

”MÄ OLIN PANKKI-IHMINEN”

-Irtisanomisen ja työttömyyden
selitys- ja selviytymismalleja

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Psykologian laitos
PL 35
40351 Jyväskylä

Riku Repo
Pro gradu -tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 1998

Tutkielman nimi: ”MÄ OLIN PANKKI-IHMINEN”
- Irtisanomisen ja työttömyyden selitys- ja selviytymismalleja
Tekijä: Riku Matti Samuel Repo
Ohjaaja: Ulla Kinnunen
Tieteenala: Psykologia
Julkaisuaika: Huhtikuu 1998
Julkaisupaikka: Jyväskylän yliopisto
Sivut + liitteet: 45 s + 11 s liitteitä

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa selvitettiin vuosina 1995-1996 keskisuomalaisesta pankista irtisanottujen kokemuksia irtisanomisesta ja työttömyydestä. Erityisesti oltiin kiinnostuneita siitä, kuinka he selittivät irtisanomiseensa johtaneet syyt ja miten tämä vaikutti heidän käyttämiinsä selviytymiskeinoihin ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Haastateltavina oli seitsemän naista ja yksi mies, jotka olivat iältään 37-59-vuotiaita. Neljä yli 55-vuotiasta oli ilmaissut vapaaehtoisuutensa irtisanomiselle YT-neuvotteluissa, muut oli irtisanottu ilman omaa vaikutusmahdollisuutta. Haastatellut pitivät pankkisektorin taloudellista tilannetta, organisaatiomuutoksia sekä automatisaatiota irtisanomisiin johtaneina taustatekijöinä, mutta irtisanottujen henkilöiden valikoitumiseen vaikuttivat myös yksilölliset tekijät, erityisesti ikääntyminen. Iän merkitys irtisanomiselle oli ristiriitaista, sillä osa iäkkäimmistä koki irtisanomisen mahdollisuutena varhaisemmalle työstä poistumiselle ja osa koki painostusta työpaikkojen jättämisestä nuoremmille työntekijöille. Tulokset osoittivat, että työttömyys ja irtisanominen uhkaavat hyvinvointia ja itsearvostusta myös vapaaehtoisesti irtisanotuilla. Selviytymiskeinoista eniten käytettiin läheisten ystävien ja perheen tukea. Selviytymistä määritteli etenkin työmarkkinatilanne ja tilannekohtaiset tekijät, sillä kaikki kokivat työllistymismahdollisuutensa pankkisektorilla erittäin heikoksi. Vain kolme 37-50-vuotiasta etsi palkkatyötä ja yksi heistä oli perustanut oman yrityksen ja kaksi harkitsi asiaa. Kaikki haastateltavat olivat sopeutuneet tilanteeseen etsimällä muutoksen hyviä puolia ja uusia mielenkiinnon kohteita. Tulevaisuuteen suhtauduttiin optimistisesti, vaikka tulevaisuuden suunnitelmia taloudellisen tilanteen heikkeneminen olikin hieman muuttanut.

Avainsanat: stressi, irtisanominen, työttömyys, selviytymiskeinot, attribuutiot, ikääntyminen

JOHDANTO

Suomessa 1990-luvun lama ja vuodesta 1990 100 000:sta puoleen miljoonaan vuoteen 1994 mennessä noussut työttömyys ovat muokanneet irtisanomis- ja työttömyyskokemuksia ja niistä selviytymistä. Pankkisektorilla tapahtui rajuja muutoksia 1970- ja 1980-luvuilla (ks. esim. Andersson ym., 1997) ja rahamarkkinoiden ”hullut vuodet” loivat pohjan 1990-luvun kriisille ja rakennemuutoksille koko pankkialalla (Koistinen, 1992). Samanaikainen automaatiossa tapahtunut kehitys muutti työvoiman tarvetta radikaalisti varsinkin pankkitoimihenkilöiden kohdalla, mikä sai aikaan organisaatiomuutoksia ja työvoiman vähentämistä.

Tämä tutkimus on osa tutkimusprojektia ”Työn epävarmuus ja hyvinvointi” (ks. Nätti, Kinnunen, Mäkinen, Loikkanen, Mauno & Virolainen, 1995), jossa on tarkasteltu työn epävarmuuden kokemisen yleisyyttä, ennustajia ja seurauksia neljässä Keski-Suomen alueella sijaitsevassa organisaatiossa (pankki, tehdas, kauppa ja kunnan sosiaali- ja terveystoimi). Tutkimuksessa (ks. Mauno & Virolainen, 1996) on myös tarkasteltu työntekijöiden näkemyksiä toteutetuista organisaatiomuutoksista ja heidän kokemuksiaan niistä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan pankissa työskennelleiden ihmisten kokemuksia irtisanomisesta ja työttömyydestä sekä heidän selviytymistään. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata ja selvittää sitä, kuinka pankista 1990-luvun puolivälissä irtisanotut henkilöt ovat tilanteen itselleen selittäneet ja miten tämä on vaikuttanut heidän elämäänsä. Teoreettisena viitekehysenä on kognitiivinen persoonallisuuspsykologia, jossa ihmistä tarkastellaan oman elämänsä aktiivisena suunnittelijana ja korostetaan persoonallisuuden merkitystä tilanteiden arvioinnissa ja toiminnan ohjaajana (ks. Buss & Cantor, 1989).

Aikaisempien tutkimusten (Ezzy, 1993; Graetz, 1993; Kokko & Pulkkinen, 1997; Vesalainen, 1996; Vinokur, Price & Caplan, 1996;) perusteella olen pitänyt lähtökohtana sitä, että irtisanominen ja työttömyys yleensä on stressaava tilanne, johon on liittynyt heikentynyt hyvinvoinnin kokemus (Jahoda, 1988; Kasl, 1980; Kates, Greiff & Hagen, 1990; LaFarge, 1994; Prussia, Kinicki & Bracker, 1993). Myös työttömyyden uhka voi aiheuttaa stressiä, sillä Nätin ym. (1995) mukaan työn epävakautuminen koettiin yksilötasolla työn epävarmuutena ja heikentyneenä hyvinvointina.

Stressin yhteyttä työttömyystilanteissa koettuun hyvinvointiin on mahdollista tarkastella attribuutioteorian avulla (ks. Amirkhan, 1990; Prussia, Kinicki & Bracker, 1993). Ihmisen tekemät arviot tilanteesta ovat kausaaliselityksiä kysymyksille tilanteeseen johtaneista syistä. Attribuutiot eli tilanteeseen johtaneiden syiden arvioinnit ovat keskeisessä asemassa kognitioiden syntymisessä ja ohjaavat myöhempää toimintaa ja muodostavat erilaisia ajattelu- ja toimintastrategioita (ks. Nurmi, Haavisto & Salmela-Aro, 1996; Weiner, 1985). Tämä sopii erinomaisesti myös Lazaruksen ja Folkmanin (1984) teoriaan, jossa korostetaan stressitilanteen arviointia yksilön "psykologisena tilanteena", joka muodostuu ympäristön (asenteet, normit), tilannetekijöiden sekä persoonallisten tekijöiden vuorovaikutuksesta.

Eri tilanteiden stressaavana kokemiseen vaikuttavat yksilölliset tekijät kuten ikä, sukupuoli, sosiaalinen asema, kehitystaso, itsetunto sekä hänen aikaisemmat kokemukset kriisitilanteista ja erilaisten selviytymiskeinojen käyttämisestä (Edwards, 1988; Frese & Mohr, 1987; Lazarus & Folkman, 1984). Myös Vuoren ja Tervahartialan (1995) mukaan koetun stressin voimakkuus on yhteydessä siihen, kuinka haittaavana työtön kokee oman tilanteensa tulevaisuudessa. Tähän arviointiin vaikuttavat taloudelliset seikat, tilannetekijät ja yksilölliset ominaisuudet. Nämä erot saavat aikaan myös sen, koetaanko tilanne uhkana vai haasteena.

Työttömyydessä taloudelliset vaikeudet ja sosiaalisen tuen puute lisäävät henkisiä vaikeuksia (Frese & Mohr, 1987; Fryer, 1988; Viinamäki, Koskela, Niskanen, Arnkill & Tikkanen, 1993). Itsetunnon vahvuus, psyykinen tasapaino ja sosiaalinen tuki helpottavat sopeutumista, samoin aktiiviset ja ongelmanratkaisuun tähtäävät selviytymiskeinot (Kalimo & Vuori, 1992). Yksilön erilaiset sitoumukset, arvot ja uskomukset muotoilevat henkilön ymmärrystä ja määrittelevät lopputulosten arviointia. Esimerkiksi voimakkaasti työhön sitoutuneilla työttömyys vaikuttaa negatiivisemmin henkiseen hyvinvointiin kuin heikommin sitoutuneilla (Warr, 1982).

Stressaavassa tilanteessa tarvitaan selviytymiskäyttäytymistä (Lazarus & Folkman, 1984), sillä koettu epätasapaino omien tavoitteiden ja koetun tilanteen välillä pyritään poistamaan. Tässä toimintaa ohjaa tilanteen syistä ja omista toimintamahdollisuuksista tehty arviointi. Tutkimuskirjallisuudessa on keskusteltu paljon ympäristön, tilanteen ja yksilöön liittyvien tekijöiden, erityisesti persoonallisuuden, määräävyydestä selviytymiskäyttäytymisessä (ks. Suls & Harvey, 1996).

Stressaavasta tilanteesta selviytymiskäyttäytymistä yleisellä tasolla on jaoteltu mm. sitoutumiseen vs. irrottautumiseen sekä ongelmasuuntautuneeseen vs. emotionaalisesti

suuntautuneeseen toimintaan (ks. Billings & Moos, 1981; Folkman & Lazarus, 1984; Tobin, Holroyd, Reynolds & Wigal, 1989). Carver, Scheier ja Weintraub (1989) erottelevat viisi ongelmaan keskittyvää selviytymiskeinoa: aktiiviset selviytymiskeinot, suunnittelu, kilpailevien toimintojen torjunta, viivästetyt selviytymiskeinot ja instrumentaalisen tuen etsintä.

Ongelmasuuntautuneilla selviytymiskeinoilla yritetään poistaa stressin aiheuttaja tai vaikutukset (Carver, Scheier & Weintraub, 1989). Suunnittelussa analysoidaan stressin aiheuttajaa ja mietitään, mikä toimintamalli tai -strategia tuottaisi parhaan tuloksen ja käsitelisi ongelmaa. Kilpailevia toimintoja torjutaan laittamalla muut projektit sivuun, yrittämällä välttää muiden asioiden häiritseminen tai antamalla muiden asioiden olla sivussa, jotta voitaisiin käsitellä ongelmaa. Viivyttämällä selviytymiskeinojen aloittamista annetaan itselle ja yleisesti tilanteelle lisää aikaa, jotta varsinaiselle toiminnalle vallitsisi suotuisimmat olosuhteet. Tukea voidaan etsiä myös toimintaa painottaen hakemalla neuvoja, apua tai tietoa.

Emotionaalisia selviytymiskeinoja ovat emotionaalisen tuen etsintä, positiivinen uudelleentulkinta, hyväksyntä, kieltäminen ja uskontoon turvautuminen (Carver, Scheier & Weintraub, 1989). Muita keinoja voivat olla tunteiden osoittaminen, toimintatason etäännyttäminen ja kognitiivisella tasolla etäisyyden ottaminen asiaan. Emotionaaliset selviytymiskeinot pienentävät tai muuten hallitsevat emotionaalista epäsointua. Emotionaaliset selviytymiskeinot voivat vaikuttaa stressin tekijöihin, jolloin voidaan muuttaa esimerkiksi näkökulmaa tai kieltää koko asian merkitys ja siirtää mielenkiinto johonkin muuhun toimintaan. Lisäksi voidaan vaikuttaa toiveisiin, jolloin ero toiveiden ja realiteettien välillä pienenee eli muuttamalla asian arvoa vaikutetaan koetun stressin määrään.

Leana ja Feldman (1990) erittelevät työttömyyden aiheuttaman *ongelmasuuntautuneen toiminnan* kolmeen kategoriaan 1) työn etsimiseen, 2) lisäkoulutukseen ja 3) uuden paikkakunnan etsimiseen. *Emotionaalisen tuen* etsimisen he jakavat myös kolmeen kategoriaan 1) taloudellisen tuen etsimiseen, 2) osallistumiseen lähiyhteisön toimintaan ja 3) sosiaalisen tuen etsimiseen. Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan ongelmasuuntautuminen on vallitsevaa silloin, kun ihmiset kokevat voivansa itse vaikuttaa tilanteeseen. Suuntautuminen emotioihin on yleisempää ihmisten kokiessa, että heidän on vain kestävä tilanne. Työnhakuaktiivisuus on Vuoren ja Tervahartialan (1995) mukaan voimakkaimmillaan työttömyyden alkuvaiheessa erityisesti silloin, kun hakemisen

odotetaan tuottavan tuloksia. Hakuaktiivisuus heikkenee työttömyyden pidentyessä ja silloin, kun ei itse voida vaikuttaa työnsaantiin. Myös taloudelliset arvot ja työn psykologinen merkitys vaikuttavat työnhakuaktiivisuuteen. Passivoivia tekijöitä ovat työpaikkojen niukkuus ja syrjäytymisprosessi. Passiivisesti työtä hakevien työttömien joukossa on myös taloudellisesti hyvin toimeentulevia ja vanhempiin ikäryhmiin kuuluvia usein lainarasitteista vapaita ja hyvää ansiosidonnaista päivärahaa saavia, joilla on hyvätuloinen puoliso.

Selviytymistyöliien valinnalla ja käyttämisellä on vaikutusta irtisanomiseen ja työttömyyteen reagointiin sekä niistä selviytymiseen (Prussia, Kinicki & Bracker, 1993; Putkonen & Ylisirniö, 1989; Kuisma, 1994). Kuisman (1994) tutkimuksessa käytetyin selviytymiskeino työttömyydestä oli kasvumahdollisuuden etsiminen, jolloin työttömyys koettiin potentiaalisena alkuna elämän laajentumiselle. Vähemmän käytettyjä keinoja elämän helpottamiseksi olivat alkoholi, etäisyyden ottaminen tilanteeseen tai tilanteen käsittelyn välttäminen. Selviytymiskeinot ovat erilaisia tilanne- ja yksilökohtaisten tekijöiden mukaan. Esimerkiksi Jolkkosen, Koistisen ja Kurvisen (1992) tutkimuksessa uudelle paikkakunnalle lähtöön myönteisimmin suhtautuneilla oli vähän alle kouluikäisiä lapsia (tilanne) ja suhteellisen hyvä koulutus (yksilö).

Naisten selviytymiskeinot Kangasharjun ja Laxenin (1993) mukaan ovat monipuolisempia kuin miehillä, koska heillä on usein työn lisäksi muitakin kiintopisteitä elämässään ja he hakeutuvat koulutukseen halukkaasti. Vuoren ja Tervahartialan (1995) mukaan miehet ovat yleensä naisia aktiivisimpia työnhakijoita ja myös konkreettisesti hakevat useampaan työpaikkaan kuin naiset, vaikka kumpikin ryhmä arvioi työn merkityksen itselleen suunnilleen samanlaiseksi. Työn merkitys elämän sisältönä on myös suhteellisen pysyvä ominaisuus (Shamir, 1986).

Tilanteen arvioitu tärkeys vaikuttaa halukkuuteen etsiä erilaisia selviytymiskeinoja (Lazarus & Folkman, 1984). Alhainen stressitaso ei motivoi niin paljon kuin korkea stressi etsimään uusia ja poikkeavia keinoja. Käytettävissä oleva aika vaikuttaa selviytymiskeinojen valintaan, sillä mitä enemmän aikaa on käytössä, sitä useampia vaihtoehtoja ainakin periaatteessa ehtii harkitsemaan.

Osa aikaisempaa tutkimusta on luokitellut erilaisten selviytymiskeinojen suosimisen suhteellisen pysyväksi tyyliksi tai persoonallisuuspiirteeksi (ks. esim. Costa & McRae, 1980). Ihmiset ovat taipuvaisia valitsemaan suhteellisen harvoista strategioista ja luottavat usein rutiininomaisiin ja automatisoituneisiin, tuttuihin ja turvallisiksi havaittuihin

malleihin (Edwards, 1988; Norem, 1989; Nurmi, Haavisto & Salmela-Aro, 1996). Aikaisemmat kokemukset vastaavista tilanteista vaikuttavat keinojen uudelleen käyttämiseen siten, että yleensä suositaan onnistuneita keinoja, mutta joskus suositaan huonoon lopputulokseen johtanutta mallia (ks. Abramson, Seligman & Teasdale, 1978; Seligman, Abramson, Semmel & Bayer, 1979).

Kognitiiviset ajattelu- ja toimintastrategiat ovat henkilön käyttämiä yleistyneitä toimintamalleja ja tyypillisiä tapoja arvioida ja tarkastella omaa toimintaansa sekä suunnitella tulevaisuuden toimintoja että tavoitteita varsinkin muutostilanteissa (Cantor, Norem, Niedenthal & Langston, 1987; Nurmi, Haavisto & Salmela-Aro, 1996). Skeemat muodostavat suhteellisen pysyvät ja automatisoituneet yksilölliset kognitiiviset havaintosuodattimet, jotka värittävät havaitsemista ja vaikuttavat siihen, miten tilanteet nähdään ja muistetaan. Tässä prosessissa toiminta suhteutetaan itsetuntemukseen ja aikaisempiin tietoihin ympäröivästä sosiaalisesta maailmasta (Norem, 1989). Valmiina olevat käsitykset ovat varsin vastustuskykyisiä muutoksille. Ihmisen käsitykset itsestä ohjaavat myös toiminnan säätelyä eli persoonallisuus vaikuttaa siihen, miten muutokset koetaan (Cantor ym. 1987; Norem, 1989).

Persoonallisuudella on pitkäkestoisia vaikutuksia, kun taas yksittäiset elämäntapahtumat vaikuttavat lyhytkestoisemmin (Suh, Diener & Fujita, 1996). Optimismilla on keskeinen osa hyvinvoinnin kokemisessa suuressa muutoksessa ja sen jälkeiseen tulevaisuuteen suuntautumisessa (Scheier, Weintraub & Carver, 1986). Scheier ja Carver (1985, 1987, 1992) osoittivat, että optimistisuus auttaa ihmisiä selviämään stressistä paremmin ja siten tämä lisää sekä psyykkistä että fyysistä hyvinvointia. Positiivisella suhtautumisella on myös Norem (1989) mukaan yhteys siihen, että yrittää ratkaista ongelman.

Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena olivat irtisanomiskokemukset ja työttömyydelle annetut merkitykset sekä tilanteesta selviytyminen. Aikaisemman irtisanomis- ja työttömyystutkimuksen mukaisesti otin myös alustavaksi lähtökohdaksi sen, että usein irtisanominen ja työttömyys aiheuttaa stressiä ja alentunutta hyvinvointia. Irtisanominen ja sen jälkeinen työttömyyteen sopeutuminen on tutkimuskohteena monimutkainen, sillä kyseessä on vuorovaikutusprosessi ympäristön, tilanteen ja persoonallisten havaitsemis- ja tulkitsemisprosessien välillä. Yksilölliset merkitykset sävyttävät tapahtumia ja niiden kokemista, joten suhteellisen samanlaiset tilanteet irtisanomisprosessissa voivat muodostaa hyvinkin erilaisia henkilökohtaisia kokemuksia. Tarkastelin irtisanomisen attribuoinnin ja selviytymiskäyttäytymisen välistä yhteyttä sekä

sitä, kuinka tämä prosessi määrittelee subjektiivisesti koettua hyvinvointia sekä tulevaisuuden suunnitelmia. Teoriataustani oli kognitiivinen persoonallisuuspsykologia, erityisesti attribuutioteoria sekä ajattelu- ja toimintastrategiat. Tutkimusta jäsentävä viitekehys on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimusta jäsentävä viitekehys

Stressaava tilanne	Kokemuksen vaikuttavat tekijät	Kokemus yksilötasolla
Irtisanominen + Työttömyys	Ympäristö asenteet ja normit Tilannetekijät irtisanomisen syyt (attribuutiot) irtisanomisen toteuttaminen Persoonalliset tekijät suhde työhön irtisanomisen käsittely (selviytymiskeinot)	Vaikutukset tunteet, hyvinvoinnin kokemus, taloudelliset ja sosiaaliset vaikutukset Selviytyminen, selviytymiskeinot, tuki sopeutuminen & tulevaisuuden suunnitelmat

Tutkimuksessa tarkastelin haastateltujen taustatekijöitä ja heidän suhtautumistaan työhön selviytymiskeinoja ohjaavina persoonallisina tekijöinä. Selvitin myös heidän kokemuksensa irtisanomisen toteuttamisesta ja heidän arvioistaan omista vaikutusmahdollisuuksistaan irtisanomiseensa, sillä nämä muodostavat osan arvioihin vaikuttavista tilannetekijöistä. Omaan irtisanomiseen johtaneet syyt halusin selvittää siksi, että saisin haastateltujen omia arvioita asemastaan irtisanomisissa ja myöhemmin työmarkkinoilla. Ympäristöön kuuluvia tekijöitä ovat yleiset asenteet ja normit työstä, varsinkin kyseisessä organisaatiossa ja yleensä työmarkkinoilla. Irtisanomisen ja työttömyyden vaikutuksia arvioin muutoksilla, joita työstä irtautuminen heille aiheutti ja mitä selviytymiskeinoja he olivat käyttäneet tilanteen muuttamiseksi. Tilanteeseen sopeutumista ja tulevaisuuden suunnitelmia selvitin, jotta saisin heidän arvionsa asemansa pysyvyydestä ja omista vaikutusmahdollisuuksistaan.

TUTKIMUSMENETELMÄT

Haastateltavat

Tutkimukseni haastateltavat saatiin osana ”Työn epävarmuus ja hyvinvointi”-projektia (ks. Mauno & Virolainen, 1996; Nätti ym., 1995), jossa on seurattu neljää organisaatiota vuodesta 1994 lähtien. Pankin toimintasektorina oli fuusioiden jälkeen koko Keski-Suomi ja alueellisesti toiminta oli organisoitu talousalueittain. Kolmen viime vuoden aikana henkilökuntaa oli vähennetty 15%, henkilöstöä oli siirretty toisiin tehtäviin, eri toimipisteisiin, lyhennettyyn työviikkoon tai osa-aikatyöhön joko vapaaehtoisesti tai määräten (Mauno & Virolainen, 1996).

Kaikkiaan pankista irtisanottuja oli 13 henkilöä, joille lähetin pyynnön osallistua tutkimukseen. Heistä yhdeksän vastasi pyyntöön. Yksi kieltäytyi ja ilmoitti olevansa tyytyväinen senhetkiseen tilanteeseensa, sillä hän oli jäänyt vapaaehtoisesti pois työelämästä. Haastattelin lopulta kahdeksan irtisanottua, joista seitsemän oli naista ja yksi mies. Iältään he olivat 37-59 -vuotiaita takanaan 20-40 vuoden työkokemus. Yleisin koulutus oli peruskoulu (kansakoulu) ja pankin järjestämät kurssit. Kahdella oli enemmän koulutusta, ylioppilas- tai merkanttitutkinto. Kenelläkään ei kuitenkaan ollut keskiastetta korkeampaa koulutusta. Haastateltujen koulutus vastaa pankkitoimihenkilöiden keskimääräistä koulutusta, mutta iältään he olivat keskiarvoa vanhempia (ks. Harju & Huuhtanen, 1993).

Haastateltavat voitiin jakaa iän ja työhistorian perusteella kolmeen ryhmään: vapaaehtoisesti työstä poistuneet iältään 57-60-vuotiaat toimihenkilöt (n=4), irtisanotut 37- ja 41-vuotiaat toimihenkilöt (n=2) sekä irtisanotut 50- ja 53-vuotiaat esimiesasemassa olleet (n=2). Vapaaehtoisesti irtisanotut (VA) ovat tehneet 35-40 vuoden ajan monipuolisesti erilaisia työtehtäviä pankissa ennen erikoistumistaan vaativiin asiakaspalvelutehtäviin kuten esimerkiksi talletusvastaavaksi tai velkajärjestelijäksi. Kaikki olivat ilmoittautuneet vapaaehtoisesti irtisanottaviksi. Esimiehenä toimineet (EM) olivat olleet erilaisissa tehtävissä pankkialalla myös muissakin pankkiryhmissä ja omasivat hyvin monipuolisen kokemuksen noin 30 vuoden ajalta. Heidän uransa olivat olleet koko ajan nousujohteisia ja irtisanominen oli heille täydellinen yllätys. Toimihenkilöt (TH) olivat olleet työelämässä 20 vuotta monenlaisissa perustehtävissä, mutta olivat hankkineet kurssien kautta erikoisosaamista. Kummallekin irtisanominen on tullut vähän erikoisissa

olosuhteissa, toiselle hoitovapaalta tullessa ja toiselle piti olla osa-aikainen työ, mutta lomalla ollessa asiat muuttuivatkin.

Haastateltavien siviilisäätö ja perhetilanne tukevat iän ja työhistorian mukaan tehtyä ryhmittelyä, sillä vapaaehtoisten puoliset olivat irtisanomisvaiheessa eläkkeellä, heidän lapsensa olivat aikuisia ja heillä oli lapsenlapsia. Esimiehien aikuiset lapset eivät asuneet kotona eikä heillä ollut lapsenlapsia. Toimihenkilöiden lapset olivat vielä alaikäisiä ja asuivat kotona.

Irtisanominen oli toteutettu siten, että vapaaehtoiset oli irtisanottu heinäkuussa 1995 eli yli 12 kuukautta aikaisemmin ja varsinainen työstä poisjääminen oli tapahtunut 6-9 kuukautta ennen haastattelua. Esimiehet irtisanottiin keväällä 1995 ja toimihenkilöistä toinen heinäkuussa 1995 ja toinen tammikuussa 1996. Haastateltavat olivat olleet haastatteluhetkellä työttöminä 1 - 9 kuukautta, nuorimmat pankkitoimihenkilöt vähiten ja vanhimmat kauemmin.

Aineiston keruu

Haastattelut tehtiin syksyllä 1996 teemahaastatteluna (ks. Hirsjärvi & Hurme, 1982). Haastattelurungon (liite 1) teemat olivat seuraavat: haastateltavien taustatiedot, irtisanominen, irtisanomisen syyt ja vaikutukset, käytetyt selviytymiskeinot, irtisanomiseen ja työttömyyteen sopeutuminen sekä tulevaisuuteen suuntautuminen. Teemojen muodostaminen ja valinta pohjautui samassa organisaatiossa aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin (Mauno & Virolainen, 1996; Nätti ym. 1995) sekä omaan tutkimusintressiini.

Täydensin haastatteluja rinnakkain käytetyillä kyselyillä. Irtisanomisen jälkeistä selviytymiskäyttäytymistä tarkensin vastaavilla kysymyksillä kuin Mauno ja Virolainen (1996) olivat omassa tutkimuksessaan käyttäneet (liite 2). Tämä perustui Carverin, Scheierin ja Weintraubin (1989) selviytymiskeinokyselyyn, josta mukaan oli otettu suunnittelua, muiden toimintojen syrjään pistämistä, viivästynyttä ongelmankäsittelyä, sosiaalisen tuen etsimistä emotionaalisista syistä, tilanteen positiivista uudelleen arviointia ja kasvua, tilanteen hyväksymistä, emotionoihin keskittymistä ja niiden ilmaisemista, kieltämistä sekä luovuttamista mittaavia osioita. Työnhakuaktiivisuutta selvitin Vuoren ja Tervahartialan (1994) käyttämällä kyselyllä (liite 3). Muutoksia elinoloissa tarkastelin Tilastokeskuksen Elinolotutkimuksen (1994) kysymyksillä (liite 4). Henkilökohtaisesti

koetun terveydentilan muutoksia selvitin General Health Questionnairella (Goldberg, 1972, 1979) (liite 5).

Haastatteluista seitsemän suoritettiin haastateltavien kotona ja yhdelle haastateltavista mieluisinta oli tavata haastattelijan kotona. Haastattelut kestivät taukoineen 1 ½ - 2 tuntia ja nauhoitettua materiaalia tuli 70-100 minuuttia/haastattelu. Haastattelujen litteroinnista tuli yhteensä noin 180 sivua tekstiä.

Haastateltavien suhtautuminen ja osallistuminen tutkimukseen oli hyvä ja kaikki vastasivat kaikkiin esitettyihin kysymyksiin. Joissakin haastatteluissa keskustelu oli erittäin luottamuksellista ja haastateltavat kertoivat omasta perheestään ja elämäntilanteestaan henkilökohtaisia seikkoja, joiden esittely ei tämän tutkimuksen tavoitteiden kannalta tai luottamuksellisuuden säilyttämisen kannalta ole mielekästä. Yleisesti kaikkia haastatteluja voi luonnehtia siten, että kontakti ja vuorovaikutus oli hyvä ja toimiva.

Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen kulkua on kuvattu juoneltaan eteneväksi kertomukseksi (Alasuutari, 1994; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997; Varto 1992), joten tarkastelin omaa aineistoani mahdollista kertomusta etsien ja erilaisia selitysmalleja hakien.

Haastatteluaineistosta saadut teemat loivat tutkimuksen palapelin palat, joita yhdistelin alkuperäiseen kysymykseen vastaukseksi ja tarkastelin aineistoa kokonaisuuden osana muuhun tutkimuskirjallisuuteen ja taustateoriaan konstruoiden. Tässä prosessissa yritin ymmärtää, mitä on tapahtunut ja tuoda kokemuksen ytimen esille arvioimalla sitä kognitiivisen viitekehyksen ja stressiteorian avulla. Kyseessä on Masonin (1996) mukaan prosessi, joka muistuttaa tavallaan vuoropuhelua aineiston ja aikaisemman teorian välillä.

Tutkimuksen analyysivaihetta kuvaa mielestäni hyvin hermeneuttisen kehän käsite (ks. Varto, 1992), jossa lähdetään tietyistä lähtökohdista ja palataan takaisin niiden uuteen ymmärtämiseen. Analyysin kulkua kuvastaa kirjoittamisprosessin vaiheet, sillä tutkimuksessa oleellinen osa oli asioiden uudelleen kirjoittaminen aikaisempia teemoja syventäen ja täydentäen. Aineiston analyysi koostui kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja teemojen muodostaman palapelin ratkaisemisesta.

Aineiston analyysi ja samalla kirjoittamisprosessi alkoi aineiston ja materiaalin ymmärtämisellä eli alkuvaiheessa kävin sitä läpi järjestellen, jotta saisin siitä

jäsentyneemmän kuvan. Pelkistin aineistoa siten, että keräsin haastateltavien vastaukset teemoittain, jolloin oli mahdollista saada yleiskäsitys kustakin teemasta. Tässä oli olennaista myös etsiä olennaiset piirteet vastauksista ja tarkastella, oliko niissä yhteisiä piirteitä ja voitiinko niitä jakaa erilaisiin vastausluokkiin. Tässä kvalitatiivisen yksilötiedon analysoinnissa ja tiivistämisessä voidaan käyttää tematisointia ja tyypittelyä (Alasuutari, 1994; Virtanen ym., 1997). Muodostin haastateltavien tyypittelyn, jonka perustana oli ensisijaisesti ikä ja aikaisempi asema työssä. Iästä tuli erottelava tekijä siksi, että haastateltavat itse vastauksissaan usein mainitsivat iän merkityksen irtisanomiseen vaikuttaneena tekijänä. Työhistoria ja aikaisempi asema työssä myös erottelivat vastauksia.

Teoreettisen taustatiedon liittäminen tutkimukseen tapahtui tarkastelemalla aineistoa kokemuksina irtisanomistilanteesta ja työttömyydestä kognitiivisen persoonallisuusteorian näkökulmasta siten, että keskityin syiden attribuutioihin ja siihen kuinka tilanne- ja ympäristötekijät vaikuttivat selviytymisen ajattelu- ja toimintamalleihin. Samaa käsitteemää koskevien kysymysten alueet ja vastaukset yhdistelin tarvittaessa siten, että aiheesta muodostui kokonaiskuva. Lainaukset valitsin niin, että ne parhaalla mahdollisella tavalla kuvaavat ilmiötä itsessään, eivät niinkään yksittäistä empiiristä tapahtumaa.

Analyysivaiheessa muutoksia aiheutti se, että varsinainen irtisanominen ei yksin riittänyt käsitteelliseksi teemaksi. Useammalla haastateltavalla oli kyseessä lähinnä työttömyyteen sopeutuminen ja varsinainen irtisanominen oli neljällä haastateltavalla perustunut vapaaehtoiseen työstä poistumiseen. Tematisoin ja tarkensin tutkimuskysymystä aineiston analyysivaiheessa, mikä ei ole harvinaista laadullisessa tutkimuksessa (ks. Alasuutari, 1994; Varto, 1992). Olennaiseksi muodostui irtisanomisen ja sen jälkeisten kognitioiden ja kokemusten tarkastelu sekä se kuinka tilanteen itselleen selitti.

Aineiston tulkinnalla Varto (1992) tarkoittaa empiirisesti tavoitettujen merkityssuhteiden aukikerimistä ja ymmärtämisellä tutkimuskohteesta muodostuvaa käsitystä, jossa tulkinnassa esille tulleet tasot ja osat nivoutuvat yhteen tematisoiduksi uudeksi kokonaisuudeksi. Oma aineistoani tarkastelin tietyssä tilanteessa tuotettuna puheena enkä käyttänyt kaikkia vuorovaikutustilanteen piirteitä johtolankoina, vaan keskityin nauhalle tallennettuun keskusteluun (ks. laadullisen aineiston käsittely kirjallisessa muodossa tai kaiken mahdollisen aineiston tulkinta, Mason, 1996). Tämän tein siksi, etten ollut mielestäni riittävän kokenut tutkija arvioimaan nonverbaalisia viestejä ilman suurta mahdollisuutta tehdä tulkintavirheitä.

Muutaman haastateltavan vastaukset samaan teemaan olivat sisällöltään erilaisia keskenään. Ristiriitaisuus toi esille ilmiön paljaammin ja antoi mahdollisuuden tarkastella vastauksien taustalla olevaa tulkinnallista merkitystä. Tämä tulkinta perustui konstruktivistiseen paradigmaan, joka painottaa sosiaalisesti rakennettuja todellisuuksia, yleistyksiä ja tietorakenteita (ks. Mason, 1996). Vastauksien ristiriitaisuuden esille tuleminen oli eräänlaista ”onnellisuusmuurin” eli sosiaalisesti suotavien vastausten läpi pääsemistä (Kortteinen, 1982).

TULOKSET

Haastateltavien suhde työhön ja sen muutos irtisanomisen jälkeen

Työn merkitys

Haastatellut olivat olleet erittäin sitoutuneita työhönsä ja työ oli ollut merkittävä osa heidän elämästään. He olivat nauttineet vastuullisesta asiakaspalvelusta. Työn merkitys oli muutakin kuin välttämätön toimeentulon turvaava ansiotyö, sillä kaikilla työhön oli liittynyt ammattitaidon ja osaamisen tuomaa ammattiylpeyttä, itsekunnioitusta sekä kehittymis- ja etenemissuunnitelmia. Työ oli merkinnyt kaikille haastateltaville sekä psykologisesti että sosiaalisesti paljon. Osalle haastateltavista työn ja vapaa-ajan välillä ei ollut eroa, vaan työ oli muokannut omaa asennoitumista itseän ja sitä, millaisena näki oman asemansa muissa sosiaalisissa suhteissa.

” On siihen liittynyt ammattitaidon tuomaa ammattiylpeyttä sekä itsekunnioitusta (...) kehittymisen ja eteenpäin suuntautumisen ... kuitenkin... työ ei ollut keskeisin sisältö eikä koko elämä” (VA)

”Vaikka tuli noita vaikeita aikoja (pankissa), niin kyllä mä tykkäsin. Se oli työ mistä mä tykkäsin ja tein ihan loppuun asti mielelläni.” (VA)

Suurimmillaan työ oli merkinnyt keskeistä osaa omaa itsearvostusta muokkaavana ja elämää säätelevänä tekijänä. Joidenkin haastateltavien oman kokemuksen mukaan työn merkitys oli ollut heille jopa liiankin suuri, sillä toinen esimies koki työn olleen koko elämän sisältö.

"...aamulenkillä esimerkiksi lähdin aina pankille päin. Mä katoin, ettei siellä ole ikkunat rikki ja puhdistin julisteet. Et kyllä mä sillälaililla jopa. (...) Määrätynlaista itsetuntoa on (työ) pitänyt yllä. (...) Pankkityö on ollut ainakin ennen vanhaan hyvin arvostettua työtä ja varsinkin esimiesasema." (EM)

"Mähän oon ehkä vähän sellainen vanhan kansan työntekijä, että mä teen niin kuin vähän höperön lailla sitä työtä, määrättyjä asioita huollan vieläkin vaikka mä en oo enää töissä. (...) Et aika pitkälle vapaa-aikaakin panosti, et semmoista oppia jota pystyi hyödyntää..." (VA)

"Sitä oli niin kuin vähän liikaakin elänyt talon ehdoilla, että aina melkein menossa niin kuin pankin puolesta, sen takia että se yhteisö menestyy..." (EM)

Eräs vapaaehtoisesti irtisanotuista vanhemmista haastateltavista kertoo olleensa joskus tyytymätön työhönsä, hän koki työn vaatimuksien kasvaneen työuransa aikana erittäin paljon. Silti hän oli sitoutunut työhönsä ja arvioi työn merkinneen mielenkiinnon säilymistä ja uuden oppimista. Hän arvioi etenkin työstä jäännin jälkeen olevansa erityisen tyytymätön työn näkymättömyyteen ja kaivanneensa enemmän konkreettisia saavutuksia omasta työstään.

"Joskus olin, joskus en (tyytyväinen työhön)...olin harkinnut kokonaan pois alalta lähtöä, aina tuli uutta tietoa, vaativampaa. (...) Kyllä mä joskus sanoin, että mä haluaisin pois, että mä olisin vapaa-ehtoinen lähtemään (...) ei se sittenkään vastannut sitä mitä olisi halunnut." (VA)

Muutama kertoi kuitenkin oman viihtyvyytensä työssä heikenneen erityisesti 1990-luvulla laman ja koventuneen kilpailun aikana. Tämä heikentynyt viihtyvyys vaikutti siihen, että työn sosiaalinen ja psykologinen merkitys heikkeni.

"Alussahan oli ihan kiva olla, oikeastaan siihen asti kun me liityttiin (fuusio) toiseen pankkiin, mun mielestä alkoi sen jälkeen ne vaikeudet, sieltä tuli sitten aina niitä tiedotteita ... mitä liikaa ja että irtisanomisia on tulossa, se jotenkin lannisti, ettei enää niin innolla tehnyt sitä työtä." (TH)

Työ pankissa oli muokannut haastateltavia ihmisenä heidän oman kokemuksensa mukaan myönteiseen suuntaan. Heistä vaativassa asiakaspalvelussa oppii nöyryyttä ja sosiaalisia taitoja. He kokivat saaneensa tyydytystä siitä, miten he pystyivät tekemään oman työnsä parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä pankissa työskentelystä tullut myönteinen vaikutus itsearviointeihin tulee myös esiin siinä, miten irtisanominen on vaikuttanut haastateltavien sosiaalisiin suhteisiin. Haastateltavien sosiaaliset suhteet työtovereihin ja niiden merkitys oli suuri työssä viihtymiselle. Työyhteisö on ollut tärkeä osa pankkityötä,

sillä irtisanomisen jälkeen lähes kaikki haastateltavat ovat kaivanneet työtovereitaan ja kaikki haastateltavat kertoivat saaneensa paljon tukea työtovereiltaan irtisanomistilanteessa. Sosiaaliset suhteet olivat usein keskittyneet työssä solmituihin ystävyysuhteisiin.

Sitoutumukset työhön näkyvät vastauksissa siinä, kuinka koetaan voimakasta sitoutumista omaan työhön ja organisaatioon työn ulkopuolellakin. Vapaa-aikaankin tuleva huolehtiminen pankin ulkoisesta kunnosta on esimerkki siitä kuinka tärkeä oli olla omalle pankille uskollinen ja huolehtia sen eduista. Uskomukset näkyvät vastauksissa siten, että työssä ollessa oli uskottu työttömyyden olevan vaikeampaa kuin mitä siihen sopeutumisen oli havaittu olevan. Irtisanomisen jälkeen ei ole tapahtunut suuria muutoksia työn yleisessä merkityksessä.

”Kyllä samalla tavalla ajattelen työstä kuin olin työssäkin, ei ole muuttunut” (VA)
”No ei sillä tavalla, vieläkin koen sen samanlaisena” (TH)

Muutamalla haastateltavista tapahtui pieni muutos työn merkityksessä sillä he kertovat, että työn menetys ei ollutkaan niin järkyttävää kuin he alunperin luulivat. Irtisanomisen jälkeen he ovat huomanneet, että elämää on työn ulkopuolella. Työn merkitys lieveni ja mukaan tuli muitakin arvoja ja vaikuttavia tekijöitä oman elämän mittareina. Mikäli irtisanomiseen ei liittynyt katkeruutta, oli työn menettäminen jossakin määrin myös kasvattava kokemus.

”... jäljestä päin ajatellen, se ei sittenkään vastannut sitä mitä olisi halunnut” (VA)
”On, (muuttunut) täysin, että ei se työ ole tässä elämässä kaikkea.” (TH)

”Ne (tunteet) on muuttuneet, että mä ajattelin, että mä menetän ihan hirveen paljon ja joudun paljosta luopumaan. Mä oon huomannut, että mä oon saanut hirveen paljon tilalle.” (VA)

Työn psykologiset ulottuvuudet, omien kykyjen käyttäminen ja itsensä kehittäminen sekä identiteetin ja itsearvostuksen ylläpitäminen, kokivat kuitenkin muutoksia irtisanomisessa. Tässä vaikutti työhön sitoutuminen ja se, millaisena kokee oman työn aseman tulevaisuudessa.

Kokemukset omasta työmarkkina-asemasta

Haastateltavat olivat olleet työttöminä 1-9 kuukautta. Joidenkin henkilöiden kohdalla oli tapahtunut merkittävää sopeutumista työelämästä poissaolemiseen ja he itse kokivat olevansa huonoja vastaamaan irtisanomista koskeviin kysymyksiin. Muutama (n=3) oli tehnyt päätöksiä, kuten notaari- tai kirjanpitotehtäviä, mutta ei varsinaisesti palkkatyötä. Yksi haastateltava työllisti itsensä perustamalla yrityksen.

Kaikkien haastateltavien usko työmahdollisuuksiin pankkialalla oli erittäin heikko, koska haastatteluhetkellä ja tulevaisuudessakin uskottiin pankkialan työpaikkojen vähenevän. Erityisesti tulevaisuuden työnsaantimahdollisuuksiin vaikuttavat ikäänntyminen ja pankkityön automatisaatio, sillä kaksi haastateltavista oli menettänyt työnsä automaation hoitaessa aikaisemmat työtehtävät.

Vapaaehtoiset (n=4) eivät halua takaisin työelämään vaan he olivat miettineet oman tulevaisuutensa täysin ilman työtä ja tämä helpotti heidän sopeutumistaan irtisanomiseen. Kaksi vastasi kaikkiin työnhakuaktiivisuutta selvittäviin kysymyksiin ”en ollenkaan” sekä toiset kaksi olivat seuranneet mielenkiinnosta avoimia työpaikkoja ilman suurempaa työnhakemista. Yksi heistä oli ollut kuukauden kesälomasijaisena ja tätäkin hän katui. Kellään vapaaehtoisista ei ole mitään halua tehdä mitään suurempia tilapäistöitäkään. He kokevat palvelleensa yhteiskuntaa täysimittaisesti ja odottavat eläkeputkeen tai eläkkeelle siirtymistä.

”... että mä mielestäni olen palvellut täysin, töihin en halua takaisin.” (VA)

” En usko, että mitään kukaan koskaan tarjoaa tän ikäiselle. En usko, että (tilanne) muuttukaan. (...) En ole ollut aktiivinen ollenkaan, siitä johtuen, että mulle sanottiin et se on turha.” (VA)

Muilla työ oli kuitenkin merkittävä toive tulevaisuuden suunnitelmissa ja se nähtiin edelleen omien kykyjen käyttämisen ja kehittämisen keinona. Koska pankkialan mahdollisuudet monet kokivat varsin heikkoina, he olivat miettineet muita palkkatyön muotoja tai oman yrityksen perustamista. Esimiehet (n=2) eivät uskoneet saavansa tulevaisuudessa pankkialan työtä, eivät varsinkaan vastaavaa työtä mitä he ovat aikaisemmin tehneet. Nykyisen työtilanteen suhteen esimiehet poikkesivat ratkaisevasti toisistaan. Toinen oli perustanut oman yrityksen ja etsi kaikesta epäuskostaan huolimatta myös palkkatyötä, toinen oli ollut työttömänä ja odotti eläkeputkeen siirtymistä eikä

uskonut saavansa töitä iästään (> 50) johtuen. Kummatkin olivat seuranneet avoimien työpaikkojen tilannetta lehdistä, mutta vain toinen oli hakenut viimeisen kuukauden aikana yhtä työpaikkaa.

"En usko (saavani töitä), jos ei ihan muulta alalta, niin en usko." (EM)

"Aika heikot mahdollisuudet, oon sitä mieltä, että on tää ikätekijä" (EM)

Toimihenkilöt (n=2) eivät usko saavansa tulevaisuudessa pankkialan työtä. Molemmat ovat aktiivisesti tulevaisuuteen suuntautuvia ja he olivat hakeneet viimeisen kuukauden aikana uutta työpaikkaa. Molemmat harkitsivat uuden koulutuksen hankkimista vaikeivat olleetkaan hakeutuneet vielä kouluun tai kurssille.

"Että pankista sitä töitä ei enää löydy, et jonnekin koulutukseen pitää hakea" (TH)

"Täytyy sanoa et näkymät ei ole kovin hyvät, se on ihan tuurissa, jos sattuu löytymään (...) ei ainakaan omalta paikkakunnalta...." (TH)

Irtisanominen

Tiedottaminen ja huhut

Tiedotus työn muutoksista ja irtisanomisista tapahtui YT-neuvottelumallin mukaisesti, ennen YT-neuvotteluja ja niiden aikana kerrottiin mihin ne johtavat. Samanaikaisesti järjestettiin työntekijöille vapaaehtoisia tilaisuuksia, joissa annettiin ohjeita siitä, miten irtisanominen voi vaikuttaa työntekijän elämään sekä annettiin apua selviytymistä varten. Näihin tilaisuuksiin suhtauduttiin vaihtelevasti, mutta erityisesti työaikana kahvihuoneissa ja lounailla YT-neuvottelujen vaikutuksista keskusteltiin vilkkaasti. Kaikki haastateltavat kertovat, että he tiesivät YT-neuvottelujen puitteissa, että irtisanomisia on tulossa, mutta kenellekään ei kuitenkaan kerrottu sitä, mitä kohteita tai ihmisiä ne koskisivat.

Epävarmuus aiheutti huhuja, joilla oli negatiivinen vaikutus työilmapiiriin. Työntekijöiden työmotivaatio laski ja kyräilyä työntekijöiden välillä ilmeni. Haastateltavien mukaan aikaa kului paljon pohdiskeluun ja keskusteluun siitä, kuka joutuisi lähtemään.

"...oli sellaista, ettei kukaan uskalla puhua tuolla henkilökunnassa, ei kellekään puhu paljon mitään etukäteen, kaikki sitten vähän pelkäsi eikä puhunut mitään, tai kyllä me työntekijät keskenään, että kuka lähtee...(VA)

" Totta kai puhuttiin siitä ihan hirveesti (...) jäätiin keskustelemaan ja puhumaan ja pohtimaan, että voisko tuo koskettaa minua ja ketä meistä koskettaisi" (VA)

Esimiehet ei ollut erityisesti kuullut huhuja, mikä eroaa muiden työntekijöiden kokemuksista. He ovat miettineet mahdollista irtisanomista melkolailla yksin, kun taas työntekijät kertovat keskustelleensa asioista yhdessä ryhmänä.

"Mä ihan sivusta seurasin niitä YT-neuvotteluja, et mä tiesin, että silloin ja silloin palaveri on." (EM)

Arviot syistä irtisanomiseen

Haastattelujen perusteella pankissa tapahtuneisiin irtisanomisiin vaikutti taustalla yleinen taloudellinen tilanne Suomessa. Irtisanomisten syitä voisi kutsua ketjureaktioksi: huono taloudellinen tilanne johti konttoreiden ja pankkiryhmiä yhdistämiseen, mikä johti irtisanomisiin. Osa haastateltavista ilmoitti olevansa pettynyt pankkijohtoon ja päättäjiin, jotka vaikuttivat tilanteen tapahtumiseen. Katkeruutta herätti myös se, että lasku pankkikriisistä on tullut toimihenkilöiden eikä johtoportaan maksettavaksi.

"Johtajien ja päättäjien omat töppäilyt, jos olisi ollut fiksumpaa johtoa monta vuotta sitten, niin tässä tilanteessa ei oltaisi (...) taloudellinen puoli oli päätekijä...." (VA)

"Muutos lähti siitä liikkeelle, kun se peruskorko muutettiin. (...) Täytyi myydä rahaa ja ihmiset osti sitä hullun lailla. Tehtiin hirveesti hirveesti työtä, et myytiin sitä rahaa ja sitten tänä päivänä on tehty valtavasti työtä et on saatu niitä rahoja takaisin." (VA)

Pankin sisäiset organisaatiomuutokset vaikuttivat irtisanomisiin, sillä eräs haastateltava toteaa nykyisen trendin suomalaisessa pankkimailmassa olevan pienten konttoreiden johtamisen isommista yksiköistä. Tällöin pienemmissä, yleensä maakunnissa sijaitseissa, konttoreissa ei ole enää kaikkia palveluita, mitä asiakkaat tarvitsisivat. Esimiehet toteavat, että heidän työtehtävänsä hävisivät taloudellisen tilanteen aiheuttamissa organisaatiomuutoksissa. Pankkifuusiot aiheuttivat työvoiman ylitarjontaa toimihenkilötasollakin.

"...oli tällaista ylijäämäporukkaa, ei ollut vielä karsittu niinkuin toisella pankilla..." (TH)

"Hiljaisen sivukonttorin töitä automatisointi saattoi tehdä tarpeettomaksi, niin nämä kaikki saatettiin suorittaa pääkonttorilta, tehtiin päällekkäistä työtä" (VA)

Automaatiolla on ollut merkittävä vaikutus pankkimailmaan. Monet työtehtävät on automatisoitu ja osa työntekijöistä on kadottanut työpaikkansa. Kaikki haastateltavat toteavat, että automaatio on ollut suurin tekijä irtisanomisissa.

"Kyllähän tuo automaatio se (työttömyyden syy) on ihan selkeästi. Asiakkaille on siirretty näitä omia töitä" (EM)

"Automaatti tuli, et se otti minun työstä ison osan, ja aikaisemmin kun oltiin itsenäisiä, niin silloin hoidin (tiettyä tehtävää), mutta nyt jäi kaikki semmoiset erikoishommat pois." (TH)

Kaikki haastateltavat toteavat, että ovat hoitaneet aina työnsä kunnolla ja tehokkaasti. Oma ammattitaidottomuus ei ollut kenenkään mukaan syynä irtisanomiseen. Haastateltavat näkevät irtisanomiseen johtaneet syyt ulkopuolelta tulleiksi, ei heistä itsestään johtuviksi. Ympäristöstä ja organisaatiosta johtuvat syyt ovat pysyviä rakenteellisia muutoksia, jotka eivät enää tule palaamaan entisen kaltaisiksi. Pankkialalla ei haastateltavien mukaan tule enää olemaan tulevaisuudessakaan riittävästi työpaikkoja kaikille haastatteluajankohtana pankkisektorilla työskenteleville.

Irtisanomisen toteuttaminen

Irtisanomisen kohdistumiseen ikä vaikutti useammalla tavalla. Neljä iäkkäintä oli ilmoittautunut vapaaehtoiseksi henkilökohtaisissa haastatteluissa. Kaksi vapaaehtoista koki irtisanomiset mieluisana mahdollisuutena työelämästä poistumiselle. Toisaalta ikätekijä oli koettu itseen kohdistuvana paineena tai työmahdollisuuksia alentavana, sillä kaksi muuta vapaaehtoista ja esimiehet kokivat olevansa "liian vanhoja" työelämään. Haastateltavat toteavat, että pankin työntekijöiden ikärakenne on irtisanomisten myötä nuorentunut.

"Yli 40-vuotias on jo tänä päivänä aika vanha. Et on tullut ikärasismia." (VA)

"Ei se (irtisanominen) ollut henkilökysymys. (...) Kyllä mä veikkaisin, että se on tää ikäkysymys ensinnä, palkkakulut, toiseksi nämä eläkejärjestelyt." (EM)

"He (esimiehet) katsoi, missä oli eniten väkeä, mitä työtä teki, siitä sitten laitettiin pois, vanhemmasta päästä." (VA)

"Silloin ainakin tuli sellainen tunne, että halutaan vanhat pois, mutta tietysti vanhat ihmiset halusi itse pois. (...) Ei siinä mitään ainakaan esimiesten tahoilta mitään iästä ollut kysymys, enempi tuli työkavereilta.... niinkuin annettiin ymmärtää, että mitä semmoinen vanhempi siellä tekee." (VA)

Vapaaehtoisiksi kevään YT-neuvottelujen aikana ilmoittautuneet irtisanottiin heinäkuussa 1995. He kokivat johdon neuvotelleen heidän kanssaan, mikä vaikutti heidän kokemukseensa omasta vaikutusmahdollisuudesta prosessin kulkuun. He ottivat yksityiskohtaisesti selvää asioista ja etuisuuksista. Ratkaisuun vaikuttivat oma elämäntilanne, kuten vähäinen velka tai velattomuus sekä puolison eläkkeellä oleminen. Vapaaehtoiset kokivat, että nuorempien työntekijöiden tulee saada jäädä töihin. Heistä oli järkevämpää, että väki lähtee vanhemmasta päästä. Toisaalta he kertoivat, että ne työntekijät, joilla oli vain vuosi eläkeikään saivat jäädä pankkiin.

"Pitkän aikaa mietin, että odotanko ihan kylmästi, katon vaan että mikä tilanne on...jos ne ei sanoiskaan mua irti... ja siinä rupesi miettimään , ettei se ihan varma asia olekaan (saisi jäädä töihin)... tykkäsin, että lähden vapaaehtoisesti. (...) Sittenkin mulle jää semmoinen mielihyvää, että jätän työpaikkani nuoremmille." (VA)

"Hakeuduin tavallaan vapaaehtoisesti, koska iän puolesta takana oli pitkä palvelusaika.(...) Jonkunhan sieltä oli pakko lähteä, joten musta oli loogisempaa, että sieltä lähti vanhempi ihminen, jolla on kuitenkin turvattu tulevaisuus. (...) En ole kokenut, että mut olis potkaistu pois, vaan mä olen nimenomaan halunnut. (...) Me oltiin kaikki näitä iäkkäitä, jotka haluttiin antaa tilaa nuoremmille ja hyväksyttiin omalta osaltamme se irtisanominen. (...) Aloite lähti meidän puolelta, ei työnantajan puolelta." (VA)

Valinta vapaaehtoisesta irtisanomisesta ei kuitenkaan ollut aivan helppoa. Päätöstä pohdittiin pitkänkin aikaa ja käytiin omaa "Jaakobin painia" ennen ilmoittautumista vapaaehtoiseksi. Kahdella haastateltavilla ikä vaikutti päätökseen ilmoittautua irtisanottavien listalle. Työpaikalla liikkuneet huhut muiden pankkien ikärakenteesta kertoivat, ettei ketään yli 58-vuotiasta ole missään pankissa töissä. Mikäli nämä huhut vaikuttivat vapaaehtoiseen päätökseen, niin voi kysyä kuinka "vapaaehtoista" heidän valintansa oli. Ihmiset halusivat hallita ja suunnitella omaa toimintaansa jopa siinä määrin, että edellisen kaltainen huhu saattoi saada aikaan sen, että mieluummin itse teki päätöksen kuin antautui jonkun muun päätöksenteon armoille.

"Huhut mitä muista pankeilta kuului...että 58 (vuotta) on se viimeinen määrä, että sen vanhempia ei ole missään pankissa töissä. Se oli yksi tekijä, joka pisti ajattelemaan. (...) Prosessi joka edelsi tätä Jaakobin painia..." (VA)

"Mietin vielä kaksi viikkoa, että pannaanko mut sille listalle. Mä tiesin, että meidän pääkonttorissa oli sellainen lista, hyvin salainen lista kylläkin, jolle oli ihmisiä, sellaisia vapaaehtoisia laitettu." (VA)

Tilanteeseen vaikutti erityisesti arvioinnit oman iän vaikutuksesta irtisanomisen toteuttamisiin. Yli 55-vuotiaat olivat vaikean päätöksen edessä, sillä kaksi vapaaehtoisista arveli irtisanomiskin suureksi eikä halunnut sitä ottaa, vaan he päättivät jäädä vapaaehtoisesti irtisanotuiksi ja jäivät odottamaan eläkeputkeen siirtymistä 60-vuotiaana. Kaikki vapaaehtoisesti irtisanotut totesivat myös, että vapaaehtoiseksi ilmoittautumisen jälkeen heillä ei enää ollut mahdollisuutta peruuttaa päätöstään.

Esimiehet kertovat, että irtisanominen oli heille yllätys, vaikka se toisella olikin käynyt mielessä. Heidät irtisanottiin keväällä vuonna 1995 ilman varoitusta, eivätkä he olleet valmistautuneet tilanteeseen. Esimiehet kokivat, ettei heidän kanssaan neuvoteltu irtisanomisesta. He pystyivät vaikuttamaan kuitenkin irtisanomisen käytännön toteutuksen yksityiskohtiin kuten irtisanomisaikaan, mutta eivät varsinaiseen irtisanomiseen. Molemmat olivat pettyneitä irtisanomisesta tiedottamiseen ja kritisoivatkin irtisanomisprosessin hoitoa. Esimiehet kokevat, että he eivät saaneet riittävästi tietoa tilanteen kulusta. Ehkä he odottivat, että heidän asemassaan olevia henkilöitä tulisi informoida paremmin. Kumpikaan esimiehistä ei uskonut, että heidät irtisanottaisiin, mutta muut työntekijät olivat pohtineet tätä vaihtoehtoa.

