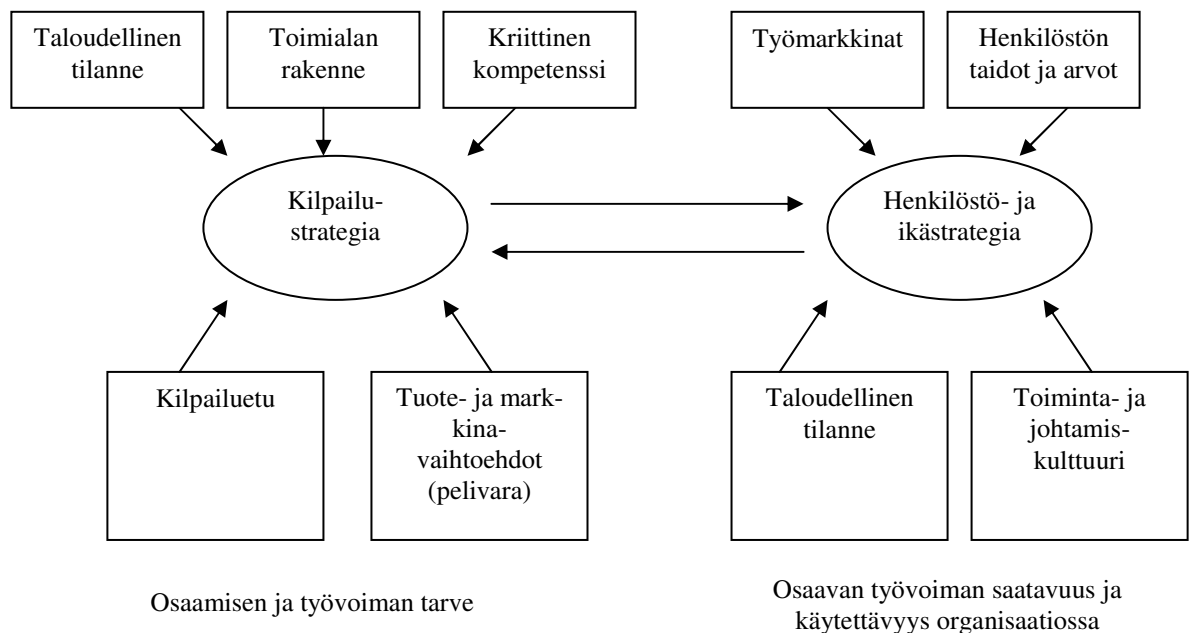
(Ilmarinen & Mertanen 2005, 60.)

Tutkimukseni kohderyhmänä olevat ikääntyvät vuorotyötä tekevät kokevat tällä hetkellä työssään monenlaisia haasteita. UPM:n kannattavuusohjelman myötä henkilöstöä vähennetään ja jäljelle jäävien työskentelytapoja tehostetaan. Tämä tarkoittaa, että henkilöstöä kannustetaan monitaitoisuuteen ja työkiertoon. Työntekijöiden tulee olla valmiita siirtymään toisesta työpisteestä toiseen ja jopa täysin erilaisiin tehtäviin, jos tarve näin vaatii. Nuorempi sukupolvi on opetettu tähän malliin koulusta lähtien, mutta iäkkäimmille se saattaa olla erityisen vaikeaa. Kun työvuosia on takana useita vuosikymmeniä, ehkä vielä samassa työpisteessä ja tehtävässä, niin kynnys siirtyä uuteen työpisteeseen voi olla hyvinkin korkea. Tästä syystä halu ja motivaatio uuden asian oppimiseksi voi puuttua kokonaan eikä edes haluta yrittää. Monelle varhaiseläke tuntuukin olevan se ainoa oikea ratkaisu.

3.5 Ikäjohtaminen

Ikäjohtaminen on käsitteenä suhteellisen uusi ilmiö vaikka ihmisen ikä ja elämäkulku ovatkin kiinnostaneet ihmisiä jo aikojen alusta. Ikäjohtaminen on oikeastaan niin sanottu pakon edessä luotu käsite. Teollistuneiden maiden väestön nopean ikääntymisen takia, yhteiskunnat on pakotettu miettimään keinoja edessä olevien taloudellisten ja sosiaalisten kysymysten selvittämiseksi. Yhteiskunnan kannalta ikäjohtaminen on pääosin kansantaloudellinen, koska sen kannalta suurin kysymys on: Miten selvitä väestön ikääntymisen aiheuttamasta kansantaloudellisesta kuormituksesta? Organisaatioille työntekijöiden ikääntyminen tarjoaa uhkien lisäksi myös mahdollisuuksia. Uhkatekijöistä ehkä suurimmaksi nousee osaamisen mahdollinen vaje, kun avainhenkilöistä suurin osa jää lähes yhtä aikaa eläkkeelle. Mahdollisuuksista tärkeitä ovat kokemuksen karttu-

minen organisaatiossa sekä joustavuuden lisääntyminen henkilövoimavarojen suunnittelussa, esimerkiksi osa-aikaeläkkeen yhteydessä. (Juuti 2001, 6.) Ikäjohtaminen määritellään seuraavasti: *Ikäjohtaminen on työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisjohtamisessa, työnjaossa ja työskentely-ympäristössä niin, että voidaan synnyttää sellainen työpaikkakulttuuri, jossa jokainen työntekijä – ikään katsomatta – voi kokea olevansa arvokas.* (Ilmarinen ym. 2003, 8.) Koska eri organisaatioiden strategiat poikkeavat suuresti toisistaan, on selvää, että jokainen organisaatio luo oman ikästrategiansa, muiden strategioidensa pohjalta, ikäjohtamisen perustaksi. Työvoiman ikärakenteiden epätasapaino tulee jatkumaan ennusteiden mukaan ainakin seuraavat 25 vuotta ja siksi on tärkeää, että ikäjohtaminen nähdään myös pitkántähtäimen suunnitelmana. (Ilmarinen ym. 2003, 137–139.)



Kuvio 6. Toimintastrategian, henkilöstöstrategian ja ikästrategian kytkeytyminen toisiinsa (Ilmarinen ym. 2003, 142).

Uusien johtamisnäkökulmien omaksuminen on edellytyksenä ikäjohtamisen toteutumiselle. Jos halutaan parantaa ikääntyvien arvostusta, olisi arvostuksen parantaminen aloitettava organisaatiosta ja johtamisesta. Ikääntyvä on johtamisen kannalta kuitenkin mahdollisuus, jos vaan kyetään tunnistamaan ikääntyvien kokemuksellisen osaamisen sekä hiljaisen tiedon ja taidon arvo. Ikääntyvien kokemuksellisen osaamisen parempi hyödyntäminen vaatii kuitenkin esimieheltä roolin muutosta valtuuttavampaan, valmistavaan ja mentorinomaiseen suuntaan. *Hyvä johtajuus edistää ihmisten itsenäisyyttä ja*

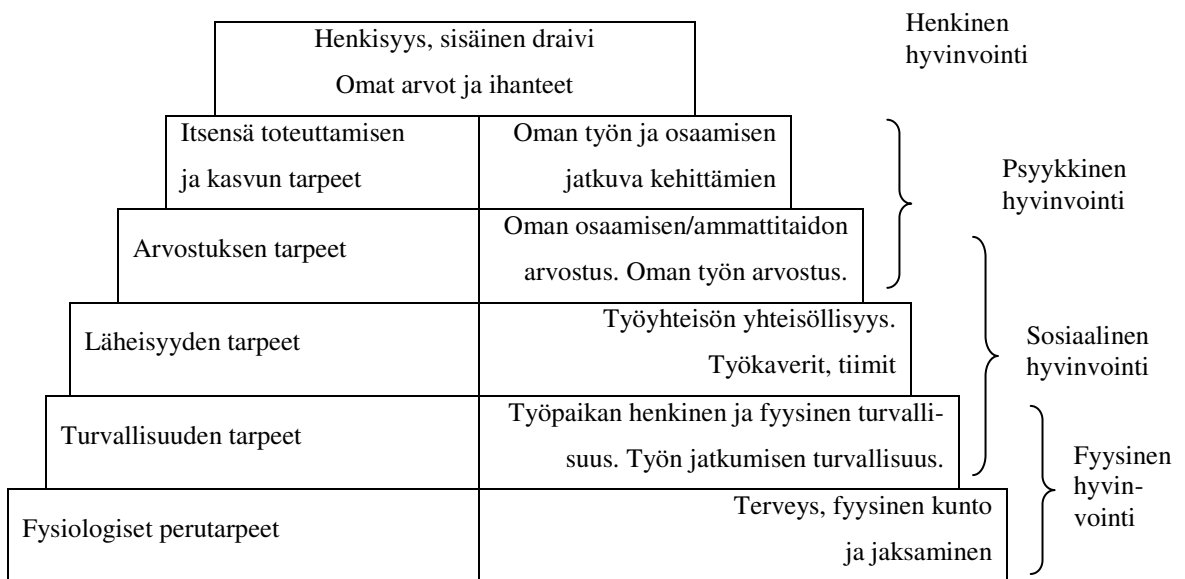
kykyä kasvaa ihmisenä. (Juuti 2001, 19.) Ikäjohtamista on tähän asti pääasiassa toteutettu tyky- eli työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, jota esitellään seuraavassa kappaleessa. (Juuti 2001, 14).

3.5.1 Tyky-toiminta

Työkyky on työntekijän tärkein voimavara työelämässä ja sen avulla yritykselle syntyy tuloksia. Jotta tuloksia saadaan, työnantajan rooli työntekijänsä työkyvyn tukemisessa ja kehittämisessä on keskeinen. (Ilmarinen 2006, 79.) Suomi on kehittänyt muun muassa työvoiman ikääntymisongelmien ratkaisemiseksi työkykyä ylläpitävän ja henkilöstön hyvinvointia lisäävän toiminnan, joka voidaan ilmaista lyhenteellä TYKY. Sillä on jo pitkät perinteet ja vakiintunut asema suomalaisilla työpaikoilla. Se on ollut Suomessa käytössä jo 1990-luvun alusta lähtien. (Ilmarinen 2006, 83; Julkunen & Pärnänen 2005, 209.) Tyky-toiminnan menetelmät ja keinot ovat hioutuneet ja monipuolistuneet 1990-luvulta ja tänä päivänä ne kattavatkin kokonaisvaltaisesti sekä työympäristön ja työyhteisön kehittämisen että yksilön voimavarojen vahvistamisen. Tyky-toiminnan onnistuminen vaatii hyvää johtamista ja pitkäjänteisyyttä. Tärkeää toiminnan hyötyjen kartoituksessa ja menetelmien kehityksessä on säännöllinen toiminnasta saatujen tulosten arviointi. Työterveyslaitos muun muassa on kehittänyt yrityksille erilaisia menetelmiä tyky-toimintaa varten. Toiminnan vaikutukset näkyvät ensin työntekijöiden ja työyhteisön parempana terveytenä ja työkykynä. Näiden seurauksena työn laatu ja tuottavuus sekä puolestaan henkilöstön elämänlaatu ja hyvinvointi paranevat. Työolobarometreihin otettiin mukaan tyky-toiminnan seuraaminen vuonna 1997. Työterveyslaitos kehitti tyky-barometrin osana Kansallista ikäohjelmaa ja se sisällyttää tyky-toimintaan kuntoon, terveyteen ja elintapoihin vaikuttamisen lisäksi työturvallisuuden sekä ammattitaidon ja osaamisen kehittämisen. (Ilmarinen 2006, 83–84; Julkunen & Pärnänen 2005, 209.) Tyky-barometri antaa muun muassa kuvan ikäkysymyksistä työpaikoilla. Vuoden 2001 barometrissä vajaassa puolessa työpaikassa henkilöstön ikääntyminen koettiin ”jossain määrin ongelmaksi” tai ”ei lainkaan ongelmaksi”. Ikääntyvien työssä jatkamista tuettiin jonkin verran joka toisella työpaikalla. Barometrin mukaan myös ikäjohtaminen ja siihen kouluttautuminen on yleistynyt työpaikoilla vuoden 1998 jälkeen merkittävästi. Sekä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon mukaan parhaimmat keinot ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi ovat liikunta, tehtävänkuvien muuttaminen, työaikajärjestelyt,

kuntoutus ja terveystoiminta. Työntekijät ja työterveyshuolto lisäksi ehdottavat lääkärintarkastuksia ja työnantaja koulutusta. (Ilmarinen 2006, 88.) Hyvin hoidetulla työtoiminnalla on sanottu olevan vaikutuksia yli niin sanotun kolmannen iän. Työuran aikana suoritettavat työtoiminnot tuovat laatua elämään myös eläkkeellä ollessa. Kolmannen iän laatuun vaikuttavia asioita ovat muun muassa työn fyysisten kuormitusten riittävän aikainen keventäminen, omien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen omaan työhön sekä fyysisten voimavarojen vahvistaminen liikunnan avulla. (Heinonen 1998, 34–35.)

Työhyvinvointi on tullut tärkeäksi osaksi työelämää. Sen merkitys on korostunut useista eri syistä. Muun muassa lainsäädäntö asettaa yrityksille työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyviä vaatimuksia. Väestön ikääntyessä työvoimapula uhkaa ja se vaikuttaa negatiivisesti yritysten kilpailukykyyn. Näin ollen työntekijät pitää saada viihtymään ja jaksamaan työssä entistä pidempää. Lisäksi kun työhyvinvointi puuttuu työntekijältä ja työyhteisöltä, se lisää luonnollisesti kustannuksia. On siis monia työhyvinvoinnin säilyttämiseen ja kehittämiseen kannustavia syitä. (Ahonen & Ojala 2005, 35.) Oheisessa kuviossa työhyvinvoinnin vertauskuvallista peilaamista Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan.



Kuvio 7. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Ahonen & Ojala 2005, 29).

