

Jari Luomanen, Kirsi Lumme-Sandt,
Elisa Virkola & Pirjo Nikander



Kadonnut yhteisö? Postilaisuus ikääntyvien Postin työntekijöiden haastattelupuheessa

Abstrakti

Tässä artikkelissa tarkastellaan Postissa pitkän työuran tehneiden ihmisten kuvauksia yhteisöllisyydestä työelämässä. Tutkimus keskittyy yhteisöllisyyttä luonnehtiviin arvoihin sekä ajallisiin murroskohtiin, joissa yhteisöllisyyden kuvataan muuttuneen. Aineistona on laadullisen seurantatutkimuksen keinoin kerättyjä haastatteluja yli 50-vuotiaiden entisten Postin työntekijöiden kokemuksista työelämässä ja sen jälkeen. Aineistoa on luettu näytteenä kulttuurissamme vallitsevista arvoista ja mahdollisista puhetavoista. Analyysi kuvaa postilaisuutta diskursiivisena konstruktiona ja käsitteenä, johon yhteisöllisyyden elementit tiivistyvät. Yhteisöllisyys kuvautuu positiivisena ja yhteenkuuluvuutta tuottavana seikkana, mutta eri aikoina sen nähdään muuttuneen monin tavoin. Muun muassa työelämän kuormittavuuden kasvu ja työurien muuttuminen yhä epävarmemmiksi limitteivät yhteisöllisyyden kokemuksen muutokseen. Työpaikoilla rakentuvaan yhteisöllisyyteen on tärkeää kiinnittää huomiota keskusteltaessa työurien pidentämisestä.

Johdanto

Posti on esimerkki työnantajasta, jonka palveluksessa on perinteisesti tehty hyvin pitkiä työuria. Lähivuosina Postista eläköityy viimeinen sukupolvi, joka saattoi mennä nuorena taloon töihin ja tehdä siellä käytännössä koko työuransa. Työuran alun täystyöllisyys on toisten kohdalla muuttunut epävarmuudeksi ja pahimmillaan työttömyydeksi tai silpputöiden ketjuksi. Tässä artikkelissa tarkastellaan, millaisena tämän päivän työelämän yhteisöllisyys näyttäytyy eläkeikää lähestyvien, Postin entisten työntekijöiden näkökulmasta ja miten yhteisöllisyyden on koettu muuttuneen viimeksi kuluneiden muutaman vuosikymmenen aikana.

Työelämän laatu eli työntekijöiden työssä jaksaminen ja työpaikoilla viihtyminen puhuttaa tänä päivänä paljon. Yhtäältä voidaan ha-

vaita, että työelämä on muuttunut pirstaloituneeksi ja sitä leimaa jatkuvan uhan ja epävarmuuden ilmapiiri. (ks. esim. Jokinen, Könönen, Venäläinen & Vähämäki 2011; Silvasti, Lempiäinen & Kankainen 2014; Åkerblad 2014). Toisaalta tilastojen valossa voidaan todeta, että muutokset tähän suuntaan ovat olleet maltillisia (Pyöriä & Ojala 2016). Asia herättää keskustelua ja tutkijoillakin on erilaisia näkemyksiä siitä, miten ottaa haltuun ja luonnehtia työelämän nykytilaa (ks. esim. Jokinen & Venäläinen 2016).

Työelämän muutoksiin kytkeytyy myös väestön ikääntyminen, pitenevät eliniänodotukset sekä niihin liittyvä tavoite kannustaa työntekijöitä jaksamaan työelämässä pidempään (ks. esim. Eläketurvakeskus 2013; European Commission 2010; OECD 2017). Tämän vuoksi on keskeistä tarkastella, mitkä tekijät edes-

auttavat tavoitetta pidentää työuria. Yksi niistä on työntekijöiden työssään kokemaa yhteisöllisyys.

Kohti kaksitahti-Suomea?¹ -tutkimushankkeessa olemme seuranneet Postilla (Posti Group Oyj) töissä olleita ihmisiä laadullisen pitkittäistutkimuksen keinoin. Hankkeessa tarkastellaan työurien pidentämistavoitetta niiden loppupään, elämäntilanteiltaan yhä heterogeenisemmän ikääntyneen työntekijäryhmän näkökulmasta. Olemme tavoittaneet yli 50-vuotiaita ihmisiä heidän irtisanomisensa tai -sanoutumisensa yhteydessä ja hahmotaneet kokonaiskuvaa vaiheista, joissa työelämästä siirrytään eläkkeelle, eläkeputkeen tai työttömyyteen. Monia seuraamiamme ihmisiä yhdistää se, että he ovat tehneet pitkän, jopa yli neljän vuosikymmenen uran samassa talossa.

Haastateltujen henkilöiden kokemukset työmarkkinoiden realiteeteista, henkilökohtaisista työurista, työtyytyväisyydestä ja eläköitymisestä tarjoavat tärkeitä näkökulmia työurien pidentämistä ja työelämän laatua koskevassa keskustelussa. Ne auttavat näkemään millaisia todellisuuksia tilastojen taakse kätkeytyy – millä tavalla yksilöt puntaroivat työelämän positiivisia ja negatiivisia puolia. Jos henkilön on mahdollista valita, jättäytyäkö eläkkeelle, eläkeputkeen tai jatkaa töissä, työtyytyväisyydellä on vaihtoehtojen puntaroimisessa merkittävä rooli. Posti yritysesimerkkinä tarjoaa kiehtovan näkökulman Suomen työelämän tilaan. Keskittymällä yhden yrityksen tarkasteluun tuotetaan samalla laajempaa ajankuvaa työelämän muutoksista sekä tuodaan yhteisöllisyyden näkökulma työurien pidentämistä koskevaan keskusteluun.

Artikkelissa hahmotellaan ensin lyhyesti työelämän yleisiä muutostrendejä ja luodaan katsaus Postin toiminnassa tapahtuneisiin muutoksiin. Sen jälkeen pohditaan yhteisöllisyyden merkityksiä ja kuvataan aineisto ja menetelmä. Empiirinen analyysi keskittyy työelämän yhteisöllisyyteen liittyviin ymmärrettäväksi tekemisen tapoihin. Johtopäätöksissä keskustellaan analyysin tuloksista ja niiden

merkityksestä suomalaisen työelämän ja työurien pidentämiseen liittyvälle keskustelulle.

Työmarkkinoiden muutos: esimerkkinä Posti

Suomessa työelämä on muuttunut viime vuosikymmenten mittaan monin tavoin. 1990-luvun alkuun saakka korostuivat työsuhteiden turvallisuus, pituus ja pysyvyys. Sitten työelämää on leimannut mm. sääntelyn purkaminen ja kansainvälisten markkinoiden yhä suurempi, epävakauttava vaikutus (Lehto 2015). Vanhempien ikäluokkien työllisyystilanteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia. 2010-lukua on luonnehtinut epävarmuus: työttömyys on kasvanut ja huomattavaa on, että eniten kasvaa yli 55-vuotiaiden työttömyys ja piilo-työttömyys. Joukossa on paljon ihmisiä, jotka 1990-luvulla olisivat päässeet työttömyys- tai varhaiseläkkeille. Työttömyys- ja varhaiseläkemahdollisuuksien rajaaminen on lisännyt merkittävästi 60-64-vuotiaiden työssäkäyntiastetta viime vuosikymmeninä. (emt.)

Työurien pidentäminen on keskeinen tavoite eliniänodotteen jatkuvasti noustessa. Taloudellisen huoltosuhteen kehitykseen vaikuttaa muun muassa se, miten pitkään työuria jatketaan. (ks. esim. Hess 2017; Wise 2010; Eläketurvakeskus 2013; European Commission 2010; OECD 2017.) Vaihtoehtoisesti tilanteeseen voidaan sopeutua eläkemaksuja korottamalla, eläkkeiden tasoa laskemalla tai kaikkien näiden yhdistelmällä (Eläketurvakeskus 2013). Tässä valossa työurien pidentäminen näyttää houkuttelevana tekijänä, jolla huoltosuhteen muutoksen aiheuttamiin paineisiin voidaan vastata. Työurien pidentäminen ei kuitenkaan ole yksioikoisesti toteuttavissa oleva asia, kuten tämänkin artikkelin analyysi osoittaa.

Yleinen työmarkkinoiden muutos, teknologinen kehitys ja kansainvälinen kilpailu ovat vaikuttaneet myös Postin toimintaan ja sen myötä tutkimukseemme osallistuvien ihmisten kokemuksiin työelämästä. Vuonna 1990

Posti muuttui valtio-omisteiseksi liikelaitokseksi ja sen jälkeistä aikaa on leimannut erityisesti digitalisaation aikaansaama muutos esimerkiksi kirje- ja lehtipostin määrässä (ks. esim. Pietiäinen 1998). Perinteisen postinkannon volyymin lasku on vaikuttanut Postin toimintaan. Toisaalta verkkokaupan kasvu on samalla luomassa uusia, joskin varsin kilpailuja mahdollisuuksia.