"Keltään ei kysytty mitään.(...) Kyllä se oli ihan puhtaasti mun esimiehen päätös." (EM)

"Esimiehiä valmennettiin siihen kuinka niitä toimihenkilöitä irtisanotaan, kun tulee se todellinen päätös, että ketkä lähtee. Niin mulla kävi mielessä, että kukahan valmentaa niitä, jotka tuo minulle sitten sen irtisanomisen. En missään vaiheessa ajatellut, että voisin tulla irtisanotuksi." (EM)

Toimihenkilöt irtisanottiin aikavälillä heinäkuu 1995 - tammikuu 1996. He olivat olleet haastatteluaijana vähän aikaa työttöminä. Molemmat irtisanomiset tapahtuivat "erikoistapauksena". Molemmat toimihenkilöt kokivat, että heidän irtisanomisensa oli epäoikeudenmukainen eikä heidän kanssaan neuvoteltu eikä heitä otettu huomioon. Toinen kertoi olleensa "väärästä" pankista, sillä hänen aikaisempi pankkiryhmänsä oli yhdistetty

toiseen pankkiin, jossa irtisanomiset vasta alkoivat. Hänet irtisanottiin hoitovapaalta palatessa.

"Me tiedettiin et me ei päästä töihin, et me otettiin se siltä kannalta. Kyl ne yritti salailla, et ei se oo sillä lailla, et kyl meidät valitaan. Mutta sieltä puolelta se oli sellaista myhkäilyä, mut ne ei voinut sitä myöntää, kun se olisi ollut lainvastaista."
(TH)

Toiselle toimihenkilölle oli luvattu osa-aikatyö, mutta myöhemmin olikin päätetty poistaa kaksi osa-aikatyötä ja muuttaa ne yhdeksi kokopäivätyöksi.

"Kukaan ei tullut sanomaan mulle sanaakaan, että se (toinen työntekijä) ei jääkään osa-aikaiseksi...Sit se esimies tuli ja sanoo pammautti mut irti, en mä ollut mitään tiennyt aikaisemmin. (...) Mä oisin tykännyt et jos joku olisi mulle ilmoittanut, et oisin voinut jotenkin puolustautua ja pitää omia puoliani." (TH)

Kokonaisuutena tarkastellen voisi sanoa, että irtisanotut eivät voineet vaikuttaa kovinkaan merkittävästi irtisanomisiin pankkialan muutoksien ja rakenteen vuoksi. Ainoastaan pieniin yksityiskohtiin oli vähäistä vaikutusmahdollisuutta. Tunne oman elämän hallinnasta on liittynyt koettuun hyvinvointiin sitä parantavasti. Pidempi ennakkointiaika vaikeuksien kohtaamiseen antaa lisää ajattelu-aikaa, jolloin voi käyttää useampia selviytymiskeinoja ja siten vähentää stressiä. Yllättäen irtisanotut haastateltavat olisivat halunneet enemmän tietoa omasta irtisanomisestaan, jotta olisivat voineet varautua tulevaan.

"Vois ennen sitä irtisanomistakin valmistella jo henkilöitä, että sinun kohdalla on tällainen mahdollisuus" (EM)

Pidempi ennakkointiaika antoi ajattelu-aikaa, jolloin voitiin käyttää useampia tapoja käsitellä tilannetta ja siten vähentää stressiä, mutta myös monimutkaistaa arviointiprosessia. Tämä tuli esille haastattelujen perusteella siten, että kaksi vapaaehtoisuutensa ilmaiseista mielti asiaa uudelleen, kun aikaa oli kulunut jonkin verran. He tekivät uudelleen arvioita ja irtisanomisen jälkeenkin he arvioivat päätöksensä ja sitä tuliko tehtyä itselle paras ratkaisu.

Kaikki haastateltavat toivoivat henkilökunnan parempaa huomioimista irtisanomisten suunnittelussa ja toteuttamisessa, sillä sitä ei heidän mukaansa hoidettu hyvin ja asiallisella tavalla. He olivat pettyneitä tiedottamiseen ja toivoivat lisää avoimuutta prosessiin, jota varjosti salailu ja tiedon pimittäminen. Osalle irtisanomisten kohdistaminen oli täysi

yllätys. Irtisanomisista ja muutoksista tiedettiin, mutta kohteet olivat erilaisia kuin oli osattu odottaa tai joista työpaikalla oli liikkunut huhuja. Avoimuuden lisääminen tiedottamisessa parantaisi työilmapiiriä ja helpottaisi tulevia irtisanottuja sopeutumaan tilanteeseen. Myös toinen esimiehistä toivoi, että irtisanottujen nimet ilmoitettaisiin mahdollisimman nopeasti, jotta he voisivat valmistautua tilanteeseen ja hakea uutta työpaikkaa.

"...puhuttiin kyllä määristä ja miltä alueelta tulee tapahtumaan (irtisanomisia) ja minkäkin verran, muttei puhuttu missään vaiheessa että tässä lähtee näin monta esimiestä vaan puhuttiin vain henkilöistä." (EM)

"Kyllä pitäisi ottaa henkilökunta huomioon (suunniteltaessa organisaatiomuutoksia). Pitäisi aina olla joku työntekijä mukana..."(VA)

Irtisanomisen ja työttömyyden vaikutukset

Irtisanomisen herättämät tunteet ja niiden muutokset

Haastattelujen perusteella irtisanominen muodosti vakavan uhan itsearvostukselle, sillä kaksi mainitsi pelänneensä menettävänsä ihmisarvonsa ja heti irtisanomisen jälkeen kaikilla oli negatiivisia tunteita, kuten syyllisyyttä ja katkeruutta. Kaikki haastatellut kokivat tehneensä oman työnsä hyvin ja olleensa ammattitaitoisia työntekijöitä. He eivät tulleet irtisanotuksi siksi, että olisivat hoitaneet työtehtävänsä huonosti tai että omat taidot ja kyvyt olisivat olleet syynä irtisanomiseen. Tämä vaikutti siten, ettei suurempaa syyllisyyttä koettu ja ajan kuluessa negatiiviset tunteet muuttuivat positiivisemmiksi ja he hyväksyivät tilanteen paremmin. He ymmärsivät, etteivät itse ole voineet vaikuttaa irtisanomisiin ja siirtyminen ratkaisun etsimiseen teki mahdolliseksi tulevaisuuden kokemisen positiiviseksi.

"Ihan kuin mä olisin vajonnut maan alle. (...) Kaikki tunteukset kävin läpi (syyllisyys ja häpeä)...Kävin varmaan ne kaikki ajatukset läpi, että olinko mä se ainoa huono tässä talossa, josta piti päästä eroon. Mutta mä ajattelin, että ei mun ammattitaito oo mihinkään hävinnyt kuitenkaan ja mä oon tehnyt oman työni hyvin..." (EM)

"Aika ristiriitaisia, ensinnäkin tällaisia taloudellisia tekijöitä,... kyllähän se yleinen arvostus, miten se lopsahtaa paikalleen, kun ruvetaan arvailemaan mitä on tehnyt tai jättänyt tekemättä, mutta kyllähän se arvostus on on (edelleen) aika kova, mutta se

on ensimmäisenä, että tuommoisia pelkoja siinä tulee. (...) siinä äkkiä vilistää kaikki, että mistä tämä johtuu...” (EM)

”Ensimmäisenä tuli...minäkö se oli kaikista huonoin, että minunko se piti lähteä pois. (...) Kaikenlaista katkeruutta tuli, mutta se meni aika äkkiä ohi.” (TH)

”Se oli itsestään selvyys, ei sitä voinut hävetä. (...) ehkä siinä tuli sellainen katkeruuden tunne, että ehkä ne olisi voinut toisinkin tehdä.” (TH)

Vapaaehtoisuutensa ilmaisseet olivat tyytyväisiä ratkaisunsa jälkeenpäin, vaikka prosessi ei ollut edes heillekään helppo. Kaikki vapaaehtoiset kertovat, että irtisanominen herätti heissä ristiriitaisia tunteita ja kaikesta vapaaehtoisuudesta huolimatta pelkoa. Yksi vapaaehtoisista koki olonsa ristiriitaiseksi, koska hän olisi halunnut tehdä työtä eläkeikään, mutta ei kuitenkaan halunneet riskeerata itsetuntoaan, sillä irtisanominen ilman tunnetta omasta vaikutusmahdollisuudesta olisi ollut todellinen shokki. Osa näki tilanteen mahdollisuutena, mutta samalla irtisanominen oli suuri elämän muutos. Kaikki kertoivat tehneensä surutyötä irtisanomisen jälkeen ja osa kokeneensa myös syyllisyyttä ja häpeää. Negatiiviset tunteet oli helpompi käsitellä ja selittää itselleen, jos tilanteen on nähnyt mahdollisuutena työstä irrottautumiseen. Pidempi ennakointi antoi ajattelu-aikaa, jolloin oli useampia selviytymiskeinoja.

”Vaikka itse toivoi, että pääsis pois, niin silti oli kauhean pettynyt ja vihainen koko johdolle, että minä sit justinsa jouduin lähtemään. (...) Kyllä siinä tunsin itsensä noloksi ... sitä jollakin tavalla syyllisti itsensä kuitenkin.” (VA)

”...se oli kuitenkin aika rankka juttu, että ei sitä edeltä päin arvaakaan. Mul oli niin hirveen ristiriitaiset tunteet. Mä tein valtavan surutyön. Se etten enää kuulunutkaan siihen porukkaan, niin se oli kaikista vaikeinta. (Nyt) mä oon ollut tyytyväinen itseeni. Mä oon löytänyt uusia kanavia.” (VA)

”Hirveen mielelläni olisin tehnyt loppuun asti, mutta en uskalla jättää siihen sitä asiaa, ... saan siitä pois sen mielipahan, kun lähden vapaa-ehtoisesti. (...) Se olisi ollut mulle jonkinlainen shokki, että se on loppu. Kyllä se vieläkin vaikuttaa sellaiseen häpeän tunteeseen, (...) valitsen ne kelle mä kerron... et mä olen työtön.” (VA)

”...onhan se iso elämän muutos, jos sä olet tehnyt 30-40 vuotta elämästäsi töitä. (...) Kyllähän siinä tulee erilaisia tuntemuksia, mut mulle ne antoi mahdollisuuden jäädä pois, et mä en oo kokenut sitä mitenkään negatiivisena. ” (VA)

Negatiiviset tunteet, jotka syntyivät irtisanomisen jälkeen, ovat muuttuneet positiivisiksi.

"Oon ollut tyytyväinen itseeni, oon löytänyt uusia kanavia, uusia auttamismahdollisuuksia...et siinä mielessä olen ollut tyytyväinen itseeni." (VA)

"On niin täysin vapaata, että on täysin unohtanut, on tavallaan helpotus..." (VA)

" Olen vieläkin joidenkin työkavereiden kanssa viikottain tekemisissä, et en millään koe et mikään asia olisi mitenkään muuttunut...oon entistä onnellisempi tästä ratkaisusta." (VA)

Esimiehet kokevat, ettei heidän elämänhallintansa kuitenkaan ei ole muuttunut irtisanomisen jälkeen. He kävivät irtisanomisen jälkeen tunteitaan läpi, joskin eri vaiheissa. Toinen heistä koki välittömän ja voimakkaan kriisin, jota hallitsi suru ja murhe työn loppumisesta. Hän piti näitä tunteita oikeutettuina ja tilantessa sopivina. Toinen kävi läpi tunteitaan myöhemmin.

"On varmaan muutoksia (tunteissa) tapahtunut...otin sen varmaan ehkä liian viileästi...työssä on oppinut pitämään tunteet piilossa..." (EM)

Toimihenkilöistä toinen kertoo, että hänelle työn merkitys muuttui irtisanomisen jälkeen eikä työ enää ole koko elämä, mutta toisaalta hän kokee myös epävarmuutta omista taidoistaan. Toinen toimihenkilö kertoo olevansa edelleen katkera työn menetyksestä, mutta hän yrittää aktiivisesti sopeutua uuteen tilanteeseen.

"...tunteet on muuttuneet, täysin toisenlailla, että ei se työ ole tässä elämässä kaikkea. (...) olen nauttinutkin, että on saanut olla kotona, ...huomannut, ettei se niin huono asia ole, ettei ole töissä." (TH)

"...ei siinä mitään muuta ole tullut, (...) ehkä siinä tuli sellainen katkeruuden tunne, että ehkä ne olisi voinut toisinkin (irtisanomiset) tehdä. Ehkä senkin on hyväksynyt, että olkoot näin ja se on heidän asiansa." (TH)

Irtisanomisen muut vaikutukset

Haastateltavien vastaukset irtisanomisen vaikutuksista heijastavat myös heidän käyttämiään selviytymiskeinoja. Elinolojen muutoskyselyn mukaan irtisanomisen jälkeen selvästi lisääntyneitä asioita olivat kuntoilu ja ulkoilu, kotityöt ja erilaiset järjestö- ja vapaaehtoistyöt. Kotityöt, harrastukset ja opiskelu ovat lisääntyneet jonkin verran. Muutokset olivat samansuuntaisia kaikilla tyypittelyryhmillä ja kaikki kokivat lisääntyneen

vapaa-ajan olleen itsensä kannalta mielekkäässä käytössä. Erityisen suuri merkitys kaikilla oli päivärytmin muutos.

”Sitä piti niin kuin aamuisella mieltä ja rauhoitella, en tästä nyt lähde mihinkään...pääsin omaa kuntoa kohentamaan.” (EM)

Esimiehet ja vapaaehtoiset korostivat enemmän kuntoilun ja sosiaalisten kontaktien lisääntymistä ja nuoremmat toimihenkilöt kertoivat kotitöiden lisääntyneen merkittävästi, mikä selittyy luultavimmin heidän perhetilanteella. Toinen esimiehistä kertoo järjestö- ja vapaaehtoistyön lisääntyneen heti irtisanomisen jälkeen, mutta oman yrityksen pyörittäminen oli haastatteluhetkellä varsin tärkeä elämänrytmiä säätelevä tekijä. Toisella esimiehellä harrastusten, kuntoilun ja kotitöiden lisääntyminen oli pysyvämpi ilmiö.

Kaikilla haastateltavilla taloudellinen tila on heikentynyt irtisanomisen jälkeen, mutta esimerkiksi vapaaehtoiset eivät merkinneet toimeentulovaikeuksien muutosta elinolojen muutoskyselyyn. Alentuneiden tulojen merkitys vaihtelee selvästi ryhmittäin. Vapaaehtoisesti irtisanotut kokevat, että irtisanominen ei ole merkittävästi vaikuttanut heidän taloudelliseen tilanteensa. He vertaavat nykytilannetta aikaan, jolloin heillä oli ennen irtisanomista vallinnutta taloudellista tilannetta pienemmät nettotulot lainojen lyhennysten takia. He kokevat myös voivansa kompensoida taloudellisen tilanteensa muutosta esimerkiksi kotiruuan laittamisella tai sillä, että heidän ei tarvitse enää ostaa työvaatteita tai maksaa työmatkoja. Suurimpana taloudellisena vaikutuksena mainitaan pitkien lomamatkojen vähentyminen tai lopettaminen. Esimiesasemassa olevat mainitsevat myös pitkistä lomamatkoista luopumisen. Haastateltavat kertovat kuitenkin sopeutuneensa nykyiseen tilanteeseen. Haastateltavat kertovat, että erityisesti velkojen maksu huolettaa jonkin verran ja aikaisemmat aikataulut on jouduttu tekemään uudelleen ja pidemmälle aikavälille.

”Ensiksi tulee mieleen taloudelliset seikat... tiettyjä asioita pitää katsoa huomattavasti tarkemmin kuin ennen...ei välttämättä ole tarvinnut luopua mistään, mutta lainojen hoito on selvästi tiukentunut.” (EM)

”Tuleehan se vaikuttamaan tulotasoon, että on aikoinaan mitoitettu...ostot ja muut hankinnat, että töissä ollaan ja pystyy maksamaan. (...) Joutuu luopumaan jostakin...mutta eiköhän sitä selviä.” (TH)

Irtisanominen on vaikuttanut perhesuhteisiin positiivisesti tai ne ovat pysyneet samanlaisina eikä irtisanomisella ole ollut negatiivista vaikutusta. Haastatellut naiset kokevat, että heillä on entistä enemmän aikaa perheelle ja perheen rooli on korostunut

irtisanomisen jälkeen. Jos heillä on lapsenlapsia korostuu heidän tärkeytensä myös lastenkin perheen kannalta. Naiset ovat tehneet kotona erilaisia tehtäviä, joissa he ovat voineet käyttää osaamistaan. Irtisanomisen myönteiset vaikutukset kohdistuvat perheeseen ja lähipiiriin tukiverkkoihin.

”Kauhean mukava olla yhdessä (puolison kanssa), tehdä asioita yhdessä, hoitaa asioita järjestykseen. (...) Tytär on onnellinen...jos hän tarvitsee meitä, se on helppoa.” (VA)

Tärkeä tulos oli se, että vapaaehtoisesti irtisanotut kokevat irtisanomisen aiheuttamat muutokset elämässään myönteisenä, erityisesti perheen ja vapaa-ajan suhteen. Irtisanomisen on vaikuttanut heidän elämäänsä jopa rikastuttavasti. Heillä löytyy nykyisin enemmän aikaa harrastuksilleen ja oman kunnon hoitamiseen. Erityisen tärkeäksi haastateltavat näkevät lastenlasten kanssa vietetyn ajan. Lisääntynyt vapaa-aika on haastateltavien mukaan mielekkäässä käytössä.

”...oon kokenut, et mun elämän laatuni on parantunut. (...) Laatu on parantunut hirveesti.” (VA)

”On paljon huolettomampi olo, ei tarvitse pelätä sitä, että mun täytyy aamulla jaksaa lähteä töihin (...) saan tehdä niin kuin on parasta.” (VA)

”Vapaa-aikaa tullut, ei aikatauluja, ei ole paakko mennä nukkumaan tai herätä aikaisin...” (VA)

”Tavallaan tuli vapautuneisuus, paineet pois, ...ei mitään huonoa.” (VA)

Negatiiviset vaikutukset kolmella haastatellulla kohdistuivat aikuiskontaktien vähenemiseen. Eräs haastateltava kertoo tullessa aremmiksi ihmisten suhteen. Irtisanominen oli aiheuttanut isoja sopeutumisvaikeuksia sosiaalisissa tilanteissa eikä hän niissä halunnut kertoa omasta irtisanomisestaan tai työttömyydestään. Kaksi haastateltavista kertoi valikoivansa ne henkilöt, joille he kertovat työttömyydestään. Tämä tuli kuitenkin esille haastattelussa vain ohimennen, eikä sitä suoraan mainittu kysyttäessä pidemmän ajan sopeutumista irtisanomiseen.

”...luopumisen tuska ja kipu niistä hyvistä ihmissuhteista, mitä mulla on ollut siellä pankilla siinä työyhteisössä. (Nyt) mun pitää hankkia niitä (ihmissuhteita) muualta.” (VA)

”... pitäisi hakeutua enemmän harrastuksiin, jään helposti kotiin, en ole ollut kovin aktiivinen....” (TH)

"...en mielelläni sano, että mä olen työtön..." (EM)

Tämän tutkimuksen haastateltavien suurimmalla osalla terveydessä ei tapahtunut suuria muutoksia GHQ12-kyselyllä arvioituna. Muussa haastattelussa esille kuitenkin tuli se, että kaksi mainitsi negatiivisina terveydentilan muutoksina ylläpääntymisen ja valvomisen huolien takia. Muuten heidän terveytensä on pysynyt samanlaisena. Esimiesasemassa olleet kertovat oireilleensa eniten varsinkin heti irtisanomisen jälkeen, jolloin toinen heistä reagoi erittäin voimakkaasti koko terveydentilallaan ja toisella oli verenpaineen nousua jonkin verran, mutta varsinaisia muita psykosomaattisia oireita ei ollut.