3.6 Kohti eläkeikää

Työelämästä poisjäänti on yksi merkittävimmistä tapahtumista ihmisen elämässä. Kun eläkeikä lähestyy, se herättää väistämättä ristiriitaisia tunteita. Ristiriitaa aiheuttavat toisaalta työstä kiinnipitämisen ja toisaalta työn luovuttamisen tunteet. Eläkkeelle jääntiin liittyy usein noloutta, ahdistusta ja häpeää, mutta moni myös haluaa sinne. Eri näisten tutkimusten mukaan eläkkeelle vetävät ja työstä työntävät voimat ovat vahvoja. Eläkkeelle työntävät heikentynyt terveys, työhön liittyvät ongelmat, työuupumus, työn epävarmuus, syrjintä ja arvostuksen puute. (Julkunen 2003, 230.) Eläkeikään liittyy myös varauksia. Vireyden, ajan ja koko elämän pelätään valuvan käsistä, kun ei ole työtä. (Julkunen 2003, 226–229.) Eläkkeelle jäämisen myötä moni kokee jonkinlaisen kriisin, ehkä jopa ylitsepääsemättömiä ongelmia. Moni työkäinen ja yhteiskunnallisesti aktiivinen ihminen rakentaa identiteettinsä tehtävien ja asemien varaan. Kun tulee se luopumisvaihe, siitä ei välttämättä selviä ihan helpolla. Moni kokee identiteetin menetyksen myötä turhautuneisuuden sekä arvottomuuden tunteita ja saattaa masentua. Onneksi ihminen on yleensä sopeutuvainen ja murrosvaiheen jälkeen hän luo uudet arkiroitiinit. Jos terveys säilyy kohtuullisesti, elämä on vanhuuden päivinä usein tyydyttävää. Aikaisempiin ikävaiheisiin liittyvät huolet ja murheet ovat taaksejäänyttä elämää ja usein jo tieto siitä tuo sisältöä elämälle. (Turunen 2005, 264.)

Tutkimukseni kohderyhmästä moni on jäämässä varhaiseläkkeelle tai harkitsee sitä vaihtoehtoa. Useat kuitenkin luovuttavat liian varhain ja helposti ja vetäytyvät varhaiseläkkeelle. Kun eläkkeellä olon uutuudenviehätys on haihtunut, saatetaan tuntea itsensä tarpeettomaksi taloudellisesta hyvinvoinnista huolimatta, koska työn mukana katoaa paljon sosiaalisia verkostoja. Näin ollen moni katuu jälkepäin varhaiseläkkeelle siirtymistään. Työelämä tarjoaa ihmiselle paljon jännitteitä ja paineita, jotka tuovat ihmiseloon sisältöä ja herättävät sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Ihminen tarvitsee elämäänsä näitä elementtejä, säilyttääkseen sekä psyykkisen että fyysisen toimintakykynsä. (Kts. esim. Heinonen 1998, 37–38.) Kauppätieteiden maisteri ja Helsingin kaupunginvaltuutettu Kirsi Piha (2006, 51) kritisoi kolumnissaan tänä keväänä eläkkeelle jääneen TV-kasvon Mirja Pyykön kommentteja lehtihaastattelussa, jossa hän totesi varhennetun eläkkeelle jäämisen olevan ”eräänlainen velvollisuus” nuoremmille. Piha kirjoittaa, että ongelmia aiheutuu, kun eläköidytään entistä aiemmin, sillä se tulee aiheuttamaan suuria kustannuksia yhteiskunnalle. Hän kommentoi, että karkeasti voidaan

laskea varhaiseläkevuodesta aiheutuneen saman veran kustannuksia kuin jos ihminen jäisi työttömäksi. Piha uudistaisi eläkelakia niin, että hyvässä kunnossa olevat suuret ikäluokat olisivat töissä entistä pitempään, mikä hänen mukaansa olisi palvelus nuoremmille ikäpolville. Hän jatkaa vielä: ”*Nyt kun maksamme ennenaikaisista eläköitymisistä aiheutuneita kustannuksia, varmasti joudumme siirtämään nuorempien eläkkeelle jäämistä*”. Hän vertaa kolumnissaan Suomen Mirja Pyykköä USA:n tunnettuun TV-kasvoon Mike Wallaceen, joka jäi myös eläkkeelle tänä keväänä, mutta vasta 87-vuotiaana. Samoilla linjoilla on myös Sidorenko, joka ennustaa, että eläkeikää joudutaan nostamaan entisestään useissa maissa. Hänen mukaansa ikääntyville pitäisi tarjota nykyistä enemmän mahdollisuuksia osa-aikatyöhön, jolla pidetään ikääntyvät mukana työelämässä, virkeinä ja itsenäisinä. Tämä myös helpottaisi nuorempien verotaakkaa. (Aitamurto, 2006, A12.) The Economist – lehti (2006) on löytänyt ikääntymisestä kertovassa artikkelissaan hyvän vertailun entiseen ja nykyiseen maailmaan. Lehden mukaan 1880-luvulla Bismarck loi ensimmäisenä käsitteen valtion eläke. Eläkeikä oli tuolloin 70 vuotta, joka oli noin 20 vuotta enemmän mitä keskimääräinen elinikä siihen aikaan oli. Nykyään eläkkeelle jääään yleensä 65 vuoden ikäisenä, joka on puolestaan 20 vuotta vähemmän kuin ihmisen keskimääräinen elinikä.

3.6.1 Työeläkeuudistus

Suomen työeläkeuudistus astui voimaan pääosin vuoden 2005 alussa. Uudistuksen jälkeen työeläke-edut ovat vanhuuseläke, osa-aikaeläke, työkyvyttömyyseläke, perhe-eläke ja ammatillisen kuntoutuksen ajalta maksettava kuntoutusraha. Työeläkeuudistuksella tavoitellaan ensisijaisesti kustannussäästöjä, jotka toteutuvat työväestön pysymisellä pitempään työelämässä. Uudistus toteutettiin, koska halutaan, että luvatut työeläkkeet pystytään maksamaan, työeläkemaksu säilyy kohtuullisena, kilpailukyky ja työllisyys pysyvät maassamme hyvässä kunnossa sekä kansalaisten työura pitenee, mikä koventaa työllisyysastetta ja hoitosuhdetta. Työeläkeuudistuksessa tehtiin muun muassa seuraavat uudistukset:

- Kaikki ansiot kartuttavat eläkettä 18 ikävuodesta lähtien ja karttumaprosentit lisääntyvät iän myötä (63–68 vuoden ikäisillä 4,5 %)
- Luovutaan eläkkeen 60 %:n enimmäisrajasta

- Vanhuuseläkeikä muutettiin joustavaksi eli eläkkeelle siirrytään omalla päätöksellä 63–68 vuoden iässä
- Yksilöllinen varhaiseläke poistuu vuonna 1944 ja sen jälkeen syntyneiltä
- Työttömyyseläkeoikeudessa painotusta työkyvyttömyyden ammatilliseen luonteeseen, joista esimerkkinä pitkä työura ja rasittava työ
- Työkyvyttömyyden uhkaa torjutaan oikeudella ammatilliseen kuntoutukseen
- Työttömyyseläke säilyy nykyisin ehdoin vuonna 1949 ja sitä ennen syntyneillä. Nuoremmille päivärahaoikeus 65 vuoden ikään asti tai mahdollisuus siirtyä ansaitun suuruiselle eläkkeelle 62-vuotiaana. Vuonna 1947 tai sitä myöhemmin syntyneillä alaikäraja on 58 vuotta ja vanhuuseläkkeen karttuma hieman laskee

(Ilmarinen 2006, 29–30.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TEOREETTINEN VIIITEKEHYS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusmenetelmä

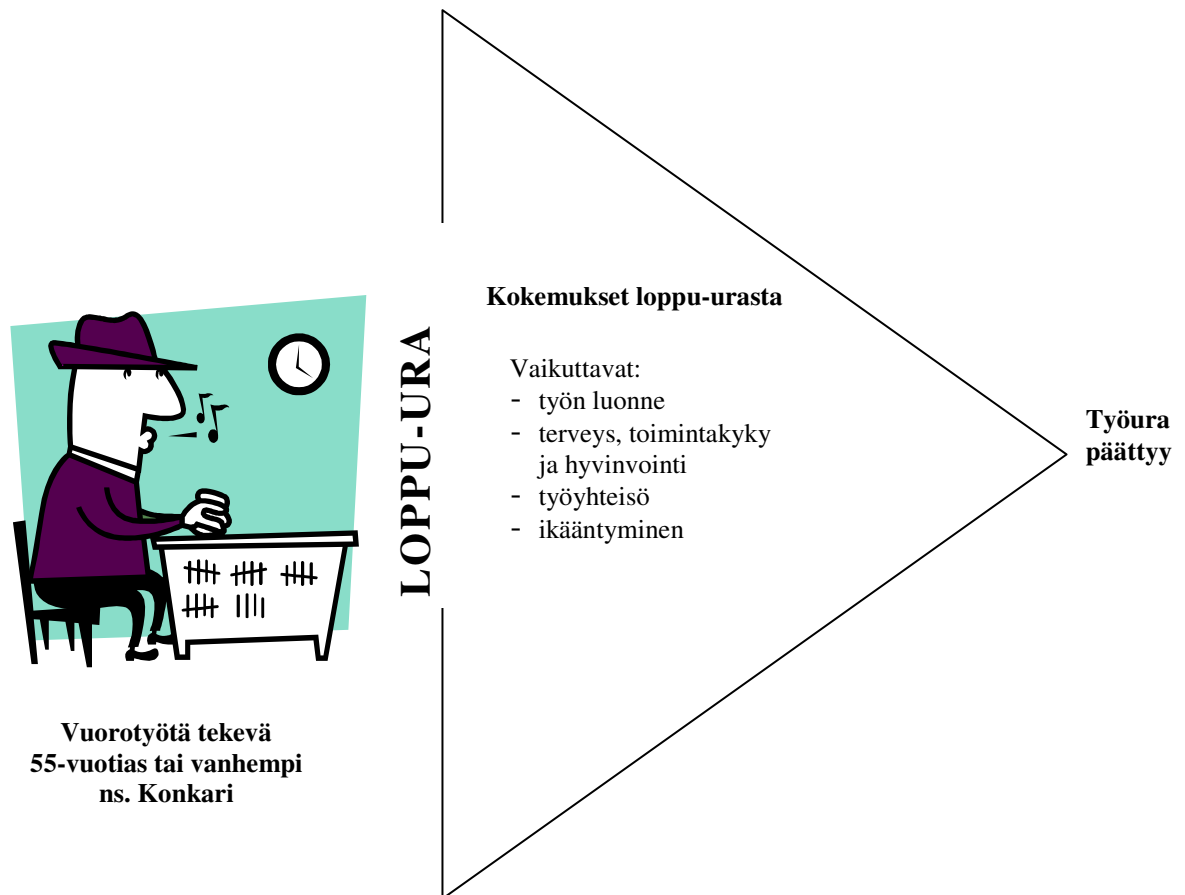
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää miten ikääntyvä, Rauman paperitehtaalla työskentelevä, vuorotyötä tekevä henkilö on kokenut sen hetkisen työuransa loppuvaiheet ja millaisena hän näkee tulevaisuutensa. Tavoitteena on antaa Rauman henkilöstöhallinnolle tietoa ikääntyvän, vuorotyötä tekevän henkilön kokemuksista ja ajatuksista työelämänsä loppuvaiheista. Saatuja tietoja voidaan käyttää ikääntyvien työolojen kehittämisessä ja henkisen hyvinvoinnin turvaamisessa.

Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat Rauman paperitehtaalla työskentelevät, vuorotyötä tekevät 55-vuotiaat tai sitä vanhemmat henkilöt, joita on tällä hetkellä yhteensä noin 99 henkilöä. Miehiä on 85 ja naisia 14. Tästä ryhmästä valittiin työvoimapäällikkö Raimo Vahannon avustuksella viisi henkilöä, neljä miestä että yksi nainen. Vahanto poimi konkareiden joukosta kymmenisen henkilöä, joista valitsin viisi haastateltaviksi. Loppu-ura - käsite rajattiin 55-vuotiaisiin ja sitä vanhempiin, koska se on Rauman tehtaalla rajana

senioritoimintaan eli Konkari-ryhmään pääsystä. Tämä on siitä syystä luonnollinen raja, että Rauman tehtaan työntekijät ovat sen jo mieltäneet niin sanotuksi seniori-käsitteen rajaksi. Aineisto kerättiin teemahaastatteluin, joka sopi tähän työhön parhaiten tutkittavien vähäisen määrän takia. Teemahaastattelussa teemat eli keskusteluaiheet mietittiin huolella ennen haastatteluja ja ne myös annettiin haastateltaville etukäteen. Jotta saatiin mahdollisimman kattava tutkimustulos, haastateltavien joukossa oli sekä miehiä että yksi nainen ja loppu-uran eri vaiheessa olevia henkilöitä. Teemahaastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina ja ne nauhoitettiin, tulosten analysointivaihetta helpottaakseen. Tutkimuksessani pyrin löytämään vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin: Miten vuorotyötä tekevät kokevat tai ovat kokeneet uransa loppuvaiheet? Onko ikään-tymisen myötä ilmennyt itse työstä sekä epäsäännöllisistä työajoista johtuvia terveydel-lisiä ongelmia? Minkälainen sosiaalinen verkosto vuorotyötä tekevällä ikääntyvällä on työajan ulkopuolella? Miten vuorotyötä tekevä ikääntyvä kokee työelämästä poisjäämi-sen? Onko työnantaja osannut huomioida tarpeeksi ikääntyvän, vuorotyössä käyvän työntekijänsä tarpeita?

4.2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Viitekehys kuvaa paperitehtaalla työskentelevän, vuorotyötä tekevän henkilön loppu-uraa, johon vaikuttavat monet elementit itse työn luonteesta työyhteisöön. Viitekeh-yksen kehitin itse teoriaosuuteni rungon perustaksi.



Kuvio 8. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusongelma on usein kysymyksen muotoon asetettu asia, johon tutkimuksella halutaan saada ratkaisuja (Heikkilä 2004, 14). Joskus tutkimuksen idean keksiminen voi olla sen vaikein vaihe (Eskola & Suoranta 1998, 35). Kun tutkittava asia sekä tutkimusstrategia ovat selvillä, voidaan vasta miettiä mitkä menetelmät soveltuvat tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Tutkimusmenetelmää valittaessa keskeisessä asemassa ovat etsittävä tieto sekä tutkimuksen kohderyhmä eli keneltä tai mistä tietoa etsitään. Lisäksi valintaan vaikuttavat eettiset seikat, käytössä oleva aika sekä muut voimavarat. (Hirsijärvi ym. 2004, 173–175.) Se mikä menetelmä valitaan, ei välttämättä ole se ainoa oikea mahdol-

lisuus tutkimusongelman selvittämiseksi. Käyttökelpoisia vaihtoehtoja voi olla useita ja valinta niiden välillä hyvinkin vaikeaa. (Heikkilä 2004, 14.) Tärkeää on, että tutkija tuntee olemassa olevat menetelmät ja osaa soveltaa niitä tarpeen mukaan (Hirsijärvi ym. 2004, 173). Tutkimusote voi olla joko kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen. Se, minkälainen on tutkimusongelma ja mikä on tutkimuksen tarkoitus, määräävät kumpi näistä lähentymistavoista sopii parhaiten. Joissain tapauksissa näillä voidaan myös täydentää toisiaan. (Heikkilä 2004, 16.) Opinnäytetyössäni käytin laadullista lähestymistapaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Kohteena on yleensä pieni määrä tapauksia, jotka pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Tutkittavat valitaan harkinnanvaraisesti eikä pyritä tilastollisiin yleistyksiin. (Heikkilä 2004, 16.)

Opinnäytetyössäni valitsin tutkimusstrategiaksi tapaustutkimuksen (case study). Tapaustutkimuksessa pyritään keräämään yksityiskohtaista ja intensiivistä tietoa tietyltä henkilöltä tai pieneltä, toisiinsa suhteessa olevalta joukolta (Hirsijärvi ym. 2004, 125–126). Tutkimukseni case – erimerkkeinä oli viisi yksilöä; heidän ajatuksensa ja kokemuksensa vuorotyöstä ja loppu-urastaan. Selvää on, että jokaisen yksilön kokemukset ovat erilaisia, mutta varmaan yhdistäviäkin tekijöitä löytyy.

5.2 Teemahaastattelu

Kun tutkimuksessa käytetään haastattelun metodia, tutkijan roolina on silloin välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelutilanne sisältää aina sosiaalista vuorovaikutusta ja siksi molemmat osapuolet saavat jonkinlaisen käsityksen vastapuolen ajatusmaailmasta. Tavallisista, jokapäiväisistä keskusteluhetkistä haastattelu eroaa siinä, että se tähtää aina informaation keräämiseen. Näin ollen se on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. Lisäksi se on haastattelijan alullepanema ja myös hänen ohjaamansa. Haastatteliija joutuu usein myös motivoimaan haastateltavaa sekä ylläpitämään hänen motivaatitasoaan haastattelun aikana. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 41–43.)

Yksi henkilökohtaisen haastattelun vahvuuksista on, että siinä haastatteliija keskittyy ja paneutuu hetkeksi tutkittavaan asiaan, jota voidaan myös havainnollistaa eri tavoin. Hy-

vällä ilmapiirillä luodaan avoimuutta ja spontaaniutta. Vastaajalle tulee antaa riittävästi aikaa ja hän voi tarvittaessa myös palata uudestaan johonkin asiaan haastattelun aikana. Koko prosessin tulee kuitenkin edetä haastattelijan tahdissa, jotta kaikki tutkimuksen kannalta oleellinen asia tulisi esille. Kun on kyseessä kahden ihmisen välisestä vuorovaikutuksesta, siinä on omat jännitteensä. Kahden toisilleen tuntemattoman henkilön kohtaaminen voi luoda sosiaalista painetta, halua kaunistella tai miellyttää. Tätä voidaan kutsua haastattelijan vaikutuksesta. Sitä voidaan vähentää huolellisella etukäteisvalmistelulla. (Lotti 2001, 136.)

Teemahaastattelussa laaditaan etukäteen tietyt aiheet eli teemat, joista keskustellaan. Ne ovat samoja jokaisella haastateltavalla, mutta niiden järjestys ja muoto saattavat vaihdella. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 48.) Teemojen tarkoitus on varmistaa, että sama peruslinja säilyy kaikilla haastateltavilla eikä haastattelu pääse rönsyilemään sellaisille alueille, joita ei tutkita. Haastattelijalla on vapaus rakentaa keskustelua valitun aiheen puitteissa, muotoilla kysymykset spontaanisti sekä määrittellä keskustelutyylit, mutta kuitenkin keskustelun painopiste tulee säilyä ennalta määrätystä aiheesta. (Patton 2002, 343.)

Tutkimuksessani haastattelin viittä henkilöä, jotka pitkälti päättivät missä ja milloin keskustelu käydään. Haastattelurunko koostui neljästä pääkohdasta, joiden alla oli viidestä yhdeksään alakohdtaa. Näistä keskusteltiin ilman mitään järjestystä. Haastattelut nauhoitettiin ja aineistoa tuli yhteensä 5 tuntia 37 minuuttia ja 48 sekuntia. Pisin haastatteluista kesti 1h 29 min 5 s ja lyhin 40 min 24 s. Tarkoitukseni oli purkaa tallenteet melko pian haastattelujen jälkeen, mutta se osoittautuikin yllättävän työlääksi sekä aikaa vieväksi ja se venyi suunniteltua pidemmäksi.

5.3 Tutkimusaineiston analysointi

Haastattelut nauhoitettiin ja niistä saadut tallenteet purettiin sanasta sanaan Word-tiedostolle. Tulokset on esitetty sanallisesti kertoen haastattelujen pääkohdista, ilmapiiristä sekä mahdollisista häiriötekijöistä ja esitystapa noudattaa pääsääntöisesti teemahaastattelurunkoa. Teemojen pääkohtien alle on kerätty yhteenvedona jokaisen haastateltavan siihen aiheeseen liittyvät vastaukset. Jossain määrin on käytetty myös suoria lainauksia tekstiä elävöittämään. Koska haastateltavia oli niin vähän, tulokset olisi voinut

esittää myös elämäkerrallisesti eli yhden henkilön vastaukset olisi kirjattu yhden osakkeen alle. En tehnyt kuitenkaan näin, koska halusin taata, että haastateltavat pysyvät mahdollisimman anonyymeinä.

5.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

5.4.1 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä. Mitä vähemmän sattuma vaikuttaa tulokseen sitä parempi on tulosten pysyvyys eli luotettavuus. Voidaan sanoa, että se on mittausten ja mittaamisen hallintaa eli huolehditaan siitä, ettei tehdä mittausteknistä virhettä. (Lotti 2001, 119.) Reliaabeliutta voidaan määritellä eri tavoin. Yksi tapa on, kun tutkitaan samaa henkilöä, perussääntöjen mukaan molemmilla tutkimuskerroilla pitäisi saada sama tulos. Jos kuitenkin kyseessä on muuttuva ominaisuus, on määritelmästä luovuttava, koska ihmiselle on ominaista ajassa tapahtuva muutos. Toinen tapa määritellä pysyvyyttä on, kun kaksi tutkijaa päätyy samaan lopputulokseen, niin tulos on reliaabeli. Kolmannella tavalla reliaabelius määritellään siten, että kahdella rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä saavutetaan sama tulos. Kannattaa kuitenkin muistaa, että reliaabeliuden määrittelytapoihin tulisi suhtautua tietyin varauksin. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 186.)

Opinnäytetyöni reliabiliteettia heikentää ehkä se, että olen työskennellyt Rauman tehtaalla jo kymmenen vuotta toimihenkilötehtävissä. Näin ollen sekä oma että tutkittavan suhtautuminen haastattelutilanteeseen ei välttämättä ollut täysin objektiivinen. Pysin kuitenkin poistamaan tätä valitsemalla haastateltaviksi ennestään tuntemattomia henkilöitä. Haastateltavista vain yksi henkilö oli minulle tuttu. En osaa kuitenkaan sanoa, tunsivatko haastateltavat minut entuudestaan, mutta haastattelujen perusteella uskon, ettei näin ollut. Toinen asia, joka saattoi heikentää tulosten luotettavuutta, oli se, että osassa haastatteluista nauhoituksen laatu oli erittäin heikkoa. Erityisesti valvomotiloissa oli jatkuvaa ja melko kovaakin ilmastointilaitteiden hurinaa sekä voimakkaita tehdassalin ääniä, jotka häiritsivät tallennusta. Nauhojen purkaminen olikin osaksi hyvin hankalaa. Jotkut henkilöistä puhuivat erittäin hiljaisella äänellä sekä yhdellä oli voimakas murre,

jotka osaltaan tuottivat ongelmia kuullunymmärtämiseen. Arvioni mukaan selviydyin melko hyvin haastattelujen litteroinnista ja sain niistä poimittua ne tärkeimmät ja tutkimukseni kannalta oleelliset asiat. Mielestäni ne epäselvät kohdat nauhoituksissa koskivat yleensä jotain tutkimuksen ulkopuolisia asioita.

5.4.2 Validiteetti

Validiteetilla tarkoitetaan tietojen pätevyyttä. Sen avulla ilmaistaan tutkitaanko ja mitataanko juuri sitä asiaa, mitä alun perin on suunniteltu. Se on niin sanottua substanssiosaamista eli tunnetaan ja ymmärretään se toimiala, tuote ja toiminta, joita mitataan. (Lotti 2001, 119.) Jos tutkimukselle ei ole asetettu täsmällisiä tavoitteita, niin tulee helposti tutkittua väärä asioita. Validiutta on hankala tarkastella jälkikäteen, vaan se tulee varmistaa etukäteen huolellisella etukäteissuunnitelmalla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. (Heikkilä 2004, 29.)

Tutkimukseni validiuden pyrin varmistamaan huolellisilla etukäteisvalmisteluilla. Teemahaastattelujen teemat mietin tarkoin etukäteen ja testasin lomaketta ennen haastatteluja antamalla läheisten työtovereideni lukea sen. Haastattelujen aikana pyrin ohjaamaan keskustelua siten, ettei se poikkeaisiin paljon tutkittavista asioista. Joissain kohtaa se tuotti hankaluuksia, jos joku oikein innostui kertomaan jostain tutkimukseni ulkopuolisesta asiasta. Tässä kohtaa yleensä annoin haastateltavan rauhassa kertoa asiansa loppuun, jonka jälkeen johdatin keskustelun taas varsinaisiin teemoihin.

6 CASE-YRITYKSEN ESITTELY

6.1 UPM-Kymmene Oyj

UPM syntyi syksyllä vuonna 1995 Kymmene Oy:n ja Repola Oy:n sekä sen tytäryhtiön Yhtyneet Paperitehtaat Oy:n fuusiossa. Toimintansa uusi yhtiö aloitti 1.5.1996. Nykypäivän UPM kuuluu maailman johtaviin metsäteollisuusyhtiöihin ja sen liiketoiminta

keskittyy aikakauslehti-, sanomalehti-, hieno- ja erikoispapereihin, jalostusmateriaaleihin sekä puutuotteisiin. Tuotantolaitoksia UPM:llä on viidessätoista eri maassa ja myynti- ja jakeluverkostoja yli seitsemässäkymmenessä maassa. UPM:n osakkeet on listattu Helsingin ja New Yorkin pörseissä. (UPM netti 2006.) Vuonna 2005 UPM:n liikevaihto oli lähes 9,3 miljardia euroa ja henkilövahvuus oli noin 31 000 henkilöä. Vuonna 2006 syyskuun lopussa UPM:n liikevaihto oli 7 439 miljoonaa euroa, joka oli 665 miljoonaa euroa parempi kuin vastaavana ajankohtana vuonna 2005. Henkilöstöä oli puolestaan 29 939 henkilöä, joka oli taas 1 327 henkilöä vähemmän kuin kolmannen neljänneksen lopussa vuonna 2005. (UPM Osavuositiedote 2006.)

UPM järjestytti paperimaailmaa ilmoittaessaan laajasta ohjelmasta kannattavuutensa parantamiseksi maaliskuussa 2006. Ohjelmassa pyritään löytämään kaikki mahdolliset säästökohteet. Kilpailukyvyttöä tuotantokapasiteettia joudutaan myös sulkemaan vuosien 2006–2008 aikana. Voikkaan paperitehdas sekä Kymin hienopaperikone 7 ovat esimerkkejä tästä. Ne suljettiin kesäkuun lopussa vuonna 2006. Toisella neljänneksellä vuonna 2006 työnantajan ja työntekijöiden väliset neuvottelut saatiin päätökseen Suomessa ja Ranskassa. Neuvotteluissa sovittiin 2 557 henkilön vähennyksistä Suomessa sekä vastaavasti 99 henkilöä Ranskassa. Suomessa tehtävistä henkilövähennyksistä 1885 työntekijälle tarjottiin eläke- tai muita järjestelyjä sekä 672 irtisanottiin. UPM rahoittaa eläkejärjestelyjä 40 miljoonalla eurolla. UPM on myös käynnistänyt "Työstä työhön – ohjelman", jossa irtisanotuille työntekijöille tarjotaan tukea uuden työpaikan löytämisessä, uudelleenkoulutautumisessa sekä toiselle paikkakunnalle muutossa. Neuvottelut jatkuvat edelleen muissa maissa, joissa UPM:llä on toimintaa ja aikataulut riippuvat kunkin maan lainsäädännöstä. Kannattavuusohjelmassaan UPM sulkee 530 000 tonnia aikakauslehtipaperin, 150 000 tonnia hienopaperin sekä 115 000 tonnia säkkipaperin vuosituotantokapasiteettia. Kannattavuusohjelman henkilöstövähennyssuunnitelmat ovat yhteensä 3 600 henkilöä ja ne on arvioitu toteutuvan vuoden 2008 loppuun mennessä. Toteuduttuaan suunniteltujen toimien säästövaikutusten arvioidaan olevan vuositasolla noin 200 miljoonaa euroa. (Karske 2006; UPM netti 2006.) UPM:n kannatusohjelma ulottuu myös Rauman tehtaalle. Henkilöstö vähenee vuoden 2008 loppuun mennessä yhteensä 189 henkilöllä. Vähennykset toteutetaan lähinnä ulkoistamisilla sekä eläkejärjestelyillä, joten irtisanomisiin ei näillä näkymin jouduta. (RaumaNet 2006.)