Muuttuvassa tilanteessa Posti on sopeuttanut toimintaansa ja hakenut liiketoimintamahdollisuuksia myös perinteisen postitoiminnan ulkopuolelta (ks. esim. Posti Group Oyj 2016). Erityisesti muutamien viime vuosien aikana Postissa tapahtuvista mullistuksista on uutisoitu usein. Lukuisissa yt-neuvotteluissa on viimeksi kuluneiden muutamman vuoden aikana vähennetty henkilöstön määrää merkittävästi. Lööppeihin on nousut myös esimerkiksi idea ruohonleikkuusta liiketoimintana sekä Postin toiminnan laajeneminen hoiva-alalle (ks. esim. Helsingin Sanomat 2017). Laajentamalla palveluvalikoimaa voidaan mahdollisesti säilyttää työpaikkoja ja tehdä toiminnasta kannattavampaa. Kirje- ja lehtipostin määrän väheneminen on globaali ilmiö, joka pakottaa alan toimijat muutoksiin (ks. esim. Dieke ym. 2013). Tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ole tarkastella nimenomaisesti vain Postin toimintaa, vaan nähdä se yhtenä esimerkkinä toimialasta, joka on voimakkaiden, usein globaalisti määrittävien muutospaineiden alaisena.

Posti on yksi Suomen suurimpia yritystyönantajia. Työntekijöiden pitkäaikaiset työsuhteet ja heidän sitoutuneisuutensa ovat tarjonneet otolliset olosuhteet voimakkaan yhteisöllisyyden kehittymiseen. Tässä on kuitenkin tapahtunut muutos. Siinä missä aiempina vuosikymmeninä Posti tarjosi monille ihmisille verraten pitkiä ja vakaita työsuhteita, 2010-luvulla monet vuosikymmeniäkin talossa olleet työntekijät ovat joutuneet irtisanoituksi tai jännittämään työsuhteidensa puolesta yt-kierrosten seurattessa toisiaan.

Yhteisöllisyyden määrittelyjä

Yhteisöllisyyden käsitteen määrittely on hankalaa, sillä käsitettä on käytetty hyvin monissa eri tarkoituksissa (ks. esim. Saastamoinen 2012; Bruhn 2005, 29; Kuittinen & Kejonen 2012; Lehtonen 1990; Hobsbawm 1994, 428). Useimmiten yhteisöllisyys kuitenkin näytetty positiivisena käsitteenä, johon yhdistetään seikkoja kuten yhdessäolo, muista välittäminen, yhteistyö, harmonia sekä tunne yhteisyydestä ja yhteenkuuluvuudesta (Saastamoinen 2012). Usein ajatellaan, että tällaiset asiat toteutuivat ”ennen vanhaan” paremmin ja nykyelämä on yksilöllisempää, kiireisempää ja kilpailun sävyttämää. Kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa värittää vieraantuneisuus, välineellisyys ja monimutkaisuus. Tällainen puhe kääntyy myös yhteiskuntakritiikiksi: sen avulla voidaan arvostella nykyisen elämänmenon arvojärjestyksiä. (Saastamoinen 2012.)

Yhteiskuntatieteen klassikot ovat käsitelleet yhteisöllisyyttä monin tavoin. Tönnies kuvaili 1800-luvun lopulla yhteiskunnallista muutosta käsittein *gemeinschaft* ja *gesellschaft* (Tönnies 1988; Bruhn 2005, 29; Saastamoinen 2012). Edellinen viittasi perinteiseen yhteisölliseen elämänmenoon muun muassa erilaisissa kyläyhteisöissä. Toimintaa leimasi kasvokainen vuorovaikutus, yhteen hiileen puhaltaminen ja yhteisen hyvinvoinnin eteen tehtävä työ. *Gesellschaft* puolestaan viittasi kilpailuun ja oman edun tavoitteluun, vieraantumiseen ja kasvottomuuteen. Maalaiselämän perinteinen idylli vertautui teollistuvan yhteiskunnan rakenteisiin, jotka olivat omiaan särkemään perinteisiä arvoja ja toimintatapoja. Myös Durkheim, Weber ja Simmel tunnistivat muuttuvan yhteiskunnan haastavan ihmisiä monin tavoin ja pakottavan heidät uudenlaiseen ja muotoaan muuttavaan yhteisöllisyyteen, jota leimasi muun muassa urbanisoituminen (ks. esim. Bruhn 2005, 30–33; Saastamoinen 2012; Aro 2011; Giddens 1994, 124).

Baumanin (2001, 1) mukaan yhteisö (*community*) on jo sanana hyvin positiivisesti latau-

tunut – siihen liitetään voittopuolisesti positiivisia mielikuvia, siinä missä esimerkiksi yhteiskunta voi merkityksellistyä myös negatiivisesti (ks. myös Delanty 2003, 7). Yhteisö on jotain, minkä koemme menettäneemme ja jonka haluaisimme saada takaisin: se symboloi turvallisuudentunnetta, jota kaipaamme elämäämme (emt.) ja tilaa, jossa toiminta ohjautuu ja konfliktit ratkaistaan moraalisiin perusteisiin (Habermas 1998, 4).

Giddens (1994, 124) puolestaan toteaa, että politiikassa yhteisö nähdään usein ratkaisuna sosiaalisiin ongelmiin. Sen sijaan, että yksilöllistymiskehitys ja globalisaatio olisivat hävittäneet tarpeen yhteisöllisyyteen, ne kutsuvat sitä entistä vahvemmin esiin muun muassa nostalgisen ajattelun muodossa. Yhteisöt rakentuvat yhä enemmän diskursiivisesti (Delanty 2003, 186–187). Myös teknologinen muutos on synnyttänyt toiveita uudenlaisten virtuaaliyhteisöjen syntymisestä (ks. esim. Castells 2001; Gardner, Csikszentmihalyi & Damon 2001, 200–201), joissa yhteiset intressit ja ajattelutavat joillakin tavoin kietoisivat ihmisiä yhteen. Yhteisöllisyyden murros ja muutostila ei siis ole erityisen uusi ilmiö.

Työelämän ihmissuhteita ja niiden haasteita on tarkasteltu monissa eri tutkimuksissa (ks. esim. Fritz 2014). Erityisiä tarkastelun kohteita ovat olleet työelämässä koettu yksinäisyys (Lam & Lau 2012), työelämän sosiaalisten suhteiden ja terveyden välinen suhde (Rystedt, Head, Stansfeld & Woodley-Jones 2012), sosiaalisten suhteiden vaikutus tyytyväisyyteen ja organisaatioon kiinnittymiseen (Venkataramani, Labianca & Grosser 2013), psykologisten tekijöiden huomioiminen (ks. esim. Furnham 1997, Dunderfelt 2012) sekä johtamiseen ja työpaikkakiusaamiseen liittyvät teemat (esim. Francioli ym. 2015).

Työelämän yhteisöllisyyden erilaisiin piirteisiin ja ongelmiin sekä yhteisöllisyyden ylläpitämiseen on kiinnitetty huomiota tutkimuskirjallisuudessa (ks. esim. Ezzy 2001; Manion & Bartholomew 2004; Parker & Gadbois 2000; Lindström 1994; Jäppinen 2012; Sinokki

2011). Määräaikaisten työsuhteiden ja henkilöstön vaihtuvuuden on nähty olevan haaste työyhteisöihin pääsemisen ja niiden muodostumisen kannalta (Garsten 2008). Garsten (emt. 141) toteaa, että työntekijöiden yhteistyö voi kyllä olla intensiivistä sen ajan kun he ovat yhdessä, mutta jatkuva tietoisuus muutoksesta ja väliaikaisuudesta tekee suhteista ohimeneviä, eikä mahdollista pitkäaikaisen kollegiaalisuuden rakentumista. Esimerkiksi vuokratyöntekijöiden tilanne ja sitoutuminen yritykseen sisältää haasteita (Siponen & Miettinen 2012). Prekarisoituneiden työsuhteiden myötä voi myös syntyä kokemus menetetyistä yhteisöstä äänestä ja pakotetusta yksilöllisyydestä (Haapala 2016, 169–173). Ylipäätään huono sosiaalinen tuki ja toimimaton työyhteisö altistavat työntekijöitä monille terveyshaitoille (Sinokki 2011).

Viimeisten vuosikymmenten aikana työelämän yhteisöllisyydessä koettu muutos piirtyy aineistossamme selvästi esiin. Muutosta kuvaillaan monin eri tavoin ja sen haltuunotto on haastavaa. Saastamoinen (2012) esittää, että yhteisöllisyyden tutkimusta voisi jäsentää seuraavalla kolmijaolla, joissa yhteisöllisyyden perustana voivat toimia paikka ja paikkasidos, diskursiivis-sosiaalinen ulottuvuus ja normatiivis-poliittinen ulottuvuus. Yhteisöllisyyden paikallisuus, diskursiivinen rakentuminen ja normatiivisuus ovat erotettavissa myös tämän artikkelin aineistossa. Niiden ohella esiin nousee myös voimakas ajallisen muutoksen ulottuvuus. Yhteisöllisyyden merkitys tulee näkyväksi etenkin murroskohdissa ja nykyistä epävarmuutta peilataan menneiden vuosikymmenten olosuhteisiin. Työntekijöiden puheessa nousee esiin käsite *postilaisuus*, joka kuvaa yhteisöllisyyttä ja sen eri piirteitä. Näitä ovat identifioituminen työhön, sen arvoihin, työyhteisöön ja yhteiseen vastuun kantamiseen. Postilaisuuden käsitettä ja sen murtumista työelämän epävarmuuden seurauksena avataan empiirisessä analyysissä.

Aineisto ja menetelmät

Kohti kaksitahti-Suomea? -tutkimushankkeessa olemme toteuttaneet laadullisen seuranta-tutkimuksen, johon rekrytoitiin Postista yt-neuvottelujen yhteydessä irtisanottuja tai vapaaehtoisesti irtisanoutuneita 50 vuotta täyttäneitä ihmisiä. Henkilöt haastateltiin kasvokkain kahdesti ja tämän lisäksi heidän kanssaan tehtiin puhelinhaastatteluja. Haastatteluissa on kartoitettu muun muassa henkilöiden kokemuksia työurasta Postilla, työuran loppumisen tilannetta ja ajatuksia tulevaisuudesta. Tutkimuksessa tarkastellaan, mitä ihmisten arjessa tapahtuu postiuran jälkeen. Seuranta-tutkimuksen keinoin tuotetaan ajassa tapahtuvaa kuvausta ihmisten arjesta, työttömyydestä ja eläkkeelle siirtymisestä. Tutkimusorientaatio ohjaa katsomaan muutoksia, ajallisuutta ja käännekohtia niin ihmisen arjen kuin organisaatioiden tasolla. (McLeod & Thomson 2009; Nikander 2014.)

Haastateltavien rekrytointi on tapahtunut kahdessa aallossa, joista ensimmäinen aloitettiin kesällä 2015. Vuoden kuluessa mukaan saatiin 19 ihmistä, ja heitä on nyt seurattu noin 2 vuoden ajan. Talvella 2016–2017 tutkimushankkeessa alkoi uusi rekrytointiaalto, jonka myötä kokonaismäärä nousi 40 osallistujaan. Henkilöt pyrittiin tavoittamaan mahdollisimman pian heidän irtisanomisensa tai -sanoutumisensa jälkeen. Osalla tästä oli kulu- nut jo lähes vuoden verran, toiset olivat edelleen töissä irtisanomisajalla. Mukana oli myös ihmisiä, jotka olivat työstä lähdön jälkeen työllistyneet uudelleen Postiin määräaikaisiin työsuhteisiin.

Tämän artikkelin analyysi on tehty aineiston ensimmäisen keruuaallon aikana kerätyistä materiaaleista: 19 ihmisen kanssa tehdyistä yhteensä 85 haastattelusta (joista 38 kasvokkaisia, 47 puhelin keskustelua), sekä kolmesta taustoittavasta asiantuntijahaastattelusta kahden asiantuntijan kanssa. Aineistossa on myös mukana joitakin sähköpostiviestejä.

Aineistossa on mukana 13 työntekijää, 5 esimestä ja yksi toimihenkilö (viimeisim-

män ammattinimikkeen tai toimenkuvan perusteella). Haastateltavista miehiä on 11 ja naisia 8. Haastateltavat ovat syntyneet vuosina 1950–64 ja 11 heistä vuosien 1954–1958 välisenä aikana: aineisto painottuu siis 57–61 vuotiaisiin haastateltaviin. Tätä vanhempia oli 4 ja nuorempia 4. Eläkeputken osallistujista tiesi pääsevänsä 11 ja 8 jäi ensikontaktin aikaan putkimahdollisuuden ulkopuolelle. Osalla työntekijöistä on myös ollut esimestehtäviä jossakin vaiheessa työuraa.

Tyypillinen haastattelu kesti 45–90 minuuttia. Aluksi käytiin läpi työhistoria ja irtisanomiseen tai -sanoutumiseen liittyvä tilanne töissä. Haastateltavan iästä ja elämäntilanteesta riippuen tämä keskustelu kytkeytyi myös eläköitymissuunnitelmiin. Haastatteluissa myös piirrettiin elämänviivoja keskustelun tueksi. Kasvokkaisten haastattelujen välillä tehtiin myös puhelinhaastatteluja. Puheluiden kesto vaihteli, mutta tyypillisesti nämä keskustelut kestivät selvästi alle puoli tuntia. Seurannan lähtökohta oli toimia ihmisten ehdoilla, heidän elämäntilanteensa ja siinä tapahtuvien muutosten mukaan. Niinpä seurantapuheluita ei tehty tiettyä määrää kunkin osallistujan kanssa vaan vaihtelevasti elämäntilanteen mukaan. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, sillä eri paikkakunnilla asuvia ihmisiä olisi ollut hankala saada saman pöydän ääreen. Potentiaalisesti aroista aiheista keskusteleminen on myös luontevampaa tutkijan kanssa kahden.

Laadullinen seuranta-tutkimus mahdollistaa siirtymien, muutosten ja murrosten tutkimisen sen sijaan, että tarkastelu kiinnittyisi vain yksittäiseen hetkeen (ks. esim. McLeod & Thomson 2009; Nikander 2014). Laadullisen seuranta-tutkimuksen joustavan luonteen vuoksi kiinnostavia teemoja ja tulkintoja voidaan syventää uusilla haastattelukierroksilla. Yhteisöllisyyden ja postilaisuuden noustessa esiin ensimmäisiä haastatteluita tehdessä, oli myöhemmin mahdollista tarkentaa joitakin siihen liittyviä käsityksiä seurantahaastatteluissa. Niinpä aineistossa ei ole pelkästään

spontaanisti esiin noussutta puhetta vaan postilaisuus nousi keskusteluihin myös tutkijan aloitteesta.

Analyysissä haastattelupuhetta on luettu näytteenä kulttuurissamme vallitsevista arvoista ja mahdollisista puhetavoista. Huomio kiinnittyy siihen, millaisin seikoin ja argumentein valintoja perustellaan ja miten omaa toimintaa tehdään ymmärrettäväksi ja legitimoituaan erilaisin diskursiivisin strategioin. Lähtökohtana on, että eri konteksteissa ihmiset saattavat tuottaa tilanteestaan erilaisia, eri tavoin perusteltuja kuvauksia, jotka voivat olla keskenään ristiriitaisiakin (Alasuutari 2004, 121; Nikander 2012; Wetherell & Potter 1988, 171; Edwards & Potter 1992, 127; Jokinen & Juhila 1999, 68; Burr 2003, 106–109). Tämä on tyypillistä, kun omaa puhujapositiona hallitaan ja toimintaa perustellaan puheessa.

Analyysi kohdistuu siis vallitseviin työelämän, työttömyyden ja eläköitymisen kulttuurisesti saatavilla oleviin merkityksenantoihin ja oikeuttamisen tapoihin, ei niinkään juuri näiden kyseisten ihmisten nimenomaisiin tekoihin tai valintoihin. Haastatteluaineistolla ei ajatella voitavan saada suoraa käsitystä ihmisten elämästä ja ajatuksista. Sen sijaan haastattelu on interventiotilanne, jossa ihmisiä kehoitetaan ja kannustetaan kertomaan elämästään. Tällöin he yhdessä haastattelijan kanssa tuottavat joukon jaettuuta ymmärtämisen tapoja, joiden avulla tutkimuksen kiinnostuksen kohteina olevia ilmiöitä sanallistetaan ja otetaan osaksi vuorovaikutusta. (Gubrium & Holstein 2002; Holstein & Gubrium 1995).

Haastattelut litteroitiin ja tuotiin Atlas-ti-ohjelmistoon. Litteraatiot luettiin läpi ja yhteisöllisyyteen liittyvät tulkinnat koodattiin ohjelmiston avulla. Näin niiden pariin oli helppo palata omien tulkintojen edetessä. Ohjelmiston tehtävä on yksinkertaisesti toimia tulkintojen säiliönä ja helpottaa niiden hakemista ja muunlaisia aineistosta tehtäviä hakuja kuten sanahakuja. Aineiston jatkuvasti täydentyessä analyysikin elää jatkuvana prosessina. Esitetyt tulkinnat vastaavat kevään 2017 tilannetta.

Analyysi valottaa työuransa loppupäätä, työttömyyttä ja eläköitymisen vaihetta elävien ja suunnittelevien ihmisten työuraan ja yhteisöllisyyteen liittyviä käsitteellistämisen tapoja. Aineiston analyysi etenee kahdessa osassa. Ensimmäinen keskittyy yhteisöllisyyden arvona ja sosiaalisena suhteena, toiseksi tarkastellaan, miten sen kuvataan muuttuneen eri aikoina.

Työkulttuurin muutos, yhteisöllisyys ja postilaisuus

Arvot ja sosiaalinen suhde

Postilaisuuden käsitteellä kuvataan työpaikalla koettua yhteishenkeä ja erilaisia työhön liittyviä arvoja. Seuraava katkelma kiteyttää yhden haastateltavan tulkinnan postilaisuudesta:

K (haastattelija): *Ja moni on puhunu tämmöisestä postilaisuudesta.*

V (haastateltava): *No se pitää paikkansa postilaisethan on ihan oma rotunsa [nau-rahtaa]. Ihan oikeesti siis semmosia, tullaan vaikka pää kainalossa töihin ja aina huolehditaan kaikista asioista viimeeseen asti ja ei lannistuta mistään yleensä ja viimeeseen asti painetaan niitä hommia ja pidetään huolta et kaikki on reilas.* (nainen, 51 vuotta, toimihenkilö)

Haastateltava tuottaa postilaisuudesta idealistisen kuvan: siihen kiteytyy (muissakin haastatteluissa esiin noussutta) ammattiyhpeuden sävyttämää eetosta. Käsitteellä on tässä kuvauksessa vahva positiivinen lataus, vaikka haastateltava kuvaili omaa irtisanomistaan toisaalla haastattelussa hyvin negatiivisena kokemuksena. Postilaisuus jäsentyy aineiston perusteella muun muassa konkreettisina työn mallikkaaseen hoitamiseen liittyvinä arvoina, joita ovat esimerkiksi viestien toimittaminen ajoissa ja töiden hoitaminen säntillisesti mahdollisista vastoinkäymisistä huolimatta.

Postilaisuuden käsite on siten normatiivinen ja kiinnittyy hyvin tehdyn työn kriteerei-

hin ja arvoihin. Se kytkeytyy myös työyhteisön piirteisiin ja työntekijöiden väliseen luottamukseen ja uhrautumiseen: oletukseen siitä, että työntekijät tukevat toisiaan ja että asiat hoituvat kuten pitää – pahimmillaan vaikka postilaatikolle tuiskussa kontaten, jotta viimeinenkin kirje saadaan jaettu. Tällaisissa kuvauksissa postilaisuuden normatiivinen ulottuvuus on erityisen vahva: hyvin tehty työ koetaan palkitsevana ja se tuottaa ammattiylpeyttä. Postilaisuus ikään kuin määrittää standardin, jota kohti työntekijä voi pyrkiä. Samalla kertoja määrittänyt itsekkin henkilöksi, joka tuntee ja täyttää nämä standardit. Postilaisuuden hyveiden korostaminen saattaa olla myös keino ylläpitää hyvän työntekijän identiteettiä haastattelutilanteessa, johon henkilö on päättänyt irtisanomisensa vuoksi.

Yhteisöllinen ilmapiiri ei kuitenkaan synny itsestään. Aineistossa on kuvauksia, miten työntekijöiden välinen sosiaalinen sidos syvenee ja luottamus kasvaa yhteisten työvuosien karttuessa. Kun henkilöstön vaihtuvuus on suhteellisen pientä, saattavat työtoverit hitsautua eri tavalla yhteen kuin henkilöstön alati vaihtuessa. Aikanaan esimerkiksi järjestettiin erilaisia tapahtumia, joissa työntekijät ja heidän myös perheensä saattoivat tutustua toisiinsa:

”Niin silloin joskus 70–80-luvulla periaatteessa pysty, tapaan työtovereita ympäri. Silloin järjestettiin kaikenlaista koulutusta ja tapahtumia ja. Sitten jos aattelee tämmösiä eri työpisteitä, niin melkein tunsin kaikki [kaupunkimainen kunta] alueen postilaiset jollain tavalla. Joita kuitenkin oli varmaan pari, kolme sataa henkeä. Ja nyt sitten viime vuosina, vaihtuvuus, siellä nuoremmassa päässä oli niin suurta että teki – kun viimeksi mä olin tossa [asuinalueen nimi] postinjakelussa töissä, niin hyvä kun tiesi että ketä siellä työpisteessä on töissä.” (mies, 58 vuotta, postityöntekijä)

Kuvaus siitä, miten myös työkavereiden perheet saattoivat tulla tutuksi yhteisissä tapahtumissa, korostaa menneen ajan yhteisölli-

syiden syvällisyyttä verrattuna nykypäivään. Paikallisuus (vrt. Saastamoinen 2012) ja ajallinen pysyvyys piirtyvät esiin oleellisena yhteisöllisyyttä rakentavana ja ylläpitävänä tekijänä. Pysyvyyden mahdollistama tutuus ja luottamus työntekijöiden kesken näyttävät myös tärkeinä tekijöinä työtyytyväisyyden ja motivaation kannalta. Erityisen haasteellista yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin kannalta on jatkuvassa epävarmuudessa eläminen, silpputyösuhteissa työskentely ja toimipaikkojen alituisen muutos. Nämä verottavat mahdollisuuksia päästä ”sisään” työyhteisöön ja hitsautua sen täysipainoiseksi jäseneksi. Seuraava esimerkki on jatkoa keskustelulle työyhteisön vuorovaihtuuden ja luottamuksen rakentumisesta:

K: Elikä se rakentuu ajan kanssa tavallaan?

V: Se, sitä kasvetaan. Nyt voin [kaupunkimainen kunta, edellinen työskentelypaikka] puolesta puhua sillä lailla sieltä oon lähtösin ja elämäni siellä ollu. Ja kun me kutakuinkin ollaan sitä samaa ikäluokkaa, että se on voiaan sanoa että semmonen 10 vuoden sisällä ollaan kaikki syntyneet. Niin kun me vuosia on painettu yhdessä töitä, niin sitä hitsautuu tavallaan yhteen siinä työyhteisössä, että se homma sujuu ja on tavallaan työkavereita sitten keskenämme. Että ei oo semmosta että mitä sinä ja sinä oot ja se tapahtuu se liittyminen siinä ja puhalletaan yhteen hiileen siinä samassa hommassa. (mies, 57 vuotta, asiakaspalvelu)

Luottamuksen ja yhteishengen rakentuminen on prosessi, jonka kuvaillaan vaativan aikaa. Aito yhteistyö on mahdollista, kun henkilöiden roolit ja motivaatiot ovat selvät, eivätkä yhteisön jäsenet koe olevansa kilpailutilanteessa keskenään ja siten uhattuja. ”Homma sujuu” kitkattomasti kun työyhteisön jäsenten välille on kasvanut luottamusta. Näin syntyvä ilmapiiri tulee myös kuvatuksi työssä jaksamisen kannalta oleellisena elementtinä.

Haastateltavan mukaan työpisteissä kaikki on sujunut hyvin, mutta samanlaista yhteenkuuluvuutta niissä ei yksinkertaisesti enää

ehdi syntyä. Lyhyiden pätkätöiden ja niistä aiheutuvan alinomaisen epävarmuuden seurauksena voi olla helpottavaa saavuttaa eläkeputkeen oikeuttava ikä: sitten ei enää ole aivan pakko yrittää pysyä työelämässä mukana, jos mielekkäitä töitä ei löydy.

Myös esimiesten toiminnalla sekä johdon toiminnan muutoksilla on merkitystä yhteisöllisyyteen. Eräs haastateltava kuvaa, että aiemmin myös esimiehet olivat työyhteisössä läheisempiä. He kävivät työpaikoilla keskustelemassa ihmisten kanssa, heidän kasvonsa olivat tuttuja ja ihmisillä oli heihin konkreettinen kontakti. Tämä kenties osaltaan selittää myös aineistossa kuvailtua kokemusta siitä, että työpaikan muutokset ja kehityskulut ovat muuttuneet vähemmän selkeiksi. Kun johtajuus on siirtynyt kauemmas paikallisesta työyhteisöstä, ei ole tuttua ihmistä sanoittamassa muutosta ja tekemässä sitä konkreettiseksi. Toinen haastateltava muistelee yhteisöllisyyden muutosta ja oman työmotivaationsa hupenemista näin:

"Taikka se, että siitä työstä ei enää vaan löytynyt mitään semmoista. Ja sitten siitä katos tavallaan semmoinen yhteisöllisyys jollain tavalla. Että kun ennen, vois kuvata että postilaiset oli vähän niin kuin yhtä perhettä. Ja sitten kun se muuttui siihen että postissa käytiin vaan töissä." (mies, 58 vuotta, postityöntekijä)

Postilaisuuden normatiivinen ulottuvuus tulee esiin oletuksena siitä, että yhteisöllinen henki olisi vahva. Töissä ei käydä vain työn teon pakosta, vaan toimintaa motivoi jokin työntekeä suurempi tekijä. Aineiston perusteella menneiden vuosikymmenten Posti piirryy esiin erityislaatuisena työpaikkana, jossa oli hyvä yhteishenki ja laajasti jaettu eetos työn tekemisestä hyvin ja virheittä.

Yhteistä monien työntekijöiden kuvauksille on se, että he kertovat olevansa postilaisia myös työajan ulkopuolella. Asiakkaat tuntevat heidät ja missä tahansa he liikkuvatkin, he kuvailevat tuntevansa itsensä Postin edustajiksi.

Heidät tunnetaan asuinpaikallaan juuri Postin työntekijöinä. Ammattiylpeyttä tuottanut postilaisuus on kuitenkin muuttunut samalla kun Postin julkisuuskuvassa on tapahtunut muutoksia. Näiden muutosten kuvaus valottaa syvemmin yhteisöllisyyden ulottuvuuksia työpaikalla.

Postilaisuuden muutosten paikat

Yhteisöllisyyden murtumiselle ja työtyytyväisyyden heikkenemiselle kuvaillaan aineistossa useita syitä ja murroskohtien nähdään ajoittuvan eri aikakausiin. Postin historiassa on monia murroskohtia, ja haastateltavat ovat kertoneet muutosten kiihtyvistä tahdista erityisesti viime vuosina. Aineistossa yksi varhaisimmista mainituista työilmapiiriin vaikuttaneista muutoksista oli niin sanotun putkimallin tuominen organisaatioon. Tämä tarkoitti sitä, että kustannuksia ja työtehtäviä eriytettiin eri yksiköille, niin sanotusti eri "putkiin" Postin sisällä:

"Se tuli, olisko se ollu 80-luvulla. Sillon puhuttiin semmosta, ne oli putkijattelu, se tuli Ruotsista ja siellä jo haudattu niin tännehan se täytyy ottaa. Siinä vaiheessa tuli semmonen kissanhännänveto, että se oli kauheen tarkkaa kuka teki mitään, nii ei voida tehdä kun kustannukset tulee meitin putkeen. Sillon se oli oikeestaan mun mielestäni se, mikä rupes sitä yhtenäistä sakkia sillai erottamaan, että se sana "postilainen" ei välttämättä merkinny kaikille ennää sitä, että aatellaan meittä kaikkia yhteensä, ei vaan tätä meitin omaa pientä kappeeta ossaa." (nainen, 58 vuotta, asiakaspalvelu)

Sisäinen kilpailu tulee kuvatuksi muutokseksi, joka oli omiaan rapauttamaan organisaatiota kokoavaa laajamittaista yhteisöllisyyttä. Yhteinen etu ei enää ollutkaan koko organisaation jaettu tavoite, vaan se jäsenyi eri yksiköiden sisällä tapahtuvaksi toiminnaksi. Postilaisuuden normatiivinen luonne siis muuttui; sen sisältö piti näiltä osin rakentaa diskur-

siivisesti uudelleen. Kuvailemastaan murroksesta huolimatta samainen haastateltava tunnistaa muualla aineistossa, että vielä 90-luvulla yhteenkuuluvaisuuden tunne oli kuitenkin suurempi kuin nykyisin, vaikka putkijattelu sitä verotti. Kyse ei siis ole vain ”putkituksen” aikaansaamasta muutoksesta – pikemminkin se asettuu osaksi monia tekijöiden ketjua, joka on muuttanut yhteisöllisyyttä.

Huomionarvoista on, että kaikki haastateltavat eivät suinkaan nosta putkimallia esille. Siinä missä kaksi pitää sitä merkittävänä muutoksena, kaksi mainitsee, ettei se kummempin vaikuttanut heidän kokemaansa yhteisöllisyyteen. Eri ihmisille erilaiset asiat ovat näyttäneet yhteisöllisyyden kannalta merkittävinä. Niinpä muutoksen paikkoja tunnustetaan aineistossa useita: aineistossa on mainintoja, miten vielä 2000-luvun alussa asiat olivat paremmin, miten suurentunut yksikkökoko vaikutti yhteisöä heikentävästi ja miten toisaalta suuri murros tapahtui 2010-luvulla ja liittyi tuolloin muuttuneisiin johtamistapoihin. Muutosta luonnehditaan esimerkiksi seuraavaan tapaan:

V: Mutta se että se kilpailu ja tämmöinen on aiheuttanut sitä vähän eripuraa siellä. Että se ei oo mun mielestä ihan samalla tasolla mitä se oli joskus 90-luvun, 2000-luvun alussa.

K: Eli semmoinen yhteisöllisyys?

V: Joo, se on ehkä vähentynyt kyllä. Et siel vähän omaa napaa ajatellaan nykyisin, et tää on mun homma, toi ei oo mun. Et en mä tuu tota jeesaa. Ennen vanhaan jeesattiin aika paljon toinen toisiaan et selvittään yhesä, mut nyt se käsitys on vähän vähentynyt. (mies 60 vuotta, esimies)

Muutos piirtyy aiheeseen liittyvissä kuvauksissa esiin siten, että läheisten kanssatyöntekijöiden määrä on vähentynyt ja vastaavasti yleinen auttamisen ja luottamuksen ilmapiiri on rapautunut. Syiksi yhteishengen muutokselle kuvataan muun muassa henkilöstön lisääntyneen vaihtuvuus, määräaikaiset työsuhteet ja li-

säätynyt kiire. Työpäivän jälkeen ei välttämättä enää jaksaisikaan lähteä erilaisiin yhteisiin rientoihin.

Erityisen suuri merkitys kuvataan olevan epävarmuudella, joka liittyy oman työpaikan pysyvyyteen. Seuraava aineistokatkkelma valottaa epävarmuuteen sekä pirstaloituneisiin työsuhteisiin liittyviä tunteja. Katkelmaa on edeltänyt keskustelu nykyisestä työsuhteiden epävarmuudesta sekä huomio, että jo aiemmassa haastattelussa keskustelimme postilaisuudesta:

K: Niin tuntuu että se on semmonen katoava luonnonvara kyllä se postilaisuus?

V: Joo, ettei enää oo sillai kun ennen et tuntu, että kaikki oli niin henkeen ja vereen postilaisia, että nyt ei enää kukkaan oikeen sillai, vaikka töissäkin siellä on, niin luota siihen, että onko se työ vai eikö oo, semmonen varma olo, että mitä oon seurannu tossa että, moni on aika stressaantunu siitä, kun ei tiedä että onko työpaikkaa vai eikö. (nainen, 56 vuotta, postityöntekijä)

Työsuhteiden jatkuvuuteen liittyvä epävarmuus tulee kuvatuksi seikkana, joka nakertaa sitoutumista työyhteisön arvoihin. Kun oma paikka on yt-neuvottelujen myötä toistuvasti uhattuna, on vaikeampi motivoitua ja identifioitua työn kautta ja sitoutuminen työnantajaan ja talon tavoitteisiin heikkenee. Tämä saattaa vaikuttaa pidemmällä aikavälillä myös eläköitymissuunnitelmien aikaistumiseen myös siinä tapauksessa, että oma työ yt-neuvottelusta huolimatta jatkuu. Työuria koskevassa tutkimuksessa onkin tuotu esille, että eläkkeelle halutaan usein nopeammin, jos työpaikalla on ollut irtisanomisia (ks. Järnefelt 2016; 2017). Selonteon logiikka rakentuu niin, että varmuutta ja pysyvyyttä tarjonnut työnantaja saa vastaavaroisesti sitoutuneita työntekijöitä, epävarmuutta tarjoava taas sitoutumattomia ja stressaantuneita puurtajia.

