

Ruoholinna Tarita (2011). Kaupanalan muutos ikääntyvien silmin

Artikkelissa tarkastellaan kaupanalan 45 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työssä ja työorganisaatioissa tapahtuneita muutoksia sekä heidän muutkokokemuksiaan. Lisäksi kysytään, millaiseksi ikääntyvät työntekijät kokevat asemansa jälkimodernissa työelämässä. Mielenkiinto kohdistuu myös työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskeviin valintoihin ja päätöksiin. Muutospuhetta hallitsivat äärimmilleen kiristynyt globaali markkinakilpailu ja tuloskontrolli sekä kaupan rakennemuutos. Muutospuhe oli pitkälti vastapuhetta negatiiviseksi koettua toimintaympäristön muutosta sekä oman ammatti-identiteetin ja -etiikan ja toimintaympäristön välistä ristiriitaa kohtaan. Myös ammattikulttuuriset esteet: oman aseman ja vallan puolustaminen, ”reviirirajojen” vartiointi näkyvät siinä, miten uudensuuntaisiin johtamis- ja organisaatiomalleihin sekä rakenteellisiin ja toiminnallisiin uudistuksiin suhtauduttiin. Suuri osa haastateltavista arvotti osaamisensa hyvin korkealle. Itseluottamus ei yltänyt työnhakuun asti. Rekrytointi koettiin tilanteena, jossa ikäsyrjintä kulminoituu. Ikäsyrjintä näkyi myös siinä, että vanhempaa väkeä oli siirretty vastentahtoisesti eläkkeelle tai toisiin tehtäviin. Jälkimodernille ajalle ominaiseksi luonnehdittu kulttuuri, joka mahdollistaisi ja sallisi erityyppiset valinnat iästä riippumatta, ei vaikuta tämän tutkimuksen valossa työelämän käytännöissä kovin ajankohtaiselta. Aikuiskasvatus 31(2)

Ruoholinna Tarita (2011). How Ageing Employees View Change in Retail Trade

This article examines changes that have taken place in the work and the work organisations of retail trade employees aged 45 or over and their experience of change. The article also explores the question of how ageing employees experience their status in postmodern working life, and focuses attention on the choices and decisions concerning staying in or leaving work. Discourse about change was dominated by extremely tight global market competition, accountability control and structural changes in retail trade. This change discourse, to a large extent, reacted to those changes in the functional environment that were experienced as negative, and to the conflict between the employees' own professional identity and professional ethics on the one hand, and their functional environment on the other. Also, obstacles related to professional culture, such as defending one's position and power and guarding the 'territory', were reflected in attitudes towards new management and organization models as well as towards structural and functional reforms. Most the respondents rated their expertise as high. However, this self-confidence did not extend to job seeking. Job recruitment was seen as a situation that reveals age discrimination at its most blatant. Age discrimination also manifested itself in older employees being forced to retire against their will or being transferred to other duties. A culture, described as being characteristic of the post-modern era that would facilitate and allow a variety of choices regardless of age, does not seem to be very topical in the context of everyday working life. Aikuiskasvatus 31(2), 2011.