Vanhemmat haastateltavista kokevat tilansa muuttuneen parempaan suuntaan ja he ovat kokeneet itsensä tavallista hyödyllisemmäksi ja onnellisemmiksi. He eivät olleet myöskään menettäneet itseluottamustaan tai kokeneet itseään onnettomaksi tai masentuneeksi. Vanhemmat suhtautuvat terveydentilaansa hyvin realistisesti ja he eivät odota suurempaa terveydentilan muutosta, vaan he pyrkivät ylläpitämään nykyistä terveydentilaansa kuntoilemalla. Jotkut heistä kuitenkin kokevat, että terveydentila olisi noussut hieman.

Selviytyminen irtisanomisesta ja työttömyydestä

Selviytymiskeinot ja tuen saaminen

Irtisanomisen syyt koettiin omien vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella oleviksi eikä itse oltu "syyllisiä" työn loppumiseen. Tämä syiden attribuointi vaikutti monella ratkaisukeinojen etsimiseen sekä sopeutumiseen emotionaalisia keinoja käyttämällä. Selviytymiskeinot tulevat esille myös siinä, millaisia vaikutuksia irtisanomisella oli varsinkin päivittäiseen elämään, sillä muutokset toiminnassa ovat osoitus myös selviytymiskäyttäytymisestä. Irtisanomisen jälkeen käytetyistä selviytymiskeinoista korostuivat Carverin, Scheierin ja Weintraubin (1989) kyselyn mukaan myönteisen puolen etsiminen tilanteesta, tuen etsiminen ja asian kanssa elämään opetteleminen. Kukaan ei kieltänyt tai paennut tilannetta, mutta viivästettyä ongelmanratkaisua käyttivät varsinkin ne, jotka eivät kokeneet voivansa itse vaikuttaa tilanteeseen. Kyselyn mukaan kukaan ei mennyt tolaltaan eikä tuonut tunteitaan julkisesti esille, mutta muualla haastattelussa yksi haastateltavista kertoi muutamassa tilanteessa julkisen kuorensa peittäneen ja tunteiden tulleen itkuna esille.

Sosiaalisen tuen etsiminen ja saaminen oli yleisin selviytymiskeino. Kaikki haastateltavat kertovat saaneensa tukea työtovereiltaan ja perheeltään irtisanomisen jälkeen. Läheiset sosiaaliset suhteet eli vanhat jo olemassa olevat verkostot ovat erityisen tärkeitä irtisanomisen hetkellä ja sen jälkeen. Sosiaaliset verkostot entisiin työtovereihin ja irtisanottuihin ”entisiin pankkilaisiin” olivat erittäin vahvat irtisanomisen jälkeenkkin. Tämä tuli ilmi erityisesti siinä, keneltä he kokivat saaneensa tukea irtisanomisen kokemiseen. Haastateltavat eivät lähteneet etsimään kovinkaan aktiivisesti uusia tukiverkostoja eikä yksikään haastateltava ei ollut hakenut ammattiapua.

”...me poispotkitut kannetaan toinen toisiamme...Kyllä me (irtisanotut) tykätään tavata toisiamme.” (VA)

”Kävin työssä sen puoli vuotta. Työkavereista on ollut hirveen paljon apua, niitten kanssa juteltiin. Hirveesti käytin ystäviä (siinä). Kävin kylässä.” (TH)

”Tukena on ollut lähisukulaiset ja ystävät, työtoverit.” (EM)

”Juttelin omaisten, ystävien kanssa, ei ollut yhtään vaikea puhua. (...) Kaikki oli sitä mieltä, että ilman muuta teit oikean ratkaisun.” (VA)

Suunnittelua ja työttömyyden poistamiseen tähtäävää toimintaa oli vain kolmella haastatelluista, aktiivisinta selviytymistä oli käyttänyt toinen esimiesasemassa olleista, joka oli perustanut oman yrityksen ja hakenut uutta työtä pankkialalta. Myös nuoremmat toimihenkilöt etsivät uutta työpaikkaa. Vapaaehtoiset ja toinen esimiehistä eivät erityisesti tehneet työttömyyden poistamiseen tähtääviä toimia, he keskittyivät lähinnä itseensä ja sopeutumiseen.

”En tehny mitään. Se oli kesä, joten ei siis millään lailla vaikuttanut mihinkään. Totta kai sitä jollain lailla sulatteli. Laskeskeli päässään, että montako kuukautta olen tässä työssä. (...) Ehkä sitä vähän löysäsi paineita, en ottanut mitään paineita töistä.” (VA)

”Välittömästi kuntoilu ja ulkoilu, kävin ihan päivittäin. (...) En niin kuin oikeestaan sitä tukea silleen hakenutkaan. Se (suhtautuminen) oli asiallista.” (EM)

Emotionaalisia selviytymiskäyttämiskeinoja ja niiden käyttäytymistasolla havaittavia muutoksia olivat uusien ja vanhojen harrastusten löytäminen, mikä oli toiminut muutokseen helpottavana keinona. Ajankäytön ja elämänrytmin muutos näkyi harrasteiden lisääntymisenä, toimintana vapaaehtoistyössä tai seuratoiminnassa ja luottamustehtävät. Erilaisilla kursseilla haastateltavat kokivat saavansa mahdollisuuden kehittää itseään ja omia taitojaan, minkä he kokivat erittäin positiivisena, sillä samalla he aktivoituivat uusille

sosiaalisille vuorovaikutustilanteille. Tämän kaltainen kurssilla käyminen on enemmänkin oman tilan lievittämistä kuin itse työttömyyden poistamiseen tähtäävää uuden koulutuksen etsimistä. Opiskelu on tärkeä kaikille joko jatkokoulutuksena tai muuten oman aktiviteetin kannalta. Vapaaehtoisesti irtisanotut halusivat opiskelun avulla pitää mielen pirteänä ja parantaa kielitaitoaan. Toinen esimiesryhmäläinen on vastauksissaan saman suuntainen. Toimihenkilöiden halu opiskella uusi ammatti oli sen sijaan aktiivinen selviytymiskeino, jonka avulla voisi parantaa työnsaantimahdollisuuksia. Toinen esimiesryhmäläinen halusi hankkia itselleen lisäkoulutusta oman yrityksen pyörittämisestä johtuen ja tämän voi myös luokitella aktiiviseksi keinoksi.

"Nyt oon ollut monilla kurssilla." (EM)

"Itse ensinnakin olen lähtenyt tähän työttömien tukihenkilötoimintaan. (...) Sitten mä oon käynyt siellä ikääntyvien yliopistossa ja tietysti tapaan paljon tuttavია. Mulla on joka päivä ohjelmaa." (VA)

Oma rooli perheessä on saattanut muuttua siten, että lapsenlapsien hoitaminen on tullut entistä tärkeämmäksi. Perheen parissa tapahtuvat toimet eivät tähtää työttömyyden poistumiseen, vaan ne toimivat siihen sopeuttavina tekijöinä ja siten ovat työnsaannin kannalta varsin passiivisia toimenpiteitä. Irtisanomisesta keskusteleminen entisten työtovereiden kanssa on toiminut kaikille haastateltaville terapeuttisena kanavana. Monilla haastateltavilla useat ystävät ovat myös työttömiä, joten he ymmärtävät tilannetta hyvin. Tätäkään ei voi pitää erityisen aktiivisena työn saantia edistävänä selviytymiskeinona, mutta oman hyvinvoinnin kannalta sosiaalisella tuella on erityisen suuri merkitys.

Osa haastateltavista kokee, etteivät he saaneet tarpeeksi tukea työvoimatoimistosta. Tähän vaikutti erityisesti haastateltavien ikä, joka oli työvoimaviranomaisten mukaan liian korkea, että haastateltavat saisivat työtä.

"Ilmoittaudut puolen vuoden kuluttua, ei tarvi tulla käymään, ilmoittaudut vain puhelimitse. Ja he (työvoimatoimiston työntekijät) suoraan sanoivat, että tuon ikäiselle ihmiselle ei ole mitään tarjolla." (VA)

"...tuskin sä työtä saat, että hoida sä päätäsi. Mä olen sitten tyytynyt siihen." (EM)

Haastateltavat muuttivat näkökulmaa omaan asemaansa työelämässä, kuten vapaaehtoiset vaihtoivat viiteryhmää työssäkävien ryhmästä jo täysin palvelleisiin. Tämä prosessi alkoi jo ennen varsinaista irtisanomista ja vahvistui työn loppumisen jälkeen. Stressaavaan ristiriitaan vaikuttettiin muuttamalla työn asemaa vähemmän merkittäväksi. Joillakin haastateltavilla

heräsi mietteitä aikaisemmista työelämää koskevista ratkaisuista, kuten se, että oliko määritellyt elämänsä liian paljon työuran ehdoilla ja perhettä laiminlyöden. Eräs keino oli toiveiden ja tavoitteiden mukauttaminen tilanteen realiteetteihin, jolloin ero toiveiden ja realiteettien välillä pieneni.

Sopeutuminen ja tulevaisuuden näkymät

Haastatteluhetkellä kaikki olivat sopeutuneet ja hyväksyneet tilanteen. Kaikki ovat säilyttäneet oman elämäntilanteensa ja heidän kokemuksensa hyvinvoinnista on rajujenkin tunteiden jälkeen palannut. Vapaaehtoisesti lähteneillä mukautumisprosessi oli ollut nopeampi ja ajatus irtisanomisesta on muuttunut myönteiseksi.

"... oon entistä onnellisempi tästä ratkaisusta, koska musta tuntui et mä en sitten jaksanut olla töissä. (...) Elän tätä päivää ja mielestäni nautin näistä hetkistä todella, nautin ystäväistäni...et must tuntuu, et mä olen oppinut elämäänkin vähän paremmin kuin mitä mä oon elänyt vähän aikaisemmin, elää tässä ja nyt" (VA)

Muutkin olivat hyväksyneet tilanteen ja löytäneet uusia tavoitteita irtisanomisen jälkeen, esim. perheen, harrastukset, kurssit tai oman yrityksen.

"... sanotaanko että puolet ja puolet, (palkkatyö/yritys) ... kumpaan suuntaan se sitten kallistuu, sen näyttää seuraava puolivuotta tai vuosi..." (EM)

"Kyllä se semmoinen vuoden prosessi on ollut, kyllä olen sinut,...mutta kyllä mä silti tietyissä tilanteissa kainostelen. (...) Perheeseen varmaan paljon panostan" (EM)

"En usko että sopeutumisessa tulee (ongelmia), ainut voi olla taloudellinen puoli. Kyllä varmaan tekemistä riittää pidemmällekin aikavälille." (TH)

" Olen hyväksynyt, olen etsinyt ne hyvät puolet, tuntuu että pitäisi löytää jokin hyvä harrastus (...) ei sitä enää pidä niin kauheana, sitä antaa elämän mennä vaan." (TH)

Tulevaisuuteen positiivisesti suuntautuminen on eräs selviytymiskeino. Taloudellista asemaa lukuunottamatta tulevaisuus nähdään valoisana kaikissa eri ryhmissä, mutta tavoitteet ovat erilaiset. Useimpien haastateltavien (n=7) suhde tulevaisuuteen yleisellä tasolla ei ole merkittävästi muuttunut irtisanomisen jälkeen ja he uskovat tilanteensa

pysyvän samana kuin ennen. Kolme haastateltavista toteaa, etteivät he ole pohtineet tulevaisuuttaan erityisesti. Yhdellä haastateltavista oli tapahtunut henkilökohtaisessa elämässä suuria mullistuksia, jotka ovat muuttaneet suhtautumista elämään ja tulevaisuuden suunnitelmia irtisanomista enemmän. Kukaan haastateltavista ei koe stressiä tai erityisiä pelkoja tulevaisuutta koskien eivätkä he usko tulevaisuuden suunnitelmiin liittyvän ongelmia. Tulevaisuuden muutoksista huonompaan suuntaan arvioitiin kehittyvän työssäkäynnin ja taloudellisen tilanteen, mutta suhteiden toisiin ihmisiin ja elämän kokonaisuudessaan arvioitiin kehittyvän parempaan suuntaan. Taloudelliset muutokset ovat varsin konkreettinen tekijä ja sen kanssa selviytyminen määrittelee tulevaisuuden suunnittelua varsin merkittävästi. Irtisanomisen taloudelliset vaikutukset merkitsevät velanmaksun hidastumista ja sitä, että matkustamisesta on joutunut luopumaan. Haastatteluhetkellä ollut kielto työttömien ulkomaanmatkoista oli voimassa, mikä herätti vanhemmissa haastatelluissa myös katkeruutta.

”Matkustuskielto (työttömyyden mukanaan tuoma muutos) muutti suunnittelua, aikaisemmin ulkomaanmatkat oli elämää ylläpitäviä voimia, sitä olisi toivonut, että olisi voinut näin tehdä...” (VA)

Vapaaehtoiset aikovat säilyttää aktiivisen elämänrytmin mm. vapaaehtoistyössä toimimimalla, opiskelemalla sekä matkustelemalla säännösten niin salliessa. He eivät koe nykytilannetta stressaavana, päivästä oma elämä on rikastunut. Ainoana negatiivisena asiana irtisanomisessa oli, nykyhetkestä katsottuna, työtovereista luopuminen.

”Kunto paremmaksi. (...) Tavoitteina tai suunnitelmina ovat terveys ja matkustaminen, elämykset ja unelmat ja niiden toteuttaminen” (VA)

”Matkustaminen. (...) Suunnitelmat kohdistuvat lapsiin ja lapsen lapsiin, heille toivoo kaikkea hyvää,..., terveyden toivoisi säilyvän edes tälläisenä, matkustelu...matkustuskiellon kun saisi poistettua...lomat töissä ollessa oli odotettuja, silloin sai mennä ulkomaillekin, muuten ei oikeastaan (ole erityisiä toiveita)” (VA)

”En oo joutunut luopumaan mistään muusta kuin hyvistä työkavereista...” (VA)

Vapaaehtoisesti irtisanotuilla tulevaisuus ei rakennu palkkatyön varaan eivätkä he halua enää työelämään. Päälimmäisenä mielessä on eläkkeelle siirtyminen ja perhesuhteiden parantuminen sekä erityisesti oman terveyden ylläpitäminen ja lapsenlapset.

"Välillä tulee mieleen, että hirveetä jos täytyisi töihin mennä. (...) Samaan työhön menisin, mutta en muuten" (VA)

"Nyt eteenpäin, en koskaan tule olemaan töissä, ellei jotain kirjanpitohommia, tuskin otan mitään semmoisiakaan koskaan..." (VA)

"Lähinnä siltä pohjalta, että mitä voitais perheen (lapset) kanssa tehdä, ... , et mitä tehdään ystävien kanssa, haluaa olla niiden kanssa, mitä ei välttämättä työaikana silleen jaksanut tehdä" (VA)

Toimihenkilöt sen sijaan uskovat menevänsä takaisin työelämään ja he valitsisivat mieluiten palkkatyön. Suunnitelmiin kuuluu koulutuksen kautta työmarkkinoille pääseminen, mutta kummallakaan ei ole erityistä kiirettä takaisin työelämään. Lapsien kanssa ja muutenkin kotona riittää tekemistä, he ovat myös olleet työttöminä varsin vähän aikaa. Stressaavana he kokevat taloudellisen tilanteen ja he uskovat palkkatyön löytämisen olevan vaikeaa. Molemmat ovat harkinneet yhtenä vaihtoehtona oman yrityksen perustamista. Heidän toiveissaan tulevaisuuteen kuuluu aktiivinen harrastaminen ja ihmisten parissa toimiminen. Verrattuna vapaaehtoiisiin heidän tulevaisuudentavoitteensa ovat työmarkkinoista riippuvaisia ja vaikeammin tavoitettavia ja voisikin olettaa heidän kokemansa stressin muita suuremmaksi tulevaisuuden suhteen.

"Tällä hetkellä olettaisin, ettei työpaikkaa löydy, että täytyy löytyä itsensä työllistäminen, joku vaihtoehto, täytyy miettiä ettei tee mitään hätiköidysti (...) totta kai tulevaisuus rakentuu palkkatyön varaan, jos vaan mahdollisuuksia löytyy, mutta antaa ajan kulua, koska lapset kasvaa siinä sivussa, niin sitten on helpompaa aina lähteäkin" (TH)

"Pitää pyrkiä johonkin kouluun, uusi ammatti on etsittävä, ei tästä pankkityöstä enää leipä irtoa" (TH)

Esimiesasemassa olleet ovat tulevaisuuden suunnitelmiansa suhteen erilaisia. Toinen uskoo työn kuuluvan hänen tulevaisuuteensa. Hän etsii aktiivisesti palkkatyötä ja valitsisi mieluiten palkkatyön eri työmahdollisuuksista. Hän kuitenkin toteaa, että mikäli palkkatyötä ei löydy, hän panostaa yrityksensä kehittämiseen. Toinen esimiehistä ei rakenna tulevaisuutta palkkatyön varaan eikä usko enää saavansa työtä. Hän on vastauksissaan samansuuntainen vapaaehtoisesti irtisanottujen kanssa ja pitää tärkeinä tulevaisuudessa perheen asemaa ja henkisen hyvinvoinnin ylläpitämistä.

"... en usko että saan työtä, koska muutkaan pankkilaiset ei oo saanut ja edelleen irtisanoo. (...) Mä odotan, että lapsenlapsia ja mä saan hoitaa niitä tötteröitä ja semmoista" (EM)

POHDINTAA

Käsillä oleva tutkimus on jatkoa ”Työn epävarmuus ja hyvinvointi” -tutkimusprojektille (Nätti, Kinnunen, Mäkinen, Loikkanen, Mauno ja Virolainen, 1995; Mauno & Virolainen, 1996), jossa tarkasteltiin työn epävarmuutta sekä organisaatiomuutoksien toteutusta, kokemista että käsittelyä yksilön, työyhteisön ja perheen tasolla. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin kahdeksan pankista irtisanotun henkilön kokemuksia irtisanomisesta ja sen jälkeisestä selviytymisestä.

Haastateltujen irtisanomisen ja työttömyyden syiden attribuointiin vaikuttivat erityisesti tilannekohtaiset ja ympäristöön liittyvät tekijät osana laajempaa yhteiskunnallista tilannetta sekä se millaisena haastatellut kokivat oman asemansa työmarkkinoilla. Ulkoiset olosuhteet ja tilannetekijät vaikuttivat sekä kokemukseen että käytettyihin selviytymiskeinoihin korostaen emotionaalista sopeutumista tilanteeseen. Vaikka tilanteen kokemiseen yksilölliset tekijät vaikuttivatkin, niin persoonallisuus ei yksin määrää selviytymiskeinoja, vaan kysymys on myös vuorovaikutusprosessista yksilön ja ympäristön välillä. Tulos on yhteneväinen Sulsin ja Harveyn (1996) tutkimuksen kanssa siinä, että tarkasteltaessa selviytymiskäyttäytymisen ja persoonallisuuden yhteyttä on otettava huomioon myös tilanne ja ympäristötekijät.

Tärkein tulos tässä tutkimuksessa oli se, että pankista irtisanotut henkilöt kokivat irtisanomisen taustasyiksi taloudelliset ja organisatoriset syyt, mutta irtisanottujen ihmisten valikoitumiseen ja vaikeaan työllistymiseen vaikutti heidän mukaansa ikääntyminen. Ikään suhtautauduttiin ristiriitaisesti, sillä iäkkäämät työntekijät kokivat irtisanomiset sekä mahdollisuutena poistua työelämästä varsinaista eläkeikää aikaisemmin, mutta samalla iän arvioitiin vaikuttavan negatiivisesti mahdollisuuksiin pitää oma työpaikka. Vapaaehtoiseen työstä poistumiseen vaikuttivat sekä ”vetotekijät”, kuten lisääntyvä yhteinen vapaa-aika esimerkiksi puolison ja lastenlapsien kanssa (ks. Huuhtanen, 1995) että ikääntyneisiin kohdistuvat sosiaaliset poistumispaineet. Tilanne ja huhut saivat yli 50-vuotiaat epäilemään turvallisuutta pitämäänsä asemaansa sekä miettimään tilanteen helpottamista jättämällä oma työpaikka nuoremmille. Myös Bosse, Aldwin, Levenson ja Workman-Daniels (1991) sekä Reis ja Gold (1993) kuvaavat, kuinka organisaatiomuutoksissa vanhempia työntekijöitä voidaan painostaa eläkkeelle. Vapaaehtoisten tilanteessa vaikutti varmaan myös halu vaikuttaa tilanteeseen mielummin itse kuin antaa toisten päättää heidän elämästään (ks. Lazarus & Folkman, 1984) varsinkin silloin, kun irtisanominen olisi ollut järkytys.

Tulokset osoittivat, että irtisanominen ja varsinkin työttömyys ovat erilaisia kokemuksia eri ihmisille. Yksilöllisillä tekijöillä, kuten iällä ja perhetilanteella, on merkittävä vaikutus irtisanomisen ja työttömyyden vaikutuksien arvioinnille ja selviytymiselle. Tyypittelyni vapaaehtoisiin sekä pakolla irtisanottuihin toimihenkilöihin ja esimiesasemassa olleisiin on yhteneväinen aikaisemman tutkimustiedon kanssa siinä, että vaikutukset ovat riippuvaisia sekä tilannetekijöistä että yksilöllisistä eroista (ks. Hänninen, 1991; Hänninen & Polso, 1991; Lahelma, 1992; Leeflang, Klein-Hesselink & Spruit, 1992; Starrin & Larsson, 1987; Vuori & Tervahartiala, 1995).

Virtasen ym. (1997) tekemä työttömien tyypittely ”työhönväsyneisiin helpottuneisiin eläkkeenodottajiin”, ”työnsä osaaviin konkurssinkokeneisiin” ja ”työstä toisin ajatteleviin suhdanteisiinsopeutujiin” on varsin samantyylinen, sillä sekin nostaa yhdeksi merkittäväksi erottelevaksi tekijäksi iän. Sekä tämän että Virtasen ym. (1997) tutkimuksen mukaan on helppo todeta se, että stressitilanteiden ajoittuminen muuhun elämään on merkityksellistä, sillä monet odotettavissa olevat ja sosiaalisesti normaalit tapahtumat eivät välttämättä ole itsessään kriisejä (ks. esim. Caspi, 1989). Mikäli jokin tapahtuma sattuu liian aikaisin, ei ennätä valmistautua uuteen rooliin (esimerkiksi eläkkeelle jääminen) tai tukevien ihmisten ryhmä saattaa olla liian pieni. Warrin, Jacksonin ja Banksin (1988) mukaan työttömyydellä on hyvinvointia alentavia vaikutuksia varsinkin keski-ikäisillä ja erityisen nuoret sekä vanhemmat ihmiset sopeutuvat pidempään työttömyyteen paremmin.

Iäkkäämpien haastateltujen (yli 57-vuotiaat) helppoa sopeutumista selittää myös se, että vaikka yleinen eläkeikä on 65 vuotta, vain 11 prosenttia ikäluokasta siirtyy vanhuuseläkkeelle vasta 65-vuotiaana (Työministeriö, 1998) keskimääräisen eläköitymisiän ollessa 58 (Pentikäinen, 1997). Vapaaehtoisesti irtisanotut vanhimmat irtisanotut eivät halua takaisin työelämään, vaan he kokevat palvelleensa yhteiskuntaa täysimittaisesti ja odottavat eläkeputkeen tai eläkkeelle siirtymistä. Tätä voi verrata siihen, että vain noin 36% kaikista 50-58-vuotiaista pitkäaikaistyöttömistä on työhön tai koulutukseen suuntautuneita, suurin osa on suuntautunut ensisijaisesti työttömyyseläkkeelle tai on työvoimatoimistossa työnhakijana vain työttömyyskorvauksen tai toimeentulotuen saamiseksi (Työministeriö, 1998). Kuitenkin puhuminen ikääntyvistä ihmisistä yhtenäisenä ryhmänä olisi leimaavaa, koska silloin ohitettaisiin sosiaaliset, ammatilliset, taloudelliset, elämäkokemukselliset ja jopa sukupuoleen liittyvät erot (ks. Koskinen, 1994).

Tässä tutkimuksessa erityisesti työllistymisodotuksiin vaikutti se, että työttömiä työnhakijoita oli joulukuun 1996 lopussa 468 000 henkeä (Työministeriö, 1998) ja työllisyyden kasvusta huolimatta ikään kohdistuva valikoivuus lisääntyi työmarkkinoilla ja ikääntyvien työttömyys kasvoi koko vuoden 1996 (Santamäki-Vuori, 1996; Työministeriö, 1998). Vuoden 1996 lopulla yli 50-vuotiaiden osuus työttömistä oli jo yli neljännes. Yli 50-vuotiaiden työttömyyden kesto kasvoi merkittävästi, kun taas alle 45-vuotiaiden työttömyys lyheni (Andersson ym., 1997). Pitkäaikaistyöttömistä yli puolet on yli 50-vuotiaita ja yli kaksi vuotta työttöminä olleista noin 60%. Heidän työllistymisensä on käytännössä erittäin vaikeaa (Työministeriö, 1998). Työmarkkinatilanne auttaa ymmärtämään sitä, miksi kaikki yli 50-vuotiaat irtisanotut (n=6) kokivat olevansa "liian vanhoja" työelämään ja omalla työnetsimisellä koettiin olevan vain pieni vaikutus työllistymisen kannalta.

Haastatelluille oli yhteistä se, että he kokivat olleensa "pankki-ihmisiä" myös työn ulkopuolella (ks. myös Jolkkonen, Koistinen, Kurvinen, Linnakangas & Suikkanen, 1992). Tämä voimakas sitoutuminen työhön tuli esille siinä, että vaikka vapaaehtoisilla oli "hyvä syy" jäädä pois työstä, silti kaikki kokivat työn loppumisen vaikeana tilanteena. Työn merkitys onkin havaittu varsin vakiintuneeksi arvoksi jopa työttömyyden aikana (ks. Kortteinen, 1992; Shamir, 1986). Tätä myös selittää työn ja työttömyyden sosiaalinen rakenne, sillä Jahodan (1972) ja Ezzyn (1993) mukaan työttömyys vaikuttaa taloudellisen muutoksen lisäksi eristämällä työn sivuilmiöistä. Näiden latenttien piiloseurauksien menettämiseen eivät osanneet täysin varautua edes vapaaehtoiset, vaikka he olivatkin voineet suunnitella elämänmuutoksensa.

Kaikille työntekijöille tulisi tarjota yksilöllisten tarpeiden mukaan tukea selviytymisessä siten, että kaikki työhön liittyvät vaikutukset otettaisiin huomioon. Haastateltavat olivat harkinneet taloudelliset seikat varsin rationaalisesti, mutta sosiaalisten roolien muutoksia eivät kaikki osanneet ilmeisestikään ennakoida, mikä kuvastaa sitä kuinka organisaation tulisi entistä paremmin auttaa ennakoimaan kaikkia työn loppumisen vaikutuksia. Vaikka taloudelliset syyt hyväksyttiin, ei irtisanomisen toteuttamista tai niistä tiedottamista ja esimiesten toimintaa pidetty pätevänä. Varsinkin niillä, jotka tulivat irtisanotuksi ilman omaa vaikutusmahdollisuutta, mielipiteet olivat varsin katkeria toteutuksesta. Muutosprosessin kokemiseen vaikuttaa tiedottamisen ja tilanteen käsittelyn selkeys ja kokemus siitä, että ne ovat tehty tasapuolisesti ja henkilökuntaa laajalti kuuntelemalla. Brockner ym. (1994) mukaan arviot perustelujen oikeudenmukaisuudesta ja tasa-arvoisuudesta vaikuttavat ratkaisevasti muutoksien hyväksyntään. Tiedottamisen tärkeyttä

korostavat myös mm. Covin (1993), Nätti ym. (1995) sekä Smeltzer ja Zener (1992). Varhainen tiedottaminen antaisi mahdollisuuden ennakoida muutoksia.

Erilaisia selviytymiskeinoja käytettiin sekä ennen tulevaa irtisanomista (suunnittelu ja tiedon etsiminen) että irtisanomispäätöksen varmistuttua, jolloin alkoi intensiivinen selviytymiskeinojen etsiminen. Suuremmat reaktiot tulivat esille irtisanomisen tullessa todelliseksi tai työn varsinaisesti loppuessa, vaikka irtisanomisen uhkakin oli herättänyt erilaisia tunteita (ks. Mauno & Virolainen, 1996). Kilpatrickin, Jonhsonin ja Jonesin (1991) mukaan varmentunut tieto irtisanomisen kohdistumisesta usein järkyttää työntekijöitä sen mukaan miten suuri oma muutos on. Tähän vaiheeseen voi liittyä vihaa, syyttelyä ja itseensä käpertymistä. Myös Jolkkonen ym. (1992) ovat kuvailleet kuinka jotkut halusivat katkaista kaikki siteet organisaatioon.

Ympäristöstä ja organisaatiosta johtuvat syyt nähtiin pysyvinä rakenteellisina muutoksina, mikä vaikutti tulevaisuuden työllistymisodotuksiin ja passiiviseen työn etsimiseen. Emotionaalista ristiriitaa helpotettiin etsimällä myönteisiä asioita tilanteesta ja sopeutumalla. Thompsonin (1997) mukaan henkilö, joka näkee työttömyyden olevan tilapäinen, valitsee työn etsimisen selviytyäkseen tilanteesta. Mikäli syyt nähdään pysyvinä toimialaspesifinä itsestä johtumattomina syinä, henkilö on taipuvainen etsimään uutta koulutusta. Mikäli syy on globaali, pysyvä ja henkilöstä riippumaton, on suurempi taipumus käyttää emotiosuuntautunutta ratkaisumallia tai sosiaalista aktiivisuutta selviytymiskeinona. Yleensä yksilö käyttää emotionaalisia keinoja tilanteissa, joissa hän kokee, ettei hän voi tehdä mitään tilanteen muuttamiseksi (Folkman & Lazarus, 1984). Myös Vuoren ja Tervahartialan (1995) mukaan työnhakuaktiivisuus heikkenee työttömyyden pidentyessä ja silloin kun itse ei voi vaikuttaa työnsaantiin tai työpaikkoja on vähän. Yleinen tai paikallinen työttömyystilanne vaikuttaa siten, että korkean työttömyyden alueilla on helpompi hyväksyä oma tilanne ja koetaan vähemmän syyllisyyden tunteita kuin alhaisen työttömyyden vallitessa (Hänninen & Polso, 1991; Warr, Jackson & Banks, 1988).

Haastatelluilla yhteinen kohtalo muiden työtovereiden ja työttömien kanssa helpotti irtisanomisen häpeää, minkä myös Hänninen ja Polso (1991) ovat havainneet. Tovereiden tuki auttoi sopeutumaan tilanteisiin ja estää sosiaalisen muutoksen stressaavia haitallisia seurauksia (ks. Lazarus & Folkman, 1984; Kalimo & Vuori, 1992; Leana & Feldman, 1990; Tobin, Holroyd, Reynolds & Wigal, 1989).

Kaikilla haastatelluilla taloudellinen tila huononi irtisanomisen jälkeen, mutta merkitys vaihteli ryhmittäin. Vanhimmat tulivat taloudellisesti hyvin toimeen, sillä he saivat

ansiosidonnaista päivärahaa ja olivat suuremmista lainarasitteista vapaita (ks. myös Vuori & Tervahartiala, 1995). Kangasharjun ja Laxenin (1993) mukaan varattomuudella on ratkaiseva merkitys, sillä se rajoittaa ja rasittaa elämää fyysisesti, psyykkisesti sekä sosiaalisesti. Työttömyyden myönteisen kokemisen ehtona on se, etteivät taloudelliset huolet muodostu raskaiksi. Työttömyyden terveystvaikutukset eivät ole suoraviivaisia, vaan taloudelliset ongelmat ja yksinäisyys kärjistävät haittoja (ks. Dew, Bromet & Penkower, 1992; Kalimo & Vuori, 1992; Viinamäki ym., 1993; Vinokur, Price & Kaplan, 1991).

Tutkimukseni korostaa stressaavaan tilanteeseen sopeutumisen prosessia, sillä vaikutukset ja tunnepitoiset reaktiot muuttuivat ajan kuluessa myönteisemmiksi haastateltavien käyttäessä eniten emotionaalisia selviytymiskeinoja. Ilman omaa vaikutusmahdollisuutta irtisanotut osoittivat sopeutumisessaan enemmän Edwardsin (1988) esittämän mallin kaltaisia vaiheita: kieltämistä ja vihaisuutta sekä ratkaisuvaiheen ja pienen depressionkin jälkeen lopullinen tilanteen hyväksyminen. Myös Ezzy (1993) korostaa vaiheittaista sopeutumista työttömyyteen. Jackson ja Warr (1984) ovat havainneet kahden tai kolmen kuukauden jälkeen hyvinvoinnissa lievää parantumista ja kuuden kuukauden kulutta huomattavaa mukautumista. Suh, Diener ja Fujita (1996) havaitsivat mukautumisen työttömyyteen tapahtuvan suunnilleen 3-6 kuukauden jälkeen ja elämäntapahtumien vaikutukset hyvinvointiin olevan suhteellisen lyhytaikaista. Aika tapahtumasta on merkittävä tekijä tarkasteltaessa erilaisten tapahtumien vaikutusta ihmisten elämään (ks. myös Hamilton, Hoffman, Broman & Rauma, 1993).

Kaikkien selviytymistä voi pitää onnistuneena hyvinvoinnin kannalta, vaikka ne eivät työllistymiseen tähtääkään, sillä kaikki ylläpitivät omaa eheyttään ja toimintakykyään sekä edistivät omaa hyvinvointiaan pidemmällä aikavälillä mm. opiskelulla ja harrasteilla (ks. Cohen, 1987). Irtisanomisesta ja työttömyydestä selviytymistä voi tarkastella elämänhallinnan ja selviytymisen näkökulmasta, jolloin voi käyttää Roosin (1988) jaottelua ulkoiseen ja sisäiseen elämänhallintaan. Tämän jäsenyyksen mukaisesti tarkastellen ikääntyvien työttömien saattoi olla vaikea kokea ulkoista elämänhallintaa eli hallita omaa elämäänsä työllistymällä, joten oleellisempaa oli keskittyä sisäiseen elämänhallintaan ja sopeutua niihin ulkoisiin olosuhteisiin, jotka työmarkkinoilla on. Sisäinen elämänhallinta korostaa omien vaikutusmahdollisuuksien tunnetta. Vaikka tilanteen kokeminen ja selviytymiskäyttäytyminen olivat eniten riippuvaisia ympäristöstä ja tilannekohtaisista tekijöistä, yksilöllisillä persoonaan liittyvillä tekijöillä oli merkityksensä tilanteen kokemisessa ja sen vaikutuksissa hyvinvointikokemuksiin.

Vaikka helppoon työllistymiseen ei uskottukaan, niin silti oman tilanteen kokemista haastatteluhetkellä kuvasi myönteinen suhtautuminen tulevaisuuteen. Kaikilla oli optimistisia tulevaisuuden tavoitteita, millä on olennainen merkitys tulevaisuuden ja terveyden kokemiselle (Brunstein, 1993; Emmons, 1992; Peacock & Wong, 1996). Optimistinen henkilö kokee sisäistä elämänhallintaa silloinkin, kun tilanteen lopputulos näyttää vaikealta tai edistymistä on vaikea havaita. Optimistisuuden merkitys selviytymiskeinolle on myös selkeä, koska se vaikuttaa tilanteen positiiviseen uudelleen tulkintaan ja sen hyväksymiseen. Vaikeassa tilanteessa voidaan jopa muuntaa tilanteen tulkintaa itselle positiiviseksi ja siten ylläpitää myönteistä minäkuva (ks. Taylor & Armor, 1996; Taylor & Brown, 1988). Optimistinen usko tulevaisuuteen ja omiin vaikutusmahdollisuuksiin on yhteydessä ongelmakeskeiseen ongelmanratkaisuun (ks. Norem, 1989; Nurmi, Haavisto & Salmela-Aro, 1996; Scheier & Carver, 1985, 1987, 1992).

Tutkimuksen arviointia kokonaisuudessa voi tarkastella sen mukaan, millaista tietoa se tuo tilannetekijöiden, ympäristön ja persoonallisten tekijöiden väliselle vuorovaikutukselle stressaavasta tilanteesta selviytymisessä. Erityisesti tässä tutkimuksessa tuli esille, että työttömyys on usein ulkoisen tilanteen määrittelemä, mutta työttömyyden kokemusta määrittelee irtisanomisen koettu oikeudenmukaisuus ja oma persoonallinen suhtautuminen eri tilanteisiin ja tulevaisuuteensa. Selviytyminen on yksilön arviointiprosessien ohjaamaa niissä puitteissa ja siinä yksilöllisessä tilanteessa joka juuri tietyllä hetkellä vallitsee. Tässä hyvinvoinnin kokemusta määrittelee yksilön persoonallisuus, erityisesti optimistisuus.

Ongelmana selviytymiskäyttäytymistutkimuksessa on se, että on vaikea saada niitä todellisia käytettyjä keinoja esille pelkällä kyselyllä. Selviytymiskeinojen mittaamisessa on käytetty erilaisia kyselyjä, mutta niiden ongelmana on liiallinen kapeus ja tulkinnan vaikeus (ks. Coyne & Gottlieb, 1996). Tämä sama ongelma tuli tutkimuksessa esille siinä, että kyselyillä vastauksista ei olisi tullut esille esimiesten terveydellisiä muutoksia tai vapaaehtoisten työstä poistumisen yllättävää surutyötä tai häpeää, sillä näistä kerrottiin vain haastattelussa. Useammalla menetelmällä keskittyen todellisuudessa käytettyihin selviytymiskeinoin ja havaittuihin muutoksiin käyttäytymisessä oli mahdollista saada parempi käsitys selviytymisestä. Tulisi kuitenkin huomioida automatisoituneet ajattelu- ja toimintamallit, sillä niillä on merkitystä itse prosessin ohjauksessa. Esimerkiksi kiinteät kontaktit ystäviin voivat olla enemmänkin vakiintunut tapa kuin stressaavasta tilanteesta selviytymiskeino.

On vaikea tutkia samanaikaisesti stressin vaikutusta ja aikaisemmassa elämässä vakiintuneita ajattelu- ja toimintamalleja, sillä itse stressaava tilanne voi vaikuttaa vastauksiin. Tutkimushetkellä masentunut henkilö voi muistaa enemmän masentavia ja ikäviä asioita. Eri ikäiset henkilöt voivat suhtautua kysymyksiin eri tavalla ja tietyssä organisaatiossa vallinnut kulttuuri voi estää joidenkin asioiden esille ottamisen, esimerkiksi pankissa pankkisalaisuus voi rajata aiheet vain julkistettaviksi kelpaaviin. Yksi keino olisi seurata pitkittäistutkimuksella selviytymiskäyttäytymisen muutoksia ajan kuluessa tai työmarkkinoiden ja yleisen asenteen muuttuessa ikääntyneille myönteisemmäksi, jolloin henkilöiden omat arvioinnit todennäköisesti muuttuisivat samalla.

Selviytymisen jakaminen hyvään ja huonoon on vaikeaa vain sen perusteella, että onko suosinut ongelman ratkaisua vai emotionaalista sopeutumista. Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat olivat selvityneet ja sopeutuneet vaikeankin kriisin jälkeen ja kokivat tulevaisuutensa suhteellisen miellyttävänä. Persoonallisuuden erot voivat vaikuttaa siihen, mikä selviytymistyyli sopii parhaiten missäkin tilanteessa. Tämän tutkiminen vaatisi kuitenkin omaa aineistoani huomattavasti laajemman aineiston.

Tutkimuksen aineistona oli kahdeksan ihmisen haastattelut, joten laajojen yleistyksien tekeminen olisi ongelmallista. Toinen yleistettävyyttä rajoittava seikka on se, että tutkimus kuvaa erityisesti naisten, varsinkin ikääntyvien naisten, työttömyyden kokemista, sillä suurin osa tutkimuksen irtisanotuista oli naisia, kuten pankkitoimihenkilöliiton jäsenistä (ks. Harju & Huuhtanen, 1993). Kangasharjun ja Laxenin (1993) mukaan työttömyyden vaikutukset riippuvat muista tekijöistä kuin sukupuolesta. Vuoren ja Tervahartialan (1995) mukaan työllä on yhtä suuri merkitys sekä miehille että naisille, vaikka perheelliset naiset saattavatkin olla joustavampia rooliensa suhteen ja hyödyntää helpommin vaihtoehtoisia roolejaan. Hokkanen ym. (1993) mukaan perhe voi toimia irtisanomistilanteessa turvapuskurina, mutta todellisuudessa seuraukset ja merkitykset vaihtelevat sen mukaan, minkälaisen elämänhistorian osaksi he sijoittuvat yksilöllisessä tilanteessa sekä millaisia mahdollisuuksia paikallinen ympäristö tarjoaa. Tätä tutkimus kuvastaa tilannetta pankkisektorilla: kaikkien haastateltujen kokemukset ovat tiukasti sidoksissa kontekstiin, eikä niitä tule yrittääkään niistä väkisin irroittaa.

LÄHTEET

- Abramson, L., Seligman, M. & Teasdale, J. (1978) Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. Journal of Abnormal Psychology, 87 (1), 49-74.
- Alasuutari, P. (1994) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Amirkhan, J. (1990) Applying Attribution Theory to the Study of Stress and Coping. Teoksessa S. Graham & V. Folkes (toim.) Attribution Theory: Applications to Achievement, Mental Health, and Interpersonal Conflict. Hillsdale, USA: Erlbaum.
- Andersson, J-O., Helppi, T., Kasvio, A., Koivukangas, P., Kuusi, O., Lahti, A., Mannermaa, M., Niinivaara, M., Stenlund, H. & Valtonen, H. (toim.) (1997) Työskenaariot. Työelämän suunnat ja ulottuvuudet. Skenaarioprojektin väliraportti. Työhallinnon julkaisu Nro 171. Helsinki: Työministeriö.
- Billings, A. & Moos, R. (1981) The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. Journal of Behavioral Medicine, 4, 139-157.
- Bosse, R., Aldwin, C., Levenson, M. & Workman-Daniels, K. (1991) How stressfull is Retirement? Findings from normative aging stydy. Journal of Gerontology, 46 (1), 9-14.
- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Scheider, R., Folger, R., Martin, C. & Bies, R. (1994) Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. Academy of Management Journal, 37 (1), 63-400.
- Brunstein, J. (1993) Personal goals and subjective well-being: A longitudinal stydy. Journal of Personality and Social Psychology, 65, 1061-1070.
- Buss, D. & Cantor, N. (toim.) (1989) Personality Psychology. Recent Trends and Emerging Directions. New York: Springer-Verlag.
- Cantor, N., Norem, J., Niedenthal, P. & Langston, C. (1987) Life tasks, self-concept ideals and cognitive strategies in a life transition. Special issue: Integrating personality and social psychology. Journal of Personality and Social Psychology, 53 (6), 1178-1191.
- Carver, C., Scheier, M. & Weintraub, J. (1989) Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. Journal of Personality and Social Psychology, 56 (2), 267-283.
- Caspi, A. (1989) On the Continuities and Consequences of Personality: A Life-Course Perspective. Teoksessa D. Buss & N. Cantor (toim.) Personality Psychology: Recent Trends and Emerging Directions. New York: Springer-Verlag.

- Cohen, F. (1987) Measurement of Coping. Teoksessa S. Kasl & C. Cooper Stress and Health: Issues in Research Methodology. Chichester: John Wiley & Sons.
- Costa, P. & McCrae, R. (1980) Personality, coping and coping effectiveness in an adult sample. Journal of Personality, 54 (2), 385-405.
- Coyne, J. & Gottlieb, B. (1996) The Mismeasure of Coping by Checklist. Journal of Personality, 64 (4), 959-991.
- Dew, M., Bromet E. & Penkower, L. (1992). Mental health effects of job loss in women. Psychological Medicine, 22, 751-764.
- Edwards, J. (1988) The Determinants and Consequences of Coping with Stress. Teoksessa C. Cooper & R. Payne (toim.) Causes, Coping and Consequences of Stress at Work. Wiley series on studies in occupational stress. Chichester: John Wiley & Sons.
- Emmons, R. (1992) Abstract Versus Concrete Goals: Personal Striving Level, Physical Illness, and Psychological Well-Being. Journal of Personality and social Psychology, 62 (2), 292-300.
- Ezzy, D. (1993) Unemployment and Mental Health: A Critical Review. Social Science and Medicine, 37 (1), 41-52.
- Frese, M. & Mohr, G. (1987) Prolonged unemployment and depression in older workers: A longitudinal study of intervening variables. Special issue: Unemployment and health. Social Science and Medicine, 25 (2), 173-187.
- Fryer, D. (1988) The Experience of Unemployment in Social Context. Teoksessa S. Fisher & J. Reason (toim.) Handbook of Life Stress, Cognition and Health. Chichester: John Wiley & Sons.
- Goldberg, D. (1972) The detection of psychiatric illness by questionnaire. London: Oxford University Press.
- Goldberg, D. & Hillier, V. (1979) A scaled version of the General Health Questionnaire. Psychological Medicine, 9 (1), 173-178.
- Graetz, B. (1993) Health consequences of employment and unemployment: Longitudinal evidence for young men and women. Social Science and Medicine, 36 (6), 715-724.
- Hamilton, V., Hoffman, W., Broman, C. & Rauma, D. (1993) Unemployment, Distress, and Coping: A Panel Study of Autoworkers. Journal of Personality and Social Psychology, 65 (2), 234-247.
- Harju, A. & Huuhtanen, P. (1993) Muutos ja organisaatioon sitoutuminen pankkialalla. Psykologia, 28, 23-31.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (1982) Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Hokkanen, L., Kinnunen, P., Pohjola, A., Urponen, K. & Väärälä, R. (1993) Sisukkuutta, tyttöseni, sisukkuutta. Lapin yliopiston yhteikuntatieteellisä julkaisuja C. Työpapereita 19. Rovaniemi.
- Huuhtanen, P. (1995) Työ- ja eläkeasenteiden selvitys. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos, Helsinki: Eläkevakuutusosakeyhtio Ilmarinen.
- Huuhtanen, P. & Piispa, M. (1992) Work and retirement attitudes of 50- to 64-year old people at work and on pension. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 18 (2), 21-23.
- Hänninen, V. (1991) Työpaikan menetys tarinana. Psykologia, 26 (5), 348-355.
- Hänninen, V. & Polso, L. (1991) Työpaikan menetys elämänmuutoksena. Tutkimuksia, A: 21, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopisto.
- Jackson, P. & Warr, P. (1984) Unemployment and psychological ill-health: The moderating role of duration of age. Psychological Medicine, 14, 605-614.
- Jahoda, M. (1972) Employment and Unemployment: A Social Psychological Analysis. New York: Cambridge University Press.
- Jahoda, M. (1988) Economic Recession and Mental Health: Some Conceptual Issues. Journal of Social Issues, 44 (4), 13-23.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Linnakangas, R. & Suikkanen, A. (1992) Lopputili ja Saldo. Tutkimus Postipankin maksupalvelutoiminnon keskittämisestä ja henkilöstön sopeutumisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita, 9/1992. Joensuun yliopisto.
- Jolkkonen, A., Koistinen, P. & Kurvinen, A. (1992) Yrityksen strategia ja henkilöstön valinnat. Teoksessa A. Jolkkonen, P. Koistinen, A. Kurvinen, R. Linnakangas & A. Suikkanen Lopputili ja Saldo. Tutkimus Postipankin maksupalvelutoiminnon keskittämisestä ja henkilöstön supeutumisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita, 9/1992. Joensuun yliopisto.
- Kalimo, R. & Vuori, J. (1992) Työttömyys ja terveys tutkimuskatsaus. Työterveyslaitos, Katsauksia 123. Helsinki.

- Kangasharju, R. & Laxén, M. (1993) Naiset ja työttömyys. Teoksessa H. Varsa (toim) Turhaa työtä, Suomi-neito? Naisten työ rakennemuutoksessa. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Tasa-arvojulkaisuja. Sarja B: Tiedotteita 1/1993. Helsinki.
- Kasl, S. (1980) The impact of retirement. Teoksessa C. Cooper & R. Payne (toim.) Current Concerns in Occupational Stress. Chichester: John Wiley & Sons.
- Kates, N., Greiff, B. & Hagen, D. (1990) The Psychosocial impact of job loss. Washington: American Psychiatric Press.
- Kilpatrick, A., Johnson, A. & Jones, J. (1991) Organisational downsizing in hospitals: Considerations for management development. Journal of Management Development, 10 (4), 45-52.
- Kinicki, A. & Latack, J. (1990) Explication of the Construct of Coping with Involuntary Job Loss. Journal of Vocational Behavior, 36, 339-360.
- Kokko, K. & Pulkkinen, L. (1997) Työttömien psyykinen selviytyminen ja sen kehityksellinen tausta. Psykologia, 32, 349-359.
- Koistinen, P. (1992) Maksupalvelukeskusten keskittäminen tutkimuksen kohteena. Teoksessa A. Jolkkonen, P. Koistinen, A. Kurvinen, R. Linnakangas & A. Suikkanen Lopputili ja Saldo. Tutkimus Postipankin maksupalvelutoiminnon keskittämisestä ja henkilöstön supeutumisesta. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita. No. 9/1992 Joensuun yliopisto.
- Kortteinen, M. (1982) Lähiö: tutkimus elämäntapojen muutoksesta. Keuruu: Otava
- Kortteinen, M. (1992) Kunnian kenttä: Suomalainen työ kulttuurisena muotona. Keuruu: Otava.
- Koskinen, S. (1994) Sosiaalinen vanheneminen. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää ja S. Rautoja (toim.) Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Juva: WSOY.
- Kuisma, M. (1994) Työttömänä selviytyy: Kartoitus työttömien selviytymiskeinoista ja ammatillisen tuen tarpeesta. STAKES. Raportteja, Nro 162. Helsinki, Jyväskylä: Gummerus.
- LaFarge, V. (1994) The ambivalence of departing employees: Reactions of involuntary and voluntary exiters. Journal of Applied Behavioral Science, 30 (2), 175-197.
- Lahelma, E. (1992) Taid employment, unemployment and mental well-being. Psychiatria Fennica, 23, 131-144.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984) Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer Publishing Company Inc.

- Leana, C. & Feldman, D. (1990) Individual responses to job loss: empirical findings from two field studies. Human Relations, 43 (11), 1155-1181.
- Leeflang, R., Klein-Hesselink, D. & Spruit, I. (1992) Health effects of Unemployment - Men and Women. Social Sciences and Medicine, 34, (4), 351-362.
- Livneh, H., Livneh, C., Maron, S. & Kaplan, J. (1996) A Multidimensional Approach to the Study of the Structure of Coping With Stress. Journal of Psychology, 130 (5), 501-512.
- Mason, J. (1996) Qualitative Researching. London: SAGE
- Mauno, S. & Virolainen, M. (1996) Työntekijät organisaatiomuutoksessa. Muutosten kokeminen, epävarmuus ja hyvinvointi neljässä työorganisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, No. 95. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Norem, J. (1989) Personality Strategies as Personality: Effectiveness, specificity, flexibility and change. Teoksessa Buss, D. & Cantor, N. (toim.) Personality Psychology. Recent Trends and Emerging Directions. New York: Springer-Verlag.
- Nurmi, J-E., Haavisto, T. & Salmela-Aro, K. (1996) CAST Käsikirja. Cartoon-Attribution-Strategy Test. Helsinki: Psykologien Kustannus OY.
- Nätti, J., Kinnunen, U., Mäkinen, P., Loikkanen, E., Mauno, S. & Virolainen, M. (1995) Työn Epävarmuus ja Hyvinvointi. Työn epävarmuuden kokemisen yleisyys, syyt, seuraukset ja käsittely erilaisissa työorganisaatioissa. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita, No.92. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Peacock, E. & Wong, P. (1996) Anticipatory Stress: The Relation of Locus of Control, Optimism, and Control Appraisals to Coping. Journal of Research in Personality, 30, 204-222.
- Pentikäinen, T. (1997) Elinikä, työkyky ja eläkkeelle siirtyminen. Talous ja yhteiskunta, 3, 11-21.
- Prussia, G., Kinicki, A. & Bracker, J. (1993) Psychological and behavioral consequences of job loss: A covariance structure analysis using Wiener's (1985) attribution model. Journal of Applied Psychology, 78 (3), 382-394.
- Putkonen, S. & Ylisirniö, H. (1989) Irtisanomisesta suoriutuminen. Tapaustutkimus toimintansa lopettaneen tehtaan irtisanotun henkilöstön sijoittumisesta. Lapin korkeakoulun yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Katsauksia ja puheenvuoroja. Rovaniemi.

- Reis, M. & Gold, D. (1993) Retirement, personality and life satisfaction. A review and two models, The Journal of Applied Gerontology, 12 (2), 261-282.
- Roos, J.P. (1988) Elämäntavasta elämäkertaan. Jyväskylä: Tutkijaliitto.
- Santamäki-Vuori, T. (1996) Varttuneet alakynnessä - Miten lievittää ikäsyrrjintää työmarkkinoilla? Talous ja yhteiskunta, 2, 43-49.
- Scheier, M. & Carver, C. (1985) Optimism, coping and health: Assesment and implications of generalized outcome expectancies. Health Psychology, 4, 219-247.
- Scheier, M. & Carver, C. (1987) Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. Journal of Personality, 55, 169-210.
- Scheier, M. & Carver, C. (1992) Effects of Optimism on Psychological and Psychological Well-Being: Theoretical Overview and Empirical Update. Cognitive Therapy and Research, 16 (2), 201-228.
- Scheier, M., Weintraub, J. & Carver, C. (1986) Coping with stress: Divergent strategies of optimists and pessimists. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1257-1264.
- Seligman, M., Abramson, L., Semmel, A. & Baeyer, C. (1979) Depressive Attributional Style. Journal of Abnormal Psychology, 88 (3), 242-247.
- Shamir, B. (1986) Protestant work ethic, work involvement and the psychological impact of unemployment. Journal of Occupational Behaviour, 7, 25-38.
- Smelzer, L. & Zener, M. (1992) Development of a model for announcing major layoffs. Group and Organization Management, 17 (4), 446-472.
- Starrin, B. & Larsson, G. (1987) Coping with unemployment - a contribution to the understanding of women's unemployment. Social Science & Medicine, 25, 163-171.
- Suh, E., Diener, E. & Fujita, F. (1996) Events and Subjective Well-Being: Only Resent Events Matter. Journal of Personality and Social Psychology, 70 (5), 1091-1102.
- Suls, J. & Harvey, J. (1996) (toim.) Personality and Coping (Special issue). Journal of Personality, 64 (4).
- Taylor, S. & Armor, D. (1996) Positive Illusions and Coping with Adversity. Journal of Personality, 64 (4), 873-898.
- Taylor, S. & Brown, J. (1988) Illusion and Well-Being: A Social Psychological Perspective on Mental Health. Psychological Bulletin, 103 (2), 193-210.

- Thompson, N. (1997) Coping with Job Loss: An Attributional Model. Journal of Psychology; 131 (1), 73-80.
- Tobin, D., Holroyd, K., Reynolds, R. & Wigal, J. (1989) The Hierarchical Factor Structure of the Coping Strategies Inventory. Cognitive Therapy and Research, 13 (4), 343-361.
- Työministeriö. (1998) Työvoima 2017. Paranevaan työllisyyteen ja hyvinvointiin uuden vuosisadan alkaessa. Väliraportti, Nro 184. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Varto, J. (1992) Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Vesalainen, J. (1996) Työttömänä koettu toimintakyky ja itsetunto. Työterveyslaitos, Helsinki: Hakapaino.
- Viinamäki, H., Koskela, K., Niskanen, L., Arnkill, R. & Tikkanen, J. (1993) Työttömyys ja henkinen hyvinvointi. Vertailututkimus kahdessa tehtaassa. Suomen Lääkärilehti, 48 (22-23), 2090-2095.
- Vinokur, A., Price, R. & Kaplan, R. (1996) Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses. Journal of Personality and Social Psychology, 71 (1), 166-179.
- Virtanen, P., Saloniemi, A., Uitti, J., Riikonen, E., Hietala, R. Oksa, P. & Viljanen, M. (1997) Sairastaminen ja työllistymisen työkyvyn heikentyessä ja työttömyyden pitkittyessä. Sosiologia, 4, 309-321.
- Vuori, J. & Tervahartiala, T. (1995) Työttömien työnhakuaktiivisuus ja koettu terveys. Työpoliittinen tutkimus, Nro 91. Helsinki: Työministeriö.
- Warr, P. (1982) Psychological aspects of employment and unemployment. Psychological Medicine, 12, 7-11.
- Warr, P. & Jackson, P. & Banks, M. (1988) Unemployment and Mental Health: Some British Studies. Journal of Social Issues, 44 (4), 47-68.
- Weiner, B. (1985) An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. Psychological Review, 92 (4), 548-573.

LIITTEET

LIITE 1

HAASTATTELURUNKO

I TAUSTATIEDOT

- Henkilötiedot
- Työhistoria
- Nykyinen työtilanne
- Työnhakuaktiivisuus
- Työn merkitys

II IRTISANOMINEN

- Miten irtisanominen tapahtui?
- Miten koit muutoksen?
- Tiedotus & Huhut
- Missä määrin olet itse voinut vaikuttaa tilanteeseen?

III IRTISANOMISEN SYYT & ATTRIBUUTIOT

- Mitkä tekijät vaikuttivat sinun mielestäsi irtisanomiseesi?
- Mikä tekijä vaikutti eniten?
- Arvioi, johtuivatko syyt tilanteesta vai sinusta itsestäsi?
- Arvioi, onko syy tilapäinen vai pysyvä?
- Arvioi, onko syy yleinen vai yksittäinen?

IV IRTISANOMISEN JÄLKEEN KÄYTETYT SELVIYTYMISKEINOT

- Millaisia keinoja olet käyttänyt käsitellessäsi omaa irtisanomista?
- Oletko voinut keskustella asiasta?
- Mistä olet saanut tukea?
- *keneltä parhaiten?

V VAIKUTUKSET

- Millaisia muutoksia ja vaikutuksia irtisanomisella on elämääsi?
- Taloudelliset vaikutukset
- Perhe-elämä
- Muut ihmissuhteet
- koettuun terveydentilaan (GHQ12)

VI PIDEMMÄN AIKAVÄLIN SOPEUTUMINEN

- Miten kuvailisit sopeutumistasi työelämästä poissaolemiseen?
- Miten suhtautumisesi irtisanomiseen on muuttunut?

VII TULEVAISUUDENNÄKYMÄT

- Miten irtisanominen muutti tulevaisuuden suunnitelmiasi?
- Työn asema
- Tavoitteet, suunnitelmat ja ongelmat

I TAUSTATIEDOT

1. Henkilötiedot

- Minkä ikäinen olet?
- Millainen koulutus sinulla on?

2. Perhe

- Millainen perheesi on?
- Montako henkeä perheeseesi kuuluu?
- Onko puolisesi tällä hetkellä työelämässä mukana?
- Lapset: missä asuvat, minkä ikäisiä; ovatko koulussa?

3. Entinen työtehtävä

- Millainen oli entinen työsi ja mitä siihen kuului?
- Mikä oli ammattinimikkeesi?
- Olitko esimiesasemassa?
- Millainen oli työsuhteesi ennen irtisanomistasi?

4. Miten kuvailisit työhistoriaasi?

- Kauanko olet ollut mukana työelämässä?
- Kauanko olit edellisen työnantajan palveluksessa?
- Olitko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana?

5. Miten tyytyväinen olit ollut aikaisempaan työhösi?

- Mitkä asiat pitivät sinua entisessä työpaikassasi?
- Olitko harkinnut vakavasti työpaikan vaihtoa?
- Olitko harkinnut vakavasti ammatinvaihtoa viimeisen parin vuoden aikana?
- Olitko harkinnut vakavasti lisäkoulutuksen hankkimista viimeisen parin vuoden aikana?

6. Millainen on nykyinen työtilanteesi?

- Oletko irtisanomisen jälkeen ollut työssä?
- Onko sinulle tarjottu työtä?
- Oletko tällä hetkellä työssä,
*jos olet, niin missä?
- Oletko tehnyt tilapäistöitä

7. Voisitko arvioida millaiset ovat mahdollisuutesi saada työtä?

- a) tänä kyselyajankohtana
- b) lähitulevaisuudessa

8. Miten itse arvioisit nykyistä työnhakuaktiivisuuttasi?

9. Miten itse kuvailisit irtisanomisesi jälkeistä työnhakuaktiivisuuttasi?

Mikäli aktiivisuudessasi on tapahtunut muutoksia, niin millaisia ne muutokset ovat olleet?

- Oletko hakenut johonkin kouluun tai kursseille?
- Oletko seurannut työvoimatoimiston avoimia paikkoja?
- Oletko seurannut lehti-ilmoituksia avoimista paikoista?
- Oletko ottanut työnantajiin yhteyttä ilman ”virallista” ilmoitusta avoimista paikoista?
- Oletko kysellyt työmahdollisuuksista ystäviltäsi tai tutuilta?
- Oletko hakenut myös muita kuin oman, entisen alasi työpaikkoja?
- Oletko harkinnut muita työllistymismahdollisuuksia palkkatyön lisäksi tai sen sijasta (esim. yrittäjäksi ryhtymistä)?
- Kuinka moneen työpaikkaan olet hakenut viimeksi kuluneen kuukauden aikana?
- Arvioi lukumäärä _____

10b. Työn merkitys

Seuraavaksi kysyn sinulta joitakin kysymyksiä työstä ja sen merkityksestä yleensä, lähinnä siitä, miten olet kokenut työsi ja sen merkityksen elämässäsi.

Tässä on erilaisia kuvauksia työn merkityksestä. Mikä näistä vaihtoehdoista vastaa parhaiten omaa näkemystäsi?

Haluaisin, että ensiksi mieltisit tilannetta ennen irtisanomistasi ja sitten tilannetta sen jälkeen.

10b

1 Työ on välttämättömyys

Teen sitä vain palkan saamiseksi ja toimeentulon turvaamiseksi.

Keskeinen elämänsisältö on muualla kuin työssä. •

2 Työ on ammatti

Työhön liittyy ainakin jonkin verran ammattitaidon ja osaamisen tuomaa ammattiylpeyttä, itsekunnioitusta sekä kehitymis- ja etenemissuuntautuneisuutta.

3 Työ on ura

Työ on merkittävä elämän tyydytyksen lähde ja henkilökohtaisen tulevaisuudensuunnittelun perusta. Työn ja vapaa-ajan välillä ei välttämättä ole selvää eroa. Suoriutumis-, kehitymis- sekä ammatissa menestymispyrkimykset ovat voimakkaita.

4 Työ on kutsumus

Työ on keskeinen elämänsisältö ja itsensä toteuttamisen perusta. Työn ja vapaa-ajan välinen ero on lähes hävinnyt tai ne nivoutuvat toisiinsa kiinteästi.

11. Onko työn merkityksessä sinulle tapahtunut muutoksia?

- Miten?

12. Miten työ on muokannut sinua ihmisenä?

II IRTISANOMINEN

Erityisesti haluaisin sinun kertovan siitä, miten juuri sinä koit oman irtisanomisesi ja miten se vaikutti elämääsi?

13. Milloin tämä irtisanominen tarkkaan ottaen tapahtui?

14. Miten -//- -//- -//- ?

15. Millainen prosessi sitä edelsi?

TARKENNUSKYSYMYKSIÄ:

Tiedotus & huhut?

16. Miten irtisanomiset perusteltiin?

17. Kuinka riittäviä ja oikeudenmukaisia tehtyjen ratkaisujen perustelut mielestäsi olivat?

18. Missä vaiheessa muutoksista kerrottiin työntekijöille?

19. Kuinka hyvin olit perillä muutosprosessista?

20. Millaista muutoksista tiedotus oli työorganisaatiossasi? Oliko se mielestäsi avointa ja rehellistä vai salailevaa?

21. Liikkuiko työpaikallanne muutoksiin liittyviä huhuja?

22. Miten tällaiset huhut vaikuttivat työilmapiiriin?

23. Missä määrin johto neuvotteli muutoksista henkilöstön kanssa?

III SYYT & ATTRIBUTIOT

24. Seuraavana haluaisin, että kertoisit mitkä tekijät mielestäsi ovat johtaneet muutoksiin pankissa?

- työmarkkinoilla yleensä?

- pankkialalla?

- aikaisemmassa organisaatiossasi?
25. Missä määrin irtisanomiset johtuivat?
- ympäristöstä
(taloudellinen tilanne, uudet teknologiat, tuotteiden kysyntä, konsernipolitiikka, hallituksen politiikka, ay-politiikka)
 - organisaatiosta
(johtamispolitiikka, koulutusvaatimukset, automaatio)
 - sinusta itsestäsi
(koulutus, työkokemus, ay-liikkeen jäsenyys, tehokkuus, terveys, ikä, sosiaalinen asema työpaikalla, palvelusvuodet, mahdollisuus)
 - muista syistä
26. Minkä tekijöiden arvelet eniten vaikuttaneen siihen, että sinä jouduit irtisanotuksi?
Arvioi, johtuiko syy:
- A) tilanteesta ja toisista ihmisistä vai itsessä
 - B) onko syy/t ohimeneviä vai pysyviä
 - C) Arvioi, missä määrin syy vaikuttaa yleisesti vai ainoastaan tässä yksittäisessä tilanteessa
27. Oletko itse voinut vaikuttaa irtisanomiseesi?
- Erityisesti edellä mainituissa syissä?
28. Millaisia ajatuksia ja tunteita yleisesti irtisanomiset Sinussa herättivät?
29. Kuinka koit erityisesti oman irtisanomisesi henkilökohtaisella tasolla?
- syyllisyys?
 - häpeä?
 - muutokset käsityksiin itsestäsi
 - a)äitinä/isänä
 - b)puolisona
 - c)elättäjänä
 - mitä konkreettisesti?
30. Onko tunne omasta kyvystä hallita elämääsi lisääntynyt tai vähentynyt?
31. Kun äsken pyysin sinua muistelemaan ensimmäisiä reaktioitasi irtisanomiseen, niin voisitko nyt yrittää kuvailla sitä, millä tavalla ajatuksesi ja tunteesi ovat muuttuneet? -> Miten nyt ajattelet niistä?
32. Miten henkilöstö tulisi Sinun mielestäsi ottaa huomioon suunniteltaessa ja toteutettaessa organisaatiomuutoksia?
33. Olisiko irtisanomiset voitu välttää tai tehdä toisin?
34. Oliko työsuhteesi päättyminen pakko vai halusitko sitä itse?
35. Oliko prosessi tasa-arvoinen
- miehille ja naisille?
 - iän suhteen?

IV IRTISANOMISEN JÄLKEEN KÄYTETYT SELVIYTYMISKEINOT

Olen kiinnostunut siitä, millaisia keinoja sinä olet käyttänyt käsitellessäsi omaa irtisanomistasi. yritä ajatella ja muistella sitä hetkeä jolloin kuulit omasta irtisanomisestasi ja sen jälkeistä toimintaasi.

36. Miten toimit erityisesti irtisanomisesi jälkeisessä elämäntilanteessasi.
- (1 en koskaan käyttänyt, 2 käytin harvoin, 3 käytin melko usein, 4 käytin usein)

44. Elinolo

Seuraavaksi esitän sinulle erillisellä lomakkeella olevan kyselyn, jossa selvitetään millaisia muutoksia on tapahtunut päivittäisissä toimissasi. Ovatko seuraavat asiat mielestäsi lisääntyneet vai vähentyneet työsuhteesi päättymisen jälkeen?

1. kuntoilu tai ulkoilu?
2. kotityöt, remontointi, talon rakentaminen?
3. pitkästyminen
4. mielenkiintoiset harrastukset tai toiminnot?
5. tunne ettei saa mitään aikaan?
6. vaikeus suunnitella elämää eteenpäin?
7. alkoholin käyttö?
8. järjestötyö tai vapaaehtoistyö?
9. opiskelu
10. huoli työttömyyden jatkumisesta pitkään?
11. kontaktit toisiin ihmisiin?
12. ammattitaidon menettämisen pelko?
13. toimeentulovaikeudet?

45. Kuinka suuri osa työstä vapautuneesta ajastasi on omalta kannaltasi katsoen mielekkäässä käytössä?

46. Onko irtisanomisesi jälkeen terveydessäsi tapahtunut muutoksia?

47. General Health Questionnaire (GHQ12)

VI SOPEUTUMINEN JA TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

48. Miten kuvailisit sopeutumistasi työelämästä poissaolemiseen?

- Tuntuuko aika tyhjältä kun ei ole työssä?
- Onko "sinut" irtisanomisen & työttömyyden kanssa ?
- Miten olet erilaisissa tilanteissa selittänyt työttömyytesi/irtisanomisesi?

49. Miten oma suhtautumisesi muutoksiin elämässäsi on muuttunut ajan kuluessa?

50. Paljonko käytät aikaasi tulevaisuutesi pohtimiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen?

51. Kun ajattelet elämääsi tästä eteenpäin suunnilleen puolen vuoden päähän, niin miten arvelet sen kehittyvän,

- 1) parempaan
- 2) pysyy samana
- 3) huonompaan suuntaan?

- | | |
|----------------------------|-------|
| - työssäkäynti | 1 2 3 |
| - taloudellinen tilanne | 1 2 3 |
| - asuminen | 1 2 3 |
| - palkkaus | 1 2 3 |
| - suhteet toisiin ihmisiin | 1 2 3 |
| - terveys | 1 2 3 |
| - elämä kokonaisuudessaan | 1 2 3 |

TYÖN ASEMA TULEVAISUUDESSA

Seuraavat kysymykset keskittyvät siihen, miten näet työn aseman tulevaisuudessasi?

52. Rakentuuko tulevaisuuden suunnitelmasi palkkatyön varaan?

- Jos ei, niin mihin?
- Mitkä ovat suunnitelmasi ansiotyön suhteen?

53. Jos nyt saisit vapaasti valita työssäkäynnin tai muunlaisen toimeentulon, millaisen ratkaisun tekisit?

54. Kenen katsot olevan vastuussa työllistymisestäsi

ONGELMAT, TAVOITTEET JA SUUNNITELMAT

55. Minkalaisten ongelmien parissa tällä hetkellä painiskelet?

56. Millaiset asiat pelottavat sinua tai joiden ajatteleminen tuntuu pahalta?

- Voitko itse vaikuttaa mainitsemiesi pelottavien asioiden toteutumiseen tai toteutumatta jäämiseen?

57. Voisitko kertoa millaisia erityisiä mielenkiinnon kohteita Sinulla on tällä hetkellä?

58. Millaisia tavoitteita, toiveita, suunnitelmia tai unelmia sinulla on tällä hetkellä?

59. Oletko luopunut jostakin tavoitteestasi tai unelmistasi irtisanomisen jälkeen?

- Mitä uusia on tullut tilalle?

60. Onko eri tavoitteidesi välillä ristiriitoja?

- Voitko itse kontrolloida niitä?
- Onko niissä ollut muutoksia irtisanomisen jälkeen?

61. Miten arvioisit niiden tärkeysjärjestyksen?

62. Voitko itse vaikuttaa mainitsemiesi asioiden toteutumiseen?

- Ovatko ne helppoja vai vaikeita saavuttaa?
- Ovatko ne mielestäsi yleisiä vai omaperäisiä?
- Voitko itse kontrolloida niitä?
- Ovatko ne muuttuneet irtisanomisen jälkeen?*
- Millaisia konkreettisia toteuttamissuunnitelmia sinulla niiden suhteen on?

63. Millaisia tuntemuksia ne sinulle aiheuttavat?

- stressiä? (Ym. Kielteiset tunteet)
- haasteita?(ym. positiiviset tunteet)

LIITE 2

IRTISANOMISEN JÄLKEEN KÄYTETYT SELVIITYMISKEINOT

Olen kiinnostunut siitä, millaisia keinoja sinä olet käyttänyt käsitellessäsi omaa irtisanomistasi. Seuraavassa on joukko esimerkkejä erilaisista tavoista toimia hankalassa tai vaikeassa tilanteessa. Luonnollisesti erilaisissa tilanteissa koetaan ja toimitaan eri tavoin, mutta yritä ajatella ja muistella sitä, Miten toimit erityisesti irtisanomisesi jälkeisessä elämäntilanteessasi.

Vastausvaihtoehdot	en koskaan	harvoin	melko usein	usein
1. Suunnittelin jonkinlaisen strategian siitä, mitä tehdä.				
2. Puhuin jollekin siitä, miltä minusta tuntui.				
3. Kieltäydyin uskomasta sitä, mitä oli tapahtunut				
4. Maltoin mieleni, kunnes oli sopiva aika tai hetki tehdä jotain				
5. Tein toimintasuunnitelman.				
6. Yritin saada tukea ja ymmärtämystä läheisiltäni				
7. Uskottelin, ettei mitään ollut todella tapahtunut.				
8. Opettelin elämään asian kanssa.				
9. Pistin muut asiat syrjään keskittyäkseni ongelmatilanteeseen				
10. Menin pois tolaltani ja myös näytin sen.				
11. Toimin siten kuin mitään ei olisi tapahtunut.				
12. Etsin jotain myönteistä siitä, mitä oli tapahtumassa.				
13. Keskityin käsittelemään ongelmaa ja mikäli oli tarpeen, jätin muut asiat vähemmällehuomiolle.				
14. Näytin tunteeni ulospäin.				
15. Luovuin yrityksistäni ratkaista ongelma.				
16. Pidättäydyin tekemästä yhtään mitään liian varhain.				

LIITE 3

TYÖNHAKUAKTIIVISUUS

Vastaa näihin kysymyksiin siten, niin kuin olet itse toiminut irtisanomisesi jälkeen.

Vastausvaihtoehdot	en ollenkaan	kerran tai pari kuukaudessa	viikottain	päivittäin
Oletko hakenut töitä?				
Oletko hakenut johonkin kouluun tai kurseille?				
Oletko seurannut työvoimatoimiston avoimia paikkoja?				
Oletko seurannut lehti-ilmoituksia avoimista paikoista?				
Oletko ottanut työnantajiin yhteyttä ilman ”virallista” ilmoitusta avoimista paikoista?				
Oletko kysellyt työmahdollisuuksista ystäviltäsi tai tutuilta?				
Oletko hakenut myös muita kuin oman, entisen alasi työpaikkoja?				
Oletko harkinnut muita työllistymismahdollisuuksia palkkatyön lisäksi tai sen sijasta (esim. yrittäjäk				

Kuinka moneen työpaikkaan olet hakenut viimeksi kuluneen kuukauden aikana?

- arvioi lukumäärä _____

LIITE 4**ELINOLOJEN MUUTOS**

Seuraavaksi esitän sinulle kyselyn, jossa selvitetään millaisia muutoksia on tapahtunut päivittäisissä toimissasi. Ovatko seuraavat asiat mielestäsi lisääntyneet vai vähentyneet työsuhteesi päättymisen jälkeen?

Vastausvaihtoehdot	lisääntynyt selvästi	1
	lisääntynyt jonkin verran	2
	ei muuttunut	3
	vähentynyt jonkin verran	4
	vähentynyt selvästi	5
1. Kuntoilu tai ulkoilu?		1 2 3 4 5
2. Kotityöt, remontointi, talon rakentaminen?		1 2 3 4 5
3. Pitkästyminen		1 2 3 4 5
4. Mielenkiintoiset harrastukset tai toiminnot?		1 2 3 4 5
5. Tunne ettei saa mitään aikaan?		1 2 3 4 5
6. Vaikeus suunnitella elämää eteenpäin?		1 2 3 4 5
7. Alkoholin käyttö?		1 2 3 4 5
8. Järjestötyö tai vapaaehtoistyö?		1 2 3 4 5
9. Opiskelu		1 2 3 4 5
10. Huoli työttömyyden jatkumisesta pitkään?		1 2 3 4 5
11. Kontaktit toisiin ihmisiin?		1 2 3 4 5
12. Ammattitaidon menettämisen pelko?		1 2 3 4 5
13. Toimeentulovaikeudet?		1 2 3 4 5

LIITE 5**KOETTU TERVEYDENTILA**

“Seuraavaksi kysyn terveydentilaasi ja suoriutumistasi viimeisen kuukauden aikana. Ole hyvä ja vastaa kaikkiin kysymyksiin valitsemalla se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa tilannettasi. Vertaa vointiasi viimeisen kuukauden aikana siihen, mitä se on tavallisesti”

vaihtoehdot:

Paremmiin kuin tavallisesti	1
Yhtä hyvin kuin tavallisesti	2
Huonommin kuin tavallisesti	3
Paljon huonommin kuin tavallisesti	4

- | | |
|--|---------|
| 1. Oletko viime aikoina pystynyt keskittymään tehtäviisi? | 1 2 3 4 |
| 2. Oletko viime aikoina tuntenut pystyväsi tekemään päätöksiä? | 1 2 3 4 |
| 3. Oletko viime aikoina kyennyt kohtaamaan vaikeuksia? | 1 2 3 4 |

Vaihtoehdot:

En ollenkaan	1
En enmpää kuin tavallisesti	2
Hiukan enemmän kuin tavallisesti	3
Paljon enemmän kuin tavallisesti	4

- | | |
|--|---------|
| 4. Oletko viime aikoina valvonut paljon huolien takia | 1 2 3 4 |
| 5. Oletko viime aikoina tuntenut olevasi jatkuvasti ylirasittunut | 1 2 3 4 |
| 6. Onko sinusta viime aikoina tuntunut, ettet voisi selviytyä vaikeuksistasi | 1 2 3 4 |
| 7. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi onnettomaksi ja masentuneeksi? | 1 2 3 4 |
| 8. Oletko viime aikoina menettänyt itseluottamuksesi? | 1 2 3 4 |
| 9. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi arvottomaksi? | 1 2 3 4 |

Enemmän kuin tavallisesti	1
Yhtä paljon kuin tavallisesti	2
Vähemmän kuin tavallisesti	3
Paljon vähemmän kuin tavallisesti	4

- | | |
|--|---------|
| 10. Onko sinusta viime aikoina tuntunut siltä, että sinusta on hyötyä asioiden hoidossa? | 1 2 3 4 |
| 11. Oletko viime aikoina kyennyt nauttimaan tavallisista päivittäisistä toimistasi? | 1 2 3 4 |
| 12. Oletko viime aikoina tuntenut itsesi kaiken kaikkiaan kohtalaisen onnelliseksi? | 1 2 3 4 |