Vaikka Postissa valinnut yhteisöllisyys tuotetaan haastatteluissa yksinomaan myönteisenä asiana, on siihen liittynyt myös nega-

tiivisia asioita. Muutoksista huolimatta kehitys työpaikoilla ei ole ainoastaan negatiivinen – myös liikettä hyvään suuntaan on tapahtunut. Tiiviin yhteisöllisyyden käänköpuolena voidaan pitää aineistossa esille tullutta, vielä 80-luvulle asti vallinnutta vaikenemisen ja suojelun kulttuuria muun muassa alkoholiongelmiin suhteen. Nykyään tällaisiin asioihin kuvataan puututtavan hanakammin. Siinä missä yhteisöllisyys on aiemmin sallinut tällaisten ongelmien peittelemisen, nykyään se ei enää sitä tee: kulttuurin muuttuessa myös yhteisöllisyyden kokemus ja rajat muuttuvat.

Yhteisöllisyyden kokemukseen vaikuttaa myös se, millä tavoin työ palkitsee ja tuottaa kokemusta ammattiympäristöstä. Työnantajan julkisuuskuva tapahtuvat muutokset saattavat vaikuttaa asiaan. Irtisanominen on sinänsä vastentahtoinen asia, mutta samalla nopeasti muuttuvasta työpaikasta irtautuminen voi tulla kuvatuksi helpotuksena, kuten seuraava katkelma osoittaa:

V: Niin tota, ennen ku sai tuntea semmosta tietynlaista ammattiympäristyä että, missä on töissä niin tota, nyt oikeastaan niinku kehtaa sanoo et niin, olinhan siellä minäkin.

K: Niin, niin ajattele.

V: Joo, että kyl siinä niinku, semmonen, tuntuu että väkisin koitetaan keksiä kaikkia semmosia hommia mitkä ei millään lailla niinku, liity, siihen perinteiseen samaan Postiin mitä sen on ihmiset, kautta aikojen Suomessakin niinku tienny olevan niin tota, kukkasten kastelu, ruohonleikkuut, niin ei.

K: Joo, mulle tulee tästä postilaisuus mieleen. Miten sä ajattelet itte sitä kautta, mehän puhuttiin postilaisuudesta viimeks ja.

V: Joo no tota, mähän aina sanoin et mä olen niinku ihan henkeen ja vereen postilainen, mä olen sitä 24 tuntia vuorokaudessa ja tota, mutta, no, nää nyt on niitä jakelujuttuja juuri nää kaiken maailman lisähommat, että mulla siitä nyt ei oo sillai kokemusta mutta, jotenkin niinku tuntuu että mua hävettää niinku

ihan niitten puolesta, eihän se niitten syy on et niille lykätään kaiken maailman, hommia, mutta ei siinä varmaan kenelläkään enää oo semmosta yhteenkuuluvaisuuden tunnetta kun on aikanaan ollu. (nainen, 58 vuotta, asiakaspalvelu)

Työn sisällöt, joiden ympärille postilaisuus on perinteisesti rakentunut, ovat keskittyneet erityisesti viestien ja tuotteiden toimittamiseen ajallaan ja sääntillisesti, hyvään palveluun sekä luotettavuuteen. Tässä katkelmassa ”kaiken maailman” muunlaiset työt merkityksellistyvät selvästi vähemmän arvokkaina ja siten ammattiympäristyä rapauttavina toimina. Ne siis piirtyvät esiin yhtenä postilaisuutta muuttaneena seikkana.

Kun Posti on aikanaan esimerkiksi 1970-luvulla sinne työllistyneille merkinnyt hyvin arvokasta työpaikkaa, toimenkuvan muuttuminen haastaa perinteistä tapaa määritellä postilaisuus. Seuraava katkelma valottaa tätä teemaa:

K: Jos sä ajattelet sitä, pitkää uraa siellä ni nouseeks sieltä jotain erityisiä kohtia mieleen mitkä ois vaikuttanu tämmöseen, yhteishenkeen tai tämmöseen postilaisuuteen, mistä (--)?

V: (--), heti, suorilta sanoo että sanotaan, että ne alkuvuosikymmenet niin, Posti oli sellanen arvokas laitos. Nythän se on menettäny kaikki sitten, uskottavuutensa et, viime vuosina. Postimies oli ihan, arvostettu virkamies silloin kun mä oon joskus 70-luvulla (--), mä oon menny sinne. (mies, 64 vuotta, postityöntekijä)

Instituution ja työntekijöiden arvostaminen kuvataan tärkeänä elementtinä myös yhteisöllisyyden kannalta. Arvostetussa instituutiossa työskenteleminen tuottaa ammattiympäristyä sekä positiivisia tuntemuksia yhteisöön kuumumisesta. Posti-instituution muutokset heijastuvat myös siihen, millainen diskursiivinen konstruktio postilaisuudesta on mahdollinen. Jos instituution koetaan menettäneen uskot-

tavuuttaan tai sen toimintatapojen kuvaillaan aiheuttavan negatiivisia tunteita, sillä on seureauuksia myös siihen, mitä merkityksiä organisaatioon kuulumisen saa ja millä tavoin siitä on mahdollista puhua.

Postilaisuuden muutokset nousevat siis esiin monissa yhteyksissä. Kyse ei kuitenkaan ole pelkästään Postin organisaation ja toimintakulttuurin muutoksista. Aineistossa on myös havainto siitä, että kulttuuri yleisemminkin on muuttunut yksilöllisempään suuntaan. Eräs esimerkki laajemmasta kulttuurisesta muutoksesta on ihmisten välinen vuorovaikutus, johon nykyteknologia on tuonut oman lisänsä:

”Siis näkisit sen kahvihuoneen. Nuoret, siellä on se kuuskymppinen ja sit siellä on se kaks-kolmekymppinen. Niin nuoret tekee tällei, ja kuuskymppinen istuu yksinään siellä. Kukaan ei puhu mitään toisilleen. Ihan oikeesti.” (mies, 60 vuotta, esimies)

Puhuessaan haastateltava samalla imitoi, miten kännykkää näpytellään lähellä kasvoja. Osa muutoksista liittyy koventuneen kilpailun tuottamiin seurauksiin, osa taas kytkeytyy laajempaan kulttuuriseen ja teknologiseen murrokseen sekä yksilöllistymiskehitykseen (ks. esim. Ezzy 2001; Saastamoinen 2011, 63–64). Katkelmassa haastateltava tekee ikäkategoriain ja erottelee *”nuoret”* ja *”kuusikymppisen”*. Kuvauksessa rakentuu vierauden ja yksinäisyyden tunne työpaikalla, jota kehystää kulttuuriero eri-ikäisten välillä.

Yhteisöllisyys, postilaisuus, tuntuu kosketavan molempia sukupuolia samalla tavoin. Aineistosta ei löydy viitteitä siitä, että asia olisi jollakin erityisellä tavalla sukupuolittunut. Sama ammattiylpeys on jaettu sukupuolesta riippumatta. Postilaisuus ei kuitenkaan ole täysin aukottomasti kaikkia työntekijöitä yhdistänyt tekijä. Aineistossa on yksi henkilö, joka toteaa, ettei ole koskaan ollut *”postilainen”*. Hänen ammatillinen identiteettinsä kytkeytyi pikemminkin siihen, että hän hoiti omat työtehtävänsä omalla ammattialallaan mahdollisimman hyvin. Ajatus postilaisuudesta on kuitenkin laajasti työyhteisössä jaettu ja

tunnistettu, vaikka kaikki työntekijät eivät siihen kuvailekaan identifioituvansa.

Siinä missä toimipisteiden yli ulottuvan laajamittaisen yhteisöllisyyden eli postilaisuuden murtumiseen liittyvät kuvaukset ovat aineistossa yleisiä, niiden rinnalla on selonteokoja yksittäisten toimipisteiden työntekijöiden keskenään ylläpitämästä hyvästä ryhmähengestä. Vaikka postilaisuuden kuvaillaan laajempaan, koko organisaation henkilöstöä yhdistävänä ilmiönä heikentyneen, yksittäisissä toimipaikoissa hyvää ryhmähengettä voi tuki esiintyä edelleen. Se on saattanut säilyä henkilöiden välillä toimipaikan lopettamisen jälkeenkin, vaikka irtisanomisprosessi sinänsä olisi ollut ikävä kokemus. Tällaiset pientä joukkoa yhdistävät yhteenkuuluvuuden kokemukset kuitenkin eroavat postilaisuudesta koko organisaatiota yhdistävänä tekijänä.

Johtopäätökset

Artikkelissa on tarkasteltu yhtäältä postilaisuutta yhteisöllisyyttä tiivistävänä käsitteenä ja toisaalta postilaisuudessa ajan kuluessa tapahtuneita murtumia. Postilaisuuden käsitteellä viitataan työntekijöiden jakamaan yhteenkuuluvuuden tunteeseen sekä eetokseen siitä, miten ja millaisin kriteerein työtä tehdään. Postilaisuus on diskursiivinen konstruktio, joka merkitsee eri ihmisille hieman eri asioita, mutta aineiston perusteella se kytkeytyy erityisesti yhteisöllisyyteen ja työnteon laatuun. Postilaisuus näyttäytyy eräänlaisena työyhteisön ja ilmapiirin ideaalikuvana; käsityksenä hyvästä työilmapiiristä, arvokkaasta työstä ja toisiaan tukevasta yhteisöstä *”silloin kun kaikki oli vielä hyvin”*. Käsitteeseen liittyy nostalgiaa, mutta yhtä lailla se kytkeytyy nykypäivään erityisesti yhteisöllisyydessä koettujen muutosten kautta.

Postilaisuus rakentuu muun muassa työn sisällöistä, työn suorittamisesta tietyllä lautasolla, työyhteisön tuesta, Postin kasvoina toimimisesta ja ammattiylpeydestä jaettujen käsitysten varaan. Sen avulla työyhteisössä on

ollut mahdollista välittää ja uusintaa normatiivinen odotus työn tavoitteista sekä luottamuksesta työtovereihin ja yhteisöön. Postilaisuus on paitsi yhteisöllisyyttä myös hyvää työntekijyyttä.

Elinikäiset työsuhteet ovat Postissakin käymässä harvinaisemmiksi, ja työssä koetussa yhteisöllisyydessä on tapahtunut merkittäviä murroksia. Artikkelissa on tarkasteltu, miten postilaisuus on muuttunut aikojen kuluessa ja millaisiin seikkoihin murroskohdat ovat liittyneet. Analyysi ilmentää koetun murroksen moninaisuutta ja kiinnittää huomion työntekijöiden arjen näkökulmaan työpaikoilla. Työelämän arjessa, työssä jaksamisen ja viihtymisen suhteen yhteisöllisyyden kokemuksilla on suuri rooli.

Työelämässä koetut yhteisöllisyyden muutokset kytkeytyvät aineiston perusteella muun muassa organisaation sisäiseen kilpailuun, työmäärän lisääntymiseen sekä työsuhteiden ajalliseen ja paikalliseen pirstaloitumiseen. Samaten ne liittyvät henkilöstön vaihtuvuuden kasvuun, epävarmuuteen työn jatkuvuudesta, jatkuvan muutoksen synnyttämään stressiin ja yleiseen kulttuuriseen muutokseen yhteiskunnassa. Myös yrityksen julkisuuskuva kuvaillaan aineistossa tekijänä, jolla on merkitystä työntekijän haluun identifioitua organisaation työntekijäksi ja kasvoiksi.

Postilaisuus kytkeytyy paikallisiin työyhteisöihin, mutta myös laajemmin koko organisaation tavoitteisiin ja imagoon. Sen normatiivisuus ja diskursiivinen rakentuminen (ks. Saastamoinen 2012) elävät ajassa: eri aikoina tunnistettiin murroksia, jotka horjuttivat postilaisuutta ja saivat sen näkyväksi. Yhteisöllisyys on siis jatkuvassa muutoksessa siinä missä työelämä ylipäättään. Tilastollisesti tarkasteltuna suomalaisia työoloja koskevat epävarmuuden kokemukset ovat viime vuosina nousseet aiempaa korkeammalle. Tämä tosin osittain selittyy sillä, että Tilastokeskuksen työolotutkimus ei aiemmin ole osunut syvään lama-aikaan (Lehto 2015; Sutela & Lehto 2014). Postilaisuuden murroksen kuvailu täydentää kuvaa työelämän epävarmuudesta ja

sen lisääntymisestä. Epävarmuus tuottaa vähemmän sitoutuneita työntekijöitä, jotka eivät välttämättä ehdi eivätkä motivoitu tutustumaan kanssatyöntekijöihin ja omaksumaan työpaikan jaettuja arvoja (ks. esim. Garsten 2008).

Postilaisuus on yhtäältä ideaali ja toisaalta ilmiö, jonka voidaan kuvailla olevan muutoksessa tai katoamassa. Nostalginen luonne ja katoavaisuus ovatkin yhteisöihin liittyvässä puheessa tavallisia (Habermas 1998; Saastamoinen 2012). Niinpä kuvaukset yhteisöllisyyden katoamisesta eivät ole yllättäviä. Kiinnostavaa on kuitenkin tarkastella, millaisiin asioihin yhteisöllisyys kytkeytyy ja millaisiin murroskohtiin sen katoaminen liittyy. Ikääntyvien työntekijöiden puheessa yhteisöllisyydellä voidaan myös osaltaan oikeuttaa omia valintoja. Työelämästä hävinnyt palkitsevuus voi tulla kuvatuksi eräänä vaikuttavana tekijänä esimerkiksi vapaaehtoiselle eläkeputkeen jättäytymiselle.

Yhteisöllisyyden kokemukset ovat siten yhteydessä työntekijöiden työssä viihtymiseen ja siten työurien pidentämisen tavoitteeseen. Haastateltavat toivat esiin puntaroineensa työelämän mielekkyyttä ja yhteisöllisyyttä tilanteessa, jossa eläkkeelle tai eläkeputkeen jättäytyminen oli mahdollista. Työurien pidentämistavoitteiden kannalta onkin tärkeää tunnistaa kaikki motivoituneisuuteen ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat seikat, ja myös tukea niiden säilymistä työelämän muutoksissa. Tutkimuksemme auttaakin paremmin ymmärtämään muun muassa Eläketurvakeskuksen tarkasteluissa esiin tuotua löydöstä, jonka mukaan työpaikoilta, joilla on tapahtunut irtisanomisia, myös jäädään aiemmin eläkkeelle (Järnefelt 2016, 2017). Työelämän laatu, työpaikoilla vallitsevat moraaliset sopimukset sekä työyhteisön toiminta vaikuttavat kaikki työtyytyväisyyteen (ks. esim. Järvensivu ym. 2011; Laine, Laakso & Wickström 2010; Sinokki 2011). Tutkimuksemme lisää ymmärrystä työelämän laadusta ja ihmisten tavoista tehdä päätöksiä omaa työuraansa koskevista taitekohdista. Yhteisöllisyydellä on selvä ja

merkittävä rooli pidentyvän työelämän mielekkyyden rakentumisessa.

Tutkimuksemme kuvaa voimakkaiden muutospaineiden alla olevan organisaation työntekijöiden kokeman yhteisöllisyyden muutosta. Se on tekijä, jolla on merkitystä työntekijöiden jaksamiseen. Yhteisöllisyyden eri ulottuvuuksilla on merkittäviä seurauksia työntekijöiden hyvinvoinnille. Näitä yhteisöllisyyden ulottuvuuksia on hedelmällistä tutkia laadullisen tutkimuksen keinoin, sillä ilmiöt eivät välttämättä näy tilastollisissa tutkimuksissa. Erityisesti toistuvien yt-neuvottelujen koettelemisissa organisaatioissa, joissa henkilöstö vaihtuu tiheään, on tärkeää kiinnittää huomiota yhteisöllisyyteen työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Olisi tarpeellista tutkia, miten yt-neuvottelujen jälkeen organisaatioon jäljelle jäävät työntekijät kokevat yhteisöllisyyden muutoksen. Vastaavasti olisi hyödyll-

listä kehittää käytäntöjä, jotka tukisivat yhteisöllisyyden syntymistä ja säilymistä muuttuvassa työelämässä.

Kiitokset

Hankkeen rahoittaa Koneen säätiö: Jakautuko Suomi? -ohjelma.

Haluamme kiittää kaikkia tutkimukseen osallistuneita ihmisiä: heidän panoksensa on ollut korvaamaton.

