



TYÖ MENI – MITEN JATKAA?

Case: Ammattilaiset areenalla -tapahtuma

Merja Myllykoski

**Opinnäytetyö
Huhtikuu 2008**

Liiketalous



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Tekijä(t) MYLLYKOSKI, Merja	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 75	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus Salainen <input type="checkbox"/> saakka	
Työn nimi TYÖ MENI – MITEN JATKAA? Case: Ammattilaiset areenalla -tapahtuma		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) LEHTIMÄKI, Erja		
Toimeksiantaja(t) Aivoteollinen Toimisto Oy		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Uutiset joukkoirtisanomisista ovat nykyisin arkipäivää. Yritykset irtisanovat tuotannollisista ja taloudellisista syistä parantaakseen kannattavuuttaan. Suuri osa yrityksistä sulkee toimipaikkojaan Suomessa siirtääkseen tuotantonsa halvempiin maihin. Näillä yrityksillä on suuri joukko uskollisia työntekijöitä, joiden elämä mullistuu irtisanomisen myötä.</p> <p>Työnhaku irtisanomisen jälkeen voi olla vaikeaa. Ei tiedä, mistä lähtisi liikkeelle ja mitä pitäisi tehdä. Oma aktiivisuus ratkaisee, ketään ei tulla kotoa hakemaan. Apua työnhakuun saa esimerkiksi työvoimatoimistoista. Tämän opinnäytetyön on määrä auttaa irtisanottuja työnhauksessa.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen työtilanne Ammattilaiset areenalla -tapahtumaan osallistuneilla irtisanotuilla oli puoli vuotta tapahtuman jälkeen, miten he olivat hakeneet töitä tapahtuman jälkeen ja kokivatko he tapahtuman edesauttaneen heidän työnsaantiaan. Tapahtuman järjestivät irtisanotut, jotka pyrkivät tapahtumalla tuomaan itseään esille ja työllistymään.</p> <p>Tutkimus toteutettiin määrällisenä ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Tutkimus toteutettiin postin ja sähköpostin välityksellä. Opinnäytetyössä käytettiin hyväksi myös laadullista tutkimusotetta teemahaastattelujen muodossa. Teemahaastattelut toteutettiin projektipäällikölle ja yhdelle irtisanotulle.</p> <p>Puoli vuotta tapahtuman jälkeen tehdystä tutkimuksesta selvisi, että reilu kolmannes oli työllistynyt. Työttömiä ja opiskelijoita oli molempia vajaa kolmannes. Tästä voi päätellä, että uudelleen työllistyminen puolen vuoden kuluessa irtisanomisesta voi olla vaikeaa. Ammattilaiset areenalla -tapahtuma sai paljon julkisuutta, mutta vain alle puolet irtisanotuista koki sen auttaneen heitä työnhauksessa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) irtisanominen, työnhaku		
Muut tiedot		

Author(s) MYLLYKOSKI, Merja	Type of Publication Bachelor's Thesis	
	Pages 75	Language Finnish
	Confidential Until <input type="checkbox"/>	
Title LOST MY JOB – WHAT NEXT? Case: Ammattilaiset areenalla		
Degree Programme Business Administration		
Tutor(s) LEHTIMÄKI, Erja		
Assigned by Aivoteollinen Toimisto Oy		
<p>Abstract</p> <p>News of mass layoffs is part of our everyday life these days. Companies lay off employees for production-related and financial reasons to improve their profitability. Several companies have closed their production plants in Finland to move their production to lower labour costs countries. These companies have a large number of loyal employees whose lives will be turned upside down because of these layoffs.</p> <p>Looking for a job after a layoff can be difficult. It is difficult to know where to start and what to do. The jobseeker's own activities count, no one will find you at home. Help in job seeking is offered, for example, by employment authorities. The aim of this Bachelor's thesis is to help those have lost their jobs through redundancies.</p> <p>The aim of the research is to find out what kind of job situations the participants in the event titled Ammattilaiset areenalla have six months after the event, how they have been looking for a job and how they experienced the event. The event was organized by the dismissed employees whose aim was to introduce themselves to the employers and get a job.</p> <p>The research was carried out using a quantitative method with the help of a questionnaire. The study was conducted by email and by post. In addition, this Bachelor's thesis used also some features of the qualitative approach. Semi-structured interviews were also used to collect data. A project manager and one of the dismissed employees were interviewed.</p> <p>The study conducted six months after the event showed that more than a third was employed. The unemployed and students formed both almost a third. These figures make it clear that getting a job within six months after the layoff can be difficult. The event Ammattilaiset areenalla got a lot of publicity but only less than half of the dismissed employees experienced that the event had helped them in job seeking.</p>		
Keywords dismiss, lay off, redundancy, job seeking		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
1.1 Toimeksiantaja	1
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma	2
1.3 Kvantitatiivinen tutkimus	3
1.3.1 Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät	4
1.3.2 Otantamenetelmät	6
1.4 Kvalitatiivinen tutkimus	8
1.4.1 Tutkimusmenetelmät.....	9
1.4.2 Aineisto	10
1.4.3 Teemahaastattelu	11
2 IRTISANOMINEN JA TYÖTTÖMYYS	13
2.1 Irtisanominen	13
2.1.1 Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä	14
2.1.2 Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste.....	15
2.1.3 Irtisanominen erityistilanteissa	17
2.2 Työn merkitys	19
2.3 Työttömyys	21
2.4 Irtisanomisten ajankohtaisuus	23
2.5 Muutosturva	24
3 TYÖNHAKU	27
3.1 Keski-Suomen työmarkkinat	27

3.1.1 Jyväskylän seutu.....	28
3.1.2 Saarijärven-Viitasaaren seutu.....	29
3.2 Urasuunnittelu	30
3.3 Käytännön toimet	33
3.3.1 Hakukanavat.....	34
3.3.2 Curriculum Vitae (CV).....	35
3.3.3 Hakemus.....	38
3.3.4 Haastattelu.....	41
3.3.5 Kompastuskivet.....	43
4 AMMATTILAISET AREENALLA.....	45
4.1 Tausta.....	45
4.2 Tapahtuma	46
4.3 Tutkimus.....	47
4.3.1 Tutkimuksen toteutus.....	47
4.3.2 Kyselyn tulokset.....	48
4.4 Irtisanotun kokemuksia.....	62
5 POHDINTA	64
5.1 Irtisanomiset	64
5.2 Työnhaku.....	64
5.3 Ammatillaiset areenalla.....	65
5.4 Itsearviointi	66
LÄHTEET	68
LIITTEET	71

Liite 1.	71
Liite 2.	74
Liite 3.	75

KUVIOT

KUVIO 1. Vastaajien ikäjakauma prosenteissa.....	49
KUVIO 2. Työnhakutapojen jakauma prosenteissa.....	51
KUVIO 3. Sukupuoli ja nykyinen työllisyystilanne	54
KUVIO 4. Ikä ja nykyinen työllisyystilanne	55
KUVIO 5. Työn merkitys ja nykyinen työllisyystilanne.....	60

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Keski-Suomen työttömyys- ja työllisyysasteet 1990 - 2007 .	28
TAULUKKO 2. Vastaajien koulutusjakauma	49
TAULUKKO 3. Vastaajien Eforen työssäolovuosien jakauma.....	49
TAULUKKO 4. Vastaajien tiimijakauma	50
TAULUKKO 5. Vastaajien aktiivisuusjakauma	50
TAULUKKO 6. Vastaajien työn merkityksen jakauma.....	53
TAULUKKO 7. Vastaajien työllisyystilanteen jakauma.....	53
TAULUKKO 8. Vastaajien jakauma, saivatko paikan Ammattilaiset areenalla -tapahtuman kautta	53
TAULUKKO 9. Vastaajien jakauma siitä, kokivatko he tapahtumasta olevan hyötyä työnhaussa	54
TAULUKKO 10. Koulutuksen ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi	55

TAULUKKO 11. Eforen työssäolovuosien ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi	56
TAULUKKO 12. Aktiivisuus tapahtuman järjestämisessä ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi.....	56
TAULUKKO 13. Internetin kautta työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi.....	57
TAULUKKO 14. Lehtien avulla töitä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi.....	57
TAULUKKO 15. CV Ammattilaiset areenalla –kotisivuilla avulla työtä hakeneet ja nykyinen työllisyystilanne	58
TAULUKKO 16. Ammattilaiset areenalla –kotisivuilla olleiden avointen paikkojen avulla työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi	58
TAULUKKO 17. Suhteiden avulla työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi.....	59
TAULUKKO 18. Työvoimatoimiston kautta työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi.....	59
TAULUKKO 19. Ei työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi	60
TAULUKKO 20. Tapahtumasta apua työnhaussa kokeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi.....	61
TAULUKKO 21. Eforen Saarijärven tehtaalta vuosina 2005 - 2006 irtisanottujen työtilanne 31.12.2007	61

1 JOHDANTO

Työ voidaan määritellä vapaa-ajan vastakohtana. Vapaa-aikana tapahtuva tekeminen eroaa työstä siten, että vapaa-ajalla ihminen valitsee omasta tahdostaan ja halustaan tekemänsä asiat. Tekeminen tapahtuu hovin vuoksi, omaksi hyödyksi tai itsensä kehittämiseksi. (Grönfors & Pietilä 2005, 5.)

Vaikka työtä ja vapaa-aikaa pidetään vastakohtina, niiden erottaminen voi olla vaikeaa. Sama toiminta saattaa olla jollekin työtä ja toiselle vapaa-aikaa. (Mts. 5.) Työsuhteen tunnusmerkit on säädetty laissa ja ne ovat: sopimus, työn tekeminen toiselle, palkka tai vastike ja työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus. Työsuhteesta on siis kyse, jos on solminut työsopimuksen ja tekee työtä toiselle korvausta vastaan tämän johdon ja valvonnan alaisuudessa. Myös yrittäjä tekee työtä, mutta omaan lukuunsa. (Paanetoja 2002, 57; Grönfors & Pietilä 2005, 10.)

Lähes viikoittain uutisoidaan yritystoiminnan siirtämisestä ulkomaille, tehtaiden lopettamisesta kannattamattomina ja työntekijöiden irtisanomisista taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Epävarmuus työmarkkinoilla ja työntekijöiden keskuudessa kasvaa ja työelämässä mukana pysyminen on monelle todellinen haaste. (Romo & Siitonen, 2006, 3.)

1.1 Toimeksiantaja

”Synnytämme asiakkuuksia luomalla kohtaamisia.” -Aivoteollinen Toimisto Oy.

Tämän työn toimeksiantaja on Aivoteollinen Toimisto Oy (ATT). Aivoteollinen Toimisto Oy on kohtaamismarkkinoin suunnittelu- ja tuotantoyhtiö, joka tarjoaa kaikki kohtaamismarkkinoinnin palvelut suunnittelusta toteutukseen.

Toimiston toimintoalue on koko Suomi ja asiakkaina esimerkiksi Ilta-Sanomien, Keltainen Pörssi, Leaf ja Ruukki. (Aivoteollinen Toimisto Oy.)

ATT luo kohtaamisia, joissa asiakkaiden tuotteet, palvelut ja brändi tuodaan kuluttajien luo omakohtaisesti koettaviksi. Kohtaamistilanteen tavoitteena on asiakkuuden synnyttäminen ja siksi tilanteen on toimittava. ATT valmentaa ihmiset edustamaan asiakasyritystä näihin kohtaamisiin ja luo kohtaamisille toimivat puitteet. (Aivoteollinen Toimisto Oy.)

ATT tarjoaa luovaa suunnittelua, teknistä suunnittelua, projektin johtamista, projektin toteuttamista ja kehitystyötä. Projektin toteuttamiseen sisältyy kohtaamisosaajat, logistiikkajärjestelyt, materiaalityönto, projektinhallinta ja raportointi. (Aivoteollinen Toimisto Oy.)

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on auttaa irtisanottuja selviytymään työpaikan menetyksestä ja pääsemään takaisin työelämään mahdollisimman nopeasti ja helposti. Tavoitteena on myös tutkia, millainen työtilanne ammattilaiset areenalla -tapahtumaan osallistuneilla irtisanotuilla oli puoli vuotta tapahtuman jälkeen, miten he hakivat töitä ja saivatko he työpaikan tapahtuman avulla.

Tutkimusongelma kiteytyy lauseeseen:

Kuinka päästä takaisin työelämään irtisanomisen jälkeen?

Vastauksia tutkimusongelmaan etsitään teorian, tutkimuksen ja pohdinnan kautta.

Tutkimusraportti koostuu kolmesta osasta: teoreettisesta viitekehyksestä, tutkimuksesta ja pohdinnasta. Raportti lähtee liikkeelle irtisanomistilanteesta ja etenee työttömyyden kautta mahdollisen uuden työn löytämiseen. Raporttiin on pyritty sisällyttämään prosessi irtisanomisesta uuden työn

löytämiseen. Tämä on tehty niin, että siitä olisi mahdollisimman paljon apua irtisanotulle uuden työn löytämisessä.

Teoreettinen viitekehys muodostuu kahdesta osasta. Ensimmäinen osa muodostuu irtisanomisesta ja työttömyydestä yleisesti aiheeseen liittyvän kirjallisuuden kautta. Toisessa osassa käsitellään työnhakua yleisesti ja hieman irtisanotun kannalta. Viitekehystä havainnollistetaan muutamilla lehtiartikkeleista poimituilla esimerkeillä ajankohtaisuuden vuoksi. Esimerkit on valittu luotettavina pidetyistä lähteistä ja niiden tarkastelu on pyritty toteuttamaan kriittisesti.

Empiirinen osuus koostuu myös kahdesta osasta. Ensimmäisessä kerrotaan Ammatillaiset areenalla -tapahtumasta ja tutkimuksen toteuttamisesta. Toisessa osassa keskitytään tapahtumaan osallistuneiden työnhakuun ja työtilanteeseen puoli vuotta tapahtuman jälkeen. Viimeisessä luvussa pyritään liittämään tärkeimmät asiat yhteen ja pohditaan viitekehyksessä ja empiriassa käsiteltyjä asioita.

1.3 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus tunnetaan myös nimillä määrällinen tutkimus ja tilastollinen tutkimus (Heikkilä 2002, 16). Se perustuu tilastotieteeseen ja on käytännössä numeroiden hyväksikäyttöä. Tilasto on yhteenveto useista yksittäisistä tapauksista, ja tilastoissa esiintyvä tieto on mahdollista esitellä taulukoina tai kuvioina. Tilastotiede taas on tiede, joka käsittelee empiirisen eli kokemusperäisen ja numeerisen tietoaineiston hankkimisen suunnittelua, tietojen keräämistä, esittämistä ja analysointia. (Valli 2001, 9.)

Tilastollisessa tutkimuksessa aineisto käsitellään numeroina ja erilaisten matemaattisten toimenpiteiden avulla. Vielä 1970-luvulla tutkimus oli lähes kokonaan laskutoimitusten tekemistä, mutta nykyään tutkijan tehtävänä on saatujen tulosten ymmärtäminen. Tietokoneet hoitavat matemaattiset toimenpiteet, mutta tutkijan on silti tärkeää ymmärtää, mistä luvut

muodostuvat. Tutkijan on siis syytä tuntea menetelmä, jotta hän voisi tulkita tuloksia monipuolisesti ja oikein. (Valli 2001, 9.)

Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin: Mikä? Missä? Paljonko? Kuinka usein? Sen avulla voidaan selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa asiassa tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta tutkittavasta ilmiöstä tai asiasta. Aineisto kerätään yleensä standardoiduilla kyselylomakkeilla, joissa vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Yleensä tilastollisessa tutkimuksessa saadaan selville vallitseva tilanne, mutta syiden selvittäminen jää vajaaksi, eikä tutkija pääse riittävän syvälle tutkittavien maailmaan. Siksi määrällistä tutkimusta moititaankin usein pinnalliseksi. Vaarana on, että tutkija tekee vääriä tulkintoja tuloksista. (Heikkilä 2002, 16 - 17.)

1.3.1 Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät

Kvantitatiiviseen tutkimukseen tarvittavat tiedot voidaan kerätä muiden keräämistä tilastoista, rekistereistä tai tietokannoista, mutta myös tutkija itse voi kerätä tarvitsemansa aineiston. Valmiita tilastoja tuottavat esimerkiksi valtion ylläpitämä Tilastokeskus, valtionhallinnon laitokset ja kunnat sekä useat järjestöt. Valmiit aineistot eivät kuitenkaan yleensä ole sellaisessa muodossa, että niitä voisi hyödyntää suoraan kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Heikkilä 2002, 18.)

Kvantitatiivinen tutkimus edustaa empiiristä tutkimustapaa, eli siinä pyritään yksittäistapausten pohjalta löytämään yleisiä säännönmukaisuuksia (Valli 2001, 10). Oman aineiston kerääminen on empiirisessä tutkimuksessa hyvin tavallista. Kun aineisto päätetään kerätä itse, on tutkimusongelman perusteella päätettävä, mikä on kohderyhmä ja mikä tiedonkeruumenetelmä on käyttökelpoisin kyseisessä tilanteessa. Erilaisia tiedonkeruumenetelmiä ovat postikysely, puhelin- tai käyntihaastattelu, informoitu kysely sekä koko ajan yleistyvä www-kysely. Informoidulla kyselyllä tarkoitetaan

kyselylomakekyselyä, jonka haastattelija vie tai noutaa ja tarvittaessa tarkentaa kysymyksiä tai jopa tekee lisäkysymyksiä. (Heikkilä 2002, 18.)

Kullakin tiedonkeruumenetelmällä on sekä hyvät että huonot puolensa. Menetelmää valitessa on otettava huomioon tutkittavan asian luonne, tutkimuksen tavoite, aikataulu ja budjetti. Esimerkiksi vastausten tarkkuus on usein henkilökohtaisessa ja puhelinhaastattelussa hyvä, mutta posti- ja www-kyselyssä kyseenalainen. Arkaluontoisten kysymysten käyttömahdollisuus taas on posti- ja www-kyselyssä paljon parempi kuin haastatteluissa. Huolimatta kysely- ja haastattelututkimusten eroista, tutkijat ovat todenneet, etteivät niistä saadut tulokset merkittävästi eroa toisistaan. (Mts. 19 - 20.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää survey-tutkimusta ja havainnointitutkimusta. Survey-tutkimus on suunnitelmallinen kysely- tai haastattelututkimus, joka on tehokas ja taloudellinen tapa kerätä tietoa, kun tutkittavia on paljon. Tutkimusaineisto kerätään survey-tutkimuksessa tutkimuslomakkeella. Havainnointitutkimuksessa taas tiedot kerätään havainnoimalla tutkimuskohdetta, ja sen avulla voidaan täydentää tai jopa korvata kysely- tai haastattelututkimus. Määrällisessä tutkimuksessa havainnointi on kuitenkin yleensä systemaattista ja ulkopuolista, koska tutkija kerää havaintoaineistoa ulkopuolisena tarkkailija osallistumatta havainnoitavien toimintaan. Havainnointitutkimusta voidaan käyttää esimerkiksi kuluttajien käyttäytymisen tutkimiseen, jossa havainnointi voi antaa paljon tehokkaammin tietoa kuin kysely- tai haastattelututkimus. (Heikkilä 2002, 19.)

Havainnointitutkimuksen suurin etu on sen reaaliaikaisuus. Tietoa kerätään silloin, kun tutkittava asia tapahtuu kun taas kysely- tai haastattelututkimuksissa kysytään kokemuksista jälkikäteen tai odotuksista etukäteen. Havainnointitutkimukseen liittyy myös muunlaista viestintää, esimerkiksi ilmeitä ja eleitä, joista olisi muuten todella vaikea saada tietoa. Varjopuolena on tutkijan huomiokyvyn rajallisuus ja läsnäolon mahdollinen vaikutus tuloksiin. Havainnointitutkimuksella on vaikeaa tai jopa mahdotonta tutkia pitkäkestoisia tapahtumia tai arkaluonteisia asioita. Joskus se on hyvä

menetelmä määrien selvittämiseen, esimerkiksi liikenteenlaskentatutkimuksessa. (Mts. 19 - 21.)

Kokeelliset tutkimukset testaavat jonkin tietyn oletuksen paikkansapitävyyttä koetilanteissa eli laboratorio-olosuhteissa tai todellisessa tilanteessa. Olennaisinta siinä on, että tutkitaan vain tutkitun muuttujan tai muuttujien vaikutusta vakioimalla muut tekijät. Tämä tapahtuu ottamalla perusjoukosta koeryhmä, johon koemuuttujan annetaan vaikuttaa. Koeryhmän tuloksia verrataan toisen ryhmän, vertailuryhmän, tuloksiin, joista koemuuttujan vaikutus puuttuu. Kokeellisessa tutkimuksessa on huomattava, että koetilanteen tiedostaminen voi muuttaa vertailuryhmänkin käyttäytymistä. Siksi kokeellinen tutkimus vaatii ammattitaitoa, ja sen tuloksia on arvioitava kriittisesti. Lääkeainekokeilut toteutetaan yleensä kokeellisena tutkimuksena. (Mts. 21.)

1.3.2 Otantamenetelmät

Otantamenetelmiä on useita, mutta niillä kaikilla on yhteinen ominaispiirre – satunnaisuus. Yleensä harkintaan perustuvaa otantaa kannattaa kuitenkin kutsua näytteeksi, koska siinä tutkija valitsee tiettyjen ominaisuuksien mukaan tutkimuksen kohderyhmän. Se ei siis ole satunnaista, eikä siksi voi puhua myöskään tilastollisesta yleistämisestä. Otannalla pyritään saamaan suuresta perusjoukosta pienoismalli, joka kuvaa ja vastaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa. Tämän vuoksi otosta suunniteltaessa täytyy pohtia, mitkä tekijät ovat otosvaiheessa tärkeitä. Otannan onnistuminen on hyvin keskeistä kvantitatiivisessa tutkimuksessa, koska sen perusteella pyritään yleistämään tutkimustulokset perusjoukkoon. (Valli 2001, 13.)

Kokonaistutkimukseksi kutsutaan tutkimusta, jossa perusjoukon eli populaation jokainen jäsen tutkitaan. Heikkilän (2002) mukaan kokonaistutkimus kannattaa tehdä, jos perusjoukko on pieni, alle sata yksikköä. Kokonaistutkimus voidaan tehdä myös suuresta perusjoukosta, jos esimerkiksi virheelliset tulokset aiheuttaisivat merkittäviä lisäkustannuksia. (Heikkilä 2002, 33.)

Otannan koko on mietittävä tarkasti. Mitään yleispätevää ohjetta sen koosta ei ole, mutta mitä yksityiskohtaisempaa tietoa halutaan, sen suurempi on otannan oltava. Näin tuloksista voidaan tehdä johtopäätöksiä, vaikka erot ryhmien sisällä olisivatkin pieniä. Yleensä otos on alle 20 prosenttia perusjoukosta ja isoissa joukoissa se voi jäädä jopa alle yhden prosentin. Otos on kuitenkin aina tilannesidonnainen. Valli (2001) antaa yleiseksi ohjeeksi otannan koosta: mitä isompi sen parempi. Tällöin tulosten yleistäminen perusjoukkoon on varmempaa. (Valli 2001, 13 - 14.)

Yksinkertainen satunnaisotanta tarkoittaa arvontaa, jossa kaikki mahdolliset alkiot, eli yksilöt tai yksiköt, on koottu yhteen ja jokaisella on yhtä suuri mahdollisuus tulla valituksi. Arvonta voidaan toteuttaa vaikka laittamalla kaikkien alkioden nimet paperilappuihin ja laput hattuun, ja nostaa sieltä yksitellen valitut. Jos halutaan käyttää yksinkertaista satunnaisotantaa, alkioden määrä eli perusjoukon koko on tiedettävä. Alkiot on oltava myös jossain loogisessa järjestyksessä tai muuten koottuna yhteen. Aineiston on lisäksi oltava yhtenäinen tärkeiden taustaominaisuuksien osalta. (Mts. 15.)

Systemaattinen otanta tarkoittaa prosessia, jossa perusjoukko ensin numeroidaan, sitten valitaan otoskoko ja matemaattisella toimenpiteellä jaetaan perusjoukon lukumäärä otoskoolla. Näin saadaan systemaattisen otannan poimintaväli, esimerkiksi joka kymmenes alkiio listasta poimitaan mukaan. Otannan aloituskoko on vielä arvottava yhdestä arvontavälistä. Tässäkin menetelmässä perusjoukon koko on tiedettävä, alkioden järjestystä ja yhtenäistä aineistoa. (Valli 2001, 15 - 16.)

Ositettu otanta tarkoittaa, että perusjoukko jaetaan ositteisiin ja valitaan jokaisesta ositteesta tilastoyksiköitä. Esimerkiksi opettajia tutkittaessa opettajat jaetaan ensin ala-asteen, yläasteen ja lukion opettajiin. Jokaisesta yksiköstä voidaan valita sama lukumäärä tutkittavia, eli tasainen kiintiöinti, tai lukumäärä suhteutettuna prosentuaalisiin osuuksiin, eli suhteellinen kiintiöinti. Optimaalista kiintiöintiä voidaan myös käyttää. Tällöin eri ositteisiin käytetään erilaista otantasuhdetta huomioimalla ositteen koko, hajonta ja otannan yksikkökustannukset. Ositettu otanta on hyvä menetelmä, kun

perusjoukko on heterogeeninen eli epäyhtenäinen, mutta voidaan jakaa pienempiin homogeenisiin eli yhtenäisiin osajoukkoihin. (Valli 2001, 16 - 17; Heikkilä 2002, 37 - 38.)

Ryväsotannassa perusjoukko koostuu luonnollisista ryhmistä, esimerkiksi yrityksistä. Näistä rypäistä arvotaan joko satunnaisesti tai systemaattisesti mukaan tulevat. Jos valitut tutkitaan kokonaan, on kyseessä yksiasteinen ryväsotanta. Jos taas valituista tehdään otos, puhutaan kaksiaasteisesta ryväsotannasta. (Heikkilä 2002, 39 - 40.)

Kiintiöpöimintää käytetään usein markkinatutkimuksissa ja vaaligallupeissa. Etukäteen päätetään kiintiöt, esimerkiksi kuinka monta miestä ja naista otetaan mukaan ja montako henkeä kustakin ikäryhmästä. Haastatteluja jatketaan kunnes asetetut kiintiöt saadaan täyteen. Haastattelija valitsee vastaajan esimerkiksi annettujen ohjeiden perusteella. (Mts. 40 - 41.)

Tutkimuksissa käytetyt menetelmät ovat usein edellä mainittujen menetelmien yhdistelmiä. Valli (2001) suosittelee, että eri menetelmien hyvät puolet käytetään hyväksi. Eri menetelmiä voidaan käyttää tutkimuksen eri vaiheissa. Näin voidaan säästää kustannuksissa ja parantaa tulosten luotettavuutta. (Valli 2001, 19; Heikkilä 2002, 41.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusotetta, kun tutkittava joukko oli melko suuri ja haettiin yksinkertaista tilastotietoa tästä joukosta. Lähes 50 henkilön työtilannetta ja työnhakua kartoitettiin lomakekyselyllä sähköpostin ja postin välityksellä. Tässä tutkimuksessa kyseessä oli näyte, koska joukko valittiin harkinnanvaraisesti siksi, että luotettavien tutkimustulosten kannalta ei ollut järkevää valita vain pientä osaa.

1.4 Kvalitatiivinen tutkimus

Laadullinen tutkimus määrittää usein sen ja määrällisen tutkimuksen erojen tai vertailun kautta. *Kvalitatiivinen* eli laadullinen tutkimus pyrkii

ymmärtämään tutkimuskohdetta, selittämään sen käyttäytymistä ja päätösten syitä. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keräys ei toteuteta niin strukturoidusti kuin määrällisessä. Selkeää rajaa näiden kahden tutkimusotteen välille ei kuitenkaan voida vetää. (Heikkilä 2002, 16 - 17.)

Yleensä siinä keskitytään pieneen määrään tapauksia, mutta ne pyritään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. Tutkittavat valitaan yleensä harkiten, eikä laadullinen tutkimus tavoittele tilastollisia yleistyksiä niin kuin kvantitatiivinen tutkimus. Tutkija pyrkii löytämään tutkimuskohteen ja yhteiskunnallisten yhteyksien yhteyden. Laadullinen tutkimus myös hyödyntää psykologiaa ja muita käyttäytymistieteitä. (Heikkilä 2002, 17; Eskola & Suoranta 2000a, 18.)

1.4.1 Tutkimusmenetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää monia eri tutkimusmenetelmiä. Aineisto on kuitenkin lähes aina tekstimuotoista. Se voi olla tutkimusta varten kerättyä tai muuta tarkoitusta varten tuotettua kirjallista, kuvallista tai äänitettyä materiaalia. Valmiita aineistoja laadullista tutkimusta varten ovat esimerkiksi kirjeet, päiväkirjat ja omaelämäkerrat. Aineistona voidaan käyttää myös vaikkapa suorajakelumainoksia. (Heikkilä 2002, 17; Eskola & Suoranta 2000a, 15.)

Tutkimusta varten tietoa voidaan kerätä perinteisillä lomakehaastatteluilla, avoimilla haastatteluilla, teemahaastatteluilla tai ryhmäkeskusteluilla. Lomakehaastattelussa tutkijalla on valmis lomake, jonka kysymykset hän esittää haastateltavalle. Avoin haastattelu on keskustelunomainen haastattelu, jossa haastattelija ja haastateltava keskustelevat noudattaen valmista haastattelurunkoa. Teemahaastattelussa keskitytään tiettyihin aihealueisiin valmiiden kysymysten sijaan. Ryhmäkeskusteluissa on mukana yleensä 4–8 henkeä ja siinä nimensä mukaisesti keskustellaan, eikä vastata orjallisesti ennalta määrättyihin kysymyksiin järjestyksessä. (Heikkilä 2002, 17.)

Tutkija voi kerätä aineistoa myös havainnoimalla ja osallistumalla itse tutkimansa yhteisön toimintaan jollakin tasolla. Tätä kutsutaan osalliseksi havainnoinniksi. Eläytymismenetelmä taas tarkoittaa, että vastaajat kirjoittavat pieniä tarinoita annettujen mielikuvien mukaan. Tässä oleellista on tutkia, miten tarinat muuttuvat, kun annetussa mielikuvassa muutetaan yhtä tekijää. (Mts. 17.)

1.4.2 Aineisto

Kvalitatiivisen tutkimuksen yhteydessä mietitään usein, mikä on riittävä aineisto, että tutkimus on tieteellistä, edustavaa ja yleistettävissä. Kysymykset nousevat esiin tilastollisen tutkimuksen empiristisestä perinteestä. Kysymyksellä ei olisi merkitystä, ellei empiirisessä tutkimuksessa tavoitteena olisi yleisen tiedon saavuttaminen yksityisen tiedon sijaan. Aineiston koko, edustavuus ja yleistettävyys kannattaa pohtia laadullisen tutkimuksen omista teoreettisista lähtökohdista. (Eskola & Suoranta 2000b, 60.)

Eräs laadullista tutkimusta luonnehtiva piirre on aineiston harkinnanvarainen, teoreettinen tai tarkoituksenmukainen poiminta tai harkinnanvarainen näyte. Tällöin tutkimus perustuu suhteellisen pieneen tapausmäärään, vaikka aineisto voi olla todella suuri, esimerkiksi vino pino puhtaaksikirjoitettuja haastatteluja. Eskolan ja Suorannan (2000a, 61) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston koolla ei ole välitöntä vaikutusta eikä merkitystä tutkimuksen onnistumiseen. Aineiston koko harkitaan aina tapauskohtaisesti, sillä tarkoitus ei ole vain kertoa aineistosta, vaan rakentaa teoreettisesti kestäviä näkökulmia. (Eskola & Suoranta 2000b, 61 - 62.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kokoa ei ole määritelty yksiselitteiseksi, mutta eräänä mittarina voidaan pitää uuden tiedon esilletulon loppumista. Voidaan ajatella, että aineistoa on tarpeeksi, kun uudet tapaukset eivät enää tuo esiin tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Vastauksia tarvitaan niin paljon kuin on aiheen kannalta välttämätöntä.

Tällöin aiheen on oltava selvä, koska jos ei tiedä, mitä aineistosta hakee, ei voi saada koskaan tarpeeksi tietoa. (Mts. 62 - 63.)

1.4.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on eräänlainen keskusteleva tutkimusmetodi. Se on keskustelunomainen, keinotekoisesti luotu ja osittain suunniteltu tilanne haastattelijan ja haastateltavan välillä. (Routio 2007.) Teemahaastattelu sijoittuu muotonsa puolesta lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimaastoon ja se etenee ennalta suunniteltujen teemojen mukaisesti. Kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 195.) Aihepiirit ja teemat ovat kaikille haastatelluille samat, vaikka niissä liikutaan varsin joustavasti antaen vapaalle puheelle runsaasti tilaa (Eskola & Suoranta 2000b, 86 – 87.)

Teemahaastattelusta voidaan tunnistaa neljä elementtiä, jotka kuvaavat metodia parhaiten:

- 1) Se on laaja, koska haastateltavat voivat tuoda esille kaikki haluamansa näkökulmat.
- 2) Vastausten tulee olla mahdollisimman tarkkoja.
- 3) Haastattelussa pyritään syvyyteen, eli pyritään selvittämään vaikutukselliset, kognitiiviset ja arvioitavat merkitykset, joita haastateltava aiheelle tai ilmiölle antaa.
- 4) Haastateltavien henkilökohtainen tausta täytyy selvittää, jotta annetut vastaukset voidaan suhteuttaa tutkimuksen kontekstiin. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 36.)

Teemahaastattelu vastaa erinomaisesti kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia, kuten todellisen elämän kuvaamista, kohteen mahdollisimman kokonaisvaltaista tutkimista sekä arvojen huomioimista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 152). Sitä käytetään esimerkiksi silloin, kun halutaan tietoa

ennestään tuntemattomista ilmiöistä ja asioista (Eskola & Suoranta 2000b, 86 - 87).

Tutkimusasetelmaa voidaan täsmentää haastattelun edetessä esittämällä lisäkysymyksiä. Haastattelumuoto on soveltuvim, kun kysytään kuvailtavia asioita ja hankalasti sanoiksi puettavia tuntemuksia. Jos vastaajan kirjalliset taidot ovat normaalia heikompia, kuten esimerkiksi lapsilla, on teemahaastattelu erittäin käyttökelpoinen. (Routio 2007.) Teemahaastattelu sopii erinomaisesti myös aiheisiin, joissa käsitellään emotionaalisesti arkoja aiheita (Mäki 1998).

Teemahaastattelu auttaa vastaamista ja edistää vastausten ymmärtämistä, koska yllättävän vastauksen kuultuaan haastattelijalla on mahdollisuus udella sen syitä ja taustoja välittömästi (Routio 2007). Teemahaastattelu on käyttökelpoinen vaihtoehto myös kvantitatiivisesti painottuneessa tutkimuksessa. Näin aineisto on mahdollista saada tilastollisen analyysin edellyttämään muotoon ja tuloksia voidaan analysoida ja tulkita monilla eri tavoilla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 195.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua tuomaan syvyyttä tutkimustuloksiin ja lisätiedon saamiseksi. Teemahaastattelut toteutettiin kahdelle henkilölle: irtisanotulle Efore Oyj:n Saarijärven tehtaan automaatiotiimin vetäjälle Katriina Kauppiselle ja Saarijärven seudun yrityspalveluiden silloiselle projektipäällikölle Pasi Teräväiselle, joka oli osa Ammattilaiset areenalla -tapahtumaa alusta asti.

2 IRTISANOMINEN JA TYÖTTÖMYYS

2.1 Irtisanominen

Kuinka välttyä irtisanomiselta – tee itsestäsi korvaamaton

- *Hoida epäkiitollisia tehtäviä*
 - *Tarjoudu järjestämään työpaikan sosiaalisia tapahtumia*
 - *Tuo itseäsi esiin*
 - *Ryhdy huolehtimaan toimiston avaimista*
 - *Ole kokouksessa se henkilö, joka sanoo: ”No niin, ryhdytään töihin”*
 - *Ole toimiston yleismies*
 - *Ehdota tapoja, joilla yritys voisi säästää rahaa*
 - *Käytä silmälasia*
- (Piven & Borgenicht 2004, 123 - 124.)*

Irtisanominen on työsuhteen päättämistapa, joka tapahtuu irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanominen eroaa työsuhteen purkamisesta irtisanomisajalla. Työsuhteen purkamistilanteessa sopimus päättyy välittömästi, irtisanomistilanteessa irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomiseen on aina oltava asiallinen ja painava syy, lain mukainen peruste. Purkamiseen vaaditaan erittäin painava syy. Työsopimuslaissa on säädetty, mitkä perusteet oikeuttavat työnantajan irtisanomaan työsopimuksen. (Moilanen 2005, 52 – 66.) Suomen laki takaa työntekijöille vahvan irtisanomissuojan. Lainsäädännöllä suojellaan työntekijöitä perusteettomilta irtisanomisilta. (Paanetoja 2002, 104.)

Irtisanominen koskee yleensä toistaiseksi voimassaolevia työsopimuksia, koska määräaikaiset työsopimukset päättyvät pääsääntöisesti määräajan päättyessä tai sovitun työn tullessa valmiiksi. Määräaikaiseen työsopimukseen on kuitenkin mahdollista asettaa ehto, jonka mukaan sopimus on irtisanottavissa ennen määräaikaa esimerkiksi yleisiä irtisanomisaikoja noudattaen. Työsuhteen päättymisen syy merkitään päättymissopimukseen sellaisena kuin se on merkitty irtisanomisilmoitukseen tai muuhun päättämislmoitukseen. (Moilanen 2005, 61 - 81.)

2.1.1 Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä

Työntekijä voidaan irtisanoa hänestä itsestään johtuvasta syystä, eli individuaaliperusteella. Syyn täytyy olla asiallinen ja painava ja sen riittävyttä arvioidaan aina kokonaisharkinnalla. Kokonaisharkinnassa työntekijän ja työnantajan olosuhteet sekä irtisanomisperusteen puolesta ja vastaan puhuvat seikat otetaan huomioon. Tämän vuoksi irtisanomisperusteen riittävyden ennalta arviointi on vaikeaa. (Moilanen 2005, 53; Paanetoja 2002, 108.)

Kokonaisharkinnassa tarkastellaan esimerkiksi työntekijän rikkeen laatua, vakavuutta ja sen vaikutuksia, työn teettämiseen liittyviä erityispiirteitä sekä työnantajan asemaa. Henkilöstä johtuvat irtisanomisperusteet voidaan jakaa Moilasan (2005) mukaan kolmeen osaan: työsopimuslain tai työsopimuksen rikkominen, työntekijän työntekoaedellytysten muuttuminen ja muun lain rikkominen. Työsopimuslain tai työsopimuksen rikkominen voi olla esimerkiksi erärehellisyys, kilpaileva toiminta tai työturvallisuuden vaarantaminen. Työntekijän työntekoaedellytysten muuttuminen käsittää esimerkiksi olennaisen ja pysyvän työkyvyttömyyden. Muun lain rikkomisena voidaan pitää esimerkiksi pitkän vankeusrangaistuksen saanutta työntekijää, koska tällöin hän on estynyt tekemästä työtään. (Moilanen 2005, 53 - 54; Paanetoja 2002, 109.)

Työsuhdelaissa on säädetty kielletyistä irtisanomisperusteista. Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei pidetä esimerkiksi työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ellei työkyky ole vähentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti eikä turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Jos irtisanomisen tosiasiallisena syynä on jokin kielletty peruste, työntekijä saattaa pystyä todistamaan sen. Tällöin irtisanominen katsotaan tapahtuneen riittämättömillä perusteilla, vaikka työnantaja ei olisi niihin vedonnut. (Moilanen 2005, 54 - 55.)

Joillakin työpaikoilla on käytössä varoituskäytäntö. Jos työntekijä on laiminlyönyt työsuhteen velvollisuuksia, hänelle voidaan antaa varoitus ja mahdollisuus korjata tapansa. Jos varoituskäytäntö on vakiintunut tapa, sitä on noudatettava johdonmukaisesti ja yhtäläisesti. Laissa ei ole säädetty varoituksen muodosta tai antamisen ajankohdasta. Varoitus kannattaa antaa

roituksen muodosta tai antamisen ajankohdasta. Varoitus kannattaa antaa kirjallisesti ja todistettava esimerkiksi pyytämällä työntekijän kuittaus työnantajan kappaleeseen. Varoituksella halutaan ilmaista työnantajan vakava paheksunta työntekijän menettelyä kohtaan ja uhkaus, että jos vastaava toistuu, se voi johtaa työsuhteen päättämiseen. (Moilanen 2005, 55 - 56; Paanetoja 2002, 110 - 111.)

Työsuhdetta ei voida laillisesti päättää, ellei työntekijän moitittava menettely toistu varoituksen antamisen jälkeen. Yleinen virhe on, että työnantaja antaa irtisanomisilmoituksen samassa tilaisuudessa kuin varoituksen. Jos työntekijä on saanut varoituksen ja toistaa samantyyppisen rikkomuksen, voidaan yleensä vedota aiemmin annettuun varoitukseen. Tällöin varoituksella voi olla merkitystä irtisanomisen kannalta. Työntekijän tehdessä uudenlaisen rikkomuksen, siitä on kuitenkin annettava uusi varoitus. (Moilanen 2005, 56.)

Työntekijä ei voi vaatia varoituksen poistamista. Hän voi halutessaan esimerkiksi laatia kirjallisen vastineen, jolla hän voi tuoda esille oman näkökantansa ja seikat, jotka voivat lieventää tai jopa poistaa teon moitittavuuden. Työnantaja voi peruuttaa varoituksen, jos selvitys osoittaa varoituksen aiheettomaksi tai liian voimakkaaksi toimenpiteeksi. Työntekijä ei siis voi riitauttaa varoitusta. Varoituksen oikeellisuus selvitetään tarvittaessa vasta irtisanomista koskevassa oikeudenkäynnissä. (Moilanen 2005, 56.)

2.1.2 Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste

Työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ vähentyy olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, eli kollektiiviperusteella.

Työsopimuslaki määrää, mitä irtisanomiseen oikeuttavalta taloudelliselta ja tuotannolliselta syytä vaaditaan. Syyn on oltava asiallinen ja painava.

Irtisanomista ei kuitenkaan saa suorittaa, jos työntekijä pystytään sijoittamaan tai kouluttamaan toisiin tehtäviin. (Moilanen 2005, 57; Paanetoja 2002, 111.)

Taloudelliset ja tuotannolliset syyt eivät ole hyväksyttävä irtisanomisperuste, jos työnantaja on palkannut uuden työntekijän ennen tai jälkeen irtisanomisen vastaaviin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytykset eivät ole muuttuneet tai töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiallista vähenemistä. Jos irtisanomisen syynä vedotaan työn vähyyteen, työn pitää olla vähentynyt yhtä aikaa sekä olennaisesti että pysyvästi. (Moilanen 2005, 57.)

Jos työ ei ole vähentynyt sekä olennaisesti että pysyvästi, työnantajan on käytettävä muita keinoja kuin irtisanomista. Työntekijälle voidaan tarjota muuta työtä tai lisäkoulutusta tai hänet voidaan joko lomauttaa tai osa-aikaistaa. Jos työnantaja laiminlyö edellä mainittuja, irtisanominen katsotaan helposti laittomaksi. Vaikka työnantajalla olisi mahdollisuus saada pätevämpää työvoimaa, hän ei voi syrjäyttää vanhoja työntekijöitä. Työntekijästä voi kuitenkin päästä eroon tekemällä sopimus työsuhteen päättämisestä tarjoamalla rahallista hyvitystä. (Moilanen 2005, 57 - 58; Paanetoja 2002, 111 - 113.)

Työnantajalla on oikeus päättää, miten laajaa liiketoimintaa hän haluaa harjoittaa. Työnantaja voi siis tehdä liikkeenjohdollisen päätöksen vähentää työvoimaa, vaikka toiminta olisi kannattavaa. Työntekijöiden tarpeen vähentyminen voi johtua esimerkiksi kysynnän vähentymisestä, kannattavuuden laskusta, kilpailun kiristymisestä, toimintojen uudelleenjärjestelystä, tehokkaampien työvälineiden käyttöönotosta tai toimintojen ulkoistamisesta. (Moilanen, 58 - 59.)

Laissa ei määrätä, kuinka paljon työn tulee olla vähentynyt, jotta voidaan suorittaa irtisanomisia. Työntekijä on mahdollista irtisanoa, vaikka hänen oma työnsä ei olisi vähentynyt. Tällöin työtehtäviä on yhdisteltävä muiden työtehtävien kanssa ja jakaa irtisanottava työntekijän työt jäljelle jäävien tehtäviin. Työnantajan on kuitenkin pystyttävä perustelemaan toimenpiteen syyt niin, että irtisanomisen peruste on todella olemassa. Työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työntekijää, jos hän aikoo vuokrata työvoimaa hoitamaan irtisanottavan työtehtäviä. (Mts. 59.)

Uudelleensijoitusvelvollisuus tarkoittaa velvollisuutta selvittää, onko työntekijälle tarjottavissa muuta työtä tai koulutusta. Tällöin työntekijällä on velvollisuus ottaa vastaan työsopimuksen mukaista työtä. Työnantajan työn tarjoamisvelvollisuus on paljon laajempi. Työsuhteen päättymisen jälkeen työnantajalla on yhdeksän kuukauden mittainen takaisinottovelvollisuus, jolloin uuden työn tarjoamisvelvollisuus on suppeampi kuin uudelleensijoitustilanteessa. Työnantaja on myös velvollinen tarjoamaan työtä mahdollisista muista toimipisteistään Suomessa. (Moilanen 2005, 61 - 64.)

Työnantajalla on velvollisuus tarjota irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälle täydennys-, jatko- tai uudelleenkoulutusta. Uudelleenkoulutusvelvollisuus voi liittyä myös työhön, jota työntekijä ei ole työsuhteensa aikana tehnyt. Kohtuullisen koulutuksen pituus vaihtelee yleensä muutamasta viikosta kahteen kuukauteen. (Mts. 62.)

2.1.3 Irtisanominen erityistilanteissa

Liikkeenluovutus

Liikkeen luovutus ei suoraan oikeuta irtisanomaan luovutuksen kohteena olevan yrityksen työntekijöitä. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja saavat irtisanoa työsopimuksen vain, jos siihen on olemassa normaali irtisanomisperuste, eli joko individuaali- tai kollektiiviperuste. (Moilanen 2005, 63; Paanetoja 2002, 113 - 114.)

Jos luovuttaja on irtisanonut työsuhteen ilman laillista perustetta niin, että työsuhde päättyy ennen luovutusta, luovuttaja on vastuussa työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Luovutuksensaajalla on tällöin myös takaisinottovelvollisuus. Jos luovuttaja irtisanoa työsopimuksen ennen luovutushetkeä laillisin perustein ja työsuhde on voimassa luovutushetkellä, luovutuksensaajalla on uudelleensijoittamisvelvollisuus. Velvollisuus koskee kaikkia niitä yrityksiä ja yhteisöjä, joissa työnantajalla on määräysvaltaa. Kun työntekijä irtisanoa työsopimuksen työsuhteen ehtojen muuttuessa

olennaisesti, luovutuksensaaja vastaa työsuhteen päättämisestä. (Moilanen 2005, 63 - 64.)

Työnantajan saneerausmenettely, konkurssi tai kuolema

Työnantajan saneerausmenettelyn, konkurssin tai kuoleman johdosta on mahdollista irtisanoa niin toistaiseksi voimassa olevat kuin määräaikaiset työsuhteet. Myös työntekijällä on mainituissa tilanteissa poikkeava irtisanomisoikeus. Työntekijän kuollessa erityisiä päättämistoimia ei tarvita, vaan sopimussuhde raukeaa automaattisesti. (Paanetoja 2002, 115.)

Työnantajan saneerausmenettelyn aikana työnantaja voi irtisanoa työ sopimus kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Työntekijän irtisanomisaika on tällöin 14 vuorokautta. Työnantajan joutuessa konkurssiin sekä työnantaja että työntekijä voivat irtisanoa työ sopimuksen 14 vuorokauden irtisanomisajalla konkurssin alkamisen jälkeen. Irtisanomisaika koskee määräaikaisia ja toistaiseksi voimassa olevia työ sopimuksia. Työnantajan kuoltua erityinen 14 vuorokauden irtisanomisaika niin kuolinpesän osakkailla kuin työntekijällä on voimassa kuolemasta kolme kuukautta eteenpäin. (Moilanen 2005, 64 - 65.)

Erytisasemassa olevat

Työnantaja ei saa irtisanoa raskaana olevaa henkilöä, ellei voi osoittaa sen johtuneen muusta syystä. Perhevapaalla olevaa henkilöä ei myöskään voi yleensä irtisanoa. Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän sopimuksen voi irtisanoa taloudellistuotannollisilla perusteilla vain jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Jos toiminta ei päätty, vapaalla oleva henkilö voidaan irtisanoa vasta, kun hän on palannut työhön. (Moilanen 2005, 65; Paanetoja 2002, 114.)

Luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalltuutetun tai yhteistoimintamenettelyyn valitun henkilöstöryhmän edustajan työ sopimuksen voi sanoa irti henkilöstä johtuvalla perusteella vain jos luottamushenkilön edustamien työntekijöiden enemmistö antaa suostumuksensa. Luottamushenkilöt voidaan irtisanoa taloudellis-

tuotannollisilla tai saneerausmenettelyyn liittyvillä syillä vain jos henkilön työ päättyy kokonaan, eikä hänelle voida järjestää ammattitaitoaan vastaavaa työtä, muuta työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Tämä ei koske yt-menettelyyn valittua henkilöstöryhmän edustajaa. (Moilanen 2005, 65.)

Ase- ja siviilipalvelusta suorittavan henkilön työsopimusta ei saa päättää palveluksen takia eikä irtisanoa palveluksen aikana. Palveluksen jälkeen työntekijällä on kolmen kuukauden erityinen suoja-aika, jolloin häntä ei saa irtisanoa antamatta ennakoilmoitusta irtisanomisesta vähintään kahta kuukautta ennen päättymispäivää. Palvelusajan päätyttyä henkilö on otettavat aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Erityinen irtisanomissuoja kuitenkin väistyy liikkeenluovutuksen, konkurssin tai työnantajan kuoleman perusteella toteutettavassa irtisanomisessa. (Mts. 66.)

Opintovapaata hyödyntävää työntekijää ei voi irtisanoa sillä perusteella, että hän on hakenut tai käyttänyt opintovapaata. Työnantaja voi kuitenkin muulla laillisella perusteella irtisanoa työsopimus opintovapaan aikana.

Vuorotteluvapaata hyödyntävällä työntekijällä on oikeus vapaan päätyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei onnistu, hänelle on tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä, ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä. (Mts. 66.)

2.2 Työn merkitys

Jokaisella meistä on oma käsityksensä työstä ja sen merkityksestä.

Käsityksemme heijastuu toimintaamme, puheisiimme, päätöksentekoomme ja ilmenee asenteissamme. Käyttäytymiseemme vaikuttavia asenteita voimme itse muuttaa kokemustemme pohjalta tai ne voivat muuttua organisaatioissa ja koko toimialalla tapahtuvien muutosten seurauksena. (Grönfors & Pietilä 2005, 15.)

Yleensä palkkatyö heijastaa jatkuvuutta, jonka varaan elämää on mahdollista suunnitella. Palkkatyöllä ja sen jatkuvuudella on merkittävä rooli ihmisten

arjessa, koska se toimii toimeentulon perustana. (Linnakangas 1997, 19 - 20.) Moisio (2004) pohtii työn merkityksen muutosta. Nykyisin työtä tehdään pätkissä, projekteissa ja usein myös freelance-pohjalta. Tietotyötä tekevän osaaminen on vaikeampaa selittää kuin esimerkiksi lääkärin tai puusepän ammattitaito. (Moisio 2004, 65.)

Suuret ikäluokat kokevat identiteetikseen työn, he ovat sitä, mitä tekevät. Myöhemmät sukupolvet eivät koe työtä identiteettiään määrittäväksi tekijäksi. Tämä johtuu siitä, että tämän ajan työ on niin epävarmaa, ettei siihen kannata kiinnittää edes perusturvallisuutta. Työpaikka vaihtuu usein, ja jopa ammatti saattaa muuttua. Työ ei enää välttämättä ole elämän sisältö, vaan se voi olla vain pakollinen ansioiden lähde. Kun työn merkitys vähenee, elämän muiden osa-alueiden merkitys korostuu ja niiltä haetaan tyydytystä ja onnistumisia. (Mts. 65.)

Pysyvät työsuhteet loivat aiemmin turvallisuudentunnetta. Työn luonteen muuttuessa esiin on tullut uusi elämisen muoto, jossa haetaan omaa paikkaa jopa epävarmuuden kautta. Turvallisuuden tilalle on osin tullut omia perusarvoja tyydyttävä tapa elää ja tehdä työtä. Tämä selitys antaa uuden näkökulman pätkätöihin. Ehkä pätkätyöt ovatkin monille mahdollisuus tutkailla ja katsastaa työnantajia, työkuultuureja ja työn tekemisen malleja, ja tätä kautta etsiä oma paikkansa. (Moisio 2004, 65.)

Vaikka työn merkitys vähenee, se ei tarkoita laiskuutta ja haluttomuutta työn tekemiseen, päinvastoin. Nykysukupolvet ovat valmiita paiskimaan töitä, vaikka työ ei olekaan elämän tärkein sisältö. Työn tekemisestä saatava rahallinen korvaus ei välttämättä ole tärkeämpää kuin kokemuksen ja osaamisen kartuttaminen. Esimerkiksi tietotyöläisten ainoa pääoma on hänen osaamisensa ja kokemuksensa. (Mts. 66.)

2.3 Työttömyys

Grönforsin ja Pietilän (2005) mukaan *työtön* on henkilö, joka ”on työikäinen, mutta ei ole löytänyt itselleen sopivaa työtä, tai tarjolla ei ole hänen taidoilleen ja tiedoilleen sopivaa työtä”. Työelämän rakenteiden muutos voi aiheuttaa tilanteita, jolloin jokin työ saattaa poistua kokonaan tai aiemmin ihmisten suorittama työ voidaan tehdä koneilla. Tyypillisesti tällaista työtä on kaavamainen, rutiinomainen työ, joka on helppo toteuttaa koneen avulla. (Grönfors & Pietilä 2005, 13.)

Koneiden käytön lisääntyessä tarve asiantuntijoista kasvaa. Laitteiden käyttäjiä, huoltajia ja korjaajia tarvitaan varmistamaan koneiden kestävyys. Ihmisten tulisi kehittää taitojaan ja tietojaan ja pyrkiä rutiinityöskentelystä vaativampiin tehtäviin. Suunnittelu, ihmisten kanssa työskentely, ihmisten johtaminen, yhteistyö ja tiimeissä työskentely on lähes mahdotonta toteuttaa koneiden avulla. (Mts. 13.)

Suomen työttömyys on kehittynyt muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana poikkeuksellisesti. 1980-luvun Suomessa työttömyysaste oli viiden prosentin paikkeilla selvästi alle eurooppalaisen tason. Vuoden 1991 jälkeen työttömyysaste kohosi neljässä vuodessa lähes 20 prosenttiin. Suurin ero Suomen ja Euroopan välillä oli se, että Euroopassa työttömyys kasvoi jo 1980-luvun alussa, mutta Suomessa vasta 1990-luvun alussa. (Koskela & Uusitalo 2003.)

Laman jälkeen talous elpyi ja kasvoi miltei nopeimmin Euroopassa. 1990-luvun puolivälissä työllisyys alkoi parantua ja työttömyysaste maltillisesti laskea. Vuonna 2000 avoimet työpaikat olivat palanneet vuoden 1988 tasolle, mutta työttömyysaste oli kuusi prosenttiyksikköä korkeampi. 2000-luvun alussa Suomen työttömyys oli keskimääräisellä eurooppalaisella tasolla. 2000-luvun edetessä työttömyys on tasaisesti laskenut, ollen vuonna 2007 neljännellä vuosineljänneksellä 6,1 prosenttia. Pitkällä aikavälillä työttömyys on kehittynyt Suomessa Euroopan tavoin. (Koskela & Uusitalo 2003; Tilastokeskus: Työvoimatutkimus 2007, joulukuu.)

Penttilän ja Keinäsen (2005) mukaan Kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) suosittelee työttömyyskäsitteeksi määritelmää, joka edellyttää ”työtä vailla olemisen lisäksi aktiivista työnhakua ja työhön käytettävissä oloa osoituksena halusta palata työhön tai aloittaa työura”. Eurooppalainen elinolotutkimus ECHP vuosina 1996–2001 käytti kuitenkin myös muita työttömyyskäsitteitä. Esimerkiksi vastaaja pystyi ilmoittamaan olleensa vuodesta 6-12 kuukautta työttömänä ja heidät luettiin työttömiksi. (Penttilä & Keinänen 2005, 35.)

Puntari ja Roos (2007, 114 - 115) antavat irtisanotulle seuraavat ohjeet:

- 1) Vakuuta itsesi riittävän ajoissa työttömyyskassan jäsenyydellä.
- 2) Muista työnantajan takaisinottovelvollisuus.
- 3) Pidä huolta itsestäsi.
- 4) Etsi uutta työtä suunnitellusti.

Työttömyyskassa on ansioturvan vakuuttaja, joka tarjoaa jäsenilleen ansioturvan. Työttömyyskassan jäsen on oikeutettu työttömyyden aikana ansiosidonnaisiin etuuksiin Kansaneläkelaitoksen peruspäivärahan tai työmarkkinatuen lisäksi. (YTK:n esittely.) Työttömyyskassojen etuuksia ovat ansiopäiväraha, työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen koulutustuki, työttömien omaehtoisen opiskelun koulutuspäiväraha ja vuorotteluvapaan vuorottelukorvaus. (Puntari & Roos 2007, 114.)

Työvoimatoimistoon kannattaa ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Työttömyyspäivärahaa saa vain siltä ajalta, jolloin on ollut työnhakijana työvoimatoimistossa. Ensimmäisestä työnhaun päivästä alkaa seitsemän päivän omavastuu-aika. Ansiopäivärahaa haetaan kolmen kuukauden kuluessa päivärahaoikeuden syntymisestä, eli työttömäksi jäämisestä. (Mts. 114.)

Irtisanotun kannattaa pitää mielessä työnantajan yhdeksän kuukauden mittainen takaisinottovelvollisuus. Työnhakijana kannattaa pysyä ainakin yhdeksän kuukautta, vaikka olisi työllistynyt lyhyeen työsuhteeseen ja seurata entisen työpaikan tapahtumia. Jos entinen työnantaja palkkaa irtisanotun tilalle vastaavaan työhön uuden henkilön, voi ryhtyä toimenpiteisiin. Oma ammattijärjestö avustaa toimenpiteissä. (Mts. 115.)

Irtisanomisen jälkeen on hyvä muistaa, että elämä ei pääty siihen, vaan elämässä on muitakin arvokkaita asioita kuin työ. Omasta jaksamisesta ja mielenterveydestä kannattaa pitää huolta. Ympärillä olevista ihmisistä on apua, mutta sen ohella apua voi hakea ammattiauttajilta esimerkiksi seurakunnasta tai työttömien vertaistukiryhmistä. Arjen kuluihin kannattaa kiinnittää huomiota ja mahdollisuuksien mukaan vähentää. Esimerkiksi auton myyminen tai asuntolainan takaisinmaksuajan pidentäminen ovat hyviä keinoja kulujen karsimiseen. (Mts. 115.)

2.4 Irtisanomisten ajankohtaisuus

Vuosituhanne alussa Suomessa on irtisanottu kymmeniä tuhansia työntekijöitä. Syiksi on mainittu muiden muassa globalisaatio, kiristynyt kilpailutilanne, teknologian kehitys, tuotantorakenteen ja kysynnän muutokset, kasvavat tehokkuusvaatimukset ja omistajien etujen turvaaminen. Suuri osa irtisanotuista työllistyy uudelleen, mutta osa myös jää syrjään. Jokainen syrjään jäänyt ja näin ennen aikojaan työelämästä poistunut on yhteiskunnalle kallis menetys. (Grönfors & Pietilä 2005, 1.)

Viime vuosina isoissa konserniyhtiöissä on yleistynyt usean vuoden saneerausohjelmat ja tuotantotoiminnan siirtäminen halvemman kustannustason maihin. Useissa yrityksissä henkilöstön vähentämiskierrokset eivät ole jääneet yhteen. Saneerausilmoitukset julkistetaan yleensä osavuosikatsausten yhteydessä. Yt-neuvottelut henkilöstövähennyksien kera näyttää tulleen osaksi suomalaisten arkipäivää. (Puntari & Roos 2007, 23 - 24.)

Yt-neuvottelut alkoivat lisääntyä huomattavasti vuonna 2001. Yt-neuvotteluiden huippu saavutettiin 2002, jolloin niitä alkoi noin kuudessa yrityksessä joka viikko. Tämän jälkeen määrä on laskenut kahdesta kolmeen yritykseen viikossa. Vuonna 2003 neuvottelut kohdistuivat suurelta osin kemianteollisuuteen ja vuonna 2005 tietotalle ja metsäteollisuuteen. Yt-neuvotteluiden yhteydessä irtisanomisen tai määräaikaisen työsuhteen päättymisen kautta työnsä menettäneiden määrää on lähes mahdotonta selvittää, sillä jopa paikallisten henkilöstöryhmien edustajat eivät saa tietoonsa lopullisia lukuja. Puntari ja Roos (2007) pohtivat, onko 2000-luvulla enää millään toimialalla työpaikkoja, joissa yt-neuvottelut ja irtisanomiset tulisivat täytenä yllätyksenä. (Puntari & Roos 2007, 24.)

Vuonna 2007 irtisanomisten määrä on vähentynyt huomattavasti vuoteen 2006 verrattuna. SAK:n seuranta kertoo, että vuonna 2007 irtisanottiin runsaat 4 300 työntekijää. Tämä on yli 3 000 vähemmän kuin vuonna 2006. Pörssiyhtiöiden irtisanottujen määrä pienentyi vähemmän kuin muissa yrityksissä. Eniten irtisanoneet yritykset vuonna 2007 olivat Perlos, M-Real ja Elcoteq. Yt-neuvottelut koskivat vuonna 2007 noin 24 000 työntekijää. (Yritykset irtisanoneet työntekijöitä viime vuotta vähemmän 2007.) Suurin saneerausalto on ohi ja hyvä taloustilanne näkyy nyt myös vähentyneissä irtisanomisissa. Tämä saattaa kuitenkin olla ennemmin hengähdystauko kuin pitkäaikainen kehityssuunta. (Virtanen 2007.)

2.5 Muutosturva

Työmarkkinajärjestöt allekirjoittivat loppuvuodesta 2004 tulopoliittisen sopimuksen vuosiksi 2005–2007, ja *työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli* on osa sopimusta. Toimintamalli oli voimassa Eforen yt-neuvottelujen ja Ammattilaiset areenalla -rekrytointimessujen aikaan. Toimintamallilla on kaksi tarkoitusta:

1. lisätä taloudellisista ja tuotannollisista syistä työpaikkansa menettäneiden työntekijöiden edellytyksiä työllistyä uudelleen mahdollisimman nopeasti, ja

2. parantaa irtisanottujen taloudellista asemaa ja mahdollisuuksia hakea työtä työttömyyden aikana.

Malli on vielä niin tuore, että on mahdotonta arvioida sen toimivuutta ja todellista vaikutusta uudelleen työllistymiseen. (Romo & Siitonen 2006, 3.)

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallia suunniteltaessa tavoitteena oli parantaa tuotannollisin ja taloudellisin syin irtisanottujen asemaa, tehostaa työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa ja edistää irtisanotun työntekijän mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä. Toimintamalli kattaa mahdollisuuden etsiä uutta työtä irtisanomisaikana, työnantajan velvollisuuden tiedottaa erilaisista työllistymistä tukevista palveluista, henkilöstön kanssa laadittavan työllistymistä tukevan toimintasuunnitelman ja työvoimatoimiston kanssa laadittavat työllistymisohjelmat sekä korotettu työttömyysetuus. (Mts. 3.)

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli otettiin aluksi käyttöön vain työ- ja virkaehtosopimusmääräyksillä 16.12.2005 alkaen. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt laativat tämän jälkeen toimintamallia koskevat mallitekstit, joita työntekijä- ja työnantajajärjestöt ovat sisällyttäneet omiin alakohtaisiin työsopimuksiinsa. Toimintamallin sopimisen jälkeen ryhdyttiin valmistelemaan muutoksia työsopimuslakiin, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännöksiin, julkisesta työvoimapalvelusta annettuun lakiin ja työttömyysturvalakiin. Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyvä lainsäädäntö tuli voimaan 1.7.2005. (Romo & Siitonen 2006, 9.)

Toimintamallin osana työsopimuslaki sai uuden säännöksen, joka antaa työntekijälle oikeuden käyttää osan irtisanomisajastaan uuden työpaikan etsimiseen tai työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin osallistumiseen. Vapaan pituus riippuu irtisanomisajasta. Työnantajan on maksettava täysi palkka vapaan ajalta ja ilmoitettava työvoimatoimistoon muutosturvan piiriin kuuluvien työntekijöiden työsuhteiden päättymisestä. Työnantajan tiedottamisvelvollisuutta myös laajennettiin niin että, työnantajan on tiedotettava työntekijälle tämän oikeudesta työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmalisiin. (Mts. 9 - 10.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä velvoittaa työnantajan laatimaan yhteistyössä henkilöstön kanssa toimintasuunnitelman, josta käy ilmi yt-neuvottelujen aikataulu, neuvottelujen menettelytavat ja miten irtisanottavien mahdollisuuksia löytää uusi työpaikka edistetään julkisilla työvoimapalveluilla. Tavoitteena on luoda johdonmukaisesti etenevä ketju, joka tukee työllistymistä selvitysten, tiedottamisen, yhteisen suunnittelun ja neuvottelujen kautta. Työvoimatoimisto on apuna tässä. (Mts. 10.)

Muutosturvan piirissä olevalla työntekijällä on oikeus työllistymisohjelmaan, joka laaditaan yhdessä työvoimatoimiston kanssa. Työnhakijan halutessa myös työnantaja voi osallistua ohjelman laatimiseen. Ohjelmassa sovitaan omatoimisesta työhausta ja julkisista työvoimapalveluista, joilla edistetään parhaiten työnhakijan nopeaa ja pysyvää uudelleentyöllistymistä. Ohjelmaan voidaan sisällyttää myös työnantajalle maksullisia palveluita. (Mts. 10.)

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli sisältää myös työttömyysetuuden määräaikaisen korotuksen, työllistymisohjelmallisän. Sitä on mahdollista saada enintään 185 päivältä. Edellytys lisälle on työllistymisohjelman laatiminen. Lisää maksetaan työllistymisohjelmassa sovitun työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen, työnhakuun liittyvän valmennuksen, työkokeilun ja työsuhteen päättymisen jälkeiseltä omatoimisen työhaun ajalta. Omatoimisen työhaun ajalta lisää on mahdollisuus saada enintään 20 päivältä. (Mts. 10.)

3 TYÖNHAKU

3.1 Keski-Suomen työmarkkinat

Keski-Suomen työpaikkamäärän kasvu on viime vuosina ollut hieman koko maan kehitystä suurempaa. Uusia työpaikkoja on syntynyt varsinkin yrityspalveluihin. Työpaikkarakenteesta kaksi kolmasosaa on palveluissa ja alkutuotannon osuus on noin viisi prosenttia. Maa- ja metsätalous on hävinnyt eniten työpaikkamäärissä. Viimeisen kymmenen vuoden aikana alkutuotannosta on hävinnyt runsaasti työpaikkoja ja voimakkaimmin vähennys on koskenut Saarijärven-Viitasaaren seutukuntaa. (Keski-Suomen viimeaikainen kehitys.)

Vuonna 2004 Keski-Suomessa oli noin 105 600 työpaikkaa. Määrä on samaa luokkaa kuin 1990-luvun alun lamaa edeltävinä vuosina. Monissa kunnissa työpaikkojen määrä on hyvin lähellä vuosikymmenen takaista tilannetta. Maakunnallisesti huolestuttavaa on, että suurin osa maakunnan työpaikkalisäyksestä kohdistuu Jyväskylään ja Jyväskylän maalaiskuntaan. (Keski-Suomen viimeaikainen kehitys.)

TAULUKKO 1. Keski-Suomen työttömyys- ja työllisyysasteet 1990 - 2007
(Tilastokeskus: Työvoimatutkimus.)

Vuosi	Työttömyysaste (%)	Työllisyysaste (%)
1990	4,5	70,1
1991	9,1	66,0
1992	13,5	61,7
1993	17,6	57,7
1994	19,5	56,4
1995	19,0	57,0
1996	18,9	57,7
1997	16,2	57,3
1998	15,2	58,8
1999	13,5	59,6
2000	12,0	61,0
2001	11,7	62,8
2002	11,9	62,2
2003	11,5	62,5
2004	12,1	61,2
2005	11,8	61,5
2006	10,3	64,5
2007	8,9	66,1

Keski-Suomessa riittää määrällisesti vielä työvoimaa. TE-keskuksen selvityksen mukaan työttömyysaste vuonna 2007 oli Keski-Suomessa 11,2, lähes kolme prosenttiyksikköä korkeampi kuin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan. TE-keskuksen mukaan työnhakijakunnasta suurin osa on hyvin koulutettua ja työkokemusta omaavaa. Alueen työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kuitenkaan kohdanneet. Keski-Suomessa työnhakijoita ohjataan rekrytoiville aloille työvoimakoulutuksen ja valmennuksen avulla. (Keski-Suomen työllisyys jatkoi nousua ja yritykset investoivat vuonna 2007, 2008.)

3.1.1 Jyväskylän seutu

TE-keskuksille kesällä 2007 tehdyn kyselyn mukaan Jyväskylän seudun näkymät kesästä 2007 eteenpäin ovat:

- elinkeinoelämän kehitys paranee voimakkaasta
- työllisyyskehitys paranee jonkin verran
- työttömyyskehitys paranee jonkin verran, ja

- tasapainoisen aluerakenteen kehitys paranee jonkin verran.
- Jyväskylän seutukunnan rakenteellinen työttömyys on vaikein koko Suomen suurimpien kaupunkien vertailussa ja selvitysten mukaan pysyykin sellaisena.

(Alueelliset talousnäkökymät kesällä 2007 – TE-keskusten näkemykset seutukuntien lähitulevaisuudesta, 2007.)

Jyväskylän seudun kehitys on ollut vahvaa ja näkökymät kesästä 2007 puolta vuotta eteenpäin varsin hyvät. Erityisesti yritystoiminnan kehittäminen on kehittymässä myönteisesti. Alueen elinkeinorakenne on monipuolistunut ja kehitysaloja näyttävät olevan metalliteollisuus, rakentaminen sekä palvelut ja kauppa. Jyväskylässä työvoimaa on määrällisesti riittävästi, mutta metallialalla tekijöiden puute rajoittaa kasvua. Työvoimapulaa pyritään helpottamaan toimijaverkoston hyvällä yhteistyöllä, yhteishankintakoulutuksella, oppisopimuksella, muutosturvan toimintamallilla ja ennakkoinnilla. Jyväskylän seudulla työntekijöiden ikärakenne on terve ja nuoria koulutettuja on runsaasti. Työttömyyden ennustetaan laskevan hitaasti kaikissa ikäryhmissä. (Mts.)

Kokonaisuudessaan Jyväskylän seudun tasapainoisen aluerakenteen kehitys näyttää myönteiseltä. Seutukunta on muuttovoittoaluetta, mutta sen sisällä kehitys vaihtelee. Väestön kasvu ja sen seurauksena palvelutarjonta keskittyy Jyväskylään ja sen ympäristökuntiin. Ympäristökunnissa sekä väestönkehitys että työpaikkakehitys ovat myönteisiä. Seutukunnan reuna-alueiden maaseutumaiset kunnat kuitenkin jäävät kehityksestä. (Mts.)

3.1.2 Saarijärven-Viitasaaren seutu

TE-keskuksille kesällä 2007 tehdyn kyselyn mukaan Saarijärven-Viitasaaren seudun näkökymät kesästä 2007 eteenpäin ovat:

- elinkeinoelämän kehitys paranee jonkin verran
- työllisyyskehitys pysyy ennallaan
- työttömyyskehitys paranee jonkin verran, ja
- tasapainoisen aluerakenteen kehitys pysyy ennallaan.

Saarijärven-Viitasaaren seutukunta on määritelty valtakunnalliseksi rakennemuutosalueeksi Keski-Suomessa merkittävien työpaikkavähennysten vuoksi yhdessä Jämsän ja Keuruun seutukuntien kanssa. (Alueelliset talousnäkökymät kesällä 2007 – TE-keskusten näkökymät seutukuntien lähitulevaisuudesta, 2007.)

Saarijärven-Viitasaaren seudun elinkeinoelämän ja työllisyyden näkökymät ovat kääntyneet hieman positiiviseen suuntaan. Pk-yritystoiminta seutukunnalla on aktivoitunut ja kesän 2007 tienoilla useat yritykset ovat kasvattaneet henkilöstöään. Kehitys tapahtuu pienyritysten varassa. Metalliteollisuuden kasvuvauhti rauhoittuu alan kuitenkin pysyessä seudulla kasvualana. (Mts.)

3.2 Urasuunnittelu

Perinteinen urasuunnittelu tarkoittaa Lampikosken (1998) mukaan oman nousujohteisen uran suunnittelua. Tämä käsitys ei kuitenkaan kata tulevaisuuden urareitin vaihtoehtoja. Nykyään urasuunnittelu on kokonaisvaltaista uran ja elämän suunnittelua. Mielekäs työura tukee onnistumista muilla elämän alueilla ja muut antoisat alueet puolestaan työuralla. (Lampikoski 1998, 12.)

Urasuunnitteluprosessissa asioiden pohtiminen ja toiminta ovat keskeisessä roolissa. Itsearviointien täyttäminen, tiedon kerääminen, kirjoittaminen, keskusteleminen ja pohtiminen rakentavat urasuunnitelmaa. Niiden avulla saavutetaan selkeä horisontti, jota kohti määrätietoisesti pyritään. (Mts. 15 - 16.)

Lampikoski (1998) käyttää urasuunnittelu-termiä laajennetussa merkityksessä. Hänen mukaansa uran ja elämän suunnittelu on suunnan ja tarkoituksen etsimistä. Täytyy olla visio siitä, missä haluaa tulevaisuudessa olla ja minkä suunnan ottaa saavuttaakseen vision. Perinteinen ammatinvalinnan ohjaus on ollut hieman jälkijätöistä, kun taas nykyaikainen urasuunnittelu on ennakoivaa. Urasuunnittelussa lähdetään liikkeelle arvioimalla yksilön arvot, kiinnostuksen kohteet ja pohditaan ihannetyötä.

Tämä on tarkoituksen ja suunnan etsimistä. Sen jälkeen pohditaan itsensä kehittämistä koulutuksen kautta ja reittivaihtoehtoja eli työtilaisuuksia. Olennaista on oman reitin valitseminen, ei muiden perässä kulkeminen tai hakeutuminen vähän kuljetuille poluille. (Mts. 12 - 13.)

Tulevaisuus on täynnä nopeita muutoksia, jolloin niitä on mahdoton ennakoida. Työtehtäviä tulee koko ajan lisää ja siksi kaikkia mahdollisia ihannetöitä ei ole mahdollista hahmottaa tällä hetkellä. Urasuunnitteluun kuuluu siis myös tiedollisesti ajan tasalla pysyminen, tulevaisuuden trendien tutkailua ja jatkuvaa itsensä kehittämistä. Keskeinen tulevaisuuden valmius on elinikäinen oppiminen ja siitä on jalostettu elinikäinen urasuunnittelu. Nykypäivänä niin yleiset muutokset, joustavuus ja epävarmuus vaativat jatkuvasti tietoisia ja aktiivisia reittivalintoja. (Mts. 13 - 14.)

Urasuunnittelun yhteydessä voi törmätä *5T-urasuunnitteluprosessiin*. Prosessin viidestä osa-alueesta, jotka ovat tieto, taito, tahto, tavoitteet ja toiminta. 5T-prosessissa tavoitteena on löytää oma, mielekäs reitti kohti omaa ihannetyötä. Prosessissa edetään tiedon, taidon ja tahdon lisäämisen sekä tavoitteiden asettamisen ja tehokkaan toiminnan kautta kohti oman suunnan ja tarkoituksen löytämistä. Näin muodostetaan oma reitti. Prosessissa onnistuminen edellyttää kaikkien vaiheiden huomioimista sopivassa suhteessa. (Mts. 14.)

5T-prosessin voi ajatella olevan suppilomainen: aloitetaan laajalta pohjalta ja edetään vähitellen kohti yksityiskohtaista toimintasuunnitelmaa. Jokainen vaihe rakentuu edellisten varaan. Suppilomaisuuden voi myös ajatella päinvastoin, jolloin ajattelumaailma laajenee ja näin voi nähdä uusia mahdollisuuksia. 5T-prosessi on jatkuva, se jatkuu mahdollisesti koko elämän ajan. Se elää ja uudistuu elämänvaiheiden myötä, koska arvot ja tarpeet muuttuvat elämän kuluessa ja uusia tilaisuuksia ilmenee. Urasuunnitelma kannattaa aika ajoin tarkistaa ja päivittää vastaamaan uusia tarpeita, haasteita ja mahdollisuuksia. (Mts. 14 - 15.)

Mol.fi -sivustolta löytyy urasuunnittelupalvelu (A-URA), johon voi syventyä itsenäisesti tai osana työvoimapolitiittista neuvontaa. Palvelu koostuu kolmesta perusosasta: työstä, koulutuksesta ja urasuunnittelusta. A-URA - palvelun kautta voi hakea tietoa työstä, ammateista ja koulutuksesta, pohtia omaa tilannetta ja vaihtoehtoja sekä tehdä harjoituksia, joista voi olla apua tulevaisuuden suunnittelussa. (Tervetuloa palveluun.)

Palvelun urasuunnitteluosio koostuu viidestä alaosasta:

- 1) Oman tilanteen arviointi
 - 2) Omien halujen ja osaamisen määrittely
 - 3) Vaihtoehdot
 - 4) Päätöksenteko
 - 5) Toimintasuunnitelma
- (Urasuunnittelu.)

Oman tilanteen arviointi käynnistää urasuunnittelun. Arvioinnissa mietitään tilannetta nyt, mitä halutaan, mahdolliset esteet ja rajoitukset, mitä halutaan muuttaa ja mitä säilyttää. Palvelussa on avoimia kysymyksiä, joiden avulla pääsee alkuun oman tilanteensa pohdinnassa. Omien halujen ja osaamisen määrittely -osion tarkoituksena on täsmentää ajatuksia siitä, minkälaisia asioita halutaan tehdä ja millaista osaamista on. Omia kiinnostuksen kohteita voi listata. Esimerkiksi missä määrin haluaa toteuttaa vaikkapa vastuun ottamista. Taitojen ja vahvuuksien tutkimista varten on valmiiksi listattu muiden muassa kirjallisia ja oppimisvalmiuksia. Valmiin listan avulla on helppo pohtia, mitä on työurallaan tehnyt ja miten hyvin niistä selviytynyt. (Mitä haluan – mitä osaan; Mikä minua kiinnostaa; Taitoni ja vahvuuteni.)

Vaihtoehdot ovat olennainen osa urasuunnittelua. Ammattia valitessa tai vaihtaessa on mietittävä, mitä ammatteja ja työtehtäviä on olemassa. Palvelun työ-osasta voi selata ammattien kuvauksia ja avoimia työpaikkoja. Avoimia työpaikkoja voi käyttää urasuunnittelun pohjana, vaikka ei olisi työtä vailla. Niiden perusteella saa kuvan, millaista työtä on tarjolla ja millaisilla erilaisilla nimikkeillä. Uuden työn vaihtoehtona voi olla

uudelleenkouluttautuminen. Palvelun koulutus-osio tarjoaa tietoa koulutuksesta. (Vaihtoehtoni.)

Päätöksenteon perusasioita ovat:

- selvittää kysymys, josta pitää päättää
- mitkä asiat on otettava huomioon
- mitä vaihtoehtoja on, millaisia päätöksiä voi tehdä, ja
- miten valintoja tekee.

Palvelu auttaa tekemään johdonmukaisia päätöksiä. Kysymys päätettävästä asiasta selkiytyy miettimällä ensimmäisen osion omaa tilannetta koskevia kysymyksiä ja niiden vastauksia. Palvelussa voi myös vertailla vaihtoehtoja, jotka voivat olla vaikka kilpailevia koulutus- tai ammattivaihtoehtoja. (Vaihtoehtoni; Päätöksenteon vaiheet; Laskentamalli.)

Päätöksenteon jälkeen on toimintasuunnitelman vuoro. Jo alustavan päätöksen jälkeen voi siirtyä toimintasuunnitelmaan, joka koostuu suunnitelmasta, suunnitelman vaiheista, toteutuksen päivämäärästä ja konkretisoinnista. Suunnitelman yleiskuva kertoo, mitä on päätetty. Suunnitelma voidaan jakaa vaiheisiin. Esimerkiksi ensimmäinen vaihe voi olla hakupapereiden hakeminen ja tarvittavien liitteiden hankinta. Jokaiselle toimenpiteelle on syytä asettaa toteutuspäivämäärä, johon mennessä kaikki on valmiina. Konkretisoinnissa määritellään toimenpiteen toteutus riittävällä tarkkuudella. Palvelun suunnittelukalenteri on hyvä apuväline toimintasuunnitelman tekoon. (Toimintasuunnitelmani; Suunnittelukalenteri.)

3.3 Käytännön toimet

Ennen uuden työn tai koulutuksen etsimistä kannattaa tehdä rehellinen arvio omasta osaamisesta sekä uuden työn ja työyhteisön ominaisuuksista. Oma osaamista ei kannata koskaan aliarvioida. Työvoimatoimistojen rekrytointipalveluissa on työvoimaneuvojia, joiden kanssa omia vahvuuksia ja uravaihtoehtoja voi miettiä. Jos oman alan työtilanne näyttää heikolta ja

koulutus on parempi vaihtoehto, kannattaa miettiä tulevaisuuden työllistymistä. (Puntari & Roos 2007, 115 - 116.)

Työn hakeminen ei ole niin helppoa kuin voisi luulla, mutta onneksi työnhakua ja välineitä voi opiskella. Perusasioita ovat hyvä ansioluettelo ja työhakemus. Niillä luodaan ensivaikutelma työtä hakiessa ja valitaan seuraavalle kierrokselle pääsijät. Epäonnistuminen voi joskus johtua vain puutteellisista työnhaun välineistä. (Mts. 116.)

Työnhaku on aikaa vievä prosessi. Sopivien työmahdollisuuksien etsintä, työnhaun papereiden räätälöiminen eri paikkoihin sopiviksi ja omat henkiset investoinnit eivät hoidu itsestään arjen keskellä. Prosessi ruotii aina henkilökohtaisuuksia ja voi asettaa itsetunnon koetukselle, jos hakuponnistelut eivät tahdo tuottaa tulosta. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Hakuprosessilla on väistämättä positiivisia vaikutuksia. Siihen kuluu paljon aikaa ja energiaa, mutta prosessin aikana oppii paljon niin itsestään kuin työmarkkinoista. Hakemusten, ansioluetteloiden ja haastattelujen kanssa harjoitus tekee mestarin. Nämä edistävät suoraan työllistymistä. Työnhaun lomassa oppii väistämättä paremmaksi oman osaamisensa markkinoijaksi. (Mts.)

3.3.1 Hakukanavat

Työmarkkinat ovat varsin monimuotoiset ja siksi työnhakijan on vaikea saada ote siitä, millaista työtä olisi tarjolla, missä ja miten haluamaansa työhön pääsisi käsiksi. Entistä vaikeammaksi tilanteen tekee se, ettei paikoista ilmoiteta missään, vaan niitä pyritään täyttämään suhteiden ja verkostojen kautta. Työpaikkailmoitusten seuraamisen ohella kannattaa siis haravoida mahdollisuuksia omien verkostojen ja suorien yhteydenottojen avulla. Tämä voi tuntua työläältä, mutta ehdoton etu on kilpailijoiden vähyys. Oma verkosto voi koostua esimerkiksi edellisistä työpaikoista, perheestä ja suvusta, ystäväpiiristä sekä harrastuksista. Keskustelemalla näissä työnhausta voi saada arvokkaita vinkkejä ja jälleen uusia yhteyksiä. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Työpaikkailmoituksia voi löytää lähes mistä tahansa. Yleisimpiä ovat ilmoitustaulut, sanomalehdet, ammattilehdet, työvoimatoimistot ja Internet. Internetissä työnhaun mahdollisuudet ovat rajattomat. Yritysten kotisivut, nettirekrytointifirmat ja avoimet työpaikkafoorumit ovat tehneet avointen työpaikkojen löytämisen helpoksi. (Mts.)

Työpaikkailmoituksia lukiessa ei kannata takertua tehtävänimikkeeseen vaan keskittyä tehtäviin ja vastuualueisiin. Ennen johtaja- tai päällikkö-tittelin ansaitakseen piti olla esimiesasemassa, mutta nykyään monet tehtävänimikkeet sisältävät sanan manager, eli johtaja tai päällikkö. Kyseisen tittelin omaavilla henkilöillä ei kuitenkaan ole edes yhtä alaista. Vastaavasti sihteeri-titteli saattaa sisältää suuria ja itsenäisiä vastuualueita. (Mts.)

3.3.2 Curriculum Vitae (CV)

Curriculum Vitae (CV) eli ansioluettelo toimii käyntikortin lailla työnhaussa. Siksi siihen on syytä kiinnittää huomiota. Määrämuotoa CV:lle ei ole asetettu, vaikka EU on antanut suosituksen yhteiseurooppalaisesta CV:sta, jonka tarkoituksena on helpottaa ulkomaantyönhakua ja helpottaa eri maista tulevien hakijoiden vertailtavuutta. CV:n kirjoittamisen tavat ja muodot ovat perinteisesti vaihdelleet paljonkin maittain, henkilöittäin ja aloittain. Kaikille hyvälle ansioluetteloille on ominaista mielenkiinnon herättäminen ja helppolukuisuus. Oman CV:n ei siis tarvitse muistuttaa jotain jo olemassa olevaa ja paljon käytettyä malli. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Suomalainen CV on vapaamuotoisen lisäksi pituudeltaan hyvin vapaa. Toisaalta monisivuinen CV voi antaa sen vaikutelman, ettei laatija pysty tiivistämään ja keskittymään olennaiseen. CV:ssa olennainen muuttuu kokemuksen ja haettavan työtehtävän mukaan. Se on asiakirja, jota täytyy muokata ja päivittää haettavan tehtävän mukaan tuodakseen esiin kussakin tehtävässä vaadittavia vahvuuksia. (Mts.)

Ansioluettelon perusrakenne koostuu seuraavista osa-alueista:

- Henkilötiedot
- Koulutus ja täydennyskoulutus
- Työkokemus
- Kielitaito
- Tietojenkäsittelytaidot
- Luottamustoimet tai yhteiskunnallinen toiminta
- Harrastukset
- Julkaisut

(Tammeaid & Kattelus 2002.)

Henkilötiedoissa mainitaan ainakin nimi, osoite, puhelinnumero, sähköpostiosoite ja muuta mahdolliset kontaktitiedot. Halutessaan voi mainita myös syntymäajan ja -paikan, iän sekä perhesuhteet. Koulutus tarkoittaa ammatillista ja yleissivistävää koulutusta, joka on hankittu peruskoulun jälkeen. Oppilaitoksen nimi, tutkinnon nimi ja valmistumisvuosi riittävät. Korkeakouluopinnoissa ja muissa jatko-opinnoissa on hyvä mainita pääaine ja laajimmat sivuaineet sekä tutkielman aihe, jos sillä voi olla vaikutusta haettavaan paikkaan. Koulutus aloitetaan yleensä tuoreimmasta tai korkeimmasta tutkinnosta. Täydennyskoulutus on tärkeä, koska se kertoo, miten hakija on pitänyt yllä ja laajentanut osaamistaan. (Mts.)

Työkokemus ilmoitetaan aloittaen viimeisimmästä työpaikasta. Viimeiseksi tulee ensimmäinen työpaikka. Jos työkokemusta on paljon, on syytä harkita, kuinka paljon painoarvoa ensimmäisille työpaikoille antaa. Ellei niillä on merkitystä haettavassa työssä, ne voi mainita vain ohimennen. Jokaisesta työpaikasta ilmoitetaan tehtävänimike, työnantaja sekä työskentelyaika kuukauden tarkkuudella. Työpaikoista on hyvä laatia lyhyt kuvaus, mitä tehtäviä ja vastuualueita työ sisälsi, ja luonnollisesti painottaa niitä, joista voi olla hyötyä haettavassa työssä. (Mts.)

Kielitaito-kohdassa luetellaan kaikki hallittavat kielet ja oma arvio kunkin osaamistasosta. Jos puolueettomia arvioita osaamisesta esimerkiksi virallisista kielitutkinnoista, käytetään tätä oman arvioinnin sijasta. Jos

hakijalla on käytännön esimerkki kielenhallinnastaan, sitä voi myös käyttää. Esimerkiksi ulkomailla asuminen voi toimia käytännön esimerkkinä. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Tietojenkäsittelytaidot ovat nykypäivänä melko oleellisia. Siksi ne kannattaa kirjata ansioluetteloon huolella. Kaikki käytetyt ohjelmat sekä Internet-selainten ja sähköpostin osaaminen on hyvä mainita. Jos on suorittanut tietotekniikan kursseja tai atk-ajokortin, kannattaa sen maininnan lisäksi kertoa, miten on käytännössä hyödyntänyt näitä taitoja. Luottamustoimet osoittavat aktiivisuutta. Ne ovat tärkeää näyttöä samasta osaamisesta, jota tarvitaan työelämässä. Luottamustoimen luonteesta riippuen voidaan käyttää myös muita vastaavia otsikoita, kuten yhteiskunnallinen toiminta tai harrastukset, jos luottamustehtävät liittyvät harrastustoimintaan. (Mts.)

Harrastukset sisältävät yleensä henkilökohtaisia kiinnostuksen kohteita ja itselle mieluisia vapaa-ajanviihton muotoja. Harrastuksiin kannattaa sisällyttää ainakin yksi urheilu- tai ulkoilulaji, jos sen voi rehellisesti tehdä. Työnantajat arvostavat terveitä ja hyväkuntoisia hakijoita ja pyrkivät minimoimaan huonokuntoisen henkilöstön aiheuttaman sairauskulu- ja sairauslomariskin. Harrastusten kautta voi kertoa hieman lisää itsestään lisäämällä kunkin harrastuksen yhteyteen, miksi juuri se kiinnostaa tai mitä valmiuksia siitä saa. (Mts.)

Julkaisut kertovat aktiivisuudesta ja kyvystä tuottaa kirjallista materiaalia. Ne kannattaa tuoda esille ansioluettelossa, vaikka julkaisujen sisältö ei olisikaan merkittävää työn kannalta. Julkaisuksi voidaan katsoa kirjat, artikkelit ja esitemateriaalit. Opinnäytetyö eivät ole julkaisuja, ellei niitä todella ole julkaistu. Julkaisuista kerrotaan tunnistetiedot, jolloin jokainen halutessaan voi ne etsiä. (Mts.)

CV:ssa voi myös kertoa uratavoitteistaan, mahdollisesta asumisesta, työskentelystä tai opiskelusta ulkomailla, erityisosaamisesta ja suosittelijoista. Uratavoitteet ovat tärkeitä vastavalmistuneille ja uranvaihtajille, koska sillä voi perustella motivaatiotaan haettavaan tehtävään.

Mahdollinen oleskelu ulkomailla korostaa kansainvälistä kokemusta. Erityisosaamiseen voi kertoa niistä ominaisuuksista, jotka itse kokee erityisosaamisena. Erityisosaaminen voi myös olla motto. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Suosittelijat voidaan kirjata ansioluetteloon tai hakemukseen tai kertoa haastattelussa pyydettyä. Suosittelijoilta pitää aina pyytää lupa. Suosittelija voi olla lähes kuka tahansa, kunhan hän tuntee suositeltavan sekä ihmisenä että työntekijänä tai asianhoitajana. Suosittelija on yleensä entinen esimies. Suosittelijoista mainitaan nimi, ammatti tai asema sekä puhelinnumero. (Mts.)

3.3.3 Hakemus

Kiinnostavan avoimen työpaikan sattuessa kohdalle, ei välttämättä kannata ryhtyä suoralta kädeltä hakemuksen kirjoittamiseen. On toki sellaisiakin paikkoja, joihin jopa toivotaan pelkkiä hakemuksia eikä lainkaan puhelintiedusteluja. Tammeaidin ja Katteluksen (2002) mukaan jotkut henkilöstökonsultit jopa jättävät hakemuksen huomiotta, ellei kyseinen henkilö ole ilmaissut kiinnostustaan myös soittamalla. Jos ilmoituksessa on mainittu lisätietojen antajaksi joku henkilöstöosaston edustaja, soittaminen on usein perusteltua. Linjaesimiehet saattavat jopa pelätä yhteydenottoja avoimesta paikasta. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Soittaminen antaa paremman kuva avoimesta paikasta ja työtehtävistä kuin pelkkä ilmoitus. Soittamalla voi myös saada ennakkokäsityksen organisaation hengestä ja työtavoista. Nämä voivat olla merkittäviä kilpailuetuja. Puheluun on hyvä valmistautua muistiinpanovälineiden kanssa. Tällöin saa muistiin kaikki tärkeät asiat. Puhelun alussa on hyvä esitellä itsensä ja asiansa selkeästi ja varmistaa, että vastaaja on oikea henkilö ja hänellä on hetki aikaa. (Mts.)

Työhakemuksen kirjoittaminen on aina hankalaa, koska jokainen työnantaja lukee hakemusta omalla tavallaan ja arvostaa eri asioita. Hakemuksen pitää

kuitenkin herättää lukijan mielenkiinto ja kuva hakijasta. Hakemuksiin lainataan fraaseja ja ne pistävät välittömästi kokeneen rekrytoijan silmään. Kannattaa siis tehdä hakemuksesta itsensä näköinen, vaikka se tuntuisi vaikealta. Ideoita hakemukseen voi saada tutustumalla haettavaan organisaatioon ja räätälöimällä hakemuksensa sen pohjalta. (Mts.)

Lähetä hakemuksen postitse tai sähköisesti pätevät samat säännöt. CV:n asioita ei kannata toistaa hakemuksessa vaan keskittyä uuden tiedon antamiseen. Omien vahvuuksien ja motivaationsa esille tuominen on aina eduksi. Oman kiinnostuksen perustelu on tärkeää etenkin, jos vaihtaa alaa. Tällöin on ehdottoman tärkeää perustella kiinnostus haettavaan työhön. Kaikki toivovat hakijoita, jotka ovat motivoituneet juuri tähän organisaatioon ja juuri tähän tehtävään. Vaikka paikka ei olisi hakijalle kutsumus, perustelut ovat silti paikallaan. Ei kannata tuoda esille rahapulaa tai että muutakaan ei ole tarjolla, niillä ei todennäköisesti saa kutsua haastatteluun. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Usein työpaikkailmoituksissa pyydetään palkkatoivomusta hakemuksessa. Palkkatoiveen esittäminen ei ole helppoa, ellei ole vakaata käsitystä markkinahinnoista. Vinkkejä palkkatoiveeseen voi saada tutuilta, Tilastokeskuksen julkaisuista ja ammattiliitoilta. Liittojen suositusten kanssa kannattaa varsinkin vastavalmistuneen kuitenkin olla varovainen. Palkkatoive on turvallisinta esittää haarukkana, jossa alarajan muodostaa se palkka, jolla kyseiseen työhön menisi ja ylärajan toivepalkka. (Mts.)

Hakemus on yleensä enintään yhden A4-arkin pituinen ja koostuu muutamasta kappaleesta. Jäsentelyyn kannattaa kiinnittää huomiota. Tammeaid ja Kattelus (2002) neuvovat kirjoittamaan paperin ylälaitaan vastaanottajan nimen ja osoitteen sekä sanan "hakemus". Oma nimi ja yhteystiedot voidaan laittaa paperin ylälaitaan tai alas allekirjoituksen jälkeen. Kaikkia yhteystietoja ei kuitenkaan tarvitse laittaa, nehan löytyvät ansioluettelosta. Päiväys on myös hyvä merkitä hakemukseen, joko ylälaitaan tai alas ennen allekirjoitusta. Kirjallinen hakemus allekirjoitetaan,

sähköpostiin riittää nimi allekirjoituksen paikalle. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Varsinainen hakemus aloitetaan viiterivillä, johon kirjoitetaan haettava tehtävä tai tehtävänimike. Jos vastataan ilmoitukseen, voidaan laittaa myös ilmoituksen aika ja paikka, jossa on sen nähnyt. Ensimmäiseen kappaleeseen kuvaillaan, miksi haetaan kyseistä paikkaa. Seuraavaksi kerrotaan omasta työurasta tai esitellään muita merkittäviä vahvuuksia. Tämän jälkeen kerrotaan jotain omasta työpersoonaalisuudesta ja työotteesta suhteessa haettavaan paikkaan. Lopuksi palataan käytännön asioihin, kuten milloin voi aloittaa, antaa mielellään lisätietoja ja tulee haastatteluun työnantajalle sopivana aikana. (Mts.)

Hakemuksen ulkoasun on oltava siisti ja tekstin hyvin aseteltu. Joskus suositellaan persoonallisen paperityypin käyttöä ja kuvan liittämistä mukaan. Ne eivät kuitenkaan ole vaatimus tai selkeä etu tai haitta. Hakemusta tehdessään on hyvä muistaa, että hakemuksen tärkein tehtävä on auttaa tulemaan valituksi haastatteluun. (Mts.)

Avoin hakemus on hakemuksen ja ansioluettelon yhdistelmä, jolla ei vastata työpaikkailmoitukseen vaan osoitetaan johonkin kiinnostavaan tehtävään. Niitä ei kannata jaella ympäriinsä vaan ottaa selvää, missä olisi omalta kannalta kiinnostavia tehtäviä ja kuka niihin rekrytoinnista vastaa. Avoimeen hakemukseen kannattaa liittää jokin omaa aktiivisuutta osoittava toimenpide. Yleensä se on perään soittaminen. Hakemuksessa ilmoitetaan, että ottaa yhteyttä vaikkapa seuraavalla viikolla keskustellakseen lähemmin. (Mts.)

Vahtio (2007) neuvoo työnantajia olemaan kiinnittämättä huomiota erikoiseen asetteluun, fonttiin, paperilaatuun tai muuhun epäolennaiseen seikkaan. Positiivista huomiota eivät herätä rasvatahrat paperissa tai kielivirheet. Kielivirheillä ei tosin ole suurta merkitystä ellei työssä tarvitse kirjoittaa raportteja, muistioita tai tekstejä ylipäätään. (Vahtio 2007, 70 - 73.)

3.3.4 Haastattelu

Jos kutsu haastatteluun on saatu, ollaan jo pitkällä. Haastattelussa onnistuminen on kuitenkin keskeisin yksittäinen asia työnhaussa. Haastatteluun kannattaa lähteä omana itsenään ja positiivisella mielellä. Tyynesti ja asiallisesti keskusteleminen haastattelijoiden kanssa antaa hyvän kuvan. Keskustelussa varmin tyyli on kohteliaisuus yhdistettynä rentouteen. Parhaiten haastatteluun voi valmistautua miettimällä mahdollisia haastattelukysymyksiä. Mitä paremmin organisaation tuntee, sitä helpompi on ennakoida kysymyksiä ja miettiä vastaukset valmiiksi. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Haastattelu alkaa yleensä rennolla rupattelulla, jolla pyritään laukaisemaan jännitys. Sitten kysellään hakemuksessa ja CV:ssa esiin tulleita asioita ja tarvittaessa esitetään tarkentavia sisältökysymyksiä. Seuraavaksi siirrytään henkilökohtaisempiin aiheisiin kuten motivaatioon, persoonallisuuteen, yhteistyökykyyn, johtamistaitoihin ja stressiin. Lopuksi otetaan esiin elämäntilannetta, harrastuksia ja työn aloittamista koskevat asiat. Yleensä viimeiseksi hakijalle annetaan mahdollisuus esittää kysymyksiä ja tähän kohtaan on hyvä varata edes jokin pieni tarkennus kiinnostuksen ja aktiivisuuden esiin tuomiseksi. Jos ei keksi muuta kysyttävää, päätöksentekoaikataulu ja lisätiedot yksiköstä tai organisaatiosta käyvät hyvin. (Mts.)

Haastattelutyypeistä voidaan erottaa painehaastattelu ja tilannehaastattelu. Painehaastattelussa hakijaa stressataan nopeilla ja/tai provosoivilla kysymyksillä. Tällöin ei kannata hätäännyä vaan heittäytyä vastaamaan kykijensä mukaan. Tilannehaastattelussa simuloidaan aitoja työssä eteen tulevia tilanteita. Simulaatiota ovat palkitsevia kaikkien kannalta, koska niiden avulla saadaan todellisempi kuva tehtävistä ja niihin soveltuvuudesta. (Mts.)

Tyypillisiä haastattelussa esitettäviä kysymyksiä ovat esimerkiksi:

Kerro aikaisemmista työtehtävistäsi.

Miksi tämä tehtävä kiinnostaa?

Miksi juuri sinut pitäisi valita tähän tehtävään?

Kerro urasi vaikeimmista paikoista. Miten selvisit?

Mistä epäonnistumiset urallasi ovat johtuneet?

Millaisia uratavoitteita sinulla on?

Mitä puolia haluaisit itsessäsi kehittää?

Millainen työtoveri olet?

Miten reagoit stressaavassa tilanteessa?

Kerro perheestäsi.

(Tammeaid & Kattelus 2002.)

Usein haastattelun lopussa kysytään, vieläkö on kiinnostunut tehtävästä.

Vastausta kannattaa harkita tarkoin. Jos haastattelussa on tullut esille seikkoja, jotka voivat saada pyörtämään hakupäätöksen, prosessi on syytä katkasiat haastattelun jälkeen. Paikkaa, josta ei ole kiinnostunut ei kannata ottaa vastaan. Haastattelussa kannattaa myös varautua kysymyksiin niillä kielillä, jotka on ilmoittanut hallitsevansa. (Mts.)

Toisinaan haastattelija ei ole hyvin valmistautunut haastatteluun. Tällöin kannattaa varovasti ohjailta keskustelua ja huolehtia, että omalta kannalta tärkeät asiat tulevat esiin. Kummallisia, epäasiallisia ja loukkaavia kysymyksiä voi myös esiintyä. Tällöin terveen järjen käyttö on sallittua. Kannattaa miettiä, onko työpaikka asiallinen ja haluaako sellaiseen paikkaan. (Mts.)

Haastatteluun pyydetessä kehoitetaan yleensä ottamaan alkuperäiset työtodistukset mukaan. Vaikka ei kehoitettaisikaan, näin kannattaa tehdä. Jos on valmiina portfolio eli osaamiskansio omista vahvuuksista, se kannattaa myös ottaa mukaan. Vaikka sitä ei olisi pyydetty, sen voi esitellä omatoimisesti ja antaa näin monipuolisen kuvan osaamisalueistaan. (Mts.)

Usein haastatteluissa nousee esiin edelliset työpaikat. Jos on vaihtamassa työpaikkaa tyytymättömyyden vuoksi, sitä ei kannata kaunistelematta kertoa. Tällöin kannattaa keskittyä muihin motivaatiotekijöihin, kuten kokemuksen hakuun toisesta organisaatiosta. Myös mahdolliset aukot työhistoriassa kannattaa varautua selittämään rehellisesti, mutta parhain päin. (Mts.)

Työpaikkahaastatteluista oppii parhaiten kokemuksen kautta. Vaikka työpaikkaa ei aluksi irtoaisi, kannattaa kokemus hyödyntää. Kokemuksia kartuttamalla ja analysoimalla niitä, voi kehittää omaa haastattelukäyttäytymistä ja haastatteluun valmistautumista. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Vahtio (2007) neuvoo työnantajia keskittymään haastattelussa tulevaisuuteen, ei niinkään siihen, millainen hakija on nyt. Muutamien ensimmäisten sekuntien aikana muodostetaan ensivaikutelma, tämän jälkeen vaikutusta ei ole helppoa muuttaa. Jotkut tekevät ensivaikutelman jo sen perusteella, miten henkilö koputtaa tai käsittelee autoa pihalla. (Vahtio 2007, 78 - 80.)

Usein haastattelihoita on useampia kuin yksi. Jos joku haastattelihoista ei puhu mitään, ei kannata ihmetellä. Hän voi olla äänetön tarkkailija, joka tekee vain muistiinpanoja. Usein motivoituneen hakijan tunnistaa siitä, että haettava yritys on jo tuttu esimerkiksi kotisivujen kautta. Jos siis haastattelussa kysytään, että onko organisaatio tuttu, kannattaa olla valmistautunut. (Vahtio 2007, 81 - 85.)

3.3.5 Kompastuskivet

Työnhaussa pahin kompastuskivi on oma negatiivinen tai toivoton suhtautuminen työnhaun prosessiin. Suhtautuminen heijastuu usein jo työpaikkahakemukseen ja sulkee kandidaatin pois vartenotettavien joukosta. Yleinen virhe on myös hakea niin montaa työpaikkaa, ettei pysy perillä kaikista. Kun sitten soitetaan ja kutsutaan haastatteluun, hakija ei ole tarpeeksi tietoinen paikasta ja työnantajan käsitys motivoituneesta hakijasta häviää. (Tammeaid & Kattelus 2002.)

Soveltuvuustestit ovat useille työnhakijoille jännityksen paikkoja. Liian jännityksen takia parhaaseen mahdolliseen suoritukseen ei päästä.

Soveltuvuustestiin mentäessä kannattaa yrittää unohtaa turha murehtiminen ja keskittyä tekemään parhaansa. Yleensä paras tulos saavutetaan olemalla mahdollisimman rento ja oma itsensä. Hakemusten lähettäminen useisiin

paikkoihin harkitsematta on harvoin perusteltua. Enemmän kannattaa pohtia omaa työnhakuaan eri suunnista. Jos ei ole akuutisti työn tarpeessa, ei kannata hakea paikkoihin, joista ei ole kiinnostunut. (Mts.)

Työnantajat jättävät valitettavan usein rekrytoinnin siihen, kun sopiva työntekijä on löytynyt. Siksi hakijan on huolehdittava omasta jälkihoidostaan. Jos työ ei täpännyt, kannattaa käydä läpi omaa hakemusta, ansioluettelo ja haastattelukokemusta ja miettiä, mitä voisi parantaa. Haastattelun kautta on päässyt kurkistamaan työnantajan toimintaan ja oppimaan jotain organisaatiosta ja rekrytoijan käyttäytymisestä. (Mts.)

4 AMMATTILAISET AREENALLA

4.1 Tausta

Heinäkuun 2006 puolivälissä muiden medioiden muassa Kauppalehti uutisoi elektroniikkateollisuudelle tehonlähteitä valmistavan Eforen aloittaneen selvitykset tuotannon lopettamiseksi Saarijärven tehtaallaan. Jo vuonna 2005 Efore irtisanoi Saarijärveltä noin sata työntekijää ja jäljelle jäi 151 työntekijää. Yt-neuvottelut vuonna 2006 koskivat reilua sataa työntekijää ja niiden arvioitiin kestävän syyskuulle. Neuvottelujen aikana yhtiö tutki mahdollisuuksia siirtää Saarijärvellä olevat toiminnot yhtiön tehtaille Viroon ja Kiinaan. Joidenkin toimintojen jättäminen Saarijärvelle oli myös selvityksen alla. Efore perusteli tuotannon supistamista korkealla kustannustasolla ja Kiinassa olevilla pääasiakkailla. (Efore suunnittelee tuotannon lopettamista Saarijärvellä 2006.)

Eforen tehdas oli ollut yksi suurimmista yksityisistä työllistäjistä Saarijärvellä. Elokuun lopussa yt-neuvottelut saatiin päätökseen ja tuloksena oli 82 työntekijän irtisanominen. Irtisanottavien määrä väheni neuvottelujen kuluessa, sillä aluksi vähennyksen arvioitiin olevan yli sata henkeä. Irtisanottavien määrää vähensi jonkin verran oma-aloitteiset irtisanoutumiset. Alun perin Efore kaavaili Saarijärvelle jäävän tuotekehitystä ja huoltoa. Neuvottelujen päättyessä selvisi, että tuotekehitystä vahvistettiin ja Saarijärvelle järjestettiin myös myyntiä. (Pirttijoki 2006: Efore suunnittelee tuotannon lopettamista Saarijärvellä 2006.)

7.11.2006 eri medioissa julkaistu tiedote mainosti uudenlaisia rekrytointimessuja. Tapahtumassa käännettiin ympäri perinteinen rekrytointitapahtuma, jossa yritykset etsivät itselleen väkeä. Näillä messuilla työnantaja oli vieras. Ammattilaiset areenalla -rekrytointimessut järjestettiin 12.12.2006 Eforen tehtaalla Saarijärvellä. (Eforelta vapautuva työvoima järjestää omat rekrytointimessut 2006.)

4.2 Tapahtuma

Idea tapahtuman järjestämisestä syntyi Eforelta irtisanottavista työntekijöistä ja Saarijärven Seudun Yrityspalvelujen edustaja Pasi Teräväisestä koostuvan ydinryhmän palaverissa. (Eforelta vapautuva työvoima järjestää omat rekrytointimessut 2006; Teräväinen 2007.) Tapahtuma järjestettiin 12.12.2006 Eforen tehtaan tiloissa Saarijärvellä.

Tapahtumaan oli kutsuttu yritysten edustajia ympäri Suomen lähettämällä kutsuja ja soittelemalla. Myös media oli paikalla. Irtisanotut eforelaiset olivat tehneet suuren talkootyön rakentamalla virtuaalitehtaan, joka havainnollisti koko tehtaan toimintaa (Teräväinen 2007). Tehdas oli jaettu tiimeihin, joissa työntekijät normaalisti työskentelivät ja kukin tiimi esittäytyi osastollaan. Tehtaan tiloihin oli rakennettu lava, jolla haastateltiin seudun yritysten edustajia, kaupunginjohtajaa ja irtisanottuja. Yhteistyökumppaneilla Työvoimatoimistolla, Toimihenkilöunionilla, Saarijärven Seudun Yrityspalveluilla ja Metalliliitolla oli omat pisteensä.

Tapahtumassa oli esillä lähes jokaisesta irtisanotusta postikortin kokoinen CV. Myös tietokone oli esillä ja halukkaat saivat selata Ammattilaiset areenalla -kotisivuja ja tutustua niiden kautta työntekijöihin. Työnantajilla oli mahdollisuus järjestää työhaastatteluja tapahtuman aikana niille varatuissa tiloissa. Näitä haastatteluja järjestettiin kuitenkin vain muutama.

Tapahtuma tuli toiseksi kuntamarkkinoinnin SM-kilpailuissa vuonna 2006. Voittajat julistettiin Piiri 07 -tapahtumassa Turussa keväällä 2007. Saarijärven Seudun Yrityspalvelu Oy kilpaili Ammattilaiset areenalla -rekrytointimessuilla kilpailukyky sarjassa. Sarjassa haettiin markkinointia, joka tähtää seudun tai kunnan kilpailukykyyn ja elinvoimaisuuden kehittämiseen ja muutosprosessien tukemiseen. Tuomaristo kehui talkootyötä, uutta ja yksinkertaista houkuttelutapahtumaa työnantajille,

määrätietoisuutta ja paikkakunnan markkinointia. (Kuntamarkkinoinnin SM-kilpailut 2006.)

4.3 Tutkimus

4.3.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin siten, että opinnäytetyön tekijä keräsi Ammatilaiset areenalla -tapahtumassa paikalla olevilta irtisanotuilta suostumuksia tutkimukseen. Suostumuslomakkeessa kysyttiin nimeä, sähköpostiosoitetta ja puhelinnumeroa sekä suostumusta tutkijan yhteydenottoon keväällä noin puoli vuotta tapahtuman jälkeen. Suostumus saatiin 48 henkilöltä. Muut irtisanotut eivät olleet paikalla tai eivät osallistuneet tapahtumaan niin, että heiltä olisi suostumus saatu. Yksi näistä 48 henkilöstä oli lähdössä eläkkeelle, joten hänelle kyselylomaketta ei lähetetty.

Kyselylomakkeet lähetettiin sähköpostitse kaikille 39 sähköpostiosoitteensa antaneelle. Kahdeksan sähköpostittoman henkilön postiosoitteet selvitettiin Ammatilaiset areenalla -kotisivujen ansioluetteloiden, puhelinnumeron tai puhelinsoiton kautta. Kyselyt sekä sähköpostitse että postitse lähetettiin 8.5.2007 ja pyydettiin vastausta 11.5.2007 mennessä. Tämä siksi, että vastaajat saataisiin täyttämään kyselylomake heti, eikä se jäisi roikkumaan ja lopulta unohtuisi kokonaan. Vastauksia saatiin ensimmäisellä kierroksella 14 kappaletta. 15.5.2007 lähetettiin muistutussähköposti niille, jotka eivät olleet vielä vastanneet. Näin saatiin vielä 10 vastausta. Postitse lähetetyistä kahdeksasta saatiin neljä vastausta. Yhteensä vastauksia saatiin 28, vastausprosentti oli siis 59,6 prosenttia.

Kyselylomake pyrittiin tekemään mahdollisimman yksinkertaiseksi ja nopeasti täytettäväksi, jotta vastauksia saataisiin mahdollisimman paljon. Siinä ei myöskään haluttu kysyä liian henkilökohtaisia kysymyksiä tai kysymyksiä aroista asioista, ettei näin menetettäisi vastauksia. Kyselylomake koostui 11 kysymyksestä, joista viisi ensimmäistä kartoitti vastaajien

taustatietoja. Loput kysymykset käsittelivät tapahtumaa, työnhakua ja työllisyystilannetta.

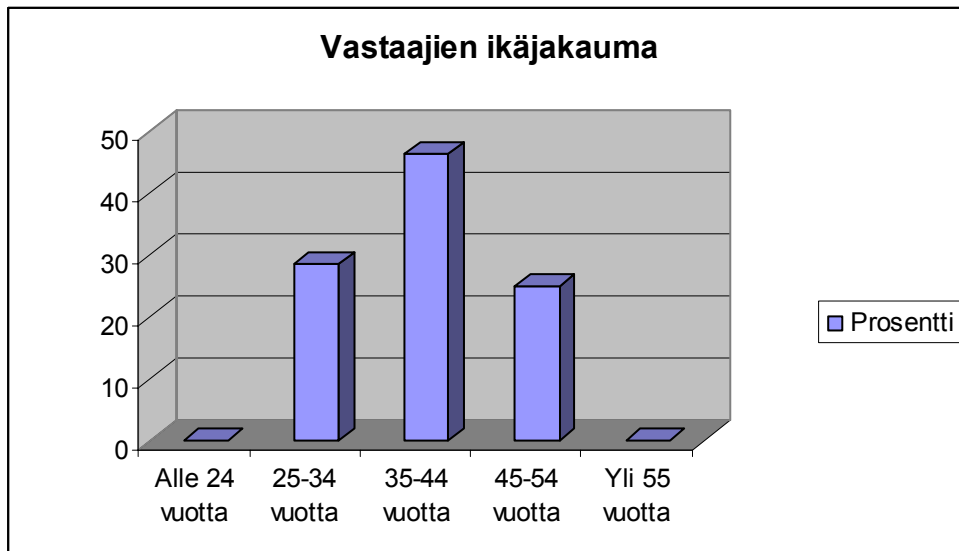
Tutkimustulokset käsiteltiin SPSS for Windows -ohjelmalla ja tuloksia havainnollistettiin Microsoft Excel 2003 –ohjelmalla tehdyillä taulukoilla ja kuvioilla. Tutkimustulosten käsittelyssä keskityttiin työllisyystilanteeseen ja siihen, vaikuttivatko kyselylomakkeella kysytyt taustatiedot tai työnhakutapa työllisyystilanteeseen.

Tutkimuksessa käytettiin myös kvalitatiivista tutkimusotetta teemahaastattelujen muodossa. Haastattelu toteutettiin syyskuussa 2007 yhdelle irtisanotuista. Haastateltu oli aktiivisesti mukana tapahtuman järjestämisessä ja antoi äänensä sekä kasvonsa tapahtumalle edustaen irtisanottuja mediassa. Toinen haastatelluista toimi tapahtuman aikaan projektipäällikkönä Saarijärven Seudun Yrityspalvelu Oy:ssä, joka oli vahvasti mukana tukemassa irtisanottuja ja järjestämässä tapahtumaa. Myös tämä haastattelu toteutettiin syyskuussa 2007.

Haastattelut toteutettiin syyskuussa 2007. Ne nauhoitettiin, mutta nauhojen kuuluvuus oli melko huono. Onneksi opinnäytetyön tekijä teki myös muistiinpanoja haastatteluista. Litterointi ei onnistunut huonon kuuluvuuden takia ja siksi nauhoista tehtiin mahdollisimman tarkat muistiinpanot.

4.3.2 Kyselyn tulokset

Tasan puolet kyselyyn vastanneista oli miehiä, puolet naisia. Kyselyyn vastanneet olivat 25–54-vuotiaita. Suurin osa vastanneista, noin 46 prosenttia, oli 35–44-vuotiaita. 29 prosenttia vastaajista oli 25–34-vuotiaita ja neljännes oli 45–54 -vuotiaita.



KUVIO 1. Vastaajien ikäjakauma prosenteissa

TAULUKKO 2. Vastaajien koulutusjakauma

Koulutus	Lukumäärä	Prosentti
Perus- tai kansakoulu	2	8,7
Ammatillinen koulutus	16	69,6
Ylioppilas	3	13
Korkeakoulututkinto	0	0
Muu koulutus	2	8,7
Yhteensä	23	100

Vastaajista suurimmalla osalla oli ammatillinen koulutus. Ylioppilaita oli kolme ja kaksi oli käynyt vain perus- tai kansakoulun. Kahdella oli jokin muu koulutus. Vastauksista puuttuu viisi, koska vastaajat olivat valinneet useamman kuin yhden vaihtoehdon, esimerkiksi ammatillisen koulutuksen, ylioppilastutkinnon ja muun koulutuksen.

TAULUKKO 3. Vastaajien Eforen työssäolovuosien jakauma

Kuinka kauan työskentelit Eforella ennen irtisanomista?	Lukumäärä	Prosentti
5 vuotta tai vähemmän	3	10,7
6 - 10 vuotta	8	28,6
11 - 15 vuotta	11	39,3
16 - 20 vuotta	5	17,9
yli 21 vuotta	1	3,6
Yhteensä	28	100

Irtisanotut olivat työskennelleet Eforella melko pitkään. Tämä voi kuitenkin johtua siitä, että vuonna 2005 Efore irtisanoi myös työntekijöitä Saarijärven tehtaalta ja tällöin mahdollisesti lähti lyhyemmän aikaa olleita. Vain kolme irtisanottua oli työskennellyt Eforella viisi vuotta tai vähemmän. Suurin osa oli työskennellyt Eforella 6 - 10 tai 11 - 15 vuotta. Viisi oli ehtinyt olla 16 - 20 vuotta ja yksi yli 21 vuotta.

TAULUKKO 4. Vastaajien tiimijakauma

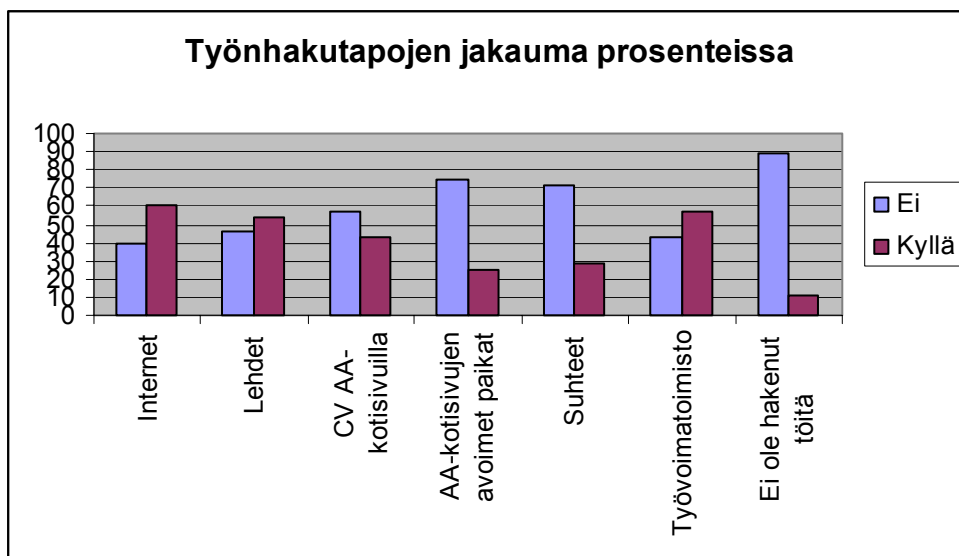
Tiimi	Lukumäärä	Prosentti
Varastointi	3	13,6
Tuotantoautomaatio	3	13,6
Manuaalinen kokoonpano	7	31,8
Pakkaus ja lähettäminen	2	9,1
Tukitoimet	3	13,6
Tuotannon kehitys	2	9,1
Testauskehitys	1	4,5
Osto	1	4,5
Yhteensä	22	100

Efore Oyj:n Saarijärven tehtaalla oli kahdeksan yllä mainittuja tiimiä. Kyselyyn vastanneet jakaantuivat melko epätasaisesti näihin tiimeihin ja moni oli valinnut useamman kuin yhden tiimin, jossa oli työskennellyt. Kysymykseen olisi pitänyt tarkentaa, että vastaajan toivotaan valitsevan viimeisimmän tai pitkäaikaisimman tiimin, jossa on työskennellyt. Eniten vastaajista oli työskennellyt manuaalisessa kokoonpanossa ja seuraavaksi eniten vastauksia oli laitettu usean eri tiimin kohdalle. Lopuissa tiimeissä vastaajista oli vain kolme tai vähemmän.

TAULUKKO 5. Vastaajien aktiivisuusjakauma

Olitko aktiivisesti mukana tapahtuman järjestämisessä?	Lukumäärä	Prosentti
Ydinryhmässä	4	14,3
Hyvin aktiivisesti	1	3,6
Melko aktiivisesti	6	21,4
Mukana tapaamisissa, mutta ei muuten mukana	15	53,6
Ei lainkaan mukana	2	7,1
Yhteensä	28	100

Irtisanotuista vain kaksi sanoi, että ei ollut lainkaan mukana tapahtuman järjestämisessä. Suurin osa, hieman yli puolet vastaajista, oli mukana tapaamisissa, mutta ei muuten mukana järjestelyissä. Vastaukset olivat hieman ristiriidassa projektipäälliköltä ja irtisanotulta saadun tiedon kanssa. He kertoivat, että ydinryhmässä oli noin kymmenen henkeä. Ydinryhmä oli se joukko irtisanottuja, jotka ideoivat tapahtuman alusta lähtien. Ydinryhmän merkitystä olisi pitänyt tarkentaa niin, että kaikki siihen kuuluneet olisivat osanneet vastata kuuluneensa siihen.



KUVIO 2. Työnhakutapojen jakauma prosenteissa

60 prosenttia vastaajista oli hakenut töitä Internetin välityksellä. Se, että loput noin 40 prosenttia eivät olleet voi johtua esimerkiksi siitä, että kaikilla ei ole kotona mahdollisuutta Internetiin tai atk-aidot eivät ole niin hyvät, että työnhaku Internetin välityksellä tulisi kysymykseen.

Hieman yli puolet vastaajista oli käyttänyt lehtiä apuna työnhaussa. Se, että loput eivät olleet, voi johtua esimerkiksi siitä, että loput kokivat internetin hyödyllisemmäksi. Lehdissä näyttää olevan vain kerran viikossa, sunnuntaisin, suuria työpaikkailmoituksia.

Alle puolet vastaajista sanoi oman CV:n olleen Ammattilaiset areenalla - kotisivuilla, vaikka kaikkien työntekijöiden esittely piti löytyä kotisivuilta.

Kysymyksessä kysyttiin työnhausta tapahtuman jälkeen, joten on mahdollista, että osa on halunnut tietonsa pois kotisivuilta tapahtuman jälkeen.

Ammattilaiset areenalle -kotisivuille koottiin tapahtuman aikoihin ja hieman sen jälkeen avoimia paikkoja, joista irtisanotut voisivat olla kiinnostuneita. Vain neljännes vastaajista oli käyttänyt tätä hyväkseen. Voi olla, että kaikki eivät olleet tietoisia tästä avusta. Myös atk-aidot tai huonot mahdollisuudet päästä tietokoneelle voivat olla syynä.

Hieman alle kolmannes vastaajista oli etsinyt uutta työpaikkaa suhteiden avulla. Jokaisella on suhteita, mutta kaikki eivät välttämättä näe niitä yhtä selvästi. Joku voi myös kokea sen itsensä tyrkyttämiseksi, eikä siksi käytä suhteita hyödykseen.

Vain 57 prosenttia vastaajista oli hakenut työtä Työvoimatoimiston palveluja käyttäen. Määrän luulisi olevan suurempi, koska yleensä Työvoimatoimistossa pitää käydä paikan päällä ilmoittautumassa työttömäksi työnhakijaksi ja samalla usein kartoitetaan vapaita paikkoja ja niiden soveltuvuutta hakijalle. Vastaajat eivät välttämättä käsittäneet tuon käynnin olevan työnhakua. Kysymystä olisi pitänyt hieman tarkentaa.

Yksi vastausvaihtoehto kysymyksessä ”miten on hakenut töitä” oli, että ei ole hakenut töitä. Tässä vastauskohdassa kyllä tarkoittaa, että vastaaja ei ole lainkaan hakenut töitä. Noin kymmenen prosenttia vastaajista ei ole hakenut lainkaan töitä. Tämä voi johtua monestakin syystä. Toimeentulo voi olla turvattu puolison tuloilla ja halutaan hengähdystauko. Kauppisen (2007) mukaan eforelaisilla oli hyvä palkka ja siksi heidän työttömyyspäivärahansa oli hyvä. Tämä voi myös olla syynä siihen, että ei haettu töitä. Tutkimus tehtiin puoli vuotta tapahtuman jälkeen ja voi olla, että vastaajat ovat heti tutkimuksen jälkeen alkaneet hakea töitä.

TAULUKKO 6. Vastaajien työn merkityksen jakauma

Kuinka suuri merkitys työllä on elämässäsi?		
	Lukumäärä	Prosentti
Erittäin suuri	13	46,4
Jokseenkin suuri	14	50
Jokseenkin vähäinen	1	3,6
Erittäin vähäinen	0	0
Yhteensä	28	100

Yhtä lukuun ottamatta vastaajat kokivat työllä olevan erittäin suuri tai jokseenkin suuri merkitys heidän elämässään.

TAULUKKO 7. Vastaajien työllisyystilanteen jakauma

Nykyinen työllisyystilanne		
	Lukumäärä	Prosentti
Vakituinen työ	3	10,7
Osa- tai määräaikainen työ	7	25
Hakuprosessi kesken	1	3,6
Opiskelija	8	28,6
Yrittäjä	1	3,6
Työtön	8	28,6
Yhteensä	28	100

Vastaajien työllisyystilanne puoli vuotta rekrytointimessujen jälkeen oli melko kirjava. 10 prosenttia oli vakituisessa työssä, 25 prosenttia osa- tai määräaikaisessa työssä ja yhdellä henkilöllä oli hakuprosessi kesken. Lähes kolmannes opiskeli ja oli työtön ja yksi henkilö toimi yrittäjänä. Työssä olevista kymmenestä osa tai jopa kaikki voivat työskennellä edelleen Eforella, koska se ei ilmene vastauksista.

TAULUKKO 8. Vastaajien jakauma, saivatko paikan Ammattilaiset areenalla -tapahtuman kautta

Jos olet töissä, saitko paikan Ammattilaiset areenalla -tapahtuman kautta?		
	Lukumäärä	Prosentti
Kyllä	2	18,2
En	9	81,8
Yhteensä	11	100

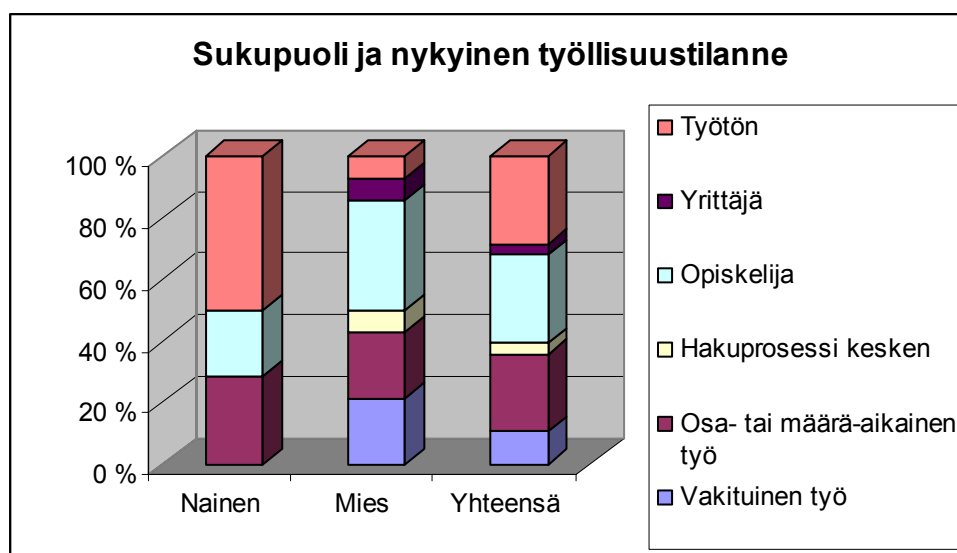
Kymmenen vastaajaa sanoi olevansa joko vakituisessa tai osa- tai määräaikaisessa työssä. Kuitenkin 11 vastasi kysymykseen, saiko työpaikan

rekrytointimessujen kautta. Vain kaksi vastasi saaneensa työpaikan tapahtuman kautta.

TAULUKKO 9. Vastaajien jakauma siitä, kokivatko he tapahtumasta olevan hyötyä työnhaussa

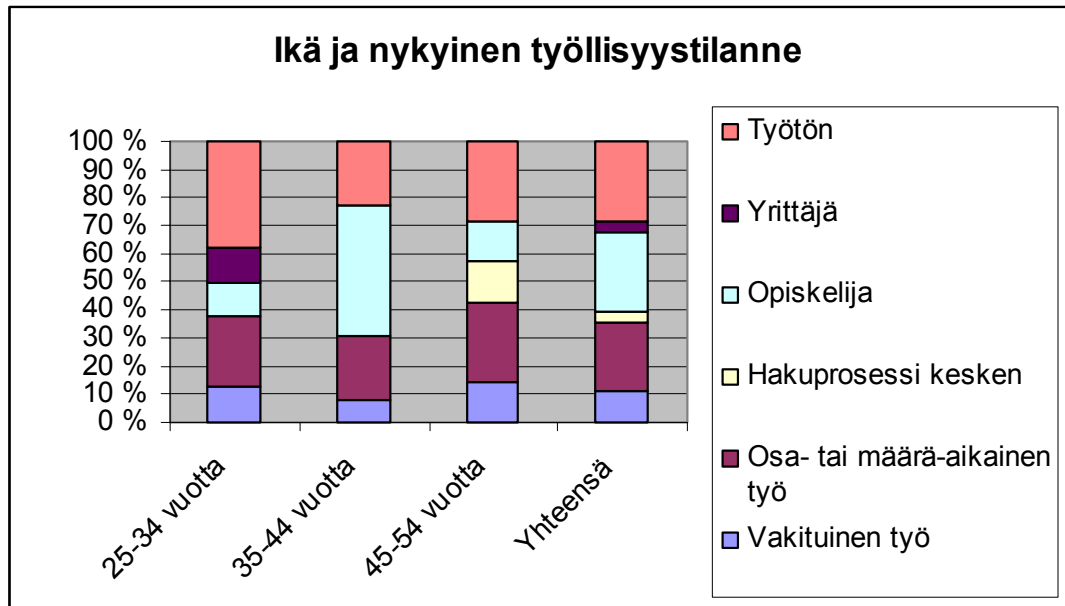
Koitko, että tapahtumasta oli apua työnhaussasi?		
	Lukumäärä	Prosentti
Erittäin paljon	2	7,1
Jokseenkin paljon	10	35,7
Jokseenkin vähän	7	25
Erittäin vähän	6	21,4
Ei lainkaan apua	3	10,7
Yhteensä	28	100

Vastaajista alle kymmenen prosenttia koki tapahtumasta olleen hyötyä työnhaussa. Noin 35 prosenttia koki hyötyä olleen jokseenkin paljon. Noin kymmenen prosenttia oli sitä mieltä, että tapahtumasta ei ollut lainkaan apua työnhaussa. Se, että vastaajat kokevat eri tavoin tapahtuman hyödyn, voi johtua siitä, että kyseessä on erilaisia ihmisiä. Tapahtuman idea oli tuoda itseään esille ja jos ei tuonut, tuskin työnantaja löysi hyvän työntekijän pelkästään katsomalla häntä. Itsensä avoimesti esille tuoneet ja itsestään kertoneet saivat varmasti työnantajien mielenkiinnon osakseen.



KUVIO 3. Sukupuoli ja nykyinen työllisyystilanne

Tämän kuvion perusteella miehet näyttävät työllistyneen paremmin. Syynä voi esimerkiksi perheellisillä olla se, että naisten voi olla helpompi jäädä kotiin pienten lasten kanssa.



KUVIO 4. Ikä ja nykyinen työllisyystilanne

lällä ei näytä olevan merkitystä työn saannin kannalta. Opiskelijoita on kuitenkin selvästi eniten ikäryhmästä 35 - 44-vuotta.

TAULUKKO 10. Koulutuksen ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi

Koulutus ja nykyinen työllisyystilanne	Osa- tai määrä-aikainen työ						Yhteensä
	Vakituinen työ	Osa- tai määrä-aikainen työ	Hakuprosessi kesken	Opiskelija	Yrittäjä	Työtön	
Perus- tai kansakoulu	0	0	0	0	0	2	
Ammatillinen koulutus	0	5	0	5	1	5	
Ylioppilas	0	1	0	1	0	1	
Muu koulutus	1	0	1	0	0	0	
Yhteensä	1	6	1	6	1	8	23

Koulutuksella ei näytä olevan merkitystä vakituisen työn saannin kannalta. Osa- tai määräaikaisen työn on saanut kuitenkin parhaiten ammatillisella koulutuksella. Toisaalta ammatillisen koulutuksen edustajat ovat myös eniten

Aktiivisuus tapahtuman järjestämisessä vaikutti hieman työllistymiseen, koska työttömänä ei ole lainkaan sellaisia vastaajia, jotka lukivat itsensä ydinryhmään tai hyvin aktiiviseksi tapahtuman järjestämisessä. Kuitenkaan ydinryhmään itsensä luokittelevat eivät ole saaneet vakituista työpaikkaa.

TAULUKKO 13. Internetin kautta työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi

Internetin kautta työtä hakeneet ja nykyinen työllisyystilanne							
	Vakituinen työ	Osa- tai määräaikainen työ	Hakuprosessi kesken	Opiskelija	Yrittäjä	Työtön	
Ei	2	5	0	3	0	1	
Kyllä	1	2	1	5	1	7	
Yhteensä	3	7	1	8	1	8	28

Internetin kautta työtä hakeneet eivät saaneet työtä sen paremmin kuin ne, jotka eivät hyödyntäneet Internetiä. Työttömiä on selvästi enemmän niiden joukossa, jotka käyttivät Internetiä.

TAULUKKO 14. Lehtien avulla töitä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi

Lehtien avulla työtä hakeneet ja nykyinen työllisyystilanne							
	Vakituinen työ	Osa- tai määräaikainen työ	Hakuprosessi kesken	Opiskelija	Yrittäjä	Työtön	
Ei	1	4	0	4	0	4	
Kyllä	2	3	1	4	1	4	
Yhteensä	3	7	1	8	1	8	28

Lehtiä avuksi käyttäneet työllistyivät yhtä hyvin kuin ne, jotka eivät käyttäneet lehtiä työnhaussa. Tulokset olivat lähes identtisiä.

TAULUKKO 15. CV Ammatillaiset areenalla –kotisivuilla avulla työtä hakeneet ja nykyinen työllisyystilanne

CV Ammatillaiset areenalla -kotisivuilla avulla työtä hakeneet ja nykyinen työllisyystilanne							
	Vakituisen työ	Osa- tai määräaikainen työ	Hakuprosessi kesken	Opiskelija	Yrittäjä	Työtön	
Ei	1	5	0	4	0	6	
Kyllä	2	2	1	4	1	2	
Yhteensä	3	7	1	8	1	8	28

Ne, joiden CV oli nähtävissä Ammatillaiset areenalla -kotisivuilla, saivat paremmin vakituisen työn, mutta eivät osa- tai määräaikaista työtä.

Työttömiä oli kuitenkin kolme kertaa enemmän niiden joukossa, joiden CV ei ollut kotisivuilla.

TAULUKKO 16. Ammatillaiset areenalla –kotisivuilla olleiden avointen paikkojen avulla työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen

Ammatillaiset areenalla -kotisivuilla olleiden avointen paikkojen avulla työtä hakeneet ja nykyinen työllisyystilanne							
	Vakituisen työ	Osa- tai määräaikainen työ	Hakuprosessi kesken	Opiskelija	Yrittäjä	Työtön	
Ei	2	5	0	7	0	7	
Kyllä	1	2	1	1	1	1	
Yhteensä	3	7	1	8	1	8	28

Ammatillaiset areenalla -kotisivuille listattuja avoimia paikkoja hyväkseen käyttäneet eivät työllistyneet paremmin kuin ne, jotka eivät käyttäneet sivuja hyödykseen. Tietoa siitä, kuinka paljon avoimia paikkoja listattiin sivuille, ei ole. Ei myöskään tiedetä, olivatko paikat sellaisia, joihin irtisanotut harkitsisivat hakevansa.

TAULUKKO 17. Suhteiden avulla työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi

Suhteiden avulla työtä hakeneet ja nykyinen työllisyystilanne							
	Vakituinen työ	Osa- tai määräaikainen työ	Hakuprosessi kesken	Opiskelija	Yrittäjä	Työtön	
Ei	2	5	0	6	0	7	
Kyllä	1	2	1	2	1	1	
Yhteensä	3	7	1	8	1	8	28

Suhteiden avulla töitä hakivat vain muutamat ja vain muutamalle siitä oli hyötyä. Kaikki eivät ehkä osanneet käyttää suhteitaan hyödyksi tai valitsivat väärä suhteita. Kaikilla ei välttämättä ollut suhteita oikealle alalle tai oikealle paikkakunnalle.

TAULUKKO 18. Työvoimatoimiston kautta työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi

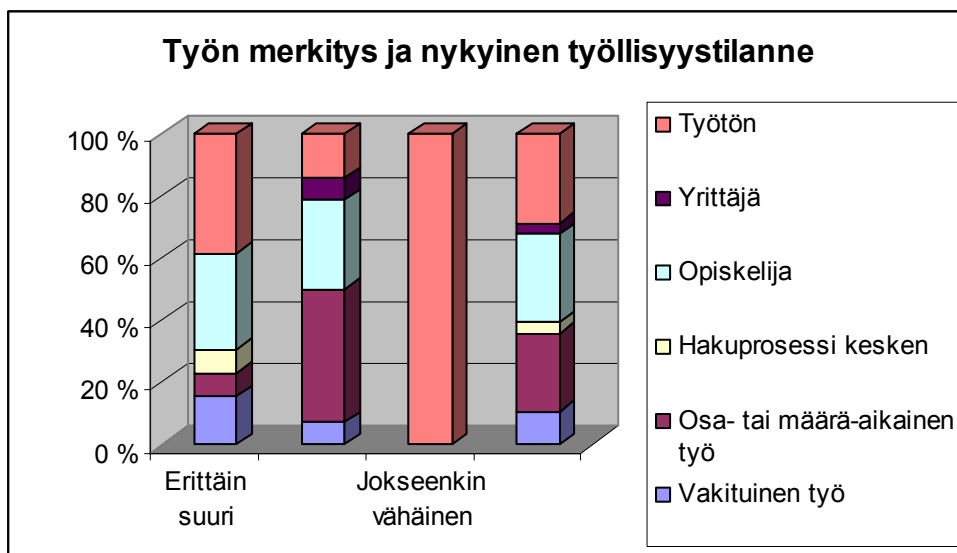
Työvoimatoimiston kautta työtä hakeneet ja nykyinen työllisyystilanne							
	Vakituinen työ	Osa- tai määräaikainen työ	Hakuprosessi kesken	Opiskelija	Yrittäjä	Työtön	
Ei	1	4	0	3	1	3	
Kyllä	2	3	1	5	0	5	
Yhteensä	3	7	1	8	1	8	28

Työvoimatoimiston kautta ei saanut työpaikkaa merkittävästi paremmin kuin muuten hakemalla. Ehkä nykyisin töitä haetaan enemmän itsenäisesti kuin perinteisen työvoimatoimiston kautta.

TAULUKKO 19. Ei työtä hakeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi

Ei lainkaan työtä hakeneet ja nykyinen työllisyystilanne							
	Vakituinen työ	Osa- tai määrä-aikainen työ	Hakuprosessi kesken	Opiskelija	Yrittäjä	Työtön	
Ei	2	7	1	7	1	7	
Kyllä	1	0	0	1	0	1	
Yhteensä	3	7	1	8	1	8	28

Vakituisen työn voi saada hakematta, mutta paremmat mahdollisuudet saada uusi työ on hakea. Maalasijärjellä voi päätellä saman. Tässä taulukossa täytyy muistaa, että osa irtisanotuista jatkoi Eforella. Heidän osuuttaan tästä tutkimuksesta ei vain saada selville.



KUVIO 5. Työn merkitys ja nykyinen työllisyystilanne

Jos työn merkitys elämässä on vähintään jokseenkin suuri, on paremmat mahdollisuudet saada työtä. Toisaalta voi jäädä työttömäksi vaikka työ olisi koko elämä.

TAULUKKO 20. Tapahtumasta apua työnhaussa kokeneiden ja nykyisen työllisyystilanteen ristiintaulukointi

Tapahtumasta apua työnhaussa ja nykyinen työllisyystilanne						
	Vakituinen työ	Osa- tai määräaikainen työ	Hakuprosessi kesken	Opiskelija	Yrittäjä	Työtön
Erittäin paljon	0	1	0	1	0	0
Jokseenkin paljon	3	2	1	2	1	1
Jokseenkin vähän	0	1	0	2	0	4
Erittäin vähän	0	2	0	2	0	2
Ei lainkaan	0	1	0	1	0	1
Yhteensä	3	7	1	8	1	8
						28

Kaikki vakituisen työn saaneet, kokivat tapahtumasta olleen apua työnhaussa vähintään jokseenkin paljon. Hyödyn vähäisemmäksi kokeneet olivat työttömiä. Tämä tukee sitä käsitystä, että tällainen rekrytointitapahtuma sopii aktiivisille ja avoimille ihmisille, jotka osaavat heittäytyä uusiin asioihin.

TAULUKKO 21. Eforen Saarijärven tehtaalta vuosina 2005 - 2006 irtisanottujen työtilanne 31.12.2007 (Takkala 2008.)

Työssä	62
Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa	45
Yrittäjänä	1
Ei työnhakijana tai työvoiman ulkopuolella	8
Työkyvyttömyyseläkkeellä	1
Työtön	33
Työttömyyseläkeputkessa	7
Yhteensä	157

Saarijärven Työvoimatoimistosta saadun yhteenvedon mukaan Eforen Saarijärven tehtaalta vuosina 2005 - 2006 irtisanotuista 157 henkilöstä 62 oli työssä 31.12.2007. Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa oli 45 ja yrittäjänä yksi. Kahdeksan ei ollut työnhakijana tai oli työvoiman ulkopuolella ja työkyvyttömyyseläkkeellä oli yksi. Työttömiä oli 33 ja työttömyyseläkeputkessa oli seitsemän. Yhteenvedosta ei saa eriteltyä Ammatillaiset areenalla -rekrytointimessuille osallistuneiden tilanteesta,

mutta siitä saa tiedon kaikkien Eforelta noiden kahden vuoden aikana irtisanottujen työtilanteesta.

Tuloksia ei voi yleistää, koska kyseessä ei ole satunnaisotos, vaan pikemminkin näyte. Tutkimus toteutettiin kaikille Ammattilaiset areenalla - tapahtumassa paikalla olleille irtisanotuille.

Projektipäällikkö Teräväinen (2007) ei usko, että Eforelta irtisanotuista kovin moni jää loppujen lopuksi työttömäksi. Jo vajaa vuosi irtisanomisen jälkeen noin puolet oli työllistynyt. Kokonaiskuva nähdään kuitenkin vasta, kun työttömyysturva päättyy ja toimeentulo horjuu. Merkittävää ongelmaa Saarijärven kaupungille tuskin irtisanomisesta jää. Onhan tehtaalla tiloissa jo uusi yritys, muovialan Serres Oy. (Teräväinen 2007.)

Sanomalehti Keskisuomalainen uutisoi 22.1.2008 Eforen irtisanottujen työllistyvän vähitellen. Uutisessa kerrotaan Saarijärven Eforen tehtaalla työskentelevän vielä 32 työntekijää tuotekehityksessä, myynnissä ja Euroopan huoltotoiminnoissa. Uutinen keskittyy noin kymmenen hengen joukkoon, joka oma-aloitteisesti oli ehdottanut Työvoimatoimistolle CAD-suunnittelukoulutusta. Tässä joukossa suurin osa oli Eforelta vuonna 2006 irtisanottuja. Koulutuksen kautta jo viisi oli saanut työpaikan. (Saarenketo 2008.)

4.4 Irtisanotun kokemuksia

Syyskuussa 2006 Efore Oyj:n Saarijärven tehtaalla jaettiin irtisanomisilmoituksia. Yksi ilmoituksen saajista oli automaatiotiimin vetäjä Katriina Kauppinen. Huhuja oli liikkunut jo aiemmin ja heinäkuussa olleet yt-neuvottelut valmistivat työntekijöitä irtisanomiseen, mutta irtisanomisilmoitusten tyyli jakamistilanne tuli silti yllätyksenä. Jokainen vuorollaan kutsuttiin allekirjoittamaan irtisanomisilmoituksen vastaanottotodistus. (Kauppinen 2007.)

Irtisanominen ei vaikuttanut työilmapiiriin niin selvästi, kuin voisi kuvitella. Tämä saattoi johtua siitä, että tehtaalla alasajosta johtuen irtisanominen kosketti lähes koko henkilöstöä. Edellinen irtisanominen kesällä 2005

heikensi työilmapiiriä paljon enemmän, koska silloin joutui lähtemään vain muutamia kymmeniä ja luonnollisesti kateutta ilmeni työhön jääviä kohtaan. (Kauppinen 2007.)

Kauppinen kokee työn kuuluvan arkeen ja näin ollen melko tärkeäksi. Irtisanomistilanteessa häntä huolestutti eniten rahan tulon heikkeneminen ja uuden hyvän työn löytäminen. Hänen irtisanomisaikansa päättyi tammikuun 2007 lopussa ja hetken hänestä tuