
IRTISANOMINEN –UHKA VAI UUSI MAHDOLLISUUS

Kuinka irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä vaikuttaa työntekijän työuraan?



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

Visamäki, kevät 2017

Marjaana Korhonen

Marjaana Korhonen



Liiketalouden koulutusohjelma
Visamäki

Tekijä	Marjaana Korhonen	Vuosi 2017
Työn nimi	Irtisanominen –uhka vai uusi mahdollisuus	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkoitus tutkia tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuiden henkilöiden kokemuksia irtisanomisista ja siitä, kuinka irtisanominen on vaikuttanut heidän työuraansa. Tutkimuksessa kartoitettiin myös lähiesimiehen merkitystä irtisanomistilanteessa sekä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden selviytymiskeinoja.

Toimeksiantajana työssä toimi Hämeen ammattikorkeakoulusta Minttu Lampinen. Haastateltavat eivät ole toimeksiantajaan kytköksissä, vaan aiheetta haluttiin tutkia ajankohtaisena koko kansaa koskettavana 2000-luvun ilmiönä.

Teoreettinen viitekehys työssä muodostuu irtisanomisista tuotannollisista ja taloudellisista syistä, irtisanomisen vaikutusta työntekijään teoriassa sekä muutosturvaa. Teoriaosuudessa haluttiin keskittyä opinnäytetyön aiheen mukaisesti aihealueisiin, jotka ovat irtisanotun työntekijän kannalta oleellisia kyseisessä tilanteessa.

Tutkimus toteutettiin käyttäen kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tiedonkeruumenetelmänä toimivat teemahaastattelut ja tutkimukseen osallistui seitsemän haastateltavaa. Teemahaastatteluissa keskityttiin haastateltavan nykytilanteeseen sekä henkilöiden omiin kokemuksiin irtisanomisprosesseista.

Työn tuloksena voidaan todeta, ettei ainoana tekijänä irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä vaikuta työntekijän tulevaan työuraan tai uudelleen työllistymisen mahdollisuuksiin. Vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän omat henkilökohtaiset lähtökohdat, oman osaamisen laajuus ja ajantasaisuus sekä henkiset voimavarat ja halu jatkaa tilanteesta eteenpäin.

Avainsanat Irtisanominen, työntekijä, irtisanottu, tuotannolliset ja taloudelliset syyt, yhteistoimintamenettely

Sivut 45 s. + liitteet 1 s.

Degree Programme in Business Administration
Visamäki

Author	Marjaana Korhonen	Year 2017
Subject of Bachelor's thesis	Redundancy –a threat or a new opportunity	

ABSTRACT

The goal of this study was to explore the financial and production-related reasons that the redundant persons' experiences of layoffs and how the redundancy has affected on their career. The research also focused on the importance of the immediate superior of termination of contract as well as the coping strategies of persons participating on the study.

A principal of this study was Minttu Lampinen from Häme University of Applied Sciences. The interviewees are not linked to the principal, but the subject was to explore the topical phenomenon of the 2000s affecting to the entire nation.

Theoretical framework of the study consists of financial and production-related reasons, the impact of the redundancy to employee on theory and the change security. The theory part was focused according to the thesis topic themes, which are essential in the situation of the dismissed employee.

The research was implemented using a qualitative research method. The data collection method was the theme interviews and the study was conducted in seven interviewees. Theme interviews focused on the interviewees current situations and their individuals' experiences of the redundancy.

As a result of the study, it can be said that a termination of employment based on financial and production-related reasons is not the sole factor influencing the employee's chances on re-employment and future careers. The factors influencing are employee's personal starting point, the scale of their own expertise and skill set, ability to stay up to date as well as the mental resources and the desire to continue on the situation forward.

Keywords Redundancy, employee, redundant, financial and production-related grounds, cooperation procedure

Pages 45 p. + appendices 1 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen toteutus ja tavoitteet.....	1
1.2	Aiheen rajaus	2
1.3	Toimeksiantaja.....	2
2	IRTISANOMINEN TUOTANNOLLISISTA JA TALOUDELLISISTA SYISTÄ ...	3
2.1	Yhteistoimintalaki	3
2.2	Irtisanomisen hyväksyttävät syyt.....	5
2.3	Sopimukset	6
2.4	Irtisanomisaika.....	7
2.5	Kilpailukieltosopimus.....	9
2.6	Takaisinottovelvollisuus.....	9
3	IRTISANOMISEN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄÄN	11
3.1	Kriisitilanne	11
3.2	Muutoksen riskiryhmät ja selviytyjät	14
3.3	Esimiehen rooli muutostilanteessa	15
3.4	Muutosjohtaminen	18
3.5	Muutosviestintä	20
4	IRTISANOTUN MUUTOSTURVA	23
4.1	Muutosturvan piiriin kuuluvat henkilöt.....	23
4.2	Työllistymisvapaa.....	24
4.3	Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus	24
4.4	Työllistymissuunnitelma	25
4.5	Työnantajan järjestämä valmennus tai koulutus.....	26
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
5.1	Tutkimusmenetelmä	27
5.2	Tutkimuksen toteutus	28
5.3	Irtisanotuiden kokemukset.....	28
5.4	Haastatteluiden analysointi ja tulokset	35
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	38
6.1	Johtopäätökset	38
6.2	Tutkimusten vertailu.....	39
6.3	Tutkimuksen kattavuus ja luotettavuus	41
6.4	Jatkokehitysmahdollisuudet.....	41
	LÄHTEET.....	43

1 JOHDANTO

Vuonna 2009 Amerikan asuntomarkkinoilta alkaneen kansainvälisen taantumun ja sitä seurannut Euroopan velkakriisi ovat järkyttäneet Suomen taloutta (Elinkeinoelämän keskusliitto n.d.). Suomen pitkittynyt talouden taantuma on jatkunut aina näihin päiviin saakka ja tuonut tullessaan lukuisia yhteistoimintaneuvotteluita, jotka ovat johtaneet laajoihin irtisanomisiin lukuisissa eri yrityksissä. SAK:n keräämien tilastojen mukaan vuonna 2015 irtisanottiin lähes 12 000 työntekijää, joka oli viisi prosenttia vähemmän kuin vuonna 2014 (Kiviranta 2016).

Opinnäytetyöni aiheena oli tutkia tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuiden henkilöiden uudelleen työllistymistä irtisanomisen jälkeen. Yhteistoimintaneuvottelut ovat olleet Suomen heikon taloudellisen tilanteen vuoksi esillä toistuvasti kuluneiden vuosien aikana. Tieto uusista yhteistoimintaneuvotteluista on muodostunut osaksi arkielämäämme ja lehtien otsikot ovat vuosien saatossa täyttyneet uusien neuvotteluiden alkamisista eri yrityksissä. Suurinta osaa kansalaisista tieto uusista yhteistoimintaneuvotteluista ei enää pysty hätkähdyttämään, mutta se osa joukostamme, joita neuvottelut koskevat, saattavat kokea irtisanomisen seurauksena elämänsä käännekohdan. Tässä työssä halutaan antaa ääni tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotuiksi tulleille henkilöille.

1.1 Tutkimuksen toteutus ja tavoitteet

Opinnäytetyössä tutkitaan, kuinka irtisanominen on vaikuttanut irtisanotuiden henkilöiden työuriin, henkiseen jaksamiseen sekä millainen vaikutus irtisanomisella on ollut heidän elämässään. Tutkimuksessa myös analysoidaan esimiehen roolia irtisanomistilanteessa sekä millaisia keinoja tutkimukseen osallistuneilla on ollut irtisanomisesta selviämiseen ja elämässä eteenpäin pääsemiseen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tavoitteena oli haastatella tutkimukseen seitsemää taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottua henkilöä ja haastateltavia saatiinkin seitsemän kasaan. Käytännössä tutkimus toteutui teemahaastatteluiden muodossa puhelimen välityksellä. Haastatteluiden pohjana toimi kyselyrunko (liite 1), jonka kysymykset osittain muotoutuivat vastaajan vastausten perusteella.

Tutkimukseen osallistuneet seitsemän haastateltavaa olivat pääsääntöisesti työskennelleet ja tulleet irtisanotuiksi eri yrityksistä keskenään. Tutkimukseen osallistuneita ei kerätty yksittäisen yritysten listoilta, vaan heidät tavoitettiin kyselemällä tuttavilta ja lähipiiristä olisiko heillä lähipiirissä irtisanotuksi tulleita henkilöitä, jotka haluaisivat ottaa osaa tutkimukseen. Julkaistavaa tietoa yrityksistä, joissa tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden työsuhteet tulivat päätökseen, ei osallistuvien anonymiteetin suojaamisen vuoksi kerätty.

Päätutkimuskysymys on:

- Kuinka irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä vaikuttaa työntekijän työuraan?

Alatutkimuskysymyksiä ovat:

- Miten merkittävänä esimiehen rooli koetaan irtisanomistilanteessa?
- Kuinka irtisanomisesta voi selviytyä, vai voiko?

1.2 Aiheen rajaus

Opinnäytetyössä aihe rajautuu tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottuihin henkilöihin. Lähtökohtana aiheen rajaukselle on ollut tarkastella aiheita irtisanotun työntekijän näkökulmasta.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa ensimmäisessä kappaleessa käsitellään tuotannollisia ja taloudellisia perusteita irtisanomiselle ja luvussa käsitellään muun muassa mitä tarkoittaa tuotannollinen ja taloudellinen irtisanomisyys ja milloin sen käyttö on perustelua. Toisessa teorialuvussa käsitellään teorian pohjalta, millainen vaikutus irtisanomisella voi olla työntekijään. Luvussa käsitellään kriisin kokemista, mikä on esimiehen rooli muutostilanteessa sekä miten suuressa muutostilanteessa tulisi viestiä ja johtaa henkilöstöä. Kolmannessa ja viimeisessä teorialuvussa käydään läpi irtisanotun työntekijän näkökulmasta muutosturvaa, jonka ehtoja on irtisanotun kannalta parannettu vuoden 2017 tammikuusta alkaen, muun muassa työnantajan tarjoaman koulutusvelvollisuuden muodossa.

1.3 Toimeksiantaja

Toimeksiantajana opinnäytetyössä toimi Minttu Lampinen Hämeen ammattikorkeakoulusta (HAMK). Yhteistoimintaneuvotteluista voidaan puhua nykypäivänä jo ilmiönä. Ne eivät enää osaa järkyttää tavallista kansaa, vaan niiden kuuleminen alkaa olla verrattavissa säätiedotuksen tarkastamiseen lehden loppusivuilta.

Valmistumisen kynnyksellä olevat henkilöt saavat myös osansa Suomen huonosta taloudellisesta tilanteesta ja jatkuvista irtisanomisuutisista. Työmarkkinoille suuntautuminen on varmasti jokaisen ammattikorkeakoulusta valmistuvan tavoitteena. Työ saattaa löytyä, mutta nykyistä toimintaa seurattessa, myös päätös sille saattaa tulla henkilöstä riippumattomista syistä nopeastikin. Idea tutkimukseen syntyikin halusta tutkia yhteistoimintaneuvotteluita ja niihin johtaneita irtisanomisia eräänlaisena 2000 –luvun ilmiönä. Kuka vain voi kokea saman kohtalon kuin tutkimukseen osallistuneet henkilöt, oli sitten kyseessä juuri kouluansa päättänyt työelämään siirtynyt työntekijä, tai pitkän uran yrityksessä luonut henkilö.

2 IRTISANOMINEN TUOTANNOLLISISTA JA TALOUDELLISISTA SYISTÄ

”Työsuhde voidaan päättää joko irtisanomalla tai purkamalla työsopimus. Työsopimuksen irtisanomisesta ja purkamisesta käytetään yleisnimitystä työsopimuksen päättäminen. Irtisanominen tarkoittaa sitä, että työsopimussuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua. Kun työsopimus puretaan, työsopimus päättyy sen sijaan heti. Työsopimuksen irtisanominen voi tapahtua joko henkilökohtaisten perusteiden taikka taloudellisten tai tuotannollisten syiden perusteella.” (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 1.)

Tuotannollinen irtisanomisperuste on kyseessä silloin, kun yrityksessä esimerkiksi jokin toiminta lakkautetaan tai toimintaa supistetaan ja sen seurauksena työvoimatarve yrityksessä vähenee. Liikkeenjohtovaltaan kuuluu liiketoiminnan laajuudesta päättäminen ja se on yrityksen strateginen päätös. Irtisanottaessa tuotannollisella perusteella ja arvioitaessa irtisanomisperustetta, ei ole merkitystä sillä, onko kyseinen päätös ollut liiketaloudellisesti järkevä tai kannattava. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2011, 212.)

Taloudellinen irtisanomisperuste tarkoittaa yrityksen taloudellisten toimintaedellytysten heikentymistä niin, että palkkakustannusten vähentäminen on tarpeellista, jotta saadaan yrityksen taloudellinen tila tervehdettyä. Tällöin liiketoiminnan ei tarvitse olla tappiollista, vaan riittää, että tulos on merkittävästi heikentynyt tai tulisi heikentymään ilman irtisanomisia. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2011, 212.)

2.1 Yhteistoimintalaki

”Yhteistoimintalain tavoitteena on edistää yhteistoimintaa sekä työnantajan ja henkilöstön että yrityksen eri henkilöstöryhmien välillä. Tavoitteen saavuttamiseksi pyritään antamaan työntekijöille mahdollisuus osallistua päätöksentekoon työtään ja työpaikkaansa koskevissa asioissa. Yleensä yhteistoimintalaista ja työnantajan neuvotteluelvoitteesta puhutaan vain silloin, kun yhtiössä aloitetaan yhteistoimintaneuvottelut työvoiman vähentämistarkoituksessa.” (Meinke & Vanhala-Harmanen 2011, 152.)

Yrityksen työntekijämäärä määrittelee yhteistoimintalain soveltumisen, kokonaisuudessa yhteistoimintalakia voidaan soveltaa yrityksissä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Jos yrityksessä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, voidaan soveltaa osaa yhteistoimintalain velvoitteista. Laskettaessa yrityksen henkilöstön työntekijämäärää, ei toimitusjohtajaa lasketa mukaan. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2011, 152.)

Yhteistoimintaneuvottelut

Puhuttaessa yhteistoimintaneuvotteluiden (myöhemmin yt-neuvottelut), aloittamisesta yrityksessä, yleisimmin sillä tarkoitetaan työvoiman vähentämiseen tähtäviä neuvotteluita. Kun irtisanomisperusteena on tuotannollinen tai taloudellinen syy, yrityksessä jossa työskentelee säännöllisesti

vähintään 20, tulee yrityksen noudattaa yhteistoimintalaissa säädettyä neuvottelumenettelyä. Työntekijöillä on oikeus vaatia yhteistoimintalain määrittelemää korvausta, jos neuvotteluissa tapahtuu jokin virhe. Vähentämisen neuvottelut tulee siis hoitaa erityisen tarkasti. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 170.)

Osallisena yhteistoimintamenettelyissä ovat yhteistoiminnassa käsiteltävää asiaa koskeva työntekijä ja hänen esimiehensä. Tapauksissa, joissa asia koskee useampaa kuin yhtä työntekijää, pääsääntöisesti osallisina ovat henkilöstöryhmän edustaja sekä työnantajan edustaja, joka on kyseisessä asiassa toimintavaltainen. Asian koskiessa useampaa kuin yhtä henkilöstöryhmää, edustaa työntekijöitä kyseisen henkilöstöryhmän edustajat. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014, 7.)

Työnantaja on velvollinen toimittamaan yrityksen taloudellista tilaa kuvaavia tietoja henkilöstöryhmien edustajille. Kyseisiä tietoja ovat esimerkiksi:

- Yhtiön tilinpäätös, joka on määritelty arvopaperimarkkinalaissa, tai tulostiedot. Kyseiset tiedot on toimitettava välittömästi niiden julkistuksen jälkeen.
- Muissa kuin pörssiyhtiöiden tapauksissa, tilinpäätös on toimitettava viimeistään sen vahvistamisen jälkeen.
- Joissakin tapauksissa tilinpäätöstä ei tarvitse vahvistaa ja niissä tapauksissa se on toimitettava viimeistään silloin, kun veroilmoitus on annettava.

(Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014, 11.)

Yt-neuvottelut tulee käydä ennen työnantajan päätöstä neuvottelumenettelyyn liittyvästä asiasta. Yt-neuvotteluita ei kuitenkaan tule käynnistää liian aikaisin, sillä työnantajalla tulee olla varmuus neuvotteluiden perusteena olevista tosiseikoista. Työnantajan tulee antaa työntekijöille tarpeelliset tiedot neuvoteltavista asioista sekä kirjallinen neuvottelu esitys, jolla kutsuu henkilöstön edustajat yhteistoimintakokoukseen. Neuvotteluesitys tulee antaa vähintään viisi päivää ennen neuvotteluita. Yt-neuvotteluissa tulee käsitellä kyseisen toimenpiteen perusteet, vaikutukset, toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet sekä mahdolliset vaihtoehdot irtisanomisten rajoittamiseksi. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 171-172, 175.)

Työnantajalla on aina viimekädessä oikeus päättää, mihin ratkaisuun neuvotteluissa päädytään. Yt-neuvotteluissa ei siis ole välttämätöntä päästä yhteisymmärrykseen työntekijöiden edustajan kanssa. Kun neuvotteluelvoite on työnantajan puolelta täytetty, on työnantajalla oikeus tehdä päätös osa-aikaistamisista, lomauttamisista sekä irtisanomisista. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 174, 176.)

Yhteistoimintavelvoite on työnantajan osalta täytetty, kun on otettu kaikki laissa määritetyt seikat huomioon ja asioista on yksimielisyyden saavuttamiseksi neuvoteltu yhteistoiminnan hengessä. Edellytyksenä on muun muassa, että työnantaja on asian mukaisesti toimittanut henkilöstöryhmän edustajille aloitteen sekä kaikki tarpeelliset työnantajan käytettävissä ole-

vat tiedot ennen neuvotteluita, jotka ovat neuvotteluiden kannalta olleet oleellisia. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014, 22.)

Todella tärkeää yhteistoimintamenettelyiden jälkeen on saattaa henkilöstön tietoon niiden tulokset. Neuvotteluiden päättymisen jälkeen on työnantajan tiedotettava yksityiskohtainen sisältö päätöksestä sekä voimaantuloaika. Asiat voidaan tiedottaa joko kaikille niille työntekijöille, jota asia koskee, tai henkilöstöryhmien edustajille. Vaihtoehtoisesti työntajalla on mahdollisuus myös tiedottaa noudattaen yrityksen sisäisen tiedottamisen käytäntöjä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014, 22.)

Kaikkia yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olevia asioita ei joissakin tapauksissa voi saattaa kaikkien työntekijöiden tietoon, vaikka avoimuus on yhteistoiminnan keskeinen tavoite. Työnantaja siis voi valikoida tavan tiedottamiselleen riippuen käsitellystä asiasta ja sen sisällöstä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014, 22.)

2.2 Irtisanomisen hyväksyttävät syyt

Työnantajalla on oikeus päättää työsopimus tapauksissa, joissa työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvasta syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työntekijää, jos tämä on mahdollista kouluttaa tai sijoittaa toisiin tehtäviin. Työn vähentymistä tulee tarkastella koko organisaation tasolla, sillä työsuhteen päättäminen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla edellyttää, että työn määrä on vähentynyt koko organisaatiossa. Irtisanomisperustetta ei kuitenkaan ole ainakaan tapauksissa, joissa työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytykset eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai jos töiden uudelleen järjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiallista vähentymistä. (Työsopimuslaki n.da.; Erto n.da.)

Perusteltu irtisanomisperuste saattaa syntyä myös toiminnan uudelleenjärjestelyistä. Tällaisia tapauksia ovat esimerkiksi toiminnan ulkoistaminen tai kun yrityksen toimintoja yhdistetään ja niiden seurauksena yrityksen työvoimatarve vähenee. Tässäkään tapauksessa yritys ei ole velvollinen osoittamaan päätöksen taloudellista kannattavuutta, vain ainoastaan työn tosiallisen vähenemisen järjestelyiden seurauksena. Irtisanomiselle ei ole perustetta, jos uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut töiden tosiasiallista vähentymistä. Jokin tehtävä saattaa päättyä myös siksi, että työ liitetään toisiin tehtäviin ja jaetaan osiin. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2011, 212.)

”Työnantajalla on oikeus varautua ennakolta tiedossa olevan työmäärän vähenemiseen. Riittää, että työsuhteen päättymishetkellä irtisanomisedellytykset täyttyvät; taloudellisten vaikeuksien ei tarvitse olla alkanut tai työmäärän vähentynyt, vielä työntekijää irtisanottaessa.” (Meinke & Vanhala-Harmanen 2011, 212.)

Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työsopimusta, jos työntekijä on mahdollista sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. Irtisanomisen sijaan on aina ensin tarjottava muuta työtä, jos työnantajalla on sitä tarjolla. Jos työntekijän tekemä työ on pysyvästi ja olennaisesti vähentynyt, lain nojalla on hänelle tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos työnantajalla ei ole tarjota tällaista työtä, on velvollisuus tarjota muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Velvoitteen täyttämiseksi, on työnantajan käytännössä huolehdittava, että irtisanomisuhan alla olevien henkilöiden osaaminen, koulutus, ammattitaito ja kokemus selvitetään työnantajan käytössä olevien kohtuullisten keinojen avulla, jotta lain velvoite on täytettävissä. (Kurtén & Waaralinna 2015, 146-147.)

Työnantajan velvollisuus on järjestää työntekijälle sellaista koulutusta, jota voidaan molempien osapuolien mielestä pitää kohtuullisena ja tarpeelliseksi. Tilanteesta riippuen koulutus voi olla täydennys-, jatko- tai perehdyttämiskoulutusta. Velvoitteen on oltava kohtuullinen myös työnantajan kannalta, eikä koulutus velvollisuus ulotu esimerkiksi ammatillisen peruskoulutuksen antamiseen. (Erto n.db.; Kurtén & Waaralinna 2015, 146-147.)

Tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla voidaan irtisanoa työntekijä myös tilanteissa, joissa työntekijä kieltäytyy vastaanottamasta muuta työtä. Kieltäytyminen muusta kuin työsopimuksessa määritellystä työstä, ei tarkoita, että työntekijä olisi itse irtisanoutunut. Työsopimuksen päättymisen edellyttää siis työnantajan toimesta tapahtuvaa irtisanomista. (Erto n.db.)

2.3 Sopimukset

Työsopimus ja päättymissopimus ovat työsuhteeseen liittyviä työnantajan ja työntekijän välillä olevia sopimuksia, jotka solmitaan ennen työsuhteen alkua ja päättämissopimus työsuhteen päättymisvaiheessa. Työsopimuksen oleellimmat päättymisperusteet ovat sopimuksen purkaminen tai irtisanominen. Työsopimuksen purkaminen päättää työsopimuksen heti, kun taas irtisanominen tapahtuu irtisanomisaikaa noudattaen. Tilanteessa, jossa työsopimus päätetään, tulee tarkoin noudattaa lain menettelysäännöksiä. (Moilanen 2010 1, 30.)

Työsuhteen osapuolilla on mahdollisuus määritellä työsuhteen päättymisen siitä yhdessä sopimalla, jolloin molempien osapuolien tulee olla päättämistä samaa mieltä. Sopimuksen syntymisen edellytyksenä on riittävä yhteisymmärrys osapuolten välillä sopimuksen päättymisestä ja siihen sisältyvistä ehdoista. Useimmiten sopimiseen päädytään työnantajan aikoesa irtisanoa työntekijän yksipuolisesti kollektiivi- tai individuaaliperustein. Kun työnantajalla on irtisanomisperuste, ei työnantajalla ole oikeudellista velvoitetta ylimääräisiin hyvityksiin, ellei työsopimuksessa toisin mainita. Työnantaja saattaa kuitenkin tarjota päättämissopimusta, joka sisältää ylimääräisiä etuja, vaikka irtisanomisperuste olisin olemassa. (Kurtén & Waaralinna 2015 183-184; Moilanen 2010, 102.)

Päätymissopimus

Työsuhteen päätymissopimuksesta voidaan myös puhua pakettina, joka tarkoittaa päätymissopimusta, jossa työntekijä itse irtisanoutuu tai työsuopimus päätetään yhteisellä sopimuksella sitä vastaan, että työnantaja tarjoaa työntekijälle jonkin ylimääräisen etuuden. Pakettia voidaan tarjota yt-neuvotteluita ennen, niiden aikana tai vasta niiden päätyttyä. Paketteja tarjottaessa ennen yt-neuvotteluiden käynnistymistä, täytyy niiden vastaanottaminen olla korostetusti vapaaehtoisuuteen perustuvaa. Paketin tarjoamisen säännöistä ja sen sisällöstä voidaan sopia yt-neuvotteluissa, kun pakettia tarjotaan niiden aikana. Yt-neuvotteluiden jälkeen työnantajalla on mahdollisuus tarjota paketteja laajemmalle joukolle tai suoraan henkilöille, jotka tultaisiin muuten irtisanomaan. Työnantajalla on mahdollisuus seuraavin tavoin helpottaa työsuhteen päättymisestä aiheutuvaa haittaa työntekijälle:

- Työntekijän työntekovelvollisuus päättyy irtisanomisaikana.
- Irtisanomisaika on lain tai sopimuksen määrittelemää irtisanomisaikaa pidempi, jolloin työntekijällä saattaa olla mahdollisuus saada ansiopäivärahaa.
- Hankitaan työntekijälle lisäeläke tai jokin muu eläkejärjestely.
- Tarjotaan uudelleensijoittumispalveluita työntekijälle.
- Kustannetaan koulutusta työntekijälle.
- Työnantaja toimii yhteistyössä työvoimaviranomaisen kanssa ja toimenpiteillään edistää uuden työpaikan saamista.
- Jokin työsuhteen aikainen luontoisetu, kuten puhelin, asunto, liikuntaetu, asunto tai terveystalvelut jätetään työntekijän käyttöön pysyvästi tai määräajaksi työsuhteen päättymisen jälkeen.
- Työntekijän käytössä ollutta omaisuutta myydään työnantajan toimesta työntekijälle käypään hintaan, kuten esimerkiksi auto, puhelin tai tietokone.

Säännönmukaisesti päätymissopimukseen sisällytetään ehto, jossa työntekijä sitoutuu siihen, ettei esitä mitään lisävaatimuksia työnantajaa kohtaan. (Moilanen 2010, 103-107.)

2.4 Irtisanomisaika

Työsuhteen päättäminen aiheuttaa toiselle sopijapuolelle usein vahinkoa, jolloin irtisanomisajan tarkoituksena on varata aikaa toiselle osapuolelle aikaa sopeutua työsuhteen päättymiseen. Työntekijän irtisanomiseen liittyy usein useita henkilökohtaisia ongelmia, kun työntekijä menettää työssä ja joutuu samalla varautumaan tulojen pienentymiseen mahdollisen työttömyyden vuoksi. Työnaja taas menettää osaamispääomaa työntekijän irtisanoessa itsensä. Työnantajan resursseja tulee kuluttamaan uuden työntekijän rekrytointi ja perehdyttäminen. (Moilanen 2010, 125.)

Normaalisti irtisanomisajan kuluttua umpeen työsuhde päättyy. Yleensä työsuopimuksessa sovitaan irtisanomisajan pituus ja sen enimmäispituus on kuusi kuukautta. Irtisanomisajalle ei ole olemassa minimiaikaa ja on mahdollista sopia niin, että sitä ei ole ollenkaan. Jos irtisanomisaikaa ei ole

määritelty, päättyy työsuhde kuluvan työpäivän tai työvuoron päättyessä, jonka aikana toinen osapuoli on vastaanottanut irtisanomisilmoituksen. (Moilanen 2010, 126.)

IRTISANOMISAIKA	TYÖSUHTEEN KESTO
14 Päivää	Enintään yhden vuoden
Yksi kuukausi	Yli vuoden, enintään neljä vuotta
Kaksi kuukautta	Yli neljä, enintään kahdeksan vuotta
Neljä kuukautta	Yli kahdeksan, enintään 12 vuotta
Kuusi kuukautta	Yli 12 vuotta

Taulukko 1. Ellei työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa ole toisin määritelty, noudatetaan alla olevan taulukon irtisanomisaikoja, kun työnantaja irtisanoo työsopimuksen. (Moilanen 2010, 127.)

Lähtökohtaisesti työntekijällä on velvollisuus tehdä työtä irtisanomisajan päättymiseen saakka. Työntekijällä on joissakin tapauksissa oikeus kieltäytyä tarjotuista työtehtävistä irtisanomisaikana, jos työnantaja aikoo siirtää työntekijän irtisanomisajaksi muihin kuin työsopimuksen mukaisiin tehtäviin. Irtisanomisaikana siirto toisiin tehtäviin voidaan tulkita kiusanteoksi, ellei sille ole painavaa syytä. (Moilanen 2010, 128-129.)

Usein sovitaan työntekijän käyttämättömien lomien sijoittamisesta irtisanomisajalle, että työntekijä vapautuu työntekovelvollisuudesta joko osittain tai kokonaan. Osaltaan työntekijän työntekovelvollisuuteen vaikuttaa myös työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen. Työnantajalla on halutesaan oikeus vapauttaa työntekijä työntekovelvollisuudesta irtisanomisaikana. Työntekijän tulee vapautustilanteessa vaatia työnantajalta kirjallinen todistus työvelvollisuuden päättymisestä. On mahdollista kuitenkin sopia, että työntekijä on työntekovelvollisuuden vapautuksesta huolimatta velvollinen vastaamaan työnantajan työhön liittyviin kysymyksiin, tekemään ennalta sovitut tehtävät tai vaadittaessa palaamaan takaisin töihin. (Moilanen 2010, 130-131.)

Työntekovelvollisuudesta vapautetun työntekijän lojaalisuusvelvollisuus työnantajaa kohtaa säilyy irtisanomisaikana. Työsuhteen voimassaoloaikana lojaalisuusvelvollisuus estää työntekijää toimimasta työnantajan etujen vastaisesti. Työntekijä ei voi esimerkiksi mennä kilpailevan yrityksen palvelukseen, ellei erikseen työnantajan kanssa olla tällaisesta oikeudesta sovittu. Työntekijän on oikeutettu ottamaan uuden työn vastaan, mikäli se ei loukkaa lojaalisuusvelvollisuutta. (Moilanen 2010, 131.)

2.5 Kilpailukieltosopimus

Työsuhteen aikana työntekijän kilpaileva toiminta on pääsääntöisesti kiellettyä ja sallittua vasta työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työsuhteen päättymisen jälkeistä kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltosopimus on sopimus, jonka tarkoituksena on rajoittaa työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Useimmiten kilpailukieltosopimus koskee siirtymisen kilpailevan yrityksen palvelukseen sekä työntekijän ryhtymistä harjoittamaan omaan lukuun esimerkiksi yrittäjänä kilpailevaa toimintaa. (Moi-lanen 2010, 139.)

Yrityksen asiakkaiden suojelemiseksi kilpailukieltosopimus voi olla sallittu tai tapauksissa, joissa työtehtävät ovat osa yrityksen tuotekehitys- tai tutkimustoimintaa tai muuta sellaista toimintaa tai osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti saatavilla. Kilpailukieltosopimuksessa kysymys on kilpailullisesti tärkeän tietotaidon tai tiedon suojaamisesta. Hyväksyttävä syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle ei ole pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua. (Erto n.dc.)

Työsopimuslain (55/2001) 3. luvun 5 §:n mukaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsopimus tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Kilpailukieltosopimukseen voidaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

2.6 Takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain (55/2001) 6. luvun 6 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työtä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Lisäksi edellytyksenä on, että työnantajalla on aito lisätyövoiman tarve kyseisiin tehtäviin. Edellytyksiä ei täyty tilanteet, joissa työnantaja siirtää yrityksen sisällä henkilöitä kyseenomaisiin tehtäviin. Takaisinottovelvollisuutta ei myöskään riko palkattoman harjoittelijan ottaminen, mikäli tehtävään ottaminen ei johdu työnantajan todellisesta tarpeesta. (Työsopimuslaki n.db.)

Vuoden 2017 alussa on astunut työsopimuslakiin useita muutoksia ja yksi muutoksista kohdistuu takaisinottovelvollisuuden lyhentymiseen. Tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotuiden henkilöiden takaisinottovelvollisuus lyhentyi entisen yhdeksän kuukauden sijaan neljään kuukauden lukuun ottamatta tilanteita, joissa työsuhde on jatkunut keskeytyksettä

vähintään 12 vuotta, on takaisinottovelvollisuus kuusi kuukautta. Muutos takaisinottovelvollisuudessa koskee työsuhteita, jotka päättyivät 1.1.2017 tai sen jälkeen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos työntekijän irtisanomisajan viimeinen päivä on vuoden 2017 puolella, on myös takaisinottamisvelvollisuuden pituus lyhempi. Yhdeksän kuukauden takaisinottovelvollisuus pätee edelleen työsuhteissa, jotka ovat päättyneet vuoden 2016 puolella. (Yrittäjät 2017.)

3 IRTISANOMISEN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄÄN

Yhteiskunnallinen muutos on ollut rajua ja monen perheen elämän on pysäyttänyt tieto potkuista. Monelle potkut ovat katastrofi ja kuuluvat samaan kategoriaan kuin läheisen kuolema tai avioero. Irtisanomisen vaikutus saattaa olla todella pitkäaikainen, josta kaikki eivät koskaan selviä. Olemme kuitenkin jo niin turtuneita yt-neuvottelu –ja irtisanomisuutisiin, että pidämme niitä jopa luonnollisina ja asiaankuuluvina ilmiöinä, emmekä enää osaa kauhistua niiden toistumista. (Hämäläinen & Vuorinen 2014, 11-12; Ahonen & Poijula 2007, 9.)

Joissakin tapauksissa potkut saattavat olla työntekijälle myös suuri helpotus. Monella ei ole rohkeutta lähteä itse työpaikasta ja siitä saattaa muodostua niin iso kynnykskysymys, että ratkaisu työpaikasta lähtemiseksi saattaa ilman työntöapua jäädä tekemättä. Nykyisin potkujen saamista ymmärretään paljon aiempaa paremmin ja sitä ei automaattisesti yhdistetä huonosti tehtyyn työhön, ihmissuhdeongelmiin, väärinkäyttöön tai esimerkiksi alkoholismiin. (Hämäläinen & Vuorinen 2014, 12.)

Vuonna 2013 SAK:n tietojen mukaan Suomessa oli yt-neuvotteluiden kohteena noin 120 000 henkilöä, joista noin 15 000 irtisanottiin. Vuoden 2014 kesäkuussa Helsingin Sanomien teettämän gallupin mukaan kolmannes suomalaisista pelkäsi potkuja. Tilastokeskuksen mukaan työttömyysaste kesällä 2014 on ollut 9,6%. Vuoden 2016 marraskuussa Tilastokeskuksen teettämästä tutkimuksesta ilmenee, että työttömyys on kääntynyt pienen laskuun työttömyysprosentin ollessa 8,1%. Kyseisen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli 213 000, mikä oli lähes saman verran kuin vuonna 2015. (Hämäläinen & Vuorinen 2014, 11; Tilastokeskus 2017.)

3.1 Kriisitilanne

Kriisi –sanalla voi olla useampia erilaisia tarkoituksia. Kriisi saattaa olla esimerkiksi äkillinen muutos, kohtalokas häiriö tai ratkaiseva käänne. Joissakin tapauksissa se voi olla uhka ja toisissa taas mahdollisuus. Nykyisin olemme arkipäiväistäneet kriisin käsitteen kielenkäyttöömme, sillä olemme alituisesti tietoisia, että ympärillämme tapahtuu jatkuvasti kriisejä. (Saarelma-Thiel & Työterveyslaitos 2009, 10.)

Irtisanomistilanteessa irtisanotun työntekijän mielen usein valtaa lukematon määrä kysymyksiä. Kuinka tästä nyt selvitään, miten perheeni tulee käymään? Olisiko minun ollut mahdollista vaikuttaa tilanteeseen ja tehdä jotakin toisin? Jos tämän ei ole minun vikani, niin kenen vika tämä sitten on? Mistä tulen löytämään voimia tästä selviytymiseen ja mistä saan siihen apua? Muun muassa vastaavia kysymyksiä saattaa risteillä irtisanotuiden työntekijöiden mielissä. Mahdollisuuksien mukaan kysymyksiä kannattaa jäsentää esimerkiksi samassa tilanteessa olevien, tilannetta tuntevien henkilöiden kanssa. (Saarelma-Thiel & Työterveyslaitos 2009, 82)

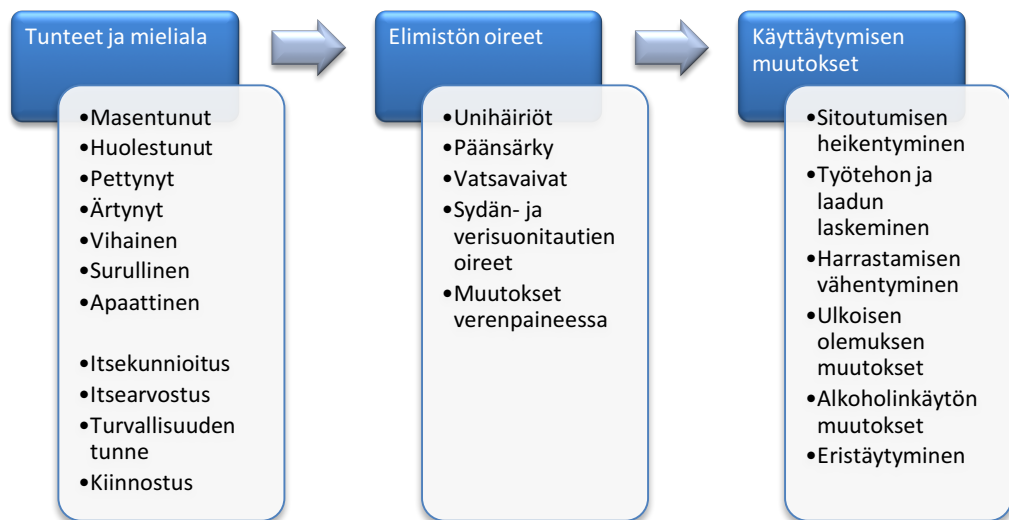
Kriisitilanteeseen ajaututtua, on tärkeää yrittää pitää mielessä, että kriisillä on yleensä alku, keskikohta ja loppu. Vaikeissa elämäntilanteissa voi-

makkaiden tunteiden kokeminen ja se, kuinka kauan ne kestävät ovat täysin yksilöllisiä. Normaalisti kriisi kestää noin yhdestä kolmeen kuukauteen, josta akuuteimman vaiheen pituus on noin kuusi viikkoa. Joissakin tapauksissa menetyksestä selviytyminen voi viedä jopa vuoden tai enemmänkin. (Poijula 2008, 40.)

Kriisin kokeminen

Saarelma-Thielin ja Työterveyslaitoksen (2009, 28) mukaan kriisin kokeminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttavat omat käsityksemme selviytymismahdollisuksistamme, asemastamme elämässä sekä käsityksemme omasta merkityksestämme. Muutosvastaisuus saattaa muodostua siitä ajatuksesta, että tasapainoinen elämä tarkoittaa pysyvyyttä. Kriisitilanteessa ihminen voi reagoida voimakkaasti juuri tapahtuneen lisäksi vanhaan, parantumattomaan haavaan, jos menneisyydessä on ratkaisematta jääneitä traumaattisia kokemuksia. Oman hyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että ihminen toimii itselleen luontaisella tavalla, sillä yhtä oikeaa toimintatapaa ei ole, vaan on täysin ihmisestä riippuvaista, miten kukin toimii samassa tilanteessa.

Työterveyshuollon kokemusten, sekä useiden tutkimusten perusteella stressireaktioita ilmenee suurissa muutostilanteissa ja eri ihmisten välillä reagoinnin voimakkuus vaihtelee. On hyvä ymmärtää, mitkä ovat normaaleja ja tyypillisiä tuntemuksia ja oireita, kun joutuu rajuun muutostilanteeseen ja oppia tunnistamaan ne itsestään sekä työtovereista. Stressireaktiot voivat näkyä käyttäytymisen muutoksena, elimistön oireina sekä erilaisina tunteisiin ja mielialaan liittyvinä muutoksina. (Saarelma-Thiel & Työterveyslaitos 2009, 29.)



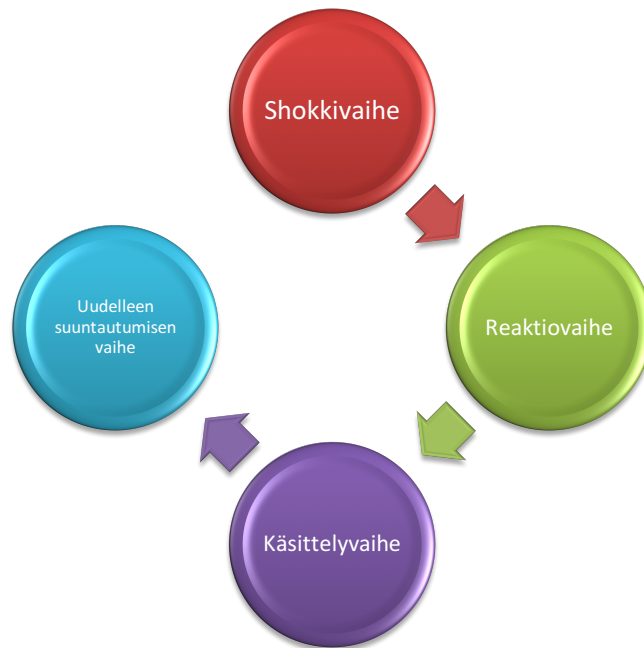
Kuvio 1. Muutoksen kokeminen. (Saarelma-Thiel & Työterveyslaitos 2009, 28.)

Stressillä on useita vaikutuksia ja rajuimmillaan se saattaa näyttäytyä työuupumuksena, psyykkisinä jälkireaktioina, ennen aikaisena kuolemana ja pahimmillaan jopa itsemurhana. Posttraumaattinen stressireaktio on psyykkinen seuraus, joka saattaa aiheutua voimakkaasta ulkoisesta stressistä. Psyykkisiä oireita voivat lisätä tilanteen voimakkuus ja pitkittyminen

ja epävarmuustilanteessa psyykkiset oireet ovat voimakkaimmillaan. Posttraumaattisen stressireaktion tavallisimpia oireita ovat kiinnostuksen ja sitoutumisen väheneminen, muisti- ja keskittymisvaikeudet sekä jatkuva varuillaanolo. Yleensä tilanne helpottuu, kun tilanne ratkeaa ja sen osalta päätökset on tehty, vaikka ne olisivatkin kielteisiä. (Saarelma-Thiel & Työterveyslaitos 2009, 29.)

Kriisin neljä vaihetta

Suurin osa ihmisistä käy stressin läpi neljän vaiheen kautta: shokki-, reaktio-, työstämisen- ja uudelleen suuntautumisen vaihe. (Mielenterveysseura n.d.)



Kuvio 2. Kriisin neljä vaihetta (Mielenterveysseura n.d.)

Shokkivaihe on prosessin ensimmäinen vaihe ja se alkaa välittömästi kriisin laukaisseen tilanteen jälkeen. Shokkivaiheessa ihminen ei vielä pysty käsittämään tapahtunutta. Kieltäminen, tunteiden pois sulkeminen, epätoellinen ja ulkopuolinen olo sekä huutaminen, itku ja paniikki ovat normaaleita shokkivaiheen oireita. Reagointi shokkivaiheessa on yksilöllistä ja reaktiot voivat vaikuttaa omituisilta tai pelottavilta. Shokkivaihe antaa henkilölle aikaa käsitellä tapahtunutta, sillä lyhyessä ajassa ei voi hahmottaa suurta järkytystä. Shokkivaiheen reaktioilla onkin siis merkittävä merkitys elämän ja psyykeen suojaajina. (Mielenterveysseura n.d.)

Reaktiovaihe on seuraava vaihe shokkivaiheen jälkeen. Sen aikana ihminen alkaa hitaasti kohtaamaan järkyttävää tapahtumaa ja muodostamaan käsitystä tapahtuneesta. Tähänkin vaiheeseen saattaa liittyä tapahtuneen kieltämistä ja muita outoja tuntemuksia. Reaktiovaiheen tyypillisimpiä oireita ovat: pelko ja ahdistus, itsesyytökset tai tarve syyllisen löytämiseen, unettomuus ja ruokahaluttomuus sekä vapina, pahoinvointi tai muut vastaavat fyysiset oireet. Reaktiovaiheessa kriisin kokeneella henkilöllä saattaa olla tarve puhua ja käydä läpi kokemaansa yhä uudelleen. Toipumisen

kannalta puhuminen ja kuulluksi tuleminen ovat tärkeä osa prosessia. (Mielenterveysseura n.d.)

Tapahtuman ymmärtäminen tulee kriisin läpikäymisen kolmannessa vaiheessa, jota kutsutaan käsittelyvaiheeksi. Käsittelyvaiheessa tapahtumaa ei enää kielletä, vaan aletaan ymmärtämään sen olevan totta kaikkein menetyksineen ja muutoksineen, jota tapahtuma pitää sisällään. Käsittelyvaiheeseen saattaa liittyä ärtyneisyyttä, sosiaalisista suhteista vetäytymistä sekä muisti- ja keskittymisvaikeuksia. Kriisin aiheuttamat muutokset alkavat hahmottua tässä vaiheessa kriisissä olevalle henkilölle ja ihminen alkaakin valmistautua tulevaisuutta kohti. (Mielenterveysseura n.d.)

Uudelleen suuntautumisvaihe on prosessin viimeinen vaihe, jossa kriisi muovautuu osaksi elämää, eikä se ole jatkuvasti mielessä. Tapahtuma ei enää kuluta mielenterveyttä, eikä hallitse henkilön tunne- tai ajatusmaailmaa. Tapahtuma on saattanut tuoda jopa lisää voimavaroja kriisin kokeneelle henkilölle. Useat kriisin kokeneet henkilöt ovatkin löytäneet itsensä täysin uusia voimavaroja, joiden olemassa olosta eivät olleet ennen kriisin kohtaamista tietoisia. (Mielenterveysseura n.d.)

3.2 Muutoksen riskiryhmät ja selviytyjät

Rajuissa työpaikan muutoksissa tulee selvittää ja tunnistaa mahdolliset riskiryhmät, jotta tiedetään paremmin, ketkä kriisistä todennäköisimmin selviytyvät ja ketkä tulevat tarvitsemaan enemmän tukea. Työkriisitilanteissa selviytymistä hankaloittavia ja edistäviä tekijöitä ovat ihmissuhteet, työn merkityksellisyys henkilön elämässä, ammatillinen pätevyys, ikä, taloudellinen tilanne sekä henkiset ja fyysiset voimavarat. (Saarelma-Thiel & Työterveyslaitos 2009, 33.)

Samassa muutostilanteessa vaikutukset eri henkilöihin ovat täysin erilaiset; tilanteessa riskiryhmät, selviytyjät ja menestyjät erottuvat toisistaan. Henkilöt, jotka ovat säännöllisistä tuloistaan riippuvaisia ja joilta löytyy lapsia huollettavina kuuluvat haavoittuvaan riskiryhmään. Haavoittuvaan riskiryhmään kuuluvat myös henkilöt, joilla on huono terveydentila, yksinäiset, varttuneet keski-ikäiset sekä voimakkaasti uraorientoituneet henkilöt, jotka ovat panostaneet ja sitoutuneet työhönsä. Kun työpaikka on vaaka- ja laudalla, paras keino selviytyä on pitää ammattitaitonsa ja tietonsa ajan tasaisena. Suppea työhistoria, yksipuolinen ammattitaito ja vanhentuneet tiedot voivat hidastaa uudelleen työllistymistä. Myös henkilön omalla asenteella on vaikutusta tilanteesta selviytymiseen. Uusien ratkaisuiden löytymistä hankaloittaa passiivinen, luovuttava elämäntapa. (Saarelma-Thiel & Työterveyslaitos 2009, 33-34.)

Selviytymiseen muutostilanteessa vaikuttaa oma asennoituminen sekä kolme muutoksen hallinnan edellytystä; ymmärrämmekö, mistä on kyse, tuntuuko muutos mielekkäältä ja onko meillä mahdollisuus vaikuttaa siihen. Lopputulokseen vaikuttaa olennaisesti kuinka hyvin osaamme hyödyntää ulkoisia – ja sisäisiä keinoja, joiden avulla henkilö pystyy säätelemään ja hallitsemaan stressitilanteita ja sen vaikutuksia. (Saarelma-Thiel & Työterveyslaitos 2009, 40.)

Muutostilanteissa perimmäiset kysymykset pohjautuvat ihmisenä olemisen kolmeen peruskysymykseen:

- Onko minulla toivoa?
- Onko minulla keinoja?
- Onko minulla arvoa?

Irtisanomisesta pääsevätkin usein nopeimmin eteenpäin ne henkilöt, jotka voivat vastata myönteisesti kaikkiin kolmeen edellä mainittuun kysymykseen:

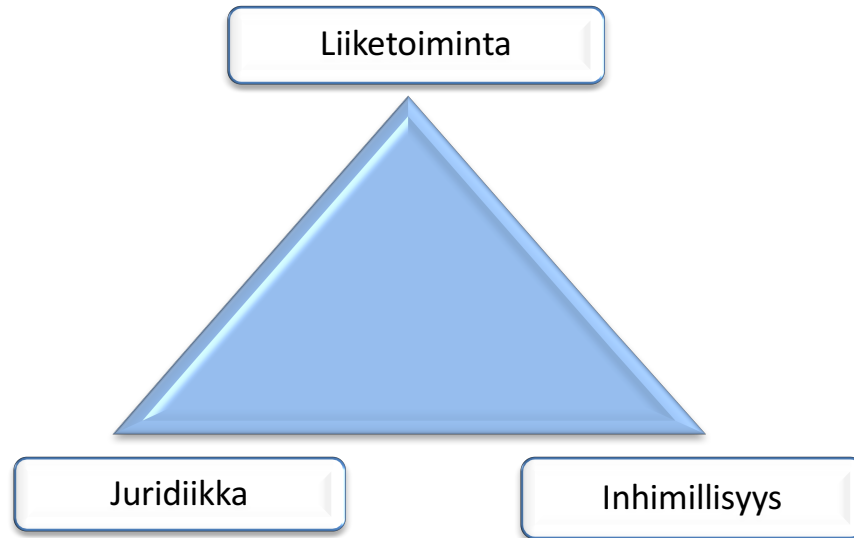
- Henkilö kokee, että hänellä on toivoa. Hän pystyy suuntaamaan katseensa tulevaisuuteen sekä on kykeneväinen valjastamaan vahvuutensa käyttöön ja saamaan apua ja tukea.
- Henkilö pystyy ja voi rakentaa selviytymiskeinoja muiden sekä itsensä avulla.
- Henkilö ymmärtää olevansa arvokas ja osaa antaa arvoa elämässään oleville hyville ihmissuhteille. Hän ymmärtää, että kokemuksen jälkeen hän tulee olemaan entistä osaavampi ihminen kuin ennen muutosta.

(Kurtén & Waaralinn 2015, 33.)

Todennäköisimpiä kriisitilanteesta selviytyjiä ovat henkilöt, joiden toimeentulo on turvattu, jotka ovat psyykkisesti tasapainoisia ja jotka, omaavat laajat sosiaaliset verkostot, joilla työn merkitys on elämässä vähäinen tai jotka ovat työrullaan alku- tai loppuvaiheessa. Laaja työhistoria sekä monipuolinen ja ajantasainen osaaminen, ovat myös ratkaisevia tekijöitä ja lisäävät todennäköisyyttä uudelleen työllistyä nopeasti. Toimivat kontaktiverkostot auttavat tarjoamaan nopeammin uusia työmahdollisuuksia. Haasteita havittelevalla, aktiivisella toimintaotteella selviytyy kriisistä varmimmin. (Saarema-Thiel & Työterveyslaitos 2009, 33-34.)

3.3 Esimiehen rooli muutostilanteessa

Nykyisin muutosprosessit, jotka johtavat henkilöstön vähentämiseen, suunnitellaan paremmin ja yksityiskohtaisemmin kuin ennen. Ennen huomio keskittyi enemmän yrityksen johdon tilanteeseen, mutta nykyisin huomio on keskittynyt myös esimiesten sekä yrityksestä lähtevien ja jatkavien henkilöiden tilanteisiin. Useimmiten muutoksen tarve huomataan ensimmäisenä liiketoiminnan näkökulmasta katsottuna, kun liiketoiminnassa on tapahtunut tai tulee tapahtumaan muutoksia, jotka edellyttävät yritystä mukautumaan tuleviin muutoksiin. Kyseisiä tilanteita voivat olla muun muassa kilpailutilanteen muuttuminen, maailman taloudellinen tilanne, lainsäädäntö tai yleinen asennemuutos. Kyseiset muutokset voivat pakottaa yrityksen muuttumaan ja tilannetta arvioitaessa saattaa ilmetä, ettei miehitys tai osaaminen vastaa muuttuvaa tarvetta. (Kurtén & Waaralinn 2015, 43-44.)



Kuvio 3. Muutoksen suunnittelun kolme näkökulmaa (Kurtén & Waaralinna 2015, 47.)

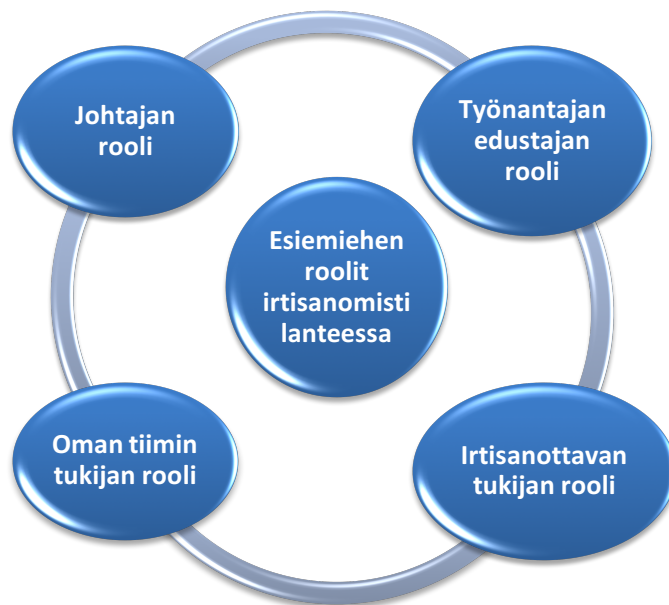
Useimmissa yrityksissä reagointi toteutuu paremmin kuin tilanteiden ennakointi. Nopeita päätöksiä joudutaan tekemään johdon toimesta, kun liiketoimintaan ratkaisevasti vaikuttavia asioita on jo tapahtumassa. Asian vakavuuden sisäistämiseen myötävaikuttaa sen kiireellisyys ja välttämättömyys. Ne auttavat ihmisiä suhtautumaan asiaan sen vaatimalla vakavuudella ja motivoivat ponnistelemaan muutoksen eteen. Samalla kuitenkin muutosprosessin huolellinen suunnittelu, sen kaikkien osatekijöiden riittävä huomiointi ja muutoksen vaikutuksien arvioiminen saattavat kärsiä. (Kurtén & Waaralinna 2015, 45-46.)

Muutoksen suunnittelussa tulisi huomioida kolme näkökulmaa: liiketoiminta, juridiikka ja inhimillisyys. Muutoksissa, jotka koskevat henkilöstöä, tulee huomioida juridiset näkökulmat kuten lait, asetukset ja työehtosopimukset. Toinen muutostarpeita arvioitava osa-alue on yrityksen liiketoiminnan arviointi, josta muutosprosessi useimmiten lähtee liikkeelle. Inhimillisyys tulisi olla kolmas näkökulma muutostarpeita arvioitaessa. Ei ole olemassa kirjoitettua lakikirjaa tai opasta, joka antaisi valmiit vastaukset ja toimintaohjeet lukijalleen siitä, miten eri ihmiset reagoivat ja miten erilaisia ihmisiä tulisi tämän kaltaisissa muutosprosesseissa kohdata. (Kurtén & Waaralinna 2015, 45-47.)

Yksi haastavimmista tilanteista, joita esimiestyössä ja johtamisessa voi joutua kohtaamaan on irtisanominen, jossa ei enää ainoastaan bisneslogiikka riitä. Irtisanomistilanne voi olla äärimmäisen haastava myös irtisanovalle osapuolelle ja harvoin irtisanoja on roolista mielissään tai kovin kaan tottunut rooliinsa. Irtisanomistilanteessa tiivistyy pidemmän ajan ahdinko ja epävarmuus, etenkin tapauksissa, joissa on kyseessä yt-neuvotteluista seuranneet irtisanomiset, jotka ovat vaikuttaneet koko organisaatioon. (Österberg 2014, 205.)

Esimiehen neljä roolia irtisanomistilanteessa

Esimies on haastavassa asemassa ja roolissa irtisanomistilanteessa. Esi- miehen tulee kyetä viemään prosessia jämäkästi eteenpäin samalla kuiten- kin ihmisiä huomioiden ja tukien. Esimiehen tulee ajatella yrityksen etuja, mutta samalla myös varmistaa, ettei ihmisiä ajeta kohtuuttoman vaikeisiin tilanteisiin. Tämän kaiken ohella myös omasta jaksamisesta huolehtiminen on tärkeä prioriteetti. Ajoittain esimies joutuu toimimaan irtisanomistilan- teissa päättäjänä, johtajana, kuuntelijana, tukijana, liiketoiminnan pyörittä- jänä, uudistajana, kannustajana, keskustelijana, tiedon jakajana, asiantunti- jana, ihmistuntijana sekä mallina ja esimerkkinä. Ristipaineesta selviyty- misessä saattaa roolikartta auttaa (kuvio 4). Roolikartan avulla voi auttaa itseään jäsentämään oman roolinsa kyseisessä muutoksessa. (Kurtén & Waaralinna 2015, 74.)



Kuvio 4. Esimiehen roolit irtisanomistilanteessa (Kurtén & Waaralinna 2015, 76.)

Johtajan roolissa keskeistä on suunnan näyttäminen. Johtajan roolissa tuli- si kyetä toteuttamaan seuraavia asioita: vuorovaikutus, palautteenanto, ta- voitteiden asettaminen, muutosprosessin suunnittelu ja seuranta, taloudel- listen näkökulmien huomioiminen, päätösten tekeminen, tukeminen, moti- voinnin mahdollistaminen sekä lopullisen vastuun kantaminen. (Kurtén & Waaralinna 2015, 75.)

Työnantajan edustajan roolissa esimiehen tulee varmistaa, että työnantajan etu tulee huomioitua ja että, irtisanomiset tapahtuvat määriteltyjen periaat- teiden sekä ohjeiden mukaisesti. Esimies on työnantajan edustaja ja yri- tyksen toiminnan jatkuvuus ja tulevaisuuden menestyminen ovat ensisijai- sia asioita, vaikka eri osapuolille aiheutuvaa haittaa tulisikin minimoida. (Kurtén & Waaralinna 2015, 75.)

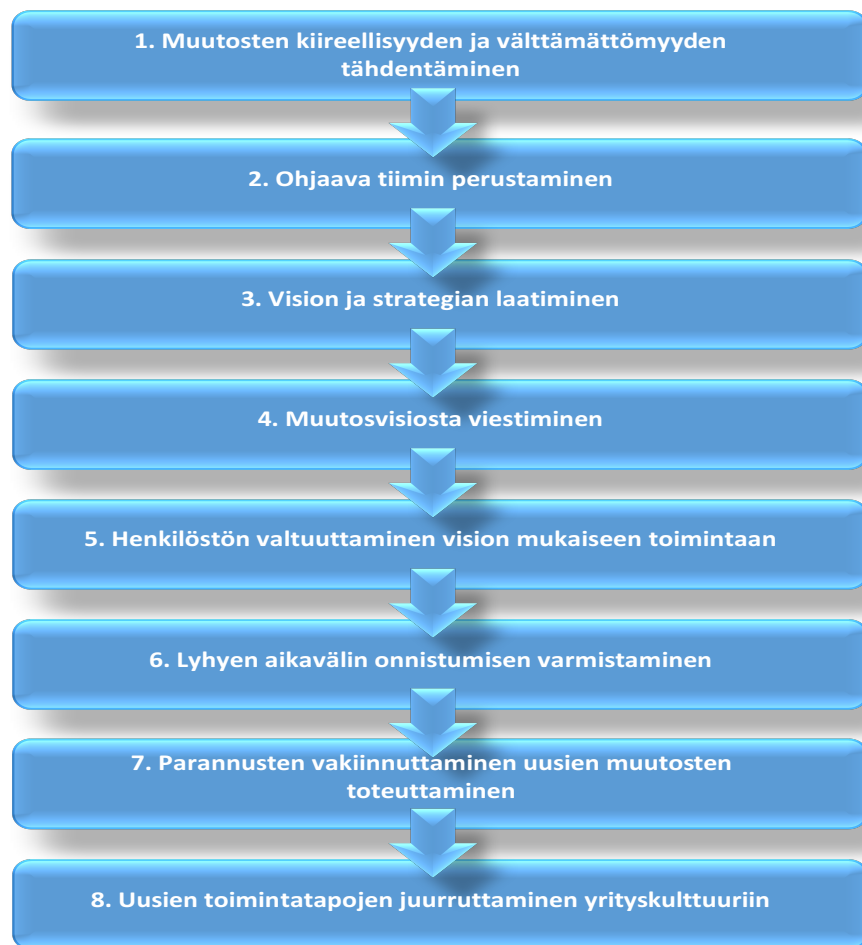
Irtisanottavan tukijan roolissa esimiehen tulee pyrkiä huolehtimaan oikean moraalin, eettisyyden sekä oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Tässä roolissa esimies myös saattaa törmätä psykologisiin elementteihin, joihin

hän ei ole aiemmin törmännyt, joten on tärkeää ymmärtää ihmisten erilaisia reaktioita ja osata suhtautua niihin tilanteen vaatimalla tavalla. (Kurtén & Waaralinn 2015, 75.)

Oman tiimin tukijan roolissa esimiehen tehtävänä on huolehtia, että myös jatkava henkilöstö saa huomiota, tukea ja johtamista. Tämän roolin keskiössä on tulevaisuudenuskon ylläpitäminen. (Kurtén & Waaralinn 2015, 76.)

Roolikartta auttaa selkiyttämään omaa roolia esimiehenä muutoksen keskellä. Usein ongelmia syntyy, kun ammatillinen ote häviää muutoksessa. Irtisanomistilanne on esimiehelle haastava paikka ja esimiehen tulisikin osata arvioida, onko hän kykenevä hoitamaan irtisanomisia, vai tulisiko asiassa turvautua ulkopuoliseen apuun. Usein myös esimiehillä on ristiriitaisia tunteita tilanteesta ja silloin paras ratkaisu on palkata avuksi organisaation ulkopuolelta valmentaja tai asiantuntija. (Kurtén & Waaralinn 2015, 21, 76.)

3.4 Muutosjohtaminen



Kuvio 5. John Kotterin kehittämä kahdeksanvaiheinen prosessi suurten muutosten aikaansaamiseksi (Kotter 1996, 18).

John P. Kotterin (1996, 18-19) kehittämä kahdeksanvaiheinen mallinnus kuvaa muutosprosessin eteenpäin viemistä organisaatiossa. Neljä ensimmäistä vaihetta auttavat nykytilanteen purkamisessa ja vaiheissa viidestä seitsemään käyttöön otetaan monia uusia toimintatapoja. Viimeisen vaiheen tarkoituksena on juurruttaa muutoksen yrityksen kulttuuriin ja saada niistä aikaan pysyviä.

Muutos on jatkuvaa, sitä tapahtuu koko ajan kaikkialla ja se on jatkuvasti myös puheenaiheena. Muutokset ovat osa jokapäiväistä elämäämme ja ne herättävät meissä tunteita. Muutos koetaan enemmänkin tunteella, mutta perusteellaan järjellä. Sanana muutos, tuo useimmiten ensin mieleen jonkin negatiivisen asian, vaikka myös positiivisia muutoksia tapahtuu jatkuvasti. Muutos on tuntematon, mutta nykyään myös pysyvä olotila yrityksissä, oli se tahtomme mukaista tai ei. (Pirinen 2014, 13-14.)

Nykyisessä johtamistyössä muutosjohtaminen ei ole erillinen alue, vaan kuuluu olennaisena osana johtamistyöhön. Muutosjohtamisessa keskeiseksi tekijäksi muodostuu ihmisten johtaminen. Esimiehet toimivat eturintamassa halutun muutoksen läpi viennissä, vaikka ylimmän johdon tehtävänä onkin antaa muutokselle suunta ja tavoitteet. Muutostilanne ei ole useinkaan kaikille reilu, vaikka olisikin lähtökohtaisesti positiivisesta muutoksesta kyse. Muutostilanteissa, joissa muutos kohdistuu henkilöstön vähentämiseen, vaikuttaa muutos negatiivisesti koko organisaatioon. (Silvo 2014.)

Esimies muutoksen johtajana

Muutoksen vaiheista riippuen esimies tarvitsee erilaista osaamista, ja jos esimies aikoo muutoksessa menestyä, on hänen hankittava taitoja siinä selviytymiseen ja sen johtamiseen. Esimies on merkittävässä roolissa siinä, kuinka hyvin yritys saa vietyä muutoksen läpi ja onnistuu hyötymään siitä. Henkilöstölle tulisi puhua muutoksesta jatkuvasti, jotta muutokset ilmenisivät muutenkin kuin säästöharjoituksina. (Pirinen 2014, 14.)

Muutostapauksissa esimiehen on muistutettava itseään sekä jatkavaa henkilöstöä syistä, miksi muutokset tehdään; millaisen paremman tulevaisuuden muutos tuo tullessaan ja mitkä ovat syyt muutokselle. Loistavaa tulevaisuutta ei kuitenkaan tule liiaksi korostaa tapauksissa, joissa lähtevät ja jäävät työntekijät vielä työskentelevät yhdessä. Esimiehen rooli korostuu muutostilanteissa ja kaikkea hänen sanomaansa sekä hänen käyttäytymistensä seurataan erityisen tarkkaan. Esimiehen tulee huomioida samaan aikaan sekä yrityksessä jatkavat, että lähtevät työntekijät. Jatkaville työntekijöille työn tekeminen on parasta terapiaa ja työntekijöille tulisikin asettaa viikoittaisia palavereja, tavoitteita sekä aikatauluja, kuitenkin hukuttamatta heitä töihin. (Kurtén & Waaralinna 2015, 69-70.)

Kurtén ja Waaralinna (2015, 71) kuvaavat esimiestyössä ja muutoksen johtamisessa korostuvan seuraavat asiat:

- ”Suunnan näyttäminen (visio, mielikuva tulevasta, mikä muuttuu, mikä säilyy)
- tavoitteet (suunnitelmat, organisointi, seuranta)

- päätösten tekeminen
- esimerkkinä oleminen
- näkyvyys, läsnäolo
- kommunikointi (viestintä, vuorovaikutus, dialogi)
- yhteisöllisyys, oikeudenmukaisuus, solidaarisuus, rehellisyys
- palautteen antaminen (ihmisten kohteleva on myös palautetta)
- motivaation mahdollistaminen, varsinkin sisäisen motivaation.”

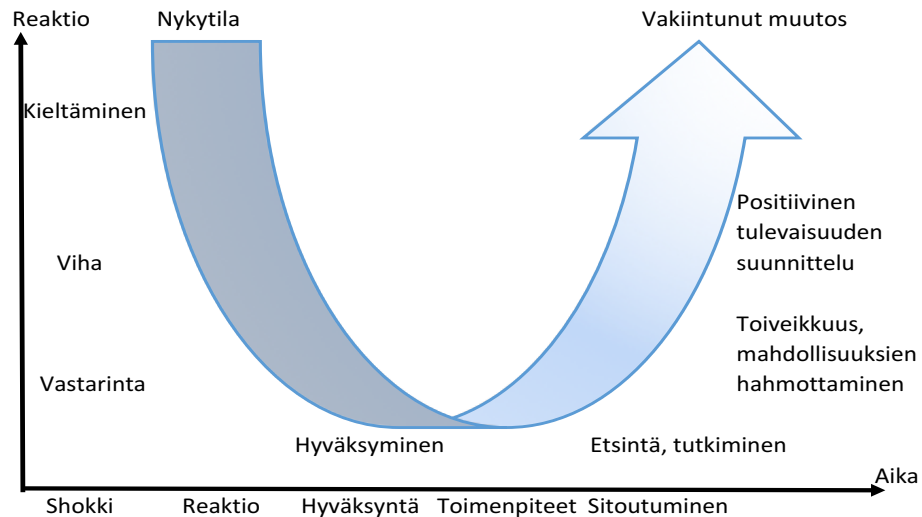
Muutos voi onnistua vain ihmisten kautta. Kaikkien tulee olla muutoksessa mukana: ylimmän johdon, keskijohdon, yrityksen työntekijöiden sekä sidosryhmien. Onnistuneen muutosprosessin edellytyksenä on vastuun kantaminen ja yhteistyö. Muutos vaatii muutosliidereitä, ei statukseen tarkertuneita pomoja. Ihmistenjohtaminen on muutosjohtamisessa keskiössä ja se vaatii johtamiseen omistautuneita esimiehiä. (Pirinen 2014, 21.)

3.5 Muutosviestintä

Muutosviestintä on osa strategista viestintää, joka usein liitetään muutoksen hallintaan, suunnitelmallisuuteen ja virtaviivaiseen etenemiseen kohti haluttua lopputulosta. Entisajan Powepointit ja pelkkien tiedotteiden lähettäminen ei enää toimi, jos muutos halutaan myydä organisaatiolle. Muutosviestintä ei enää ole mikään erityinen taitolaji tai käsite, vaan nykyisin viestintä on pääosin jo käynnissä olevan muutoksen tai uudistuksen viestintää. Muutosviestinnän tavoitteena on saada henkilöstö ymmärtämään tulevat muutokset, mitkä ovat niiden tavoitteet ja miksi ne ovat välttämättömiä yritystoiminnan kannalta. Oikeanlaisella viestimisellä on tärkeä rooli muutoksen toteuttamisessa ja tulkinassa. Muutosviestintä oikein toteutettuna voi auttaa organisaatiota sitoutumaan muutoksiin, kun viestintä toteutetaan ennakoiden sekä rakentavalla ja inhimillisellä tavalla. (Heiskanen & Lehikoinen 2010, 19-20.)

Viestinnän käsitys on muuttumassa ja näkemys siitä, että viestintä on työyhteisötaito, on nousemassa entistä vahvemmaksi. Viestintätaidoista on muodostumassa yksilötasolla kilpailukeino sekä itsensä kehittämisen väline. Perinteistä viestintää voidaan kuvailla ylhäältä alas kulkevana megafonitiedotuksena, joka ei enää nykyisin toimi. Tärkeää viestimisessä on tunnistaa, millaista viestintää henkilöstö tarvitsee halutakseen ja voidakseen olla osana muutosta. Viestinnän tilanne on sitä haastavampi, mitä suuremmasta muutoksesta on kyse. (Heiskanen & Lehikoinen 2010, 34-35.)

Heiskanen ja Lehikoinen (2010) ovat muokanneet muutosviestinnässä käytettyä muutoskäyrä –työkalua (kuva 1). Työkalu pohjautuu alun perin psykiatri Elisabeth Kübler-Rossin 60-luvulla kehittämään malliin. Mallia voidaan hyödyntää viestinnässä muutosprosessin aikana, sillä malli hahmottaa miten ihminen reagoi ja käsittelee suuria muutoksia. Esimiehet voivat saada mallista apua tilanteiden ennakoinnissa sekä alaisten tukemisessa muutoksen eri vaiheissa.



Kuva 1. Tunteiden kurvit (Heiskanen & Lehikoinen 2010.)

Viestintä ja yhteistoimintaneuvottelut

Usein yt-neuvottelut jo pelkkänä sanana herättää pelkoa henkilöstössä sekä johdossa. Alkuperäinen tarkoitus yhteistoimintalailla (käsitellään luvussa 1) on ollut yritysjohdon ja henkilöstön välillä tehostaa arjessa tapahtuvaa yhteistoimintaa. Nykyisin yt-lailla on kolkko kaiku, sillä se käytännössä on enää vain irtisanomis- ja lomauttamislaki. Taitamattomasti hoidetut yt-neuvottelut voivat aiheuttaa yritykselle sekä rahallisesti merkittäviä kustannuksia, jos yhteistoimintalakia rikotaan, sekä kolhuja yrityksen maineeseen. HR-ammattilaisilla onkin usein vetovastuu yt-neuvotteluiden viestinnässä ja yhä kasvavassa määrin viestintäväki on tärkeänä osana mukana koko prosessin ajan. (Heiskanen & Lehikoinen 2010, 147.)

Irtisanomisprosessissa pelkkä yrityksen intranetissä tiedottaminen ei riitä. Prosessin aikana tarvitaan henkilökohtaisia tapaamisia johdon ja henkilöstön sekä esimiesten ja alaisten välillä. Kehonkieli ja käyttäytyminen ovat osa viestintää ja on irtisanomisprosessin aikana tärkeää, että johto ja esimiehet ovat saatavilla ja aidosti läsnä. Intranettiin ladatut tiedotteet muutospöytäkirjoista eivät takaa, että tiedotteet tavoittaisivat kaikkia tai että henkilöstö olisi pystynyt ne ymmärtämään ja omaksumaan intranetin välityksellä. (Kurtén & Waaralinna 2015, 67.)

Paras keino katkaista huhuilta siivet, on kommunikointi ja mahdollisimman laaja ja avoin viestintä. Tiedottomuus lisää spekulointia ja uhkakuvioiden syntymistä. Osa avointa viestintää on, että henkilöstölle tarpeen vaatiessa kerrotaan, jos yt-neuvotteluissa ei ole kyseisenä hetkenä tapahtunut mitään uutta kerrottavaa. Viesti rauhoittaa henkilöstöä ja vähentää spekuloinnin määrää. (Kurtén & Waaralinna 2015, 68.)

Yt-prosessissa on tärkeää sopia kuka yrityksessä vastaa mihinkin kysymykseen ja kenen vastuulla on hoitaa esimerkiksi tarvittavat lehdistötiedotteet. Mitkä ja minkälaiset kysymykset kuuluvat toimitusjohtajalle tai

muulle johtoryhmälle tai sen jäsenille. Tärkeää on sopia kuka vastaa ulkopuolelta tuleviin kysymyksiin, kuten medialle, asiakkaille tai viranomaisille. Esimiesten tulisi olla vastuussa oman tiimensä informoinnista ja hoitaa se mieluiten henkilökohtaisesti kasvotusten. (Kurtén & Waaralinn 2015, 68.)

Yt-prosessin onnistumisen avaintekijöitä ovat kunnioitus ja arvostava suhtautuminen molemmin puolin sekä riittävä ja oikea-alainen viestintä. Luottamus on myös tärkeä avain onnistumiseen yt-prosessissa. Luottamus ei rakennu hetkessä, vaan sen täytyy olla rakentunut jo pidemmän ajan kuluessa. Jos työnantaja pyrkii vilpittömästi toimimaan oikein ja henkilöstön kannalta parhaalla mahdollisella tavalla, antaa henkilöstökin yllättävän paljon anteeksi pikku puutteita menettelytavoissa. (Heiskanen ym. 2010, 149.)

4 IRTISANOTUN MUUTOSTURVA

”Muutosturvalla tarkoitetaan laissa julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta työ- ja elinkeinotoimiston, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä toteutettavaa toimintamallia, jonka avulla pyritään edistämään irtisanotun, lomautetun, tai määräaikaisessa työsuhteessa olevan työttömäksi jäävän työntekijän mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä joka muodostuu työllistymissuunnitelmassa sovitusta tämän lain mukaisista palveluista ja mahdollisista muista ammatillisia valmiuksia kehittävästä palveluista. Muutosturvaan liittyvistä erityisistä etuuksista säädetään muun muassa työttömyysturvalaissa.” (Koskinen & Ullakonoja 2016, 297.)

Muutosturvan ja työllistymisen toimintamalli on osa tulopoliittista sopimusta, jonka työmarkkinajärjestöt allekirjoittivat 16.12.2004 vuosiksi 2005-2007. Työttömyyteen liittyy aina taloudellista epävarmuutta ja toimintamallin tarkoituksena on tiivistää työntekijöiden ja työnantajan yhteistoimintaa, kun henkilöstöä joudutaan irtisanomaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Toimintamallin tavoitteena on työntekijöiden taloudellisen aseman parantaminen kannustamalla työntekijöitä hakeutumaan uudelleen työllistymistä edistävien palveluiden piiriin. (Romo & Siitonen 2006, 3.)

Työnantaja on vastuussa siitä, että työntekijällä on riittävästi oikeaa tietoa muutosturvasta ja sen toimintamallista. Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta työllistymissuunnitelmaan ja muutosturvallisään. Työvoimatoimiston tehtävänä on heti irtisanomismenettelyn alettua tiedottaa julkisen työvoimapalvelun tarjoamista mahdollisuuksista sekä kartoittaa yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa tarvittavat palvelut. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 297-298, Österberg 2014, 208.)

4.1 Muutosturvan piiriin kuuluvat henkilöt

Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistolle muutosturvan piiriin kuuluvat henkilöt, jotka ovat taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanottu. Muutosturvan piiriin kuuluvat henkilöt:

- joilla on yhteensä työhistoriaa vähintään kolme vuotta
- jotka ovat olleet määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksettä kolme vuotta.
- jotka ovat olleet määräaikaisessa työsuhteessa 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana
- joiden työsuhde on päättynyt määräaikaisuuden vuoksi ja joille on kertynyt työhistoriaa saman tai eri työnantajien työssä yhteensä vähintään viisi vuotta työsuhteen päättymistä edeltäneiden seitsemän vuoden aikana. (Österberg 2014, 208.)

4.2 Työllistymisvapaa

Osana muutosturvaa työsopimuslakiin lisättiin työntekijälle oikeus saada irtisanomisaikana vapaata täydellä palkalla työpaikan etsimistä tai uudelleen työllistymistä edistäviin muihin toimenpiteisiin osallistumista varten. Vapaan kesto määräytyy irtisanotun henkilön irtisanomisajan pituudesta ja sitä on mahdollista saada viidestä 20 työpäivään. Irtisanomisaika taas määräytyy työsopimuslain mukaan työsuhteen keston mukaan. (Koskinen & Ullakononoja 2016, 297.)



Kuvio 6. Työllistymisvapaan pituus (Yrittäjät 2017.)

Vapaan pitämisestä tulee sopia työnantajan kanssa tapauskohtaisesti, eikä se saa aiheuttaa työnantajalle merkittävää haittaa. Vapaata on mahdollisuus sopia pidettäväksi osan työpäivästä. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle työllistymisvapaan ajalta palkkaa, jonka suuruus määräytyy samoilla perusteilla kuin sairausajan palkka. Irtisanotulla työntekijällä on oikeus saada vapaata työpaikan hakuun, työhaastatteluun, uudelleen sijoitusvalmennukseen sekä työllistymisohjelman laatimiseen sekä sen mukaiseen työvoimapoliittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun tai työssäoppimiseen. Muihin kuin edellä mainittuihin tarkoituksiin ei työnantajalla ole velvollisuutta antaa vapaata. Vapaan perusteista on esitettävä luotettava peruste työnantajan niin vaatiessa ja työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa etukäteen vapaan pitämisestä. Vapaan pitämättä jättämisestä voidaan myös irtisanomisen jälkeen sopia työnantajan sekä työntekijän kesken. (Meinke & Vanhala-Harmanen 2011, 218; Yrittäjät 2016.)

4.3 Työterveyshuollon järjestämisvelvollisuus

Työntekijän työntekovelvollisuuden päättymisestä kuusi kuukautta eteenpäin työnantajalla on velvollisuus järjestää irtisanotulle työterveyshuollon palvelut. Pidennetty järjestämisvelvollisuus toteutuu tapauksissa, joissa

henkilö on työskennellyt työnantajalle yhtäjaksoisesti vähintään 5 vuotta palveluksen loppuun mennessä sekä jos työnantajan palveluksessa työskentelee vähintään 30 työntekijää säännöllisesti. Pidennetty järjestysvelvollisuus työterveyshuollossa koskee vain 1.1.2017 ja sen jälkeen irtisanottuja henkilöitä. Vaikka työsuhde päättyisi vasta 1.1.2017 jälkeen, mutta työsuhde on irtisanottu ennen lain voimaantumista, ei työnantajalla ole velvollisuutta työterveyspalveluiden pidennettyyn järjestämisvelvollisuuteen edellä mainitulla tavalla. (Yrittäjät 2016.)

4.4 Työllistymissuunnitelma

Työllistymissuunnitelmalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä esimerkiksi koulutuksen avulla. Työllistymissuunnitelma sisältää kartoituksen työnhakijan tilanteeseen sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatyötoiminnasta työnhakijasta, työnhakijan tukemisesta sekä työ- ja elinkeinotoimiston palveluista, joilla voidaan edistää työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen paikkaan. Työllistymissuunnitelma tehdään yhdessä työ- ja elinkeinotoimiston edustajan kanssa. (Te-palvelut 2017, 3.)

Työ- ja elinkeinotoimisto järjestää työnhakijalle ensimmäisen haastattelun kahden viikon kuluttua työnhakijan alkamisesta, ellei sitä katsota työntekijän tilanne huomioon ottaen ilmeisen tarpeettomaksi. Palvelutarpeen mukaisesti työnhakijalle on varattava työ- ja elinkeinotoimiston toimesta tilaisuus myöhempisiin haastatteluihin. Ensimmäisessä haastattelussa tarkistetaan ja täydennetään työnhakijalta tiedot, arvioidaan palvelutarve, laaditaan työllistymissuunnitelma tai sen korvaava suunnitelma sekä sovitaan asiointitavasta ja yhteydenpidosta työnhakijan ja työ- ja elinkeinotoimiston välillä. Työ- ja elinkeinotoimisto tekee arvion osana palvelutarpeen arviointia työttömän työnhakijan valmiuksista työllistyä avoimille työmarkkinoille ja todennäköisyydestä työttömyyden pitkittymiseksi. Haastattelun yhteydessä työ- ja elinkeinotoimisto tarjoaa työnhakijalle soveltuvia työ- ja koulutuspalveluita sekä muita palvelutarpeen ja työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman mukaisia palveluita. Työ- ja elinkeinotoimiston on myös seurattava työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman toteutumista ja osaltaan huolehdittava palveluprosessin etenemisestä. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 298-299.)

Muutosturva ja tuet

Useissa EU-maissa, kuten Italiassa, Iso-Britanniassa, Belgiassa, Ranskassa ja Itävallassa on käytössä lakisääteinen irtisanomisraha laillisissa tuotannollisissa ja taloudellisissa irtisanomisissa. Myös ainakin Saksassa on työpaikkakohtaisia järjestelmiä, joissa yritysneuvostoissa sovitaan irtisanomisrahasta. Lisäksi ainakin Alankomaissa irtisanomisjärjestelmä on toteutunut ainakin osittain oikeuskäytännön perusteella. Joissakin maissa on irtisanomisrahasta sovittu työehtosopimuksin. Suomalaiseen lainsäädäntöön uudet säännökset eivät tuo työnantajan maksettavaksi määrättävää irtisanomisrahaa. Muutosturvan piiriin kuuluvalla on kuitenkin mahdollisuus työttömäksi jäätyään saada muutosturvan ansio-osaa tai peruspäivärahan muutosturvallista tiettyjen työllistymissuunnitelmaan liittyvien toimenpiteiden ajalta ja rajoitetusti palveluiden väliseltä ajalta. Muutosturvan an-

sio-osan tai peruspäivärahan muutosturvalisän edellytyksenä on, että henkilöllä on oikeus työttömyyspäivärahaan. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 299-230, Österberg 2014, 209.)

4.5 Työnantajan järjestämä valmennus tai koulutus

Vuoden 2017 alussa muutosturvaan on tullut muutoksia, joista yksi koskee työnantajan velvollisuutta tarjota irtisanotulle työntekijälle koulutusta tai valmennusta. Velvollisuutta tarjota valmennusta tai koulutusta ei ole tapauksissa, joissa työsuhteet irtisanotaan 1.1.2017 tai sen jälkeen, jos yhteistoimintaneuvotteluita koskeva esitys on toimitettu ennen vuoden vaihdetta. Työntekijän tulee olla ollut työnantajan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 5 vuotta ja työnantajan palveluksessa tulee olla säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, jotta valmennusta tai koulutusta koskevaa säännöstä voidaan soveltaa. Näiden ehtojen täyttyessä, on työnantaja velvollinen järjestämään työllistymistä edistävää koulutusta tai valmennusta. (Yrittäjät 2016.)

Valmennuksen tai koulutuksen arvo lasketaan organisaatiossa, samassa toimipisteessä, työskentelevän henkilöstön keskimääräisistä kuukausiansioista tai sen tulee vastata työntekijän yhden kuukauden palkkaa. Valittavaksi tulee arvo, joka on suurempi. Koulutus tai vai valmennus voi olla työntekijän itsensä hankkimaa, jonka työnantaja kustantaa osittain tai kokonaan tai työnantajan järjestämää, johon työntekijä osallistuu irtisanomisaikana tai työttömyyden alkuvaiheessa. (Yrittäjät 2016; TE-palvelut n.d.)

Työnantajan jättäessä suorittamassa velvollisuutensa järjestää työntekijälle valmennus tai koulutus, on työnantaja velvollinen korvaamaan työntekijälle koulutuksen tai valmennuksen arvoa vastaavan määrän kertakaikkisena korvauksena. Jos järjestämisvelvollisuutta on laiminlyöty vain osittain, rajoittuu korvausvelvollisuus vain vastaamaan velvollisuuden laiminlyötyä osuutta. (Yrittäjät 2016.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä kappaleessa käsitellään tutkimuksessa käytettyä kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmää sekä tutkimuksessa käytyjä teemahaastatteluita. Luvussa käydään läpi tutkimuksen toteutus ja analysoidaan saadut tulokset.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän Yliopisto 2015). Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohta on todellisen elämän kuvaaminen. Siihen sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Tutkimuksessa huomioitavaa on, että todellisuutta ei voi pirstoa osiin, vaan tapahtumat muovaavat toinen toisiaan niistä on mahdollista löytää moninaisia suhteita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkimys on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tulokseksi voi saada ehdollisia selityksiä rajoittuen kyseiseen aikaan ja paikkaan. Yleisesti kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita, ei todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160-161.)

Laadullisessa tutkimuksessa suositaan toimintatapoja, joissa tutkittavien henkilöiden ääni ja henkilökohtaiset mielipiteet pääsevät esille. Tästä syystä laadullisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedonkeruun välineenä ja kohdejoukkoa ei valita satunnaisotoksen menetelmää käyttäen, vaan valitaan tarkoituksenmukaisesti. (Hirsijärvi ym. 2009, 164.)

Haastattelu tiedonkeruun menetelmänä

Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavaan ja se tekeekin siitä ainutlaatuisen tiedonkeruumenetelmän. Haastattelun valinta tiedonkeruun menetelmäksi tehdään usein seuraavista syistä:

- Tutkimustilanteessa ihminen on nähtävä objektina ja sitä halutaan korostaa. Tutkimuksessa ihminen on aktiivinen ja merkityksiä luova osapuoli.
- Tutkittava alue saattaa olla vähän tutkittu ja tuntematon. Etukäteen vastausten suunta voi olla haastavaa tietää.
- Tulos halutaan sijoittaa laajempaan kontekstiin. Haastateltavalla on mahdollisuus kertoa aiheesta ja itsestään laajemmin kuin tutkija kykenee ennakoimaan.
- Jo ennalta on tiedossa, että tutkimuksen aihe tulee tuottamaan monitahoisia ja moniin suuntiin meneviä vastauksia.
- Tutkija haluaa saada mahdollisuuden selventää saamiaan vastauksia.
- Saatavia tietoja halutaan syventää. On mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä tai pyytää perusteluja esitetyille mielipiteille.
- Haluttaessa tutkia vaikeita tai arkoja aiheita. Tutkijoiden piirissä tämä on kiistanalainen asia ja jotkut näkevät kyselylomakkeen parempana vaihtoehtona. (Hirsijärvi ym. 2009, 204-206.)

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tavoitteena oli haastatella tutkimukseen seitsemää taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottua henkilöä ja tavoite onnistui haastateltavien henkilöiden määrän osalta. Tässä tutkimuksessa haettiin vastausta kysymykseen: kuinka irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä vaikuttaa työntekijän työuraan? Samalla tavoitteena oli myös tutkia esimiehen roolia irtisanomistilanteessa ja kerätä vastaajien kokemuksia siitä, kuinka merkittävinä he ovat esimiehen roolin irtisanomistilanteessa kokee neet. Tutkimuksessa myös kartoitettiin haastateltavien keinoja selviytyä irtisanomistilanteesta.

Kyselyrunko (liite 1) sisälsi 18 kysymystä ja kysymykset on osittain jaoteltu haastateltavan vastauksien mukaan. Jokaisessa haastattelussa lisäkysymyksiä muotoutui haastateltavan vastausten perusteella paremman kokonaiskuvan saamiseksi. Tutkimusta ei ole haluttu kohdistaan yksittäisestä yrityksestä irtisanottuihin henkilöihin, vaan tutkimuksen taustalla oli tavoite kerätä tietoa henkilöiltä, jotka ovat olleet vastaavanlaisessa tilanteensa, mutta kokeneet sen eri organisaatioissa. Tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetin suojaamiseksi ei tutkimuksessa kerätty julkaistavaa tietoa missä organisaatioissa tai millä alalla haastateltava on työskennellyt, tai työskentelee nykyisin. Pääsääntöisesti jokainen tutkimukseen osallistunut oli työskennellyt eri organisaatiossa.

Jokainen organisaatio hoitaa irtisanomisiin johtavat yt-neuvottelut tavaltaan ja tutkimuksen taustalla haluttiin selvittää kuinka paljon yhtäläisyyksiä ja samoja kokemuksia irtisanotuilla on ollut mahdollisista eriävistä lähökohdista huolimatta.

Kappaleessa irtisanotuiden kokemukset, käydään ensin kysymys kerrallaan läpi tutkimukseen osallistuneiden vastaukset pyrkien antamaan ne tiivistetysti mahdollisimman samassa muodossa kuin vastaaja on ne kertonut. Myöhemmin kappaleessa analysoidaan tulokset.

5.3 Irtisanotuiden kokemukset

Kuinka pitkään työskentelit kyseisessä yrityksessä ennen irtisanomista?

Haastateltavat olivat pääsääntöisesti työskennelleet yrityksissä, joista tulivat irtisanotuiksi, pitkiä aikoja. Vastaus annettiin vuositasolla, paitsi tapauksessa, jossa työsuhde ei ollut kestänyt vuotta. Pisin aika vastaajien keskuudessa oli 22 vuotta ja lyhin 6 kuukautta. Keskiarvo vastaajien työskentelyajalle oli hieman vajaa 15 vuotta.

Milloin työsuhteesi yrityksessä päättyi?

Haastattelussa kysyttiin irtisanomisen irtisanomisajankohtaa vuoden tarkkuudella määriteltynä. Eräässä tapauksessa irtisanomisaika oli edelleen viireillä ja työsuhde vasta päättyessä. Kahden vastaajan kohdalla irtisanomisesta oli ehtinyt kulumaan seitsemästä kahdeksaan vuotta ja kolme vas-

taajista kertoi työsuhteensa päättyneen vuoden 2016 aikana tai vuoden 2017 alussa. Yhden vastaajan kohdalla työsuhde oli päättynyt neljä vuotta sitten.

Kuinka pitkä oli irtisanomisaikasi?

Irtisanomisaika vaihteli vastaajien keskuudessa kuukauden ja kuuden kuukauden välillä. Kaksi haastateltavaa oli tarttunut yrityksen tarjoamaan pakettiin, jonka tarjoamismahdollisuutta käsiteltiin luvussa kaksi, ja irtisanoutuneet itse. Heidän tapauksissaan irtisanomisaika oli ollut kuukauden sekä myös tapauksessa, jossa irtisanottava ehti työskennellä yrityksessä noin puolen vuoden ajan. Muissa tapauksissa irtisanomisaika oli puolen vuoden mittainen yhtä neljän kuukauden irtisanomisaikaa lukuun ottamatta.

Päätyikö työvelvoitteesi yrityksessä heti, vai työskentelitkö irtisanomisaihana?

Neljällä haastateltavalla ei ollut irtisanomisaikana työvelvoitetta, vaan työntekovelvollisuus päättyi irtisanomistilanteeseen. Yhdessä tapauksessa työvelvoite jatkui hetken aikaa irtisanomisuutisen jälkeen, mutta päättyi hyvissä ajoin ennen varsinaisen irtisanomisajan päättymistä. Kahdessa tapauksessa irtisanotun työvelvollisuus jatkui irtisanomisajan loppuun saakka. Näissä kahdessa tapauksessa irtisanomisajat olivat yhden ja kuuden kuukauden mittaiset.

Kuinka sitoutunut koit olevasi yritykseen?

Jokainen vastaajista koki olevansa sitoutunut yritykseen ainakin siihen tietoon saakka, kun yt-neuvottelut alkoivat tai tietoon, että työt loppuvat. Eriäviä kokemuksia ilmeni uutisten ilmaantumisen jälkeen. Kolme vastaajista koki sitoutuneisuutensa heikentyneen merkittävästi siinä vaiheessa, kun tieto työn päättymisestä varmistui. Yksi vastaajista ei kokenut tilanteen vaikuttaneen tiedon jälkeiseen sitoutumiseensa, sillä henkilö oli tarttunut yrityksen tarjoamaan irtisanoutumispakettiin ja irtisanoutunut itse. Kaksi vastaajaa koki, ettei sitoutumiseen vaikuttanut tieto työsuhteen päättymisestä, he kokivat työn loppuun saattamisen kunnia-asiana. Yhdellä vastaajista oli perheen kautta kytköksiä yritykseen ja koki sen vaikuttaneen siihen, että sitoumus yritykseen säilyi loppuun saakka.

Kuinka suuri merkitys työllä on elämässäsi?

Jokainen seitsemästä vastaajasta koki työn merkityksen elämässään erittäin merkittävänä tekijänä. Viisi vastaajaa mainitsi sosiaaliset suhteet tärkeinä työnkautta muodostuvina tekijöinä. Muita työn merkityksen perusteita olivat palkka, säännöllisyys, läheisten ihmissuhteiden muodostuminen työn kautta sekä työn tekemisen mielekkyys. Yksi vastaaja myös koki, että perheen ohella työ luo elämälle merkityksen.

Kuinka koet irtisanomisen vaikuttaneen henkiseen jaksamiseesi?

Kolme vastaajaa koki irtisanomisen vaikuttaneen negatiivisesti henkiseen jaksamiseen, etenkin välittömästi työn päättymisestä kuulemisen jälkeen. Kolme vastaajista koki, ettei irtisanominen vaikuttanut heidän henkiseen jaksamiseensa ja yksi vastaaja taas koki henkisen jaksamisen parantuneen irtisanomisen varmistuttua.

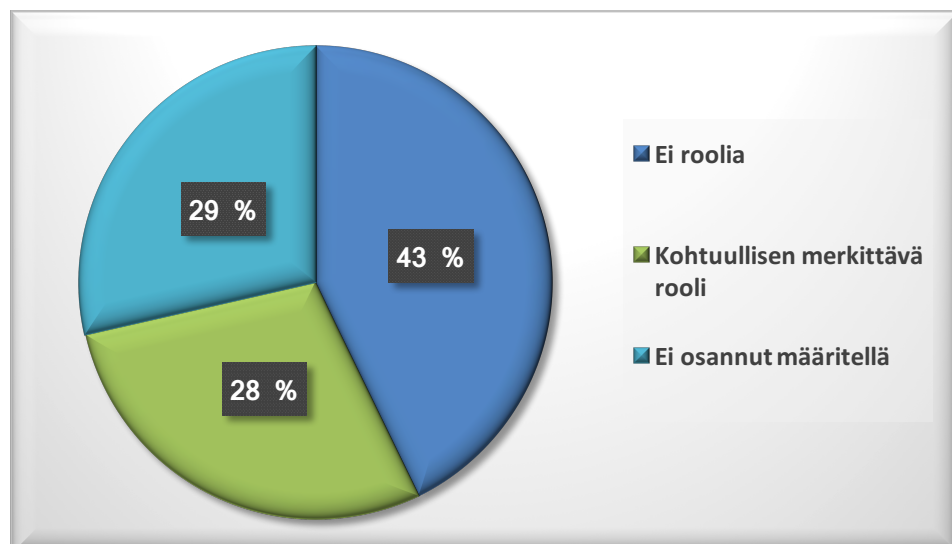
Mikä oli ensireaktiosi kuullessasi irtisanomisesta?

Yksi vastaaja kertoi ensireaktion olleen ihmetys yt-neuvotteluiden alkaessa, sillä koki, että työtä yrityksessä oli siihen saakka riittänyt. Toinen vastaaja koki olleensa enemmän huolissaan yrityksen muista työntekijöistä, kuin omasta asemastaan ja ensireaktiokseen kuvasi surun. Kolmas vastaaja kuvaili uutista aikamoiseksi shokiksi, joka herätti tunteen, että voiko asia olla totta. Loput neljä vastaajaa kuvailivat ensireaktion olleen pettymys.

Vaikuttiko irtisanomisuutinen arkielämääsi? Jos vaikutti, niin miten vaikutukset näkyivät?

Pääsääntöisesti vastauksista ilmeni huoli uuden työpaikan löytymisestä, joka kolmen vastaajan mukaan vaikutti myös perhe-elämään. Yksi vastaajista kertoi hetkellisesti menettäneen yönensä irtisanomisen seurauksena. Toinen vastaaja kuvaili irtisanomisten olleen siinä vaiheessa yrityksessä jo jokapäiväistä leipää, että niiden tuleminen oli tieto. Tästä syystä vastaaja koki, ettei irtisanomisuutinen vaikuttanut hänen arkielämäänsä, kuin työpaikalla lisääntyneiden keskusteluiden muodossa. Kolmas vastaajista ei nähnyt suurempia vaikutuksia arkielämässään, hän kuvaili irtisanomisen tuoneen jopa helpotuksen. Neljännen vastaajan kohdalla työssä oltiin käytetty yrityksen omia järjestelmiä ja pitkä työsuhteen aikana muiden järjestelmien käytöstä oli ehtinyt vieraantumaan. Tästä syystä vastaaja koki vihan tuntemuksia.

Kuinka merkittävän koit esimiehen roolin muutostilanteessa?



Kolme seitsemästä vastaajasta koki, ettei esimiehellä ollut juurikaan min-käänlaista roolia heidän tapauksissaan irtisanomistilanteessa tai sen jäl-keen. Yhdessä näistä tapauksista esimies oli ollut samalla viivalla muiden irtisanottavien kanssa ja joutunut lähtemään ensimmäisten joukossa. Toi-sen vastaajan mukaan kyseisessä tilanteessa ei ollut esimiehellä laisinkaa roolia, eikä sieltä suunnalta myöskään tukea tilanteessa ollut tullut. Kol-mannen vastaajan tapauksessa esimies ei ollut millään tavalla osallisena ir-tisanomistilanteessa.

Kahden vastaajan mukaan esimiehen rooli oli kohtuullisen merkittävä. En-simmäisen vastaajan kohdalla hänellä oli ollut tietoa irtisanomisista jo en-nen kuin muu henkilöstö tiesi asiasta ja sai omalta esimieheltään tukea, kun muille ei aiheesta vielä voinut kertoa. Tämän tapauksen kohdalla esi-mies oli mukana prosessissa ja tavoitettavissa koko ajan ja häneltä olisi saanut tukea, mutta vastaaja ei kokenut sitä niin tarpeelliseksi. Toisen vas-taajan mukaan heidän tiimi alkoi tehdä jatkosuunnitelmia ryhmänä uudel-leen työllistyäkseen, jota rupesivat heti toteuttamaan. Lähiesimies oli ollut suunnitelmissa mukana.

Yhden vastaajan tapauksessa vastaaja koki esimiehen turhaan mainosta-neen irtisanotuille, että ovat samassa veneessä asian suhteen, vaikka esi-mies sai jäädä taloon. Esimiehen kyseinen käytös loi irtisanotuille valehte-lijan roolin. Irtisanotun kohdalla irtisanomisaika tuli kokonaan työskennel-lä, mutta työskentelyn teki loppuvaiheessa mahdottomaksi välttämättö-mien työkalujen puuttuminen. Irtisanottu koki, että ammattitaitoisia ihmi-siä istutettiin töissä viimeisen puolen vuoden ajan turhaan, eikä esimies tehnyt mitään toimenpiteitä vaikuttaakseen asiaan.

Viimeisessä tapauksessa lähiesimies oli toimitusjohtaja, joka hoiti yrityk-sessä irtisanomiset. Irtisanotun kokemuksen mukaan henkilö toimi em-paattisesti ja ymmärsi tilanteen ja kaikki tilanteessa meni niin hyvin kuin se voi parhaimmillaan mennä, olosuhteet huomioon ottaen.

Olisiko lähiesimiehesi voinut toimia jotenkin toisin helpottaakseen tilan-netta?

Neljä seitsemästä vastaajasta vastasi, ettei esimies olisi voinut heidän ko-kemuksiensa perusteella toimia toisin tilanteen helpottamiseksi. Kaksi vastaajaa totesi, ettei esimies voinut tilannetta muuksi muuttaa ja esimies oli toiminut olosuhteisiin nähden parhaalla mahdollisella tavalla.

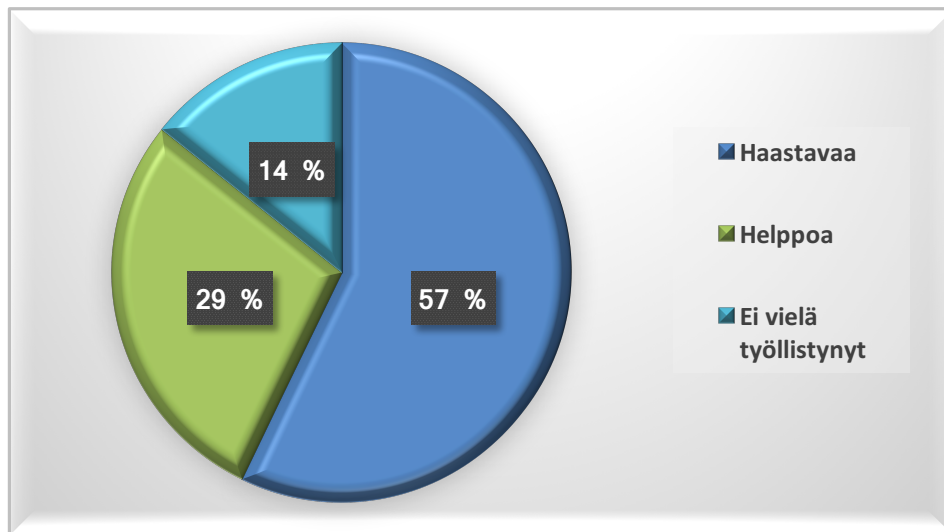
Kolme vastaajista koki, että esimies olisi voinut toimia tilanteessa myös toisin irtisanotun kannalta. Kaksi kolmesta olisi kaivannut esimiehen suunnalta enemmän keskustelua ja tukea. Toinen kuvaili, että olisi toivo-nut pitkän työuran jälkeen toisenlaisen lopun hetkelle, jolloin työvälineet palautettiin. Tilanne oli ollut erittäin koruton ja vastaaja olisikin kaivan-nut, että joku olisi edes kätellyt ja kiittänyt yrityksen hyväksi tehdyistä työvuosista. Hän koki, että se oli jopa negatiivisen tekijä koko jutussa. Yksi vastaaja koki, että esimies olisi voinut vaikuttaa turhaan työvelvoit-teeseen irtisanomisaikana tai työvälineiden ja järjestelmien käyttöön saa-

miseen, että töitä olisi ollut edes lähtökohtaisesti mahdollista irtisanomis-aikana hoitaa.

Mikä on nykytilanteesi urasi suhteen?

Kuusi vastaajaa oli löytänyt irtisanomisen jälkeen itselleen uuden työn. Yhdellä vastaajalla irtisanomisaika oli vasta vireillä, mutta tulevaisuuden suunnitelmat oman yrityksen parissa olivat jo hyvällä mallilla.

Kuinka helpoksi olet kokenut uudelleen työllistymisen irtisanomisen jälkeen?



Kuudesta vastaajasta, jotka olivat jo uudelleen työllistyneet, neljä vastaajaa koki uuden työpaikan löytämisen jopa todella haastavaksi. Kolme vastaajista kertoi jopa yllättyneensä, kuinka haastavaa uuden työn löytäminen oli ollut.

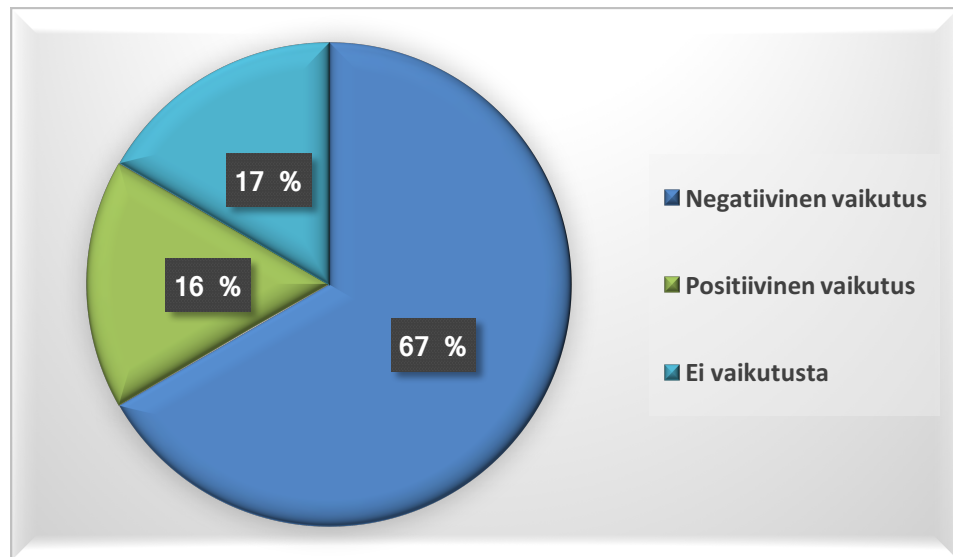
Kaksi vastaajaa koki uuden työn löytyneen helposti. Toinen vastaajista oli saanut tietää uudesta työstään jo hyvissä ajoin ennen työn päättymistä entisessä yrityksessä. Toinen ehti aloittamaan keskustelut uudesta työstä nykyisen työnantajansa kanssa jo hyvissä ajoin ennen edellisen työsuhteen päättymistä ja uusi työsuhte alkoiinkin suhteellisen nopeasti irtisanomisajan päätyttyä.

Vastaajan kohdalla, jolla on irtisanomisaika edelleen yrityksessä vireillä, konkreettisia toimenpiteitä uuden työpaikan löytymiseksi on ollut oman yrityksen vireille laittaminen. Vastaaja oli myös ilmoittautunut rekisteriin, jonka kautta on mahdollista saada sijaisuuksia sekä hän on ilmoittautunut työvoimatoimistoon. Tavoitteena hänellä kuitenkin saattaa oma yritystoiminta käyntiin mahdollisimman nopeasti.

Koitko irtisanomisen vaikuttaneen mahdollisuuksiisi työllistyä uudelleen?

Kuudesta jo työllistyneestä vastaajasta viisi kertoi irtisanomisen vaikuttaneen uudelleen työllistymiseen jollakin tavalla. Vastaaja, jonka irtisanomisaika oli haastatteluhetkellä edelleen käynnissä, koki, että irtisanominen

tulee vaikuttamaan hänen uudelleen työllistymiseensä. Vaikuttava tekijä tässä tapauksessa oli luottamuksen menetys työnantajia kohtaan ja vastaaja näkikin tulevaisuudessa työllistään itse itsensä yrittäjänä.



Kolme vastaajaa kuvaili irtisanomisen vaikuttaneen lähinnä henkiseen puoleen. Vastaajat kuvailivat tunteneensa itsensä kakkosluokan kansalaiseksi ja, että irtisanominen jollakin tavalla loi leiman heidän otsaansa. Jokainen vastaaja tiedosti, että vika ei ole heissä, mutta silti tilanne vaati keskusteluita ja vakuuttelua oman pään sisällä. Vastaajan kohdalla, joka oli tehnyt yrityksessä yli 20 vuotisen työuran ja käyttänyt työssään vain yrityksen hyödyntämiä järjestelmiä, koki, että ammattitaito hävisi työn menetyksen myötä.

Yhden vastaajan kohdalla työt loppuivat koko tiimin osalta ja vastaaja sai todistaa kuinka myös henkilöt, joiden kohdalla hän oli ajatellut, ettei heitä varmasti tulla irtisanomaan, irtisanottiin heidätkin. Vastaajan kohdalla irtisanomiset olivat saaneet laajasti palstatilaa ja irtisanottu kokikin, että heillä oli kyseisessä kaupungissa huono maine ja sitä kautta vaikutti myös hänen mahdollisuuksiin työllistyä uudelleen.

Yksi vastaajista ei nähnyt irtisanomisella olleen uudelleen työllistymisessä vaikutusta ja yhden vastaajan kohdalla vaikutus oli positiivinen. Kyseisen yrityksen henkilöstö oli luonut kiinnostusta ja kysyntää muissa yrityksissä ja vaikutti positiivisesti vastaajan uudelleen työllistymiseen.

Kuinka pitkään uuden työpaikan löytäminen vei irtisanomisen jälkeen?

Kuuden työllistyneen vastaajan uuden työpaikan löytäminen oli vaihdellut neljän päivän ja kolmen ja puolen vuoden välillä. Kahden vastaajan työllistymisaika oli ollut viisi kuukautta ja yhden vastaajan kohdalla ehti kertymään neljä virallista työttömyyspäivää ennen uudelleen työllistymistä.

Pisimmät ajat uudelleen työllistymiselle olivat puolitoista vuotta, kaksi vuotta sekä kolme ja puoli vuotta. Näissä tapauksissa työtä ei kokoaikaa oltu aktiivisesti etsitty. Yhdessä tapauksessa haastateltava oli hankkinut lisäkoulutusta ennen uudelleen työllistymistä. Kahdessa muussa tapaukses-

sa työtä ei henkilökohtaisista syistä ensimmäisen vuoden aikana aktiivisesti haettu.

Oletko työllistynyt samalle alalle kuin aiemmin?

Kuudesta vastaajasta kolme vastaajaa oli työllistynyt samalle alalle kuin aiemminkin ja kolme eri alalle. Vastaajan kohdalla, jolla irtisanomisaika oli vielä vanhassa yrityksessä käynnissä, oli tavoitteena työllistyä samalle alalle.

Oletko hankkinut työllistyäksesi uuden koulutuksen tai lisäkoulutusta?

Kuudesta työllistyneestä vastaajasta viisi ei ollut hankkinut erikseen uutta koulutusta tai lisäkoulutusta. Yksi työllistyneistä oli kouluttautunut tradenomista kauppatieteiden maisteriksi sekä suorittanut erilaisia sertifiointivalmennuksia. Kaksi vastaajaa oli työnantajan toimesta saanut koulutusta työn saatuaan. Vastaaja, joka ei ollut vielä uudestaan työllistynyt, on kiinnostunut hankkimaan lisää alan koulutusta ja opiskeli haastatteluhetkellä alaansa liittyvällä avoimen yliopiston kurssilla.

Mitkä ovat/olivat merkittävimmät voimavarat tilanteesta selviytymiseen?

Tärkeimpinä voimavaroina tilanteesta selviytymiseen mainittiin useampia, mutta lähes jokaisen vastaajan kohdalla esille nousi vertaistuki sekä perhe ja ystävät. Tärkeänä henkisenä voimavarana pidettiin omaa uskoa tulevaisuuteen sekä positiivista elämänsäntettä.

Vertaistuen merkitys korostui useamman haastateltavan kohdalla. Osa sai vertaistukea irtisanotuista työtovereista. Yksi vastaajista koki, että samassa tilanteessa olevien kanssa keskustelu muuttui asioiden märehtimiseksi, ja saikin parhaan avun keskustelemalla täysin tilanteen ulkopuolella olevien henkilöiden kanssa.

Jokainen vastaaja mainitsi uskon tulevaan, olleen kannatellut voima. Huonompina hetkinä tärkeää oli ollut usko siihen, että kulman takana odottaa jotakin hyvää.

Yksi vastaajista mainitsi voimavarana Suomen työvoimapolitiikan, joka antaa taloudellisen turvan irtisanomistilanteessa ja jatkuu myös irtisanomisen jälkeen. Tapauksessa irtisanottu oli tarttunut lisäksi yrityksen tarjoamaan irtisanomispakettiin, jonka turvin oli mahdollisuus lähteä opiskelemaan.

Yhteenvedon kaikki haastatteluissa esille tulleet irtisanottuja kannatelleet voimavarat:

- Ystävät ja perhe
- Vertaistuki, tieto siitä, ettei tilanteessa olla yksin
- Liikunta
- Positiivinen elämänsäntä
- Usko tulevaisuuteen

- Suomen työvoimapolitiikka (ansioturva)
- Yrityksen tarjoama tukipaketti
- Työpaikalla olleen pahoinvoinnin päättyminen
- Uudelleen kouluttautuminen
- Vahva osaaminen ja usko omiin taitoihin
- Oman yrityksen suunnittelu.

5.4 Haastatteluiden analysointi ja tulokset

Tutkimuksen avulla saatiin selvitettyä haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia irtisanomisista ja siitä, kuinka se on heidän työuraansa vaikuttanut. Analyysissa analysoidaan tutkimusta kokonaisuutena ja keskitytään etenkin tutkimuksessa tutkittaviin kolmeen pääosiin eli millainen vaikutus tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanomisella on työntekijään, kuinka merkittäväksi irtisanonut kokivat esimiehen roolin irtisanomistilanteessa sekä kuinka irtisanominen vaikuttaa työntekijän työuraan.

Irtisanomisen vaikutus työntekijään

Irtisanomisuutinen aiheutti lähes jokaiselle vastaajalle pettyneen olon. Useammassa tapauksessa haastateltavat olivat osanneet odottaa tietoa irtisanomisista, eikä se varsinaisesti tullut yllätyksenä. Usein irtisanomisuutinen koettiin samalla myös helpotuksena; irtisanominen antoi päätöksen pitkään jatkuneelle ahdingolle. Päällimmäisenä mielteenä usealla haastateltavalla oli, pettymyksen tunteen lisäksi irtisanomisuutisen kuulleessa, että kuinka löytää uutta työtä. Tapauksissa, joissa haastateltavat työskentelivät irtisanomisaikana, kertoivat he jollakin tavalla ehtineensä tottua tilanteeseen ja siihen ajatukseen, että työt tulevat päättymään.

Irtisanotuksi tuleminen koettiin vaikuttaneen useammassa tapauksessa etenkin henkiseen puoleen. Vastaajat olivat yhtä poikkeusta lukuun ottamatta tehneet pitkiä, jopa muutamia vuosikymmeniä kestäviä työuria yrityksissä, joista tulivat irtisanotuiksi. Kaksi haastateltavaa oli tarttunut työnantajan tarjoamaan irtisanomispakettiin ja he olivat irtisanoutuneet itse. Molemmissa tapauksissa työt olisivat päättyneet joka tapauksessa ennemmin tai myöhemmin. Työ koettiin kaikissa tapauksissa erittäin merkittäväksi tekijäksi elämässä ja sitä kuvailtiin myös eräänlaisena identiteetin määrittelijänä. Irtisanomisuutinen vaikutti ja näkyi vastaajien arkielämässä eri tavoin, toisiin henkilöihin irtisanomisuutinen vaikutti voimakkaammin kuin toisiin, vaikka kaikki vastaajat kuvailivat työn olevan iso osa elämää ja työurat yrityksissä olivatkin olleet pitkiä. Yhtäläisyyksiä vaikutusten ja työuran pituuden, yritykseen sitoutuneisuuden ja työn merkityksen kanssa ei löytynyt. Minkäänlaista tiettyä kaavaa tai teoriaa ei kyseisten vastausten perusteella pysty tekemään. Jokainen haastateltava suhtautui tilanteeseen yksilönä ja taustalla varmasti vaikuttivat haastateltavien henkilökohtainen elämäntilanne ja kokemukset, joiden vaikutusta ei tässä tutkimuksessa tutkittu.

Kysyttäessä haastateltavien tärkeimpiä voimavaroja tilanteesta selviytymiseen, nousi kaikissa tapauksissa esille perhe, ystävät ja läheiset. Perheen, ystävien ja läheisten tuen jälkeen seuraavaksi merkittävimpana voimava-

rana esille nousi haastateltavien oma asennoituminen irtisanomiseen sekä elämään yleisesti. Positiivisen asenteen ja vahvan uskon tulevaan, koettiin olevan tärkeä eteenpäin kannatteleva voima. Haastateltavat toivat monia edellisessä kappaleessa listattuja voimavaroja esille, mutta kaksi edellä mainittua nousi selkeästi voimakkaimmin esille haastatteluissa.

Esimiehen rooli muutostilanteessa

Vajaa puolet vastaajista koki, ettei lähiesimiehellä ollut juurikaan roolia irtisanomistilanteessa. Muutamassa tapauksessa, joissa esimiehen roolia ei koettu näkyvänä tai merkittävänä, oli myös esimies itse irtisanottujen joukossa ja näin ollen haastateltavien mukaan kokenut olevansa samassa joukossa irtisanottujen alaistensa kanssa.

Yhden haastateltavan kohdalla oli hän asemansa puolesta saanut tietää tulevista muutoksista paljon ennen muuta henkilöstöä. Tässä tapauksessa, kun muutoksista ei saanut keskustella kuin tiettyjen henkilöiden kanssa, oli vastaajan esimiehen rooli tukijana korostunut. Tilanteen tultua yleiseen tietoon esimies olisi ollut koko ajan saatavilla, mutta henkilö ei kokenut juuri hänen tukeaan enää siinä vaiheessa tarpeelliseksi.

Kahdessa tapauksessa, joissa vastaajat olivat pettyneimpiä oman lähiesimiehensä toimintaan, vaikutti irtisanomistilanteen jälkeinen työnteon haastavuus. Tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen käyttöön saaminen oli haastavaa. Toinen pettyneistä vastaajista koki, että ammattitaitoisia ihmisiä istutettiin työpaikalla irtisanomisajan loppuun, eli puolen vuoden ajan, täysin turhaan, koska työn tekeminen oli vaikeutunut ja näin ollen töitä ei ollut mahdollista normaalisti tehdä. Kyseinen vastaaja koki, että esimies olisi voinut vaikuttaa asiaan niin halutessaan, mutta ei tehnyt mitään toimenpiteitä asian eteen. Sama vastaaja koki myös loukkaavaksi, kun esimies oli irtisanotuille väittänyt kaikkien heidän olevan ”samassa veneessä”, vaikka todellisuudessa kyseisellä esimiehellä työt jatkuivat normaalisti.

Suurin osa vastaajista koki, että esimies ei voinut irtisanomistilannetta muuttaa muuksi omalla toiminnallaan. Kahta edellä mainittua tapausta lukuun ottamatta, esimiehelle ei joko nähty roolia irtisanomistilanteessa tai vastaajat kokivat, että tilanne hoidettiin niin hyvin, kun se oli kyseisissä olosuhteissa mahdollista.

Irtisanomisen vaikutus uudelleen työllistymiseen

Uudelleen työllistyminen irtisanomisen jälkeen oli ollut tähän tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden osalta vaihtelevaa. Pisimpiin uudelleen työllistymisaikoihin vaikuttivat yhdessä tapauksessa opiskelu ja kahdessa tapauksessa se, että henkilökohtaisista syistä ensimmäisen työttömyysvuoden aikana töitä ei aktiivisesti etsitty. Henkilöt, jotka olivat aloittaneet aktiivisen työnhaun jo irtisanomisaikana, olivat työllistyneet melko nopeasti jo ennen kuin aiemmassa yrityksessä irtisanomisaika oli tullut päätökseen. Yksi vastaaja oli ehtinyt aloittamaan uudessa työssä ennen irtisanomisajan päättymistä.

Suurin osa työllistyneistä vastaajista ei ollut hankkinut uutta koulutusta työllistykseen uudelleen. Vain yhdessä tapauksessa vastaaja oli edistänyt uudelleen työllistymistä kouluttautumalla tradenomista kauppatieteiden maisteriksi. Vastaajan osalta, jolla haastatteluhetkellä irtisanomisprosessi oli vielä käynnissä, oli hänen ammattialaan liittyviä kursseja käynnissä avoimen yliopiston puolella. Yhdellä vastaajista oli entisen työnantajan puolesta koulutuspäiviä haastatteluhetkellä käyttämättä, mutta aikoi ne hyödyntää sopivan ajankohdan tullessa. Kyseistä vastaajaa motivoi oma halu oppia ja kouluttautua, mutta välttämätöntä se ei hänen tilanteessa ollut uudelleen työllistymisen kannalta, sillä uusi työ oli jo löytynyt. Muut vastaajat olivat joko työllistyneet ja pärjänneet jo olemassa olevilla taidoillaan tai saaneet uuden työnantajan tarjoamaa lisäkoulutusta työsuhteen aikana.

Tämän tutkimuksen osalta ei voida todeta, että yksin irtisanotuksi tuleminen tuotannollisista ja taloudellisista syistä vaikuttaisi työntekijän työuraan. Irtisanomisella todettiin olevan vaikutusta, mutta ainoastaan yksin sitä ei voida pitää hankaloittavana tekijänä uudelleen työllistymisessä. Enimmäkseen irtisanominen vaikutti irtisanottujen henkilöiden henkiseen puoleen uutta työtä haettaessa. Yhden vastaajan tapauksessa Yrityksestä X irtisanotut työntekijät haastateltavan mukaan tuntuivat saaneen huonon maineen samassa kaupungissa ja irtisanottu koki, että se vaikutti hänen uudelleen työllistymiseensä. Toisessa tapauksessa taas vastaaja koki, että irtisanominen loi jopa hänen tapauksessaan kysyntää ja mahdollisti hyvän työllistymistilanteen. Irtisanominen siis loi hyvinkin erilaisia tilanteita ja lähtökohtia uudelleen työllistymiselle haastateltavasta riippuen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen johtopäätökset ja verrataan tässä opinnäytetyössä toteutettua tutkimusta toiseen vastaavanlaiseen tutkimukseen. Johtopäätökset esitellään alaluvussa 6.1, jossa pohditaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimusten vertailua käsitellään alaluvussa 6.2, jossa tutkimusta verrataan Poijulan ja Ahosen vuonna 2007 julkaistuun tutkimukseen samasta aihepiiristä. Alaluvussa 6.3 käsitellään tutkimuksen kattavuutta ja luotettavuutta sekä analysoidaan tutkimuksen onnistumista ja pohditaan mitä jälkikäteen tarkasteltuna olisi voitu tehdä toisin. Viimeisessä osiossa (alaluku 6.4.) pohditaan tutkimuksen jatkokehitysmahdollisuuksia.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen päätavoitteena oli saada vastaus kysymykseen, kuinka irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä vaikuttaa työntekijän työuraan. Tämän tutkimuksen osalta päästiin siihen johtopäätökseen, että irtisanominen tuotannollisista ja taloudellisista syistä ei ole ainoa vaikuttava tekijä työntekijän työuraa tarkastellessa. Irtisanominen vaikuttaa jokaiseen henkilöön eri tavalla ja kuten luvussa kolme on teoriapohjalta käsitelty kriisin kokemista ja siitä selviytymistä, on henkilöillä erilaiset lähtökohdat kriisistä selviytymiseen. Osa tutkimukseen osallistuneista ei pettymyksestään huolimatta nähnyt tilannetta kriisinä tai kokenut käyneensä kriisin vaiheita kovinkaan syvällisesti läpi. Tilanne nähtiin useassa tapauksessa alkujärkytyksen jälkeen hyvinkin pian uutena alkuna ja mahdollisuutena. Yhdellä tutkimukseen osallistuneella taas oli vielä irtisanomisuutisesta kulunut niin vähän aikaa, ettei asiaa ollut mahdollisuutta vielä täysin käsitellä.

Esimiehen rooli oli näkynyt tutkimukseen osallistuneille henkilöille melko vaihtelevasti. Kahdessa tapauksessa esimies olisi voinut vaikuttaa etenkin irtisanomisaikana toteutuneeseen työskentelyyn ja helpottaa näin irtisanomisprosessia läpikäyviä työntekijöitä. Näissä tapauksissa kuitenkin esimies ei ollut asiaan syystä tai toisesta vaikuttanut, vaikka vastaajat kokivat, että heillä siihen mahdollisuus olisi ollut. Pääsääntöisesti muut vastaajat kokivat, ettei esimiehellä juurikaan ollut vaikutusmahdollisuuksia tilanteessa tai vaihtoehtoisesti esimies oli myös itse irtisanottavien listalla ja jossakin tapauksessa tullut irtisanotuksi jo ennen haastateltavan työsuhteen päättymistä.

Esille haastatteluista nousi esimiehen roolia pohdittaessa, että viimeinen työpäivä ja työpaikalta viimeisen kerran lähteminen oli ollut haastateltavalle jopa karu kokemus. Tutkimukseen osallistuneilla oli yhtä vastaajaa lukuun ottamatta vähintään kymmenen vuotta kestänyt työsuhte samaan työnantajaan. Vastaaja toikin esille, että olisi kaivannut, että joku olisi pitkän työuran päätteeksi viimeisenä päivänä tullut edes kättelemällä ja sanoin osoittanut kiitosta vuosien, jopa muutaman vuosikymmenen työstä yrityksen eteen.

Luvussa viisi käydään kysymys kerrallaan läpi temahaastatteluissa esitetyt kysymykset. Viimeisen kysymyksen kohdalla on listattu kaikki haastatteluissa esille nousseet irtisanomisen selviytymisen keinot ja voimavarat. Kuten luvussa viisi todettiin, selkeästi voimakkaimmin esille nousi perheen ja läheisten merkitys. Perhe ja läheiset ovat tarjonneet irtisanotuille halua pyrkiä eteenpäin vaikeasta tilanteesta huolimatta ja tarvittaessa antaneet tukea sekä keskusteluapua irtisanotun sitä tarvitessa. Toinen merkittävimmin esille noussut tekijä oli irtisanotun oma asennoituminen asiaa kohtaan sekä positiivinen elämänasenne. Tähän selkeästi vaikutti vastaajien oma kokemus selviytymismahdollisuuksista ja halu päästä elämässä eteenpäin.

Lopputuloksena tähän tutkimukseen osallistuneiden jo työllistyneiden henkilöiden osalta voidaan havaita, että irtisanominen on alun uhkan jälkeen muuttunut mahdollisuudeksi. Jokainen työllistynyt haastateltava koki saaneensa elämänsä paljon hyvää tilalle ja irtisanomisen koettiin olevan vahvistava tekijä. Jokainen työllistyneistä henkilöistä vaikutti ilmeisen tyytyväiseltä nykyiseen tilanteeseensa, joillakin tutkimukseen osallistuneilla se oli tullut pidemmän ajan ja kovemman vaivan ansioista kuin toisilla. Tähän tutkimukseen osallistuneiden työllistyneiden henkilöiden osalta voidaankin siis todeta, että jälkikäteen tarkasteltuna irtisanominen on ollut uusi mahdollisuus, vaikka ilmaiseksi se ei ole heille ole tullut.

6.2 Tutkimusten vertailu

Teoksessaan *Irtisanotut – menestys, muutos ja selviytyminen*, Poijula ja Ahonen (2007, 11-12) ovat tutkineet tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottuja henkilöitä. Kyseiseen tutkimukseen osallistui neljä miestä ja neljä naista, ja heitä seurattiin tutkimuksessa lähes vuoden ajan. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat työskennelleet yrityksissä kahden vuoden ja kolmen vuosikymmenen välisiä ajanjaksoja. Tutkimus on toteutettu vuosien 2005 ja 2006 välisenä aikana. Tutkimuksessaan Poijula ja Ahonen halusivat antaa irtisanotuille mahdollisuuden tulla nähdyiksi ja kuulluiksi. Poijulan ja Ahosen tutkimus valikoitui vertailukohdaksi tässä opinnäytetyössä toteutetulle tutkimukselle, koska tutkimuksessa tutkittiin samaa asiaa, hieman eri näkökulmasta tarkasteltuna.

Yhteenvedossaan Poijula ja Ahonen (2007, 157-159) kuvaavat irtisanomisten aiheuttaneen kaikille tutkimukseen osallistuneille jonkinasteisen kriisin ja työvoiman vähentämisen ymmärrettävien syiden puuttuminen osaltaan vaikutti siihen, että irtisanomisesta muodostui traumatisoiva kokemus. Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat kokeneet irtisanomisensa epäoikeudenmukaiseksi, sillä irtisanotut eivät uskoneet työnantajien perusteluita työvoiman vähentämistarpeesta. Yt-neuvottelut sekä niiden toteuttaminen ja niistä tiedottaminen olivat olleet tutkimukseen osallistuneiden kokemusten perusteella toteutettu epäkunnioittavasti ja epäluottamusta heittävästi irtisanottavia kohtaan.

Tutkimukset eivät ole täysin verrannollisia keskenään, sillä Poijulan ja Ahosen tutkimuksen laajuus on eri tasolla tässä opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen kanssa ja siinä on osittain keskitytty eri asioihin kuin tässä

tutkimuksessa. Poijulan ja Ahosen tutkimuksessa haastateltavia on seurattu lähes vuoden päivät, kun taas tässä tutkimuksessa haastattelut ovat olleet kertaluonteisia, liitteen yksi pohjalta toteutettuja haastatteluita. Poijulan ja Ahosen tutkimuksessa kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat kokeneet tullessa kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti, koska selkeitä syitä irtisanomisille oli irtisanottujen näkökulmasta ei ollut. Tämän tutkimuksen osalta taas useamman haastateltavan kohdalla koko osasto tai toiminta Suomessa tai kyseisessä kaupungissa oltiin yrityksen puolelta lopetettu ja kaikki kyseisen osaston työntekijät oltiin jouduttu irtisanomaan. Tämä osaltaan on selkeyttänyt irtisanomisen syitä irtisanotuille.

Pojulan ja Ahosen (2007) tutkimus on toteutettu vuosien 2005 ja 2006 välisenä aikana. He tuovatkin yhteenvedossaan esille, että toimeentulojärjestelmissä on ollut kehitettävää ja irtisanotut ovat joutuneet jopa kuukausia odottamaan ansiosidonnaista päivärahaa. Poijula ja Ahonen tuovat esille myös psyykkisen terveyden tukemisen tärkeyden yhteenvedossaan. Muutosta näihin on tullut kymmenen vuoden aikana, luvussa neljä käsitellään muutosturvaa, joka on vuonna 2005 astunut voimaan. Muutosturva on vuosien saatossa parantunut työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna ja vuoden 2017 alussa muutoksia tuli muun muassa työnantajan tarjoamaan koulutusvelvollisuuteen sekä työterveyden tarjoamisvelvollisuuteen irtisanomistilanteessa. Monet yritykset myös tarjoavat irtisanottaville mahdollisuutta tarttua yrityksen tarjoamaan irtisanomispakettiin, jolloin työntekijä irtisanoutuu itse, mutta saattaa korvauksena saada vuoden palkkaa vastaavan korvauksen, muutosturva ei kuitenkaan tämän kaltaista pakettiratkaisua velvoita tarjoamaan. Muutosturvassa on myös muita irtisanotun työntekijän tilannetta parantavia ehtoja, joita käsitellään tarkemmin luvussa neljä.

Kokonaisuudessaan tutkimuksia vertailtaessa Poijulan ja Ahosen tutkimuksessa selkeästi jokainen haastateltava oli kokenut irtisanomisen epäoikeudenmukaiseksi. Tässä tutkimuksessa ei kyseistä aihetta suoralla kysymyksellä suoranaisesti kysytty, mutta muuten kartoitettaessa irtisanotuiden kokemuksia irtisanomisesta, ei esille ainakaan selkeästi noussut kokemuksia epäoikeudenmukaisuudesta irtisanomisissa. Poijulan ja Ahosen tutkimuksessa jokainen vastaajista oli kokenut kriisin ainakin jollakin asteella, kun taas tässä tutkimuksessa suurin osa vastaajista oli kokenut kriisin pinta-puolisesti ja irtisanominen oli ollut myös helpotus pitkään jatkuneen epävarmuuden vuoksi.

Kuten jo johdannossa todetaan, on yt-neuvotteluista lukeminen muodostunut kansalle jo osaksi arkipäivää. Lähes jokainen ainakin tuntee jonkun henkilön, joka on tullut irtisanotuksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja tämäkin tutkimus on ollut mahdollista toteuttaa hankkimalla haastateltavat tuttavien välityksellä tai heidän joukostaan. Tämä kertoo jo omaa kieltään yt-neuvotteluiden ja niistä aiheutuvien irtisanomisten laajuudesta ja yleisyydestä. Vuosina 2005 ja 2006 eivät tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuneet irtisanomiset olleet näin vahvasti esillä kuin ne ovat tänä päivänä. Tämä on varmasti yksi vaikuttava tekijä, miksi irtisanotuiden suhtautumisten väliltä näissä kahdessa eri tutkimuksessa löytyy eroja. Tässä tutkimuksessa moni haastateltava oli jo pitkään elänyt epä-

varmuudessa ja ympäriltä oltiin irtisanottu henkilöstöä useammin kuin kerran. Yt-neuvotteluista oli tullut joillekin vastaajille osa arkipäivää, ja omaa vuoroa osattiin jo odottaa.

6.3 Tutkimuksen kattavuus ja luotettavuus

Tutkimus onnistui kaiken kaikkiaan hyvin. Teemahaastattelut olivat oikea keino tutkimuksen toteuttamiseksi, sillä se mahdollisti tarkentavien kysymyksien esittämisen ja tarpeen vaatiessa haastateltaviin olisi ollut mahdollisuus myös jälkikäteen olla yhteydessä, jos jokin asia olisi kaivannut lisäselvitystä. Mahdollisia tuloksiin vaikuttavia tekijöitä voi olla tutkijan vääränlaisten johtopäätöksien tekeminen haastateltavan sanoman perusteella. Tuloksia on pyritty analysoimaan ja tarkastelemaan mahdollisimman objektiivisesti, mutta täysin poissuljettuna ei voida pitää tutkijan omien näkemysten, johtopäätösten, äänensävyjen tai väärinymmärrysten vaikutusta.

Jälkikäteen tutkimusta tarkasteltaessa, tutkimuksessa käytettyä kyselyrunkoa olisi muutamalla kysymyksellä voinut laajentaa. Tutkimuksessa oltaisiin voitu myös kartoittaa Poijulan ja Ahosen (2007) tutkimuksen tavoin, että mitkä olivat tutkimukseen osallistuneille tärkeimpiä ehtoja uutta työpaikkaa hakiessa. Yhdessä tapauksessa nousi esille, että työtä ei ollut kotikaupungista löytynyt, mutta kysymys: olisitko/ olisitko ollut valmis muuttamaan/ matkustamaan päivittäin kotikaupunkiasi kauemmas työpaikan vuoksi, olisi ollut hyvä ja tarkentava lisäys kysymysrunkoon ja myös tuonut hieman lisää laajuutta tutkimukseen.

6.4 Jatkokehitysmahdollisuudet

Tutkimusta on mahdollista jatkokehittää useammallakin eri tavalla tai vaihtoehtoisesti samasta aihepiiristä on mahdollista tehdä useita vastaavanlaisia tutkimuksia, joita vertailla keskenään. Esimerkiksi tutkimusta olisi mahdollista jatkokehittää selvittämällä irtisanotuiden henkilökohtaisia valmiuksia ja niiden vaikutuksia kriisistä selviytymiseen. Mitkä ovat tärkeimpiä ominaisuuksia elämässä, jotka selkeästi vaikuttavat positiivisesti nopeaan uudelleen työllistymiseen, ja mitkä tekijät nousisivat selkeimmin esille negatiivisina vaikutuksina. Tämä vaatisi samojen henkilöiden olevan suostuvaisia olemaan osallisia myös jatkotutkimuksessa, tai vaihtoehtoisesti tutkimus voitaisiin toteuttaa myös uusien haastateltavien ja erilaisen kyselyrunгон avulla.

Toinen mielenkiintoinen tutkimusmahdollisuus samasta aihepiiristä olisi tutkia tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottuja henkilöitä, jotka olisivat kaikki tulleet irtisanotuksi samasta yrityksestä, mahdollisesti jopa samasta tiimistä tai yksiköstä. Tällaisella tutkimuksella pystyttäisiin selvittämään irtisanotuiden erilaisia kokemuksia täsmälleen samasta tilanteesta ja minkälaista hajontaa on esimerkiksi siinä, kuinka irtisanotut näkevät selviytymismahdollisuutensa, vaikka sinänsä lähtökohdat ovatkin samat.

Aihe on edelleen arkaluontoinen, niin yrityksille kuin irtisanotuille henkilöillekin. Tätä aihepiiriä tutkiessa haasteeksi saattaa nousta se, että harva

yritys haluaa antaa nimeään tämän kaltaiselle tutkimukselle. Edellä mainittuja tutkimuksia on hyvinkin saatettu jo toteuttaa joidenkin yritysten toimesta, mutta niitä ei välttämättä ole niiden arkaluontoisuuden vuoksi julkaistu. Edellä mainitut jatkokehitysmahdollisuudet ovat kuitenkin realistisia toteuttaa anonymisti, leimaamatta ketään henkilöä julkisesti irtisanotuksi tai yritystä irtisanojaksi. Vaikka kyseinen asia on arkipäiväistynyt, on irtisanomisella ja yt-nevotteluilla jo sanoinakin edelleen ikävä kaiku. Joillekin irtisanotuille sekä joillekin yrityksille aihe saattaa olla hyvinkin arkaluontoinen, eikä asialla haluta herättää sen isompaa huomiota, kuin mikä on välttämätöntä ja tämä saattaa haastavoittaa tämän kaltaisten tutkimusten toteutusta tai jatkokehittämisen mahdollisuuksia.

LÄHTEET

- Ahonen, R. & Poijula, S. 2007. Irtisanotut –menestys, muutos ja selviytyminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. N.d. Perustietoja Suomen taloudesta. Haettu 27.2.2017 osoitteesta
<https://ek.fi/mita-teemme/talous/perustietoja-suomen-taloudesta/>
- Erto. n.da. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Haettu 6.1.2017 osoitteesta
<https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/irtisanomisperusteet/taloudelliset-ja-tuotannolliset-irtisanomisperusteet>
- Erto n.db. Uudelleen sijoittaminen ja kouluttaminen irtisanomistilanteessa. Haettu 8.1.2017 osoitteesta
<https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/irtisanomisperusteet/uudelleensijoittaminen-ja-kouluttaminen-irtisanomistilanteessa>
- Erto. n.dc. Kilpailukieltosopimus. Haettu 7.1.2017 osoitteesta
<https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosopimus/kilpailukieltosopimus>
- Heiskanen, M. & Lehikoinen, S. 2010. Muutosviestinnän voimapaperi. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hämäläinen, P. & Vuorinen J-M. 2014. Potkut –Haaksirikko vai uusi mahdollisuus. Painettu EU:ssa: Europa Print.
- Jyväskylän Yliopisto. 2015. Laadullinen tutkimus. Haettu 13.2.2017 osoitteesta
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Kiviranta, V. 2016. SAK tilastoi: Viime vuonna irtisanottuja miltei 12 000 –Miten sujuu ammatin vaihto? Haettu 27.2.2017 osoitteesta
<http://yle.fi/uutiset/3-8575858>
- Kotter, J. 1996. Muutos vaatii johtajuutta. Helsinki: Data Com Oy Finland.
- Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2012. Työsuhteen päättäminen. 2. Uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kurtén, S. & Waaralinn, A. 2015. Kun joudut irtisanomaan. Helsinki: Talentum pro Oy.

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Haettu 7.1.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L7P3>

Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2011. Esimiehen työsuhteopas. 4. Uudistettu painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Mielenterveysseura. N.d. Shokista uuteen alkuun. Haettu 19.1.2017 osoitteesta <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-elämäntilanteet/kriisit/shokista-uuteen-alkuun>

Moilanen, J-M. 2010. Sopimukset työsuhteen päättyessä. 2. Uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

TE-palvelut. 2017. Työnhakijan ja työnantajan muutosturva. Haettu 12.1.2017 osoitteesta http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/muutosturva_esite.pdf

TE-palvelut. n.d. Muutosturva työnantajan kannalta. Haettu 15.2.2017 osoitteesta http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/muutosturva/index.html

Tilastokeskus. 2017. Työvoimatutkimus. Haettu 11.1.2017 osoitteesta <http://tilastokeskus.fi/til/tyti/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Yhteistoimintalaki –Neuvotteluja yhteistoiminnan hengessä. Haettu 27.2.2017 osoitteesta <https://tem.fi/documents/1410877/2919027/Yhteistoimintalaki/c0e863b4-1234-4a06-8235-35356f54f951>

Työsopimuslaki. n.da. Työsopimuksen irtisanominen. Haettu 6.1.2017 osoitteesta <http://www.tyosopimuslaki.fi/tietoa/irtisanominen/>

Työsopimuslaki. n.db. Työnantajan takaisinottovelvollisuus. Haettu 8.1.2017 osoitteesta <http://www.tyosopimuslaki.fi/tietoa/kasitteita/Tyonantajan+takaisinottovelvollisuus>

Romo, S. & Siitonen, S. 2006. Muutosturva –tie työllistymiseen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Saarelma-Thiel, T & Työterveyslaitos. 2009. Eteenpäin kriisistä. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Silvo, M. 2014. Esimiehet muutostohtamisen etulinjassa. Haettu 10.3.2017 osoitteesta

<http://blog.kauppalehti.fi/muutoksen-ammattilaiset/esimiehet-muutostohtamisen-etulinjassa>

Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Viro: Print Best Oy.

Pojjula, S. & Ahonen, R. 2007. Irtisanotut –menetys, muutos ja selviytyminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Pojjula, S. 2008. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. 1. Taskukirjapainos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Yrittäjät. 2016. Muutosturva. Haettu 14.2.2017 osoitteesta

<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyosuhteen-paattaminen/muutosturva-317686>

Yrittäjät. 2017. Työlainsäädännön muutokset 2017. Haettu 17.1.2017 osoitteesta

<https://www.yrittajat.fi/yrittajat/a/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/ajankohtaista/tyolainsaadannon-muutokset-2017-546475>

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. Uudistettu painos. Viro: Meedia Zone O.

TEEMAHAASTATTELUIDEN KYSELYRUNKO

Perustiedot

1. Kuinka pitkään työskentelit kyseisessä yrityksessä ennen irtisanomista?
2. Milloin työsuhteesi yrityksessä päättyi?
3. Kuinka pitkä oli irtisanomisaikasi?
4. Päättyikö työvelvoitteesi yrityksessä heti, vai työskentelitkö myös irtisanomisaikana?

Irtisanomisen vaikutus työntekijään

5. Kuinka sitoutunut koit olevasi yritykseen?
6. Kuinka suuri merkitys työllä on elämässäsi?
7. Kuinka koet irtisanomisen vaikuttaneen henkiseen jaksamiseesi?
8. Mikä oli ensireaktiosi kuullessasi irtisanomisesta?
9. Vaikuttiko irtisanomisuutinen arkielämääsi? Jos vaikutti niin, miten vaikutukset näkyivät?

Esimiehen rooli muutostilanteessa

10. Kuinka merkittävänä koit lähiesimiehen roolin irtisanomistilanteessa?
11. Olisiko lähiesimiehesi voinut toimia jotenkin toisin helpottaakseen tilannetta?

Uudelleen työllistyminen

12. Mikä on nykytilanteesi urasi suhteen?

Jos on työllistynyt:

13. Kuinka helpoksi olet kokenut uudelleen työllistymisen irtisanomisen jälkeen?
14. Koitko irtisanomisen vaikuttaneen mahdollisuuksiisi työllistyä uudelleen?
15. Jos olet uudelleen työllistynyt, kuinka pitkään uuden työpaikan löytäminen vei irtisanomisen jälkeen?
16. Oletko työllistynyt samalle alalle kuin aiemmin?
17. Oletko hankkinut työllistyäksesi uuden koulutuksen tai lisäkoulutusta?
18. Mitkä olivat merkittävimmät voimavarat tilanteesta selviytymiseen?

Jos ei ole työllistynyt:

19. Oletko hankkinut työllistyäksesi uuden koulutuksen tai lisäkoulutusta?
20. Mitkä ovat olleet konkreettisia toimenpiteitä, joita olet tehnyt uudelleen työllistyäksesi?
21. Koetko irtisanomisen vaikuttaneen mahdollisuuksiisi työllistyä uudelleen?
22. Onko tavoitteesi työllistyä samalle alalle kuin aiemmin?
23. Minkälaista apua koet tarvitsevasi tällä hetkellä uudelleen työllistyäksesi?
24. Mitkä ovat merkittävimmät voimavarat tilanteesta selviytymiseen?