6.2 UPM-Kymmene Oyj Rauma

UPM:n Rauman tehtaalla on valmistettu paperia vuodesta 1969 lähtien. Ensin valmistettiin vain sanomalehtipaperia ja vuonna 1971 alkoi myös aikakauslehtipaperin valmistus. Nykyään Rauman tehtaalla valmistetaan päällystettyä LWC- ja päällystämätöntä SC-paperia aikakauslehtiin, myyntikuvastoihin sekä erilaisiin mainospainotuotteisiin. Paperia valmistuu neljällä paperikoneella, joista kaksi valmistaa LWC-paperia ja kaksi SC-paperia. (RaumaNet 2006.) UPM on maailman johtavin aikakauslehtipaperin valmistaja. Aikakauslehtipaperin tuotantoa yhtiöllä on 13 tehtaassa, jotka sijaitsevat Suomessa, Saksassa, Isossa-Britanniassa, Ranskassa, Itävallassa, Yhdysvalloissa ja Kanadassa. Niiden yhteenlaskettu kapasiteetti on 5,7 miljoonaa paperitonnia vuodessa. (UPM Vuosikertomus 2005, 4.) Rauman tehtaalla valmistetaan myös hygieniatuotteissa käytettävää fluff-sellua, jota valmistaa RaumaCell. Rauman tehtaan vuosikapasiteetti on 1 260 000 tonnia paperi ja 150 000 tonnia fluff-sellua. Liikevaihto oli vuonna 2005 noin 640 miljoonaa euroa. Rauman tehtaalla työskentelee tällä hetkellä noin 1 100 henkilöä. (RaumaNet 2006.)



Kuva 1. Rauman tehtaan ilmakuva (RaumaNet 2006).

6.2.1 Konkaritoiminta Rauman tehtaalla

Konkaritoiminta alkoi Rauman tehtaalla vuoden 2005 alussa. Työväestön ikääntyminen ja senioritoiminnan puuttuminen Rauman tehtaalta toivat kipinän konkariryhmän perus-

tamiselle. Siihen kuuluvat kaikki Rauman tehtaalla työskentelevät 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat henkilöt. Jäsenyys alkaa 1. päivä tammikuuta sinä vuonna, jolloin henkilö täyttää 55 vuotta. Toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Yhtiö tukee ryhmän toimintaa, mutta toiminta edellyttää jäseniltään myös omaa taloudellista panosta. Toiminnan tavoitteena on edistää ikääntyvien työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä estää työuupumusta. Lisäksi tavoitteena on osaltaan varmistaa osaamisen ja kokemuksen luonteva siirtyminen vanhemmalta polvelta nuoremmalle. Toiminta edesauttaa lisäksi eri tehtävissä toimivien henkilöiden keskinäistä kanssakäymistä. Ryhmän toimintaa kehittää konkareiden joukosta valittu kuusihenkinen toimikunta, joka kokoontuu joka toinen kuukausi. Yleisiä kokouksia, johon kaikki konkarit voivat osallistua, pidetään kahdesti vuodessa. Kokouksiin pyritään kutsumaan ulkopuolisia luennoitsijoita kertomaan sen hetken puhuttavista ja askarruttavista asioista. Konkari-toiminnan asioista tiedotetaan lähinnä RaumaNetin välityksellä. (RaumaNet 2006.) Konkareille on järjestetty teatteri-iltaa, tutustumista Vuojoen kartanoon sekä erilaisia ikääntymiseen liittyviä luentoja. Konkari-ikäisiä on Rauman tehtaalla 181 henkilöä ja näistä vuorotöitä tekee 99 henkilöä eli 55 %.

UPM:n kannattavuusohjelmaan sisältyy myös henkilöstövähennyksiä, jotka pyritään ensisijaisesti toteuttamaan ulkoistamisilla sekä eläkejärjestelyillä. Monet 60 vuoden ikäiset ovatkin valinneet eläkeputken työssä jatkamisen sijaan. Pelko työpaikan menettämisestä kalvaa Rauman tehdasta ja koko UPM:ää. Monet tarttuvatkin, ehkä jopa hie-man hätiköiden, ensimmäiseen oljenkorteen, jota hänelle tarjotaan. Ikääntyvä saattaa myös kokea painostusta työelämästä poisjääntiin työyhteisönsä tai jonkun muun tahon puolelta. Asenne – menen eläkeputken ja annan nuoremmille mahdollisuuden työpaikkaan – ei kuitenkaan kauaskantoisesti ole välttämättä seärkevin ratkaisu. Tosiasia on kuitenkin se, että muutaman vuoden päästä nämä suuret ikäluokat ovat jo täyseläkeläisiä ja työmarkkinat hiljenevät heidän myötänsä. Suuren ikäluokat tarvitsevat kuitenkin huolenpitoa ja palveluja myös työelämänsä jälkeen ja kuka ne heille tarjoaa, jos työntekijöitä ei ole saatavilla?

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Teemahaastattelutulokset

Opinnäytetyössäni haastattelin viittä henkilöä: neljä miestä ja yhtä naista. Yksi henkilöistä on toimihenkilö ja hän työskentelee esimiestehtävissä. Muut ovat työntekijöitä ja he työskentelevät eri puolilla tehdasaluetta. Eräs haastateltavista oli siirtynyt osaaikaeläkkeelle tänä vuonna. Ensimmäinen kontakti haastateltaviin otettiin kirjeitse, joka lähetettiin heille kotiin 18.10.2006. Suostumus haastatteluun varmistettiin seuraavassa yhteydenotossa, joka tapahtui puhelimitse henkilön työpisteeseen hänen ollessa seuraavan kerran joko aamu- tai iltavuorossa. Yhdelle henkilölle jouduin soittamaan kotiin, koska hän oli sairauslomalla. Yhteydenotot tapahtuivat kaikki seuraavan viikon aikana kirjeen lähettämistä. Kaikki valitut henkilöt suostuivat haastatteluun. Sairauslomalla olevan henkilön tilalle jouduin valitsemaan toisen, varalla olevan henkilön, koska hänen sairauslomansa jatkui edelleen. Viidenteen haastateltavaan otettiin yhteys puhelimitse. Hän suostui haastatteluun ja se toteutettiin vielä saman päivän aikana.

Ennen haastatteluajankohtaa lähetin teemahaastattelurungon haastateltaville joko työpaikalle sisäisessä postissa tai hänen henkilökohtaiseen työsähköpostiosoitteeseensa, miten se oli henkilön kanssa sovittu tehtävän. Haastattelut suoritettiin henkilöiden työaikana, mutta kuitenkin joko aamu- tai iltavuorossa. Paikaksi valittiin joku haastateltavan työpisteen lähellä oleva rauhallinen neuvotteluhuone tai vastaava tila. Kaksi haastatteluista toteutettiin neuvotteluhuoneessa, yksi tyhjäksi jääneessä valvomossa sekä kaksi henkilöiden työpisteessä. Näistä kaksi pidettiin 26.10. yksi 30.10. yksi 31.10 ja viimeinen 1.11. Haastattelut sujuivat kaikki hyvässä hengessä ja ilman mitään suurempia häiriöitä. Muutamana keskeytti puhelinsoitto sekä yhden valvomoon tullut henkilö, mutta ne eivät kuitenkaan vaikuttaneet keskusteluun suuremmin.

Haastateltavien perustiedot

Haastateltavat olivat syntyneet vuosina 1945, 1948, 1949 sekä kaksi vuonna 1950. Työvuosia Rauma Repola Oy:ssä, Yhtyneet Paperitehtaat Oy:ssä ja sittemmin UPM-Kymmene Oyj:ssä heille oli kertynyt 26 vuodesta aina jopa 43 vuoteen asti (26, 33, 36, 37, 43). Vuorotöitä olivat tehneet kaikki muut työhistoriansa alusta asti paitsi yksi hen-

kilö, joka oli siirtynyt päivätöistä vuorotöihin 18 vuotta sitten. Haastateltavien koulutus-taso töihin tullessa oli ollut kaiken kirjavaa. Yksi oli auton asentaja, toinen oli merkantti, joka oli myöhemmin lukenut itsensä teknikoksi, kolmas oli tullut töihin kansakoulun ja neljäs kauppakoulun jälkeen sekä viides oli käynyt ammattikoulun levyseppäpuolen.

Vuorotyön epäsäännöllisyydestä johtuen, säännöllisiä harrastuksia ei ollut kellekään haastateltavista. Useat heistä olivat joskus toimineet tehtaalla paperiliiton luottamustehtävissä. Ensimmäinen haastateltava oli toiminut aiemmin aktiivisesti yhteiskunnallisissa asioissa ja oli niissä mukana edelleen jonkin verran. Hän kertoi lisäksi matkustelewansa muutaman kerran vuodessa ja harrastawansa joskus, vaikkakin kertomansa mukaan liian vähän liikuntaa. Toinen haastateltavista oli ollut nuorempana ahkera keilaaja, mutta vuorotyöhön siirtymisen myötä harrastus oli hiipunut. Harrastuksikseen hän mainitsi myös pienoispistooliammunnan, matkustelun sekä rakkaimmaksi tällä hetkellä, luonnossa liikkumisen harvennushakkuuta ja polttopuita tehden, jotka hänen mukaansa ovat hyvää vastapainoa tehdas- ja vuorotyölle. Hän kertoi hymyssä suin toimivansa myös niin sanotusti ”mökkitalkkarina” poikansa kesämökillä. Kolmannen harrastukset olivat enemmän liikunnallisia. Hän kertoi käyvänsä ahkerasti tehtaalla kuntosalilla ja joskus sauvakävelyllä. Talvisin hän harrastaa hiihtoa ja avantouintia. Neljäs mainitsi harrastuksikseen mökkeilyä sekä jonkin verran hän myös lenkkeilee, rullaluistelee ja talvisin hiihtää. Hän kertoi lisäksi, että on rakentanut kolme omakotitaloa elämänsä aikana. Viidennen harrastuksista tietokoneet ja luontokuvaus olivat lähinnä hänen sydäntään. Joskus nuorempana hän oli ollut ahkera tenniksen pelaaja. Nykyisin hän kertoi harrastawansa terveydellisistä syistä kuntosalilla käyntiä.

Työn luonne

Suurimmalla osalla haastateltavista oli työnkuvaa jotenkin muutettu viimeisen vuoden aikana UPM:n kannattavuusohjelmasta johtuen. Muutoksilla oli heidän mukaansa pyritty lisäämään heidän monitaitoisuuttaan. Kukaan ei ollut kokenut muutoksia kovinkaan positiivisesti. Suurin osa haastateltavista toimii tuotannon vastuullisimmissa tehtävissä, joita tehtaalla kutsutaan avainvakansseiksi. He vastaavat oman työpisteensä toiminnoista eli laitteista sekä myös työryhmästään. Tietenkin heidän esimiehensä eli vuoromestari on päävastuullinen. Seuraavaksi kerron lyhyesti, ilman mitään järjestystä, mitä haastateltavat kertoivat omasta työstään tällä hetkellä. Kappaleen lopuksi tiivistän yhteen hei-

dän listaamansa vuorotyön edut ja haitat sekä mielipiteet nykyisestä vuorojärjestelmästä sekä lyhyestä vuorokiertomallista.

Yksi haastateltavista oli kesälomakauden jälkeen vasta aloittanut perehtymisen uudessa työpisteessään. Viime keväänä oli yhdistetty kaksi erillistä työryhmää, joista toiseen haastateltava kuului ja heidät oli kaikki siirretty samaan valvomotiilaan. Henkilövähennyksiä ja -vaihdoksiakin oli jouduttu tekemään, mutta haastateltavan työryhmä oli pysynyt samana. Hänellä oli perehtymisvaiheesta johtuen vielä vähän epäselvää mitä hänen toimenkuvaansa tulee kuulumaan. Työt säilyvät samoina, mutta se, että millainen työnkuva kullakin on, oli vielä epäselvää. Perehtyminen jatkuu ensi tammikuuhun, jonka jälkeen työryhmän toiminnat ja vastualueet alkavat vasta hahmottumaan.

Yksi kertoi työskentelevänsä vuosisadan vaihteen prototyypillä eli hänen ohjaamassaan laitteessa ei ollut tehty muutoksia pitkään aikaan. Hänen mukaansa se on niin sanottu "käsin veivattava malli", kun muut vastaavat laitteet muilla osastoilla olivat paljon automatisoituneimpia. Hän piti kuitenkin työstään ja oli sitä mieltä, että tämä laite oli niitä varmimpia juuri sen vähäisen automatiikan takia. Fyysistä voimaa laitteessa kuitenkin vaaditaan, kun pelkkä akseli painaa 25 kiloa. Haastateltava kertoi joutuvansa nostamaan sitä suorin käsin ja pahimpina päivinä hän joutuu tekemään sen useita kertoja päivässä. Hän kertoi, että sellaisina päivinä työpäivän jälkeen tietää töitä tehneensä, kun paikkoja kolottaa. Välillä hän joutuu hoitamaan tuurauksia toisessa työpisteessä, kun toinen siellä olevista henkilöistä on sairaana tai muuten poissa. Tästä hän ei ollut yhtään mielissään, koska koki olevansa niin sanottu heittopussi, jota voi heitellä sinne tänne. Ikäväksi sen tekee myös se, että vasta töihin tullessa tietää joutuuko sinne toiseen vai pääseekö omaan työpisteeseen. Hän harmitteli myös sitä, kun hän työskentelee siellä toisessa työpisteessä aina muutaman päivän silloin tällöin, joka kerta joutuu opettelemaan ne asiat uudestaan.

Yhden haastateltavan työryhmään kuuluu tällä hetkellä kolme henkilöä ja heidän vastualueensa käsittää koko tehdasalueen, joka alkaa jätevedenpuhdistamolta aina paperitehtaalalle asti. Kysymykseen: "Mitä heidän työhönsä kuuluu?" Sain vastauksen: "Muut tekevät mitä osaavat, mutta me tehdään mitä käsketään." Haastateltava kertoi, että olosuhteet heidän työssään vaihtelevat 25 asteen pakkasesta aina huuuvan 80 asteen kuumuuteen. Heidän ryhmästään oli vähennetty viimeaikoina yksi henkilö ja haastateltavan

mukaan se ei ainakaan vielä ollut osoittautunut järkeväksi ratkaisuksi. Hän kertoi, että töitä on niin paljon, ettei kaikkea ehditä kunnolla tekemään. Hän maalaili, että tulevaisuudessa joudutaan varmaan turvautumaan jonkinlaiseen päivystykseen jonkun ulkopuolisen yrityksen kanssa, jotta tarvittavat työt saadaan hoidetuksi.

Neljäs henkilö toimii tällä hetkellä reservivuoromestarina eli esimiestehtävissä. Hän on osa-aikaeläkkeellä, joten hänellä ei ole enää varsinaista yhtä vuoroa, jota luotsaa. Nykyään hän tuurailee toisia vuoromestareita ja jos ei ole tuuraushommia, niin hän tekee joi-tain projektiluonteisia töitä. Vielä on töitä ollut riittämiin.

Viides työskentelee sellutehtaan kuivatuskoneella koneenhoitajana. Hän kertoi, että viikolla hän on kuivatuskoneella töissä ja viikonloppuisin hän siirtyy töihin alakertaan, koska kone ei käy silloin. Hän kertoi pitävänsä työstään.

Vuorotyön etuina haastateltavat näkivät ensisijaisesti vuorojakson jälkeisen pitkän, kuu-den päivän vapaan. Toisena oli se, että arkipäivisin on jonkin verran vapaata ja pystyy hoitamaan rauhassa, ilman kiirettä ostoksia ynnä muita asioita. Yksi henkilöistä kertoi olevansa huono ruuhkaihminen eli hän ei pitäisi siitä, jos joutuisi päivätyötä tekevien tavoin jonottamaan autoruuhkissa aamuisin töihin mentäessä tai iltaisin töistä palattaessa. Vuorotyöläisillä on lisäksi mahdollisuus asioida kaupoissa ruuhka-aikojen ulkopuo- lella. Muutama henkilöistä oli hyvillään siitä, että vuorotyön takia pystyy tekemään esimerkiksi äänekkäitä puutarhatöitä arkipäivisin ja näin ollen naapureita häiritsemättä. Yksi listasi myös rahan vuorotyön eduksi. Kaksi haastateltavista piti siitä, että lasten ollessa pieniä, oli vuorotyön takia ollut enemmän aikaa olla heidän kanssaan. Toinen heistä kertoi, kuinka hän oli yövuorojakson aikana nukkunut sillä aikaa kun lapset olivat olleet koulussa. Kun he olivat tulleet kotiin, hän oli ollut virkeänä heitä vastassa. Illalla kun lapset olivat menneet nukkumaan, hän oli lähtenyt taas töihin. Iltavuoro oli hänen mukaansa ollut pahin vuoroista lasten ollessa pieniä, kun hän oli joutunut olemaan pois kotoa ja lasten luota koko päivän. Nykyisin, kun lapset ovat jo aikuisia, hän pitää ilta- vuorosta, koska kertoi aikaisen aamuhäämisen olevan hänelle hankalaa. Hän kertoi olevansa niin tunnollinen työntekijä, ettei pysty aamuvuorojen aikaan nukkumaan kun- nolla, koska pelkää nukkuvansa pommiin ja myöhästyvänsä töistä. Yksi haastateltavista kertoi, ettei hänen mielestään vuorotyössä ole niin valtavasti hyviä puolia. Toinen kommentoi, että silloin työhön tullessaan hän ei valinnut vuorotyötä, vaan hän valitsi

ensin työn ja sen myötä hän joutui hyväksymään vuorotyön. Jotain vuorotyön hyvistä puolista kertoo kuitenkin se, ettei kukaan haastateltavista olisi halunnut vaihtaa päivätöihin.

Vuorotyön haitaksi jokainen listasi sen, että joutuu olemaan usein viikonloppuisin töissä ja siksi perhe-elämä ja muu sosiaalinen elämä häiriintyy. Heidän mukaansa ei ole mahdollista tavata ystäviä ja sukulaisia niin paljon kuin haluaisi ja varsinkin, jos he asuvat kauempana. Yksi haastateltavista kertoi, että ystäväpiiri oli muuttunut täysin, kun hän oli aloittanut vuorotyöt. Päivätyötä tekevät ystävät olivat vähitellen jääneet ja ystäväpiiri oli löytynyt samaa vuoroa tekevistä työtovereista. Moni näki iltavuorajakson olevan kaikkein hankalin, koska siinä ollaan koko päivä töissä, eikä muille asioille jää aikaa. Haittoina nähdään myös se, ettei määrätuille harrastuksille jää aikaa ja niistä muiden, erilaisessa työvuorossa tai työaikamuodossa olevien kanssa sopiminen on hankalaa. Yksi haastateltavista oli yksineläjä ja hän kertoi, että vuorotyöstä johtuen seurustelun ja uuden kumppanin löytäminen oli hankalaa. Hänen mukaansa moni ei ymmärrä sitä, että ollaan viikonloput töissä. Hankalaksi koettiin myös se, ettei epäsäännöllisten työaikojen takia pystytä tapaamaan lastenlapsia ja avustamaan heidän hoidossa niin paljon kuin haluttaisiin.

Jokainen haastateltavista piti vuorotyöstä, eikä kukaan olisi halunnut vaihtaa päivätöihin. Melkein jokainen pitää nykyisestä viisivuorjärjestelmästä, eivätkä he haluaisi vaihtaa sitä lyhytkiertoon. Äänestyksessä kaksi henkilöistä oli äänestänyt lyhyen kierron kokeilun puolesta. Toinen mielenkiinnon vuoksi ja toinen pohti lyhyen kierron sopivan hänelle paremmin terveydellisistä syistä. Moni muisteli ennen viisivuoroa ollutta kolmivuorjärjestelmää, josta kukaan ei ollut liiemmin pitänyt. He pohtivat, mennäänkö tällä lyhyellä kierrolla takaisin menneisyyteen. Nykyisen järjestelmän tärkeimmäksi eduksi jokainen listasi pitkät, kuuden päivän vapaat. Lyhytkiertoa he vastustivat, koska heidän mukaansa kukaan ei jaksakaan tehdä kuutta päivää töitä peräkkäin ilman vapaapäiviä. Työjakson jälkeen vapaapäiviä ei ole kuin neljä, joita heidän mukaansa on liian vähän. Yksi kertoi, että yövuorojen jälkeen ensimmäinen vapaapäivä menee aina toipumiseen ja viimeisellä alkaa jo odotella seuraavaa työpäivää. Näin ajatellen lyhyessä kierrossa ei olisi varsinaisia vapaapäiviä kuin kaksi. Toinen kertoi ensimmäisen yövuoron olevan hänelle kaikkein hankalin ja lyhyessä mallissa niitä ensimmäisiä yövuoroja tulisi nykyiseen verrattuna paljon useammin. Monikaan ei voinut oikein käsittää, miksi lyhyen kier-

ron sanotaan sopivat parhaiten ikääntyville. He olivat sitä mieltä, että tätä asiaa ajavat tutkijat eivät ole varmaan itse tehneet päivääkään vuorotöitä, koska väittävät tuollaista. Yksi pohti, että lyhytkierto saattaisi sopia parhaiten nuorille, jotka aloittavat vuorotyöt. Toinen kommentoi lyhyestä kierrosta näin: ” *Se on nämä professori todennu, et tämä lyhyt kierto olis hyvä. Ain tule uusii kirjaoppineit ja niitten tartte joka paikkaan saada oma peukalon jälki.* ”

Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi

Tässä kappaleessa käydään läpi mahdolliset vuorotyön vaikutukset haastateltavien terveyteen, perhe-elämään, sosiaaliseen elämään ja vapaa-aikaan. Lisäksi kerron onko heillä ollut ongelmia nukkumisen kanssa ja onko ikääntymisen myötä ilmennyt jotain ongelmia. Lopuksi kerron heidän tämän hetken työkyvystä ja miten he pitävät sitä yllä.

Mielenkiintoista oli kysyessäni haastateltavilta, että oliko vuorotyö vaikuttanut jotenkin heidän terveyteensä, jokainen mies kielsi asian heti. Nainen puolestaan myönsi, että vuorotyöllä oli ollut vaikutuksia hänen terveyteensä. Jälkeenpäin, keskustelun edetessä, kävi ilmi myös miesten kohdalla, että jokaisella oli kuitenkin jotain vaivoja. Ne eivät välttämättä suoranaisesti johtuneet vuorotöistä, mutta osavaikutusta sillä varmaan oli. Yhdellä oli ilmennyt vatsaongelmia, jotka olivat kehittyneet vatsakatarriksi. Hän kertoi selviävänsä sen kanssa lääkityksen ja oikean ruokavalion avulla. Hän valitteli myös raskaiden taakkojen nostelemisesta aiheutuneista kulumavioista nivelissä. Toisella oli verenpaineen kanssa ollut ongelmia, mutta se oli hänen mukaansa ollut vaivana jo armeija-ajoista lähtien eikä näin ollen johtunut vuorotöistä. Kolmannella oli hemoglobiinitason heittelemistä, mutta se ei hänen mukaansa johtunut vuorotöistä, vaikka selvää syytä siihen ei ollut löydetty. Neljännellä oli satunnaisia ongelmia selän kanssa sekä tapaturmaiset vammat olkapäissä. Hän kertoi olkapäiden olevan työkunnossa, kunhan niitä ei kovin paljon rasita. Viides haastateltavista sairasti sellaista sairautta, että totesi olevansa jo sairaseläkkeellä, jos hän työskentelisi fyysistä voimaa vaativissa tehtävissä. Nykyisessä työssään sairauden kanssa tulee toimeen. Hän siirtyi kesällä osa-aikaeläkkeelle. Kuulo oli heikentynyt suurella osalla vuosien varrella, vaikka se ei johdu vuorotöistä vaan tehtaan yleisestä melutasosta. Nykyään melkein jokainen kertoi käyttävänsä kuulosuojaimia, paitsi yksi, joka kertoikin kärsivänsä tinnityksestä. Työsuhteen alkuaikoina terveysasiat eivät olleet niin tärkeällä sijalla kuin tänä päivänä.

Kaikilla henkilöillä on lapsia, jotka ovat jo aikuisia ja muuttaneet pois kotoa. Haastateltavat kertoivat, ettei lasten ollessa pieniä vuorotyön ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ollut ongelmia. Perheen oli pitänyt tottua toisen vanhemman epäsäännöllisiin työaikoihin. Monen puoliso teki myös jonkinlaista vuorotyötä, jolloin on helpompi ymmärtää toisen erilaiset työajat. Yksi kertoi, että puolisolilla oli kestänyt pitkään hyväksyä se, ettei hän yövuorojen jälkeen jaksanut lähteä minnekään kyläilemään ja tapaamaan muita ihmisiä. Monella oli sosiaalinen, työelämän ulkopuolinen elämä aika hiljaista. Vuorotyöntekijät joutuvat olemaan aika usein töissä viikonloppuisin ja se hankaloittaa eniten muiden ihmisten tapaamista. Toinen mainitsi, etteivät monet ystävät ymmärrä vielä kään, miksei hän voi lähteä teatteriin tai muuhun vastaavaan, vaikka liputkin on jo hankittu. Monelle tietyt ystävät olivat jääneet kokonaan pois erilaisten työaikojen takia. Heidän mukaansa siihen oli vaan ollut tottuminen. Ystäväpiiri löytyikin monelta samaa työvuoroa noudattavista työtovereista.

Muutamalla haastateltavista ei ollut mitään ongelmia nukkumisen kanssa yövuorojen aikana. Muutama myönsi, että jotain ongelmia on ollut. Jokainen kuitenkin oli sitä mieltä, ettei vuorotöitä voi edes tehdä, jos ei pysty ollenkaan nukkumaan. Yksi henkilö sanoi, että paperitehtaan vuorotyöntekijät ovat oma rotunsa, joilla on hyvät unenlahjat ja jotka pystyvät työskentelemään paperitehtaan äärimmäisissä olosuhteissa. Jokaisen kertomuksesta kävi ilmi, että vuorotyön ja nukkumisen kanssa saattaa ilmetä ongelmia tiettyinä vuodenaikoina. Kesäaikana varsinkin voi harmittaa, jos on kaunis, aurinkoinen ilta ja joutuu menemään töihin. Kun taas, huonolla tuurilla vapaiden alkaessa, sää voi muuttua sateiseksi. Jokainen myönsi, että kesäaikaan nukkuminen yövuorojen jälkeen jää vähäisemmäksi kuin pimeinä aikoina syksyisin ja talvisin. Kaksi kertoi menevänsä yövuoron jälkeen heti nukkumaan. Molemmat sanoivat, että nukahtavat melkein välittömästi pään osuessa tyynyyn. Kolme kertoi lukevansa ensin lehdet ja juovansa esimerkiksi teetä tai piimää. He sanoivat, etteivät pysty menemään heti nukkumaan, vaan pitää ensin rauhoittua ja oleskella. Suurin osa sanoi nukkuvansa puoleen päivään asti, yksi nukkui hiukan pidempään. Kaikilla oli unen tarve vähentynyt iän myötä. Suurin osa kertoi ottavansa pienet, noin tunnin nokoset illalla ennen yövuoroon menoa ja he kokivat sen helpottavan vireystason ylläpitämistä yövuoroissa. Usea totesi, että ensimmäiseen yövuoroon tulee nukuttua liian vähän ja moni kokikin sen olevan kaikkein raskain. Muutama koki, että kolmannen yön jälkeen on vaikeuksia nukkumisessa ja se on kaik-

kein raskainta. Yhdellä oli ongelmallisinta aamuvuorojen aikaan, koska hän ei pysty nukkumaan levollisesti aikaisen aamuheräämisen takia.

Kaikki määrittelivät työkykynsä hyväksi ja kertoivat selviytyvänsä töistään. Jokainen harrasti jotakin liikuntaa työkykynsä ylläpitämiseksi. Yksi henkilöistä tunnustautui ottavansa kaiken hyödyn irti päivittäisestä hyötyliikunnasta. Hän yrittää välttää hissien käyttöä ja kertoi kävelevänsä niin paljon päivän aikana kuin mahdollista. Hänellä oli ollut jokin aika sitten askelmittari töissä ja työpäivän aikana kilometrejä oli kertynyt keskimäärin viisi. Moni haastateltavista oli osallistunut UPM:n järjestämille kuntoremonttikursseille, joita kutsutaan Aslak-kursseiksi. He kokivat, että kurssista oli ollut hyötyä ja sieltä oli saanut paljon hyviä neuvoja kunnon ylläpitämiseksi. Heidän mukaansa kuntoutusta tulisi järjestää useammin, jotta opit pysyisivät mielessä. Eräälle henkilölle oli kurssista ollut niin paljon hyötyä, että oli päässyt takaisin työelämään pitkälliseltä sairaalomalta. Hänellä oli ilmennyt tunnottomuutta käsissä niska-hartiaseudun ongelmista johtuen. Moni sanoi, ettei ollut huomannut mitään merkittäviä eroja työkyvyssä ikääntymisen myötä. Yksi myönsi, että hänen työkykynsä oli alentunut jonkin verran. Hän kertoi, ettei voisi tehdä enää sellaista työtä mitä ennen, viitaten työhön jossa tarvitaan hyvää näköä. Hänellä on nykyään kaksitehosilmälasit, joita ei siinä työssä voisi käyttää. Hän kertoi myös, ettei sormissa ole niin paljon voimaa kuin ennen. Silti hän oli onnellinen siitä, ettei hänellä ollut mitään säännöllisiä verenpaine- tai kolesterolilääkityksiä, joita kuulemma monella häntä paljon nuoremmalla työtoverilla oli. Toinen taas kertoi, ettei sairautensa takia ollut enää niin energinen kuin ennen ja työkyky oli sen takia alentunut huomattavasti. Kolmas pohti, että nuorempana oli joutunut tekemään paljon enemmän töitä kokemuksen puuttuessa ja nyt pääsee sen takia paljon helpommalla. Lisäksi nykyään on paljon erilaisia apuvälineitä, jotka helpottavat työskentelyä.

Työyhteisö

Tässä kappaleessa kerron haastateltavien ajatukset työyhteisöstään eli lähimmistä työtovereista ja esimiehestä sekä minkälainen ryhmähenki siellä vallitsee. Lisäksi kerron miten haastateltavat kokivat työhöntulon helppouden sekä työnantajan.

Melkein jokaisen työyhteisössä vallitsi hyvä ryhmähenki. Usea mielsi positiivisesti lähimmän esimiehensä. Eräällä tosin ei juuri ollut työtovereita, koska työskentelee yhden henkilön työpisteessä. Toisen mukaan hänen työryhmässään ryhmähenki oli heikkene-

mään päin ja hän arveli sen johtuvan siitä, että hän tekee erilaista työvuoroa kuin muut sen työympäristön henkilöistä. Kuten aiemmin mainitsin, monen työryhmässä oli tehty viimeaikoina muutoksia ja haastateltavat pelkäsivät tuleeko muutoksia vielä lisää. Pelkoa herätti lähinnä mahdollisuus siitä, että jos työntekijöitä vähennetään edelleen, lisääntyvätkö työt entisestään. Monet valittivat, etteivät nykyisin ehdi töiltään pitämään mitään yhteyttä työkavereihinsa työpäivän aikana. Useat kertoivat, etteivät kokeneet mitään ongelmia töihin tulossa. Yksi myönsi itkuisesti, ettei kokenut nykyään enää työhöntuloa helpoksi. Syyksi hän laittoi väen vähentymisen myötä ilmenneen motivaatiopulan. Hän oli kokenut, ettei hänen työtään enää arvosteta ja tunsi olevansa heittopussin virassa. Toinen kertoi olevansa erittäin sopeutuvainen henkilö vaikka heti seuraavaksi pohti, pilke silmäkulmassa, että johtuukohan se hänen voimakkaasta luonteestaan. Hän kertoi lisäksi, että heidän vuorossa on ”*pirun hauskaa*” ja siellä vallitsee hyvä, avoin ilmapiiri. Esimiehensä hän kertoi olevan reilu ja tasapuolinen ja hoitavansa työnsä hyvin. Kolmas haastateltava kertoi ryhmänsä vahvuutena olevan sen, että asiat voidaan välittömästi eikä niitä vatvota ja muistella jälkeinpäin. Monella oli työryhmän kanssa yhteistoimintaa myös työajan ulkopuolella. Eräs kertoi, että he kokoontuvat vaimoineen pari kertaa vuodessa, talvisin yleensä pikkujoulujen merkeissä ja kesällä mökkireissulla. Toisen kertomuksen mukaan varsinkin työntekijäpuolella vallitsee huono ilmapiiri tällä hetkellä. Hänen mukaansa työnteko on lähinnä kyräilyä ja toisten kyt-täämistä. Esimerkkeinä hän mainitsi muun muassa tilanteen, kun joku on sairaslomalla, ovat toiset harmissaan siitä, että joutuvat sen takia tekemään ylimääräistä työtä. Työpaikkakiusaamistakin kuulemma esiintyy jonkin verran. Hänen mukaansa aika tulee kuitenkin rauhoittamaan tilannetta. Esimiestehtävissä työskentelevä henkilö kertoi, että esimiehen työ on nykyään vaikeampaa, koska esimerkiksi heidän työryhmässä alaisia on niin paljon. Tästä johtuen esimerkiksi esimiesalaiskeskustelut ovat entistä haasteellisimpia toteuttaa. Nykyään myös jatkuva kiire vaikuttaa siihen, ettei ehdi tutustumaan ja paneutumaan alaisten ongelmiin niin syvällisesti. Eräs haastateltavista moitti esimiehi-ään siitä, ettei heillä ollut tarpeeksi tietoa laitteista ja siksi jotkut korjauspyynnöt eivät ole menneet tarpeeksi joutuisasti läpi.

Loppu-ura

Tässä kappaleessa käydään läpi haastateltavien työhistoria sekä minkälaisia muutoksia ja muistoja he olivat kokeneet sen aikana. Lisäksi kerrotaan, minkälainen on työnantajan rooli; miten se suhtautuu ikääntyvään työntekijään ja antaako se riittävästi tukea

heille. Sen jälkeen on kuvattu lyhyesti, minkälaisia muutoksia haastateltavat ovat kokeneet työssä jaksamisessa ja viihtymisessä. Lopuksi kerrotaan vielä, miten he kokevat työtoverinsa sekä heidän näkemykset konkari-toiminnasta ja tulevaisuudestaan yleisesti.

Ensimmäisen henkilön työhistoria paperitehtaalla alkoi vuonna 1970, kun hän tuli töihin kuorimolle. Hän työskenteli siellä muutaman kuukauden, kunnes siirtyi nykyiseen paikkaansa hiomoon, jonka toiminta alkoi silloin. Hän pohti, että työ piti silloin opetella kantapään kautta, koska kyseinen työ oli uutta ja opastajia ei sen takia löytynyt. Työpäivät venyivät alussa pitkiksi ja ylityötunteja tuli roimasti. Hän aloitti ensin apumiehen vakanssista, jonka jälkeen hänestä tuli hierontaja. Tähän vakanssiin hän siirtyi niin sanotusti "pomon" käskystä. Hän kertoi hymyssä suin kuinka yhdestä vuorosta oli lähtenyt hierontaja pois ja esimies oli tullut pihalla vastaan sanoen: *"Sä ruppe ny hierontajäks"*, johon oli saanut vastauksen: *"Kuule, kun en ruppe."* Esimies oli selittänyt, että asia oli jo päätetty "yläkerrassa" viitaten johtoon. Haastateltava oli vielä vedonnut koulutuksen puutteeseen, johon "pomo" oli sanonut: *"Kyl sä se homma ossa. Mä tiädä se."* Näin hiomo oli saanut uuden hierontajan. Nykyisin hänen työnimikkeensä on hierontämön hoitaja. Haastateltavan mukaan koneet ja laitteet ovat kehittyneet valtavasti alkuajoista. On tullut tietokoneet ja on-line mittarit työtä helpottamaan. Kun tietokoneet olivat tulleet, oli käyttäjille järjestetty puolentoista tunnin koulutus jossain tehtaassa tiloissa ja sen jälkeen piti osata käyttää laitteita. Etunaan haastateltava mietti olevan kyvyn hahmottaa isompia kokonaisuuksia eli tässä kohtaa koko työprosessia, jolloin on helpompi oivaltaa mitä milloinkin kuuluu tehdä ja miten se vaikuttaa koko prosessiin.

Toisella oli pitkä työhistoria takana. Hän oli aloittanut työt jo vuonna 1963 sellutehtaassa paalaamossa. Siihen aikaan tehtiin kaksivuorotyötä eli aamu- ja iltavuoroa. Kolmivuorotyöhön on tehtaalla siirrytty haastateltavan mukaan 1970-luvun puolivälissä. Armeijan hän kävi 1960-luvun puolella välissä, jonka jälkeen hän tuli takaisin tehtaalle ja tällä kertaa sellutehtaassa rullaleikkurille. Sellutehtaassa koneosassa eli kuivauskoneessa oli kolme vakanssia, jotka olivat rullamies, sylinterimies ja koneenhoitaja. Näihin siirryttiin luettelemisjärjestyksessä eli aloitettiin rullamiehestä ja päädyttiin koneenhoitajaksi, jos henkilöllä oli siihen vaadittavat taidot. Haastateltava oli näin myös edennyt ja hän toimi tällä hetkellä sellutehtaassa koneenhoitajana, joka on tehtaassa avainvakansseja. Suurin muutos, jonka hän oli kokenut työhistoriansa aikana, oli sellutehtaassa lopettaminen.

Kolmannen työura paperitehtaalla oli alkanut nosturin kuljettajana kuorimolla. Hän kertoi, ettei ollut tiennyt työtä hakiessaan mitä hänen siellä kuuluisi tehdä. Hän oli ajatellut, että jos joku muukin sitä pystyy tekemään, niin miksei myös hän. Kuorimolla hän oli ollut kymmenen vuotta, jonka jälkeen hän toimi usean vuoden paperitehtaalla kraanakuljettajana. Sen jälkeen hänen olisi pitänyt siirtyä paperikoneen välirullaimelle, mutta koska paikka ei vapautunutkaan, hän pääsi nykyiseen työhönsä. Hän pohti, että työuransa parasta aikaa oli ehkä se, kun hän sai osallistua yhteen, vajaan vuoden kestäväan koulutusjaksoon. Se oli hänen mielestään tuonut hyvää ja toivottua vaihtelua arkiseen aherukseen. Muutoksista suurimmaksi hän listasi työnantajan suhtautumistavan muutostilanteissa eli hän koki, ettei työntekijöitä arvosteta enää niin paljon kuin ennen.

Neljännän työhistoria oli ollut vaiheikas. Hän oli aloittanut työuransa maalarina PK1:n rakennusvaiheessa eli vuonna 1969. Sen jälkeen hän siirtyi konepajakouluun telakalle, joka siihen aikaan oli paperitehtaan kanssa samaa yhtiötä. Kesken koulutusjakson hän siirtyi takaisin tehdasalueelle sellutehtaan verstaalle. Kun paperitehdas laajeni, hän siirtyi paperitehtaan verstaalle ja siellä vuorokorjausryhmään. Nykyisin hän toimii vuorohydrauliikka-asentajana ja vuororyhmänsä vetäjänä. Hänen mukaansa suurin muutos vuosien varrella on ollut se, että siinä missä työntekijöitä on vähennetty, päälliköitä ja mestareita on tullut lisää. Hän kertoi, että kouluaikoinaan opettaja oli kertonut sen päivän trendin olevan, että tiedetään enemmän ja enemmän aina vähemmästä ja vähemmästä eli malli on kartion mallinen. Nykyisin haastateltavan mukaan kartio on mennyt päälle ja jokaisen pitäisi tietää jokaisesta asiasta vähän, eikä kukaan hallitse enää täydellisesti mitään työtä eli ei ole enää niin sanottuja spesialisteja. Hän pohti myös, ettei nykyään tarvita enää niin paljon fyysistä voimaa, koska on tullut monenlaisia apuvälineitä ihmisten avuksi. Hänkin mainitsi tietokoneiden tulon yhdeksi suureksi muutokseksi työelämänsä aikana. Hän muisteli positiivisesti, kuinka edellisen tehtaanjohtajan aikana oli tullut vallalle käytäntö, ettei se ole tärkeintä kuka on vastuussa jostain viasta tai ongelmasta vaan se, että yhdessä yritetään löytää vika ja ratkaista se.

Viides oli aloittanut työuransa paperitehtaan kuivaamosta, jossa oli ollut kesätoissa. Kun PK1:stä oli alettu rankentamaan, hän oli toiminut rakennustyömaalla peltiseipän apumiehenä. Hän oli kuitenkin lopettanut ne työt. Hän ei mennyt uudelle paperikoneelle töihin, koska ei ollut halukas tekemään vuorotöitä. Muutaman vuoden hän teki muita töitä, kunnes vuonna 1971 tuli takaisin paperitehtaalle hyvän palkan innoittamana. Hän

tuli töihin URK-kuskiksi ja sieltä siirtyi pakkaamoon. Kyseisessä työssä hän viihtyi yli kahdeksan vuotta, jonka jälkeen hän omien sanojensa mukaan "tympääntyi" samaan työpisteeseen. Hän mietti joko menevänsä kouluun tai ottavansa lopputilin. Hän päätti mennä kouluun ja luki itsensä teknikoksi. Koulun jälkeen hän palasi takaisin paperitehtaalle ja pääsi reservivuoromestariksi ja sen jälkeen konekohtaiseksi vuoromestariksi. Nykyään hän toimii osa-aikaeläkkeestä johtuen taas reservivuoromestarina.

Monellakaan ei ollut mitään erityisiä muistoja työelämänsä vaiheista, mitä olisi halunnut kertoa. Yleisesti muistot liittyivät jollakin tapaa muutostilanteisiin, jotka koettiin sekä positiivisesti että negatiivisesti. Yhdellä voimakkain muisto liittyi sellutehtaan lopettamiseen, jolloin väkeä oli jouduttu irtisanomaan yli neljäsataa. Hän oli silloin toiminut luottamusmiehenä ja oli toimensa takia joutunut osallistumaan irtisanomisprosessiin. Toinen pohti muistoja olevan ja erityisesti hauskoja sellaisia. Hän kertoi, kuinka 70-luvulla oli tehtaalla ollut satoja komennusmiehiä, vaikka paperikoneitakin oli vain kaksi. Silloin ei seisokkitöitä varten tehty minkäänlaisia esisuunnitelmia. Hän muisteli, kuinka yksikin kaveri oli vaihtanut toimenkuvansa aina sen mukaan, mitä työtä hänelle tarjottiin. Hän oli silloin hitsari, kun olisi ollut putkimiehelle töitä ja kun tarvittiin hitsaria, hän olikin levyseppä tai putkimies. Sellaiset persoonalliset ja niin sanotut porukan viihdyttäjät ovat hänelle jääneet erityisesti mieleen. Hän muisti yhden romanimiehen, joka oli usein heillä komennustöissä ja oli hyvä "laulumies". Ennen töihin menoa, hän oli laulanut ja esittänyt tulitikkuaskilla säkkijärvenpolkkaa.

Työantajaa kritisoi tämän hetken tilanteen takia, kun ikääntyvää väkeä "työnnetään" eläkkeelle. Moni sanoikin sen olevan ainoa tuki ikääntyvälle, että heidät halutaan saada portin ulkopuolelle. Lähinnä heitä mietitytti, onko vähennyksiä tehty jo vähän liikaakin ja tuleeko se vaikuttamaan negatiivisesti työssä viihtymiseen. Moni kertoi, että työmotivaatio ja ilmapiiri tehtaalla olivat vähennyksistä ja epävarmoista näkymistä johtuen todella huonot. Moni kuitenkin mainitse, ettei itse henkilökohtaisesti ole kokenut työntöantajan taholta mitään negatiivista ja yleensä he olivat saaneet parannusehdotuksensa ja muut ajamansa asiat läpi. Yksi haastateltavista pohti työnantajan suhtautuvan häneen ihan asiallisesti, mutta hän kritisoi silti tehtyjä organisaatiomuutoksia. Hänen mukaansa vanhoista "äijistä" on nyt tehty jonkinlainen iskuryhmä, joka "pomppii" aina sinne missä heitä milloinkin tarvitaan. Nuoremmat jäivät paikoilleen, vaikka hänen mukaansa kuuluisi tehdä toisin päin. Hän muisteli, että joskus oli ollut sellainen tyyli, että kun

henkilö ikääntyy, hänelle yritetään teettää verstaalla töitä ja nuoremmat saivat juosta ympäri tehdasta. Nykyisessä mallissa hän ei koe saavansa arvostusta yhtään. Hän itse, kertomansa mukaan, pärjää, mutta hän oli lähinnä huolissaan muista. Eniten häntä harmittavat jotkut nuoremmat insinöörit, jotka luulevat olevansa suurempiakin päälliköitä. Mutta hän uskoo, että totuus tulee vielä heidänkin eteensä ja he huomaavat, etteivät tiedäkään asioista niin paljon kuin luulevat. Haastateltava ei näe kuitenkaan eroa työnantajan kohtelussa ikääntymisen myötä, mutta ei koe saavansa mitään erityistä tukeakaan. Yksi mietti, ettei työntekijöitä kuunnella tarpeeksi. Hän koki, että työntekijät vaan määrätään johonkin tehtävään, vaikkei se välttämättä edes sovi kyseiselle henkilölle. Toinen taas mietti, miten työntekijän ja tehtaan valta on nykyään ihan olematonta ja määräyksiä satelee pääkonttorista. Häntä lähinnä kismitti se, että puhutaan kuinka tärkeä voimavara henkilöstö on, mutta totuus onkin jotakin aivan muuta.

Usea henkilö oli kokenut muutoksia työssä jaksamisessa ja viihtymisessä ikääntymisen ja UPM:n viime aikojen myllerrysten myötä. Osa mainitsi kahdeksan tunnin työpäivän riittävän, eikä ylitöitä jakseta ja viitsit enää tehdä. Toisaalta taas yksi pohti, että kun työolosuhteet ja laitteet ovat kehittyneet vuosien saatossa, sen myötä myös työssä viihtyminen on parantunut. Toinen haastateltavista muisteli kuinka ennen työpaikalle oli ollut mukava tulla ja työntekijät viihtyivät. Silloin oli leikinlaskua sekä huumoria, mutta silti työt hoidettiin hyvin. Nykyään ei kiireestä johtuen pidetä edes laitteista ja työvälineistä hyvää huolta, vaan kaikki paikat ovat rempallaan ja siinä myös työn mielekkyys kärsii. Moni kritisoi työnantajan hienoja juhlapuheita, joissa luvataan kaikkea kaunista ja hyvää, mutta teot eivät käy yksiin näiden puheiden kanssa.

Yksikään ei ollut kokenut ikäsyryntää työtovereidensa taholta. Moni mainitsi, että oli saanut osakseen jotain huumorimielistä naljailua, muttei kukaan ollut kokenut sitä loukkaavana. Muutamia oli leikkimielisesti ”haukuttu” ikääntyvää tarkoittavilla sanoilla, kuten esimerkiksi ”papparaiseksi”. Muutama haastateltavista tuumi, että naljailua työtovereiden taholta olisi varmasti tullut enemmän, jos henkilötönvähennykset eivät olisi onnistuneet näin hyvin, ilman irtisanomisia. Yksi arveli hänen työtovereitaan harmittavan se, kun hän ei ollut kertonut, koska aikoo jäädä eläkkeelle. Muutama henkilö oli kuulemma jo odottanut, että hän olisi jäänyt eläkeputkeen.

Suurin osa ei ollut osallistunut kertaakaan konkariryhmän toimintaa. Muutama jopa myönsi, ettei tiennyt juurikaan koko ryhmästä. Yksi oli osallistunut konkareiden järjestämään teatteri-iltaan. Mitään varsinaista syytä osallistumattomuuteensa ei monikaan osannut sanoa. Eräs kertoi, ettei ollut osallistunut, koska pelkäsi joutuvansa johonkin tehtävään. Hän oli nuorempana toiminut aktiivisesti niin monissa erilaisissa kerhoissa ja ryhmissä, ettei enää halunnut kuluttaa vapaa-aikaansa sellaisiin. Muutama kommentoi, ettei välttämättä nähnyt konkaritoimintaa kovin positiivisesti. Yksi oli aluksi jopa epäilyt, löytyykö siihen tarpeeksi osallistujia ja hyvää vetäjää. Moni oli sitä mieltä, ettei ihmisiä saa enää niin helposti liikkeelle kuin ennen, joten senkin takia voi olla hankalaa aktivoida "porukkaa" mukaan. Yhden mielestä työnantaja käyttää konkaritoimintaa siinä mielessä hyödyksi, että mainostetaan kuinka hyvin meillä ikääntyvistä huolehditaan, kun on perustettu tällainen ryhmäkin, mutta sitten kuitenkin pyritään pääsemään ikääntyvistä eroon.

Tulevaisuus mietityttää useita ja lähinnä se, kuinka paljon henkilöstövähennyksiä vielä tehdään ja miten se tulee vaikuttamaan viihtyvyyteen. Moni koki, ettei uuden oppiminen ole ongelma, vaan se, jos sen myötä tulevat kiireet ja työstressi. Yksi henkilö koki, ettei hänellä ollut enää ylenemismahdollisuuksia, koska oli nyt niin sanotun "uraputkensa katolla". Esimiestehtäviin hänellä ei ollut halukkuutta. Eräs henkilö pohti, että olisi jo jäänyt eläkeputkeen, muttei ollut saanut lupaa siihen hallituksen puheenjohtajalta viittaten vaimoonsa, joka oli todennut, ettei halua puolisonsa jäävän nurkkiin "kähjäämään". Haastateltava aikoo jäädä eläkkeelle kolmen vuoden kuluttua. Tekemisen puutetta hänelle ei kertomansa mukaan tule. Yksi henkilöistä oli aikeissa jäädä suunniteltua aikaisemmin eläkkeelle, parin vuoden kuluttua, koska koki UPM:n ajamat muutokset niin ahdistaviksi. Kaikki totesivat, ettei eläkkeelle jääminen ole helppo päätös ja se on suuri muutos ihmisen elämässä. He tiedostivat, että työlle pitää löytää jotakin korviketta eikä saa "jämähtää" television ääreen sohvalle. Erään haastateltavan ystävä oli jäänyt eläkeputkeen ja hän ei ole ollut tyytyväinen päätökseensä. Hän on kokenut ahdistavaksi sen, ettei nyt enää kuulu mihinkään joukkoon. Hän oli ohjeistanut haastateltavaa miettimään eläkeputkeen menoa tarkkaan ja harkiten.

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen päätelmät ja toimintasuositukset

UPM:n kannattavuusohjelmasta johtuen jokainen haastateltava koki pelkoa sekä oman työn että arvostuksen menettämistä. Tietenkin tilanne on vielä niin tuore ja käymisvaiheessa, että pelkoa ja epävarmuutta esiintyy varmasti kautta koko tehtaan. Ajan kanssa nämäkin asiat tulevat oletettavasti selkiintymään ja ilmapiiri tehtaalla parantumaan. Tulevaisuuden näkymät olivat kaikilla haastateltavilla jonkin verran epävarmat. Moni harkitsi tai oli jo päättänyt siirtyä eläkeputkeen. Jokainen koki pettymystä siitä, miten ikääntyviä paperitehtaalla kohdellaan. Kukaan ei tuntenut olevansa enää arvostettu työnantajan taholta, pitkästä työhistoriasta huolimatta ja se tuntui olevan monelle vaikea asia. Arvostuksen puute ilmeni muun muassa siten, että moni oli joutunut sellaisen niin sanotun "heittopussin" virkaan, jossa heitä heitellään aina sinne missä tarvetta työvoimasta on. Lisäksi he kokivat, että heistä halutaan päästä eroon. Nuoremmat pääsevät heidän mukaansa helpommalla. Mielikuva, joka minulle jäi näistä haastateltavista henkilöistä, oli, että kaikki tuntuivat olevan vanhan ajan kasvatteja, jotka arvostavat työtään ja työnantajaansa, eivätkä jää pienistä vaivoista sairauslomalle. Monen kanssa kävin vielä pitkän keskustelun varsinaisen haastattelun jälkeen, nauhoituksen loputtua. Uskon, että moni kokikin positiivisesti sen, kun sai jollekin, suhteellisen vieraalle, kertoa tunteuksiaan ja purkaa pahaa oloaan.

Itse vuorotyön kaikki kokivat olevan ainoa oikea vaihtoehto heille, eikä kukaan olisi halunnut vaihtaa päivätöihin. Kaikki olivat sitä mieltä, että vuorotyö soveltuu vain harvoille. He miettivät, että yleensä pyritään vaihtamaan parempaan työaikaan heti ongelmien ilmetessä. Näin ollen ikääntyneistä vuorotyötä tekevästä ovat jo karsiutuneet ne henkilöt pois, jotka eivät esimerkiksi pysty nukkumaan yövuorojen aikaan. Joitain ongelmia vuorotyöstä oli aiheutunut jokaiselle haastateltavalle ikääntymisen myötä, mutta ongelmat olivat niin pieniä, että niiden kanssa pystyi elämään. Yllättävää oli, että melkein jokainen epäili tutkijoiden väitteitä lyhyen kierron sopivuudesta paremmin ikääntyville. Kukaan ei ollut koskaan kokeillut kyseistä mallia, joten väitettä ei voi näiden haastattelujen perusteella tyrmätä.

Saatuja tuloksia tarkastellessani työnantajan tulisi mielestäni pyrkiä kiinnittämään enemmän huomiota tähän ikääntyvään väkeen. Heidän tarpeitaan tulisi kuunnella enemmän ja näin turvata heidän työkykynsä ja motivaatitasonsa. Kun henkilöstö voi pahoin, se heijastuu kaikkialle. Tärkeää on mielestäni pyrkiä katsomaan asiaa kauaskantoisemmin ja pyrkiä pitämään nämä ikääntyvät mahdollisimman pitkään työelämässä. Muutaman vuoden päästä, kun suuret ikäluokat ovat eläkeiässä, työväkeä tulee vähentymään runsaasti, jolloin on tärkeää, että kaikki tieto on siirtynyt heiltä nuoremmille. Ikääntyviäkin työntekijöitä tarvitaan ja tullaan tarvitsemaan, ei pelkästään heidän kokemuksensa ja tietojensa vaan myös vahvan työmoraalinsa takia. Moni haastateltavista oli osallistunut UPM:n järjestämille kuntoremonttikursseille ja he olivat kokeneet sen erittäin positiivisena ja jopa sairastaminen oli vähentynyt. Jos tällaista ohjattua toimintaa olisi varsinkin ikääntyville enemmän, se olisi varmasti edullinen ja helppo tapa turvata heidän työkykynsä ja vireystasonsa.

Työlleni olisi mielestäni useita hyviä jatkotutkimusaiheita. Mielenkiintoista olisi kysellä näitä samantapaisia asioita kaikilta konkari-ikäisiltä, vuorotyötä tekeviltä kvantitatiivisin menetelmin, esimerkiksi kyselylomakkein. Näin saataisiin kattavampi otos. Koska Raumalaiset tyrmäsivät niin jyrkästi lyhyen vuorokierron, sen väitetyistä terveysvaikutuksista huolimatta, mielenkiintoista olisi selvittää onko sitä puoltavat tutkimukset oikeassa. Parantaako kyseinen vuoromalli todella vuorotyöläisen työssä jaksamista? UPM:n Jämsänkosken tehtaalla on nyt siirrytty lyhyeen vuorokierto, joten sieltä saisi hyvää tietoa tämän järjestelmän toimivuudesta.

Mielestäni onnistuin saavuttamaan tutkimukselle asetetut tavoitteet sekä teoria- että tutkimusosan puolesta. Tutkimusongelma oli rajattu riittävän suppeaksi vaikka aineistoa tuntui tulevan kyllä hieman liikaakin. Kirjallisuutta aiheesta löytyi yllättävän paljon ja siksi sen oikean aineiston löytäminen tuotti välillä vaikeuksia. Aiheesta löytyi jonkin verran myös internetistä ja erilaisista lehdistä. Teemahaastattelut olivat mielestäni se oikea menetelmä aineiston keruulle, koska tässä haluttiin kartoittaa muutamien henkilöiden mielipiteitä vuorotyöstä ja heidän työurastaan. Aikataulussa pysyminen tuotti jonkin verran ongelmia. Onnistuin siinä silti suhteellisen hyvin, koska olin aliarvioinut miten työlästä ja aikaa vievää haastattelujen purkaminen oli.

8.2 Opinnäytetyö oppimisprosessina

Oppimisprosessina tämän opinnäytetyön tekeminen oli erittäin merkittävä. Olen työskennellyt UPM:n Rauman tehtaan asiakaspalvelussa useita vuosia ja oli erittäin mielenkiintoista päästä tekemään tällaista työtä ihan erilaisesta, toisen osaston valtapiiriin liittyvästä aiheesta. Erittäin mielenkiintoiseksi koin myös sen, kun pääsin kiertelemään ympäri tehdasta, erilaisia ihmisiä haastattelemassa. Vaikka olen työskennellyt paperitehtaalla noinkin kauan, niin silti sieltä löytyy vielä paikkoja, joissa en ole koskaan käynyt sekä ihmisiä, joita en ole koskaan aiemmin tavannut. Opinnäytetyön tekeminen tuntui välillä liiankin haasteelliselta. Vaikeuksia tuotti juuri sen oleellisen tiedon kerääminen ja aineiston rajaaminen. Tuntui, että tietoa aiheesta löytyi vaikka kuinka paljon, mutta sitten monesti kuitenkin havaitsi, ettei se tieto ollutkaan oman työn kannalta oleellista. Koska opiskelen työni ohella, niin välillä työpäivän jälkeen ei yksinkertaisesti ollut enää riittävästi energiaa työstää tätä eteenpäin. Vaikka aikaa olisi ollut, niin energiaa ei siinä kohtaa löytynyt. Sen takia aikataulussa pysyminen tuotti jonkin verran vaikeuksia ja työn valmistuminen viivästyi hieman alkuperäisestä suunnitelmasta.

LÄHTEET

- Ahonen, G. & Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Aitamurto, T. 2006. YK-johtaja: Vanhuudella pelottelu heikentää yhteiskuntaa. Alexandre Sidorenko haluaa eroon nuoruuden ihannoinnista. Helsingin Sanomat. Kotimaa. n:o 251. 14.9.2006. A12.
- Aro, T., Ilmarinen, J., Kalimo, R., Matikainen, E. & Torstila, I. (Toimituskunta) 1995. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevuokausyhtiö Ilmarinen.
- Emden, J. & Lampikoski, K. 2001. Elä luovasti! Ikääntyvän valttikortit. Kokemusta, ymmärrystä, elämäntaitoa, aikaa itselle. Helsinki: WSOY.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hakonen, A., Hakonen, N., Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti. Palkitsemistavat johtamisen välineenä. Helsinki: WSOY.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Heikkinen, E., Huuhtanen, E., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Kuusinen, J., Mustapää, O., Rautoja, S., Ruoppila, I. & Vaherva, T. 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: WSOY ja Työterveyslaitos.
- Heinonen, J. (toim.) 1998. Senioriteetti voimavarana. Helsinki: Gaudeamus.
- Helsingin Sanomat. 2006. Lisää näyttöä vuorotyön terveyshaitoista. Helsingin Sanomat. Elämä&Terveys. 17.7.2006.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi
- Hulkko, L. 2003. Työajan muutokset. Helsinki: Tilastokeskus.
- Huuhtanen, P., Ilmarinen, J. & Lähteenmäki, S. 2003. Kyvyistä kiinni: Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Härmä, M. (toim.) 2000. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Työterveyslaitos, Työministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Högström, S. 2006. Vuorotyön vaikutukset hyvinvointiin. Työterveyslaitos. Päivitetty 6.9.2006. [Viitattu 13.9.2006]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tietotyö/Tyoajat/vuorot_hyv.htm.

- Ilmarinen, J. (toim.) & Mertanen, V. 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, sosiaali- ja tervysministeriö.
- Jokinen, T. (toim.), Kattelus, R. & Tammeaid, M. 2002. Uraopas – omasta urasta kiinnostuneille. Helsinki: Primacarrera-instituutti Oy.
- JokiNet. 2006. UPM Intra. JokiNet – Henkilöstöryhmät – Paperiliitto/Osasto 11 ja 80
- Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. 2005. Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy, Jyväskylän Yliopisto.
- Juuti, P. 2001. Ikäjohtaminen. Helsinki: Työministeriö.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Karhula, A.-L. (toim.) 2005. Terveystarkastukset työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Karisto, A. (toim.). 2005. Suuret ikäluokat. Tampere: Vastapaino.
- Karske, M. 2006. Kannattavuutta parannetaan kaikissa toiminnoissa. The Griffin. UPM:n neljännesvuosijulkaisu. 6-7/2006, 2, 11–12.
- Karttunen, L., Leino, N. & Thesslund, N. 2006. Suuri ikäluokkaretki. Trendi 9/2006, 53–55.
- Kurtén, S. 2001. Uraputkesta itsensä johtamiseen. Kokemuksia, ajatuksia ja harjoituksia. Helsinki: Dialogia.
- Kärkkäinen, M. 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälinaana. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- LaPointe, K. 2003. Subjektiiivinen ura työurien tutkimuksessa ja teorioissa. Helsinki: Helsingin Kauppakorkeakoulu.
- Laukkanen, E. 2003. Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus. Palkansaajakeskusjärjestöjen tutkimus. [Viitattu 1.10.2006] Saatavissa: <http://netti.sak.fi/sak/pdf/vkot-aik.pdf>.
- Lehtorinne, R. 2006. Vuorotyö väsyttää usein päivätyötä enemmän. Rauma. UPM:n Rauman tehtaan henkilöstölehti 1, 4-6.
- Levinson, D. with Darrow, C., Klein, E., Levinson, M. & McKee, B. 1985. The seasons of a man's life. New York: Alfred A. Knopf.

Levonen, T. 2001. Ikä karttuu elämä jatkuu. Ikääntyminen muuttuvassa yhteiskunnassa. Helsinki: Gummerus.

Lotti, L. 2001. Tehokas markkina-analyysi. Helsinki: WSOY

Lähtenmäki, S. 1995. "Mitä kuuluu – kuka kääntää?" Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä - vaihemallin mukainen tarkastelu. Turku: Turun Kauppakorkeakoulu.

Molinié, A.-F. 2003. Age and working conditions in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland. [Viitattu 30.9.2006] Saatavissa: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF02107EN.pdf>.

Niemelä, P., Talvitie-Ryhänen, T. & Väisänen, R. 1995. Ikääntyvien työntekijöiden sosiaalinen turvattomuus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Nieminen, L. 2006. Lapsuudesta vanhuuteen. Perus- ja ihmisoikeuksien merkitys eri ikävaiheissa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Paperiliitto. 2006. Työehtosopimus n:o 43. [Viitattu 5.10.2006] Saatavissa: <http://www.paperiliitto.fi/paperiliitto/suomeksi/TES/index.php>

Patton, M. Q. 2002. Qualitative research & evaluation methods. 3. edition. Thousand Oaks, CA: Sage.

Piha, K. 2006. Kolumni: Hyviä eläkepäiviä! Talouselämä. 2006. 21/2006. 51.

SAK. 2001. Hyvä Työyhteisö. » Työelämän kehittäminen ja työhyvinvointi » Hyvä työyhteisö. [Viitattu 1.10.2006] Saatavissa: <http://www.sak.fi/tyoelama.shtml/10?125>.

SAK. 2005. Teollisuuden työntekijöiden palkkatilasto IV neljännekseltä 2005, s/t [Viitattu 1.10.2006] Saatavissa: <http://www.sak.fi/liitteet/204.pdf>.

Salmela, T. 2006. Lyhyt kierto puhuttaa. Jämsänkosken ja Kaipolan tehtaiden henkilöstölehti. 2006. 3/2006. 16-17.

Seretin, L. 2005. Työmarkkina-avain. Helsinki: Työmarkkinakeskusjärjestöt, SAK, STTK, AKAVA, TT, Palvelutyönantajat, KT, VTML, KiSV. [Viitattu 1.10.2006] Saatavissa: <http://www.sak.fi/liitteet/30.pdf>.

Suorsa, B. 2006. Nopea vuororytmi auttaa jaksamaan. Paperiliitto. 2006. 13.2006. 12-13.

The Economist. 2006. How to manage an ageing workforce. The Economist 18.2.2006, 378 (8465), 11.

Tilastokeskus. 2006a. Väestö iän mukaan, 2005 lopussa. [Viitattu 19.9.2006]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html.

Tilastokeskus. 2006b. Väestömuutokset ja väkiluku 1749–2005, koko maa. [Viitattu 19.9.2006]. Saatavissa: <http://pxweb2.stat.fi/database/V%E4est%F6/V%E4est%F6nmuutokset/V%E4est%F6nmuutokset.asp>.

Turunen, K. 2005. Ikävaiheiden kriisit. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Työaikalaki. 9.8.1996/605. [Viitattu 2.10.2006] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. FINLEX ® Valtion säädöstietopankki. [Viitattu 15.9.2006]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

RaumaNet. 2006. UPM Intra. RaumaNet. – Henkilöstöryhmät – Paperiliiton osasto 42.

RaumaNet. 2006. UPM Intra. RaumaNet. – UPM Rauma – Esittely. UPM Osavuositarkastus 1.1. – 30.9.2006. 2. [Viitattu 6.11.2006] Saatavissa: www.upm-kymmene.com

UPM Vuosikertomus 2005. Helsinki: UPM.

UPM netti. 2006. UPM yleisesittely. [Viitattu 4.8.2006] Saatavissa: www.upm-kymmene.com

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. 1485/2001. Helsingissä 27.12.2001. FINLEX ® Valtion säädöstietopankki. [Viitattu 30.9.2006]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011485>

LIITTEET

Teemahaastattelurunko
Saatekirje
Vuorokalenteri

Teemahaastattelurunko

LIITE 1

Perustiedot

Työvuosien määrä UPM:llä
Vuorotyövuosien määrä
Koulutus
Harrastukset
Syntymävuosi

Vuorotyö

Työn luonne

Työn kuvaus
Työympäristö
Olosuhteet
Työn vaativuus
Vuorotyön edut/haitat

Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi

Vuorotyön vaikutukset terveyteen (fyysiset, psyykkiset)
Vuorotyön vaikutukset sosiaaliseen elämään
Vuorotyön ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
Vuorotyön ja perhe-elämän yhteensovittaminen
Uni ja vuorotyö
Ikääntyminen ja vuorotyö
Työkyky tällä hetkellä
Työkyvyn ylläpitäminen

Työyhteisö

Lähimmät työtoverit
Ryhmähenki
Työhöntulon helppous
Esimiehen rooli
Työnantajan rooli

Loppu-ura

Työhistoria UPM:llä
Työhistorian aikana koetut muutokset
Muistoja työelämän varrelta
Työnantajan suhtautuminen ikääntyvään työntekijään
Työnantajan tuki ikääntyvälle työntekijälle
Työtovereiden suhtautuminen ikääntyvään työtoveriin
Muutokset työssä jaksamisessa ja viihtymisessä
Konkari-toiminta
Tulevaisuuden suunnitelmat

LIITE 2

Hei

Olen Elina Siivonen. Työskentelen SC-osaston asiakaspalvelussa asiakaspalveluassistenttina sekä opiskelen työni ohella tradenomiksi Satakunnan Ammattikorkeakoulussa, Liiketalous Raumassa. Opintoni ovat kestäneet kohta 4,5 vuotta ja ovat nyt loppusuoralla. Tämän vuoden alussa aloin tekemään opinnäytetyötäni UPM Rauman tehtaan henkilöstöhallinnolle. Työni aihe on **vuorotyötä tekevien kokemukset loppu-urastaan**. Rauman tehtaan puolelta työni ohjaajana toimii henkilöstönkehityspäällikkö Marko Lummio ja SAMK:n puolelta yliopettaja Eila Heinonen.

Tutkimusosan aion suorittaa haastattelemalla viittä Rauman tehtaalla työskentelevää 55-vuotiasta tai vanhempaa eli konkari-ikäistä vuorotyötä tekevää henkilöä. Haastattelujen tarkoituksena on kartoittaa vuorotyötä tekevien konkari-ikäisten ihmisten kokemuksia ja ajatuksia vuorotyöstä sekä työurasta yleensä. **Olen valinnut teidät yhdeksi haastateltavaksi**. Haastattelu suoritetaan kahdenkeskisenä teemahaastatteluna ja ne tullaan nauhoittamaan analyysivaihetta helpottaakseen. Haastattelusta saatu aineisto jää vain minun käyttööni, joten sitä ei näytetä eikä luovuteta eteenpäin. Tutkimuksesta saadut tulokset julkaistaan täysin nimettöminä. Pyydänkin teitä nyt miettimään suostumustanne haastattelun antoon muutama päivä ja otan teihin yhteyttä puhelimitse lähipäivinä. Haastattelu pyritään suorittamaan teidän työaikanne, jos se vaan suinkin on mahdollista. Jos haluatte lisätietoja, niin minut saa kiinni numerosta **XXX**.

Palaan asiaan ensi viikon (vko 43) aikana.

Terveisin,

Elina Siivonen

LIITE 3

TYÖVUOROKALENTERI 2006

JAM, KAI, KAJ, RAU, RST, TER, WAW, RAF

UJPM
TAMMIKU
Uuden, päivä

TAM37
Kaikki vuorot

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
HEINÄKUU	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -
ELOKUU	1 TI -	2 KE -	3 TO -	4 PE -	5 LA -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -
SYYSKUU	1 TI -	2 KE -	3 TO -	4 PE -	5 LA -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -
MARRASKUU	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -
JOULUKUU	1 PE -	2 LA -	3 MA -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
HEINÄKUU	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -
ELOKUU	1 TI -	2 KE -	3 TO -	4 PE -	5 LA -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -
SYYSKUU	1 TI -	2 KE -	3 TO -	4 PE -	5 LA -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -
MARRASKUU	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -
JOULUKUU	1 PE -	2 LA -	3 MA -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -	1 KE -	2 TO -	3 PE -	4 LA -	5 MA -	1 LA -	2 SU -	3 TI -	4 TI -	5 TI -

TAMMIKU
Uuden, päivä

JAM, KAJ, RAU, RST, TER, WAW, RAF