Viitteet

Kirjallisuus

- Alasutari, P. (2004) *Social Theory and Human Reality*. London: Sage Publications.
- Aro, J. (2011) Yhteisöllisyys ja sosiaalinen side. Teoksessa S. Kangaspunta (toim.) *Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen*. Tampere: Tampere University Press, 35–60.
- Bauman, Z. (2001) *Community. Seeking Safety in an Insecure World*. Cambridge: Polity Press.
- Bruhn, J. G. (2005) *The Sociology of Community Connections*. New York: Springer.
- Burr, V. (2003) *Social Constructionism*. Second edition. London: Routledge.
- Castells, M. (2001) *The Internet Galaxy. Reflections on the Internet, Business, and Society*. New York: Oxford University Press.
- Dieke, A. K., Bender, C., Campbell Jr, J. I., Cohen, R. H., Müller, C., Niederprüm, A., de Streel, A., Thiele, S. & Zanker, C. (2013) *Main developments in the postal sector (2010–2013)*. Study for the European Commission, Directorate General for Internal Market and Services. Bad Honnef: WIK Consult.
- Delanty, G. (2003) *Community*. London: Routledge.
- Dunderfelt, T. (2012) *Konttorikemiaa. Seitsemän avainta hyvään yhteistyöhön*. Helsinki: Kauppa-kamari.
- Edwards, D. & Potter, J. (1992) *Discursive Psychology*. London: Sage Publications.
- Eläketurvakeskus (2013) *Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen. Eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- European Commission (2010) *Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe*. Brussels: European Commission.
- Ezzy, D. (2001) A simulacrum of workplace community: Individualism and engineered culture. *Sociology* 35 (3), 631–650.
- Francioli, L., Conway, P. M., Hansen, Å.M., Holten, A-L., Grynderup, M. B., Persson, R., Mikkelsen, E. G., Costa, G. & Høgh, A. (2015) *Quality of leadership and workplace bullying: The mediating role of social community at work in a two-Year follow-up study*. *Journal of Business Ethics* 2015, 1–11.

¹ Koneen säätiön rahoittama tutkimushanke ajoittuu vuosille 2015–2019. Hankkeen vastuullinen johtaja on dosentti Pirjo Nikander.

- Fritz, J. H. (2014) Researching workplace relationships: What can we learn from qualitative organizational studies? *Journal of Social and Personal Relationships* 31 (4), 460–466.
- Furnham, A. (1997) *The Psychology of Behaviour at Work. The Individual in the Organization*. Hove East Sussex: Psychology Press.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. & Damon, W. (2001) *Good Work. When Excellence and Ethics Meet*. New York: Basic Books.
- Garsten, C. (2008) *Workplace Vagabonds. Career and Community in Changing Worlds of Work*. New York: Palgrave Macmillan.
- Giddens, A. (1994) *Beyond Left and Right. The Future of Radical Politics*. Stanford: Stanford University Press.
- Gubrium, J. F. & Holstein, J. A. (2002) From the individual interview to the interview society. Teoksessa J. F. Gubrium & J.A. Holstein (toim.) *Handbook of interview research*. Thousand Oaks: Sage, 3–32.
- Haapala, L. (2016) *Joustava työ, epävarma elämä*. Helsinki: Like.
- Habermas, J. (1998) *The Inclusion of the Other. Studies in Political Theory*. Cambridge: Polity Press.
- Hess, M. (2017) Rising preferred retirement age in Europe: Are Europe's future pensioners adapting to pension system reforms? *Journal of Aging & Social Policy* 29 (3), 245–261.
- Hobsbawm, E. (1994) *Age of Extremes. The Short Twentieth Century 1914–1991*. London: Michael Joseph.
- Holstein, J. A. & Gubrium, J. F. (1995) *The Active Interview*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Jokinen, A. & Juhila, K. (1999) Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (1999) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 54–97.
- Jokinen, E., Könönen, J., Venäläinen, J. & Vähämäki, J. (2011) "Yrittäkää edes!". Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Helsinki: Episteme, Tutkijaliitto.
- Jokinen, E. & Venäläinen, J. (2016) Prekarisaatio elettävämmäksi. *Sosiologia-lehden blogi* 13.5.2016. [online] <<http://www.sosiologia.fi/blog/2016/prekarisaatio-elettavammaksi/>>. Luettu 8.2.2017.
- Jäppinen, A-K. (2012) *Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järnefelt, N. (toim.) (2016) *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakauudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Eläketurvakeskuksen julkaisuja 8. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Järnefelt, N. (2017) Ikääntyvien työurissa vakavia ongelmia. Eläketurvakeskus: blogit. [online]. <<http://www.etk.fi/ikaantuvien-tyourissa-vakavia-ongelmia/>>. Luettu 22.5.2017.
- Järvensivu, A., Piirainen, T., Nikkanen, R. & Viitala, E. (2011) Työntekijöiden kokemus työelämän laatu suomalaisen teollisuuskonsernin Suomen ja Puolan yksiköissä. *Työelämän tutkimus* 9 (1), 19–36.
- Kuittinen, M. & Kejonen, M. (2012) Yhteisöllisyyden paradoksit: tiimit ja henkilöstöryhmät yhteistä merkitystä rakentamassa. Teoksessa K. Filander & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) *Yhteisöllisyys liikkeessä*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Laine, M., Laakso, S. & Wickström, G. (2010) Yli 50-vuotiaiden valmius jatkaa sosiaali- ja terveydenhuollon työssä. *Työelämän tutkimus* 8 (1), 3–12.
- Lam, L. W. & Lau, D. C. (2012) Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *The International Journal of Human Resource Management* 23 (20), 4265–4282.
- Lehto, A-M. (2015) Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin. *Tieto & Trendit* 4/2015. Helsinki: Tilastokeskus. [online]. <<http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/133/>>. Luettu 7.2.2017.
- Lehtonen, H. (1990) *Yhteisö*. Tampere: Vastapaino.
- Lindström, K. (toim.) (1994) *Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Manion, J. & Bartholomew, K. (2004) Community in the workplace. A proven retention strategy. *The Journal of Nursing Administration* 34 (1), 46–53.
- McLeod, J. & Thomson, R. (2009) *Researching Social Change*. London: Sage Publications.
- Nikander, P. (2012) Interviews as discourse data. Teoksessa J. Gubrium, J. Holstein, K. Mackinney-Marvasti & A. Marvasti, Amir (toim.) *Handbook of interview research. The complexity of the craft*. 2nd Edition. London: Sage, 397–413.
- Nikander, P. (2014) Laadullinen pitkittäistutkimus ja terveys. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 51, 243–252.
- OECD (2017) *OECD recommends Finland to do more to help older people stay in work*. [online].

- <<http://www.oecd.org/finland/oecdrecom-mendsfinlandtodomoretohelpolderpeoplestay-inwork.htm>>. Luettu 4.10.2017.
- Parker, M. & Gadbois, S. (2000) Building community in the healthcare workplace, part 3: Belonging and satisfaction at work. *The Journal of Nursing Administration* 30 (10), 466–473.
- Pietiäinen, J.-P. (1998) Postia kaikille. Suomen Postin tarina 1638–1998. Helsinki: Edita.
- Posti Group Oyj (2016) Vuosikertomus 2016. Uusia tuotteita ja palveluja. [online]. <<http://annualreport2016.posti.com/liiketoiminta/uusia-tuotteita-ja-palveluja>>. Luettu 8.5.2017.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* 53 (1), 45–63.
- Rystedt, L. F., Head, J., Stansfeld, S. A. & Woodley-Jones, D. (2012) Quality of workplace relationships and perceived health. *Psychological Reports* 110 (3), 781–790.
- Silvasti, T. & Lempiäinen, K. & Kankainen, T. (2014) Eriarvoisuuden uudet paikat. Teoksessa K. Lempiäinen & T. Silvasti (toim.) Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino, 7–19.
- Saastamoinen, M. (2011) Intensiivistyvä yksilöllistyminen ja sosiaalisuuden muuttuvat muodot. Teoksessa S. Kangaspunta (toim.) Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen. Tampere: Tampere University Press, 61–91.
- Saastamoinen, M. (2012). Aikalaiskeskustelua yhteisöllisyydestä. Teoksessa K. Filander & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Yhteisöllisyys liikkeessä. Helsinki: Kansanvalistusseura, 33–66.
- Sinokki, M. (2011) Sosiaaliset tekijät työssä ja työntekijöiden terveys. *Työelämän tutkimus* 9 (2), 174–179.
- Siponen, K. & Miettinen, J. (2012) Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: Sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat. *Työelämän tutkimus* 10 (1), 55–70.
- Sutela, H. & Lehto A.-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Helsingin Sanomat (2017) Posti laajentaa toimintaansa hoiva-alalle. 10.1.2017. [online]. <<http://www.hs.fi/talous/art-2000005039100.html>>. Luettu 8.2.2017.
- Tönnies, F. (1988) *Community and Society (Gemeinschaft und Gesellschaft)*. New Brunswick: Transaction Books.
- Venkataramani, V., Labianca, G. & Grosser, T. (2013) Positive and negative workplace relationships, social satisfaction, and organizational attachment. *Journal of Applied Psychology* 98 (6), 1028–1039.
- Wetherell, M. & Potter, J. (1988) Discourse analysis and the identification of interpretative repertoires. Teoksessa C. Antaki (toim.) *Analysing everyday explanation. A casebook of methods*. London: Sage Publications, 168–183.
- Wise, D. (2010) Facilitating longer working lives: international evidence on why and how. *Demography* 47 (1), S131–S149.
- Åkerblad, L. (2014) *Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. Dissertations in Social Sciences and Business Studies* 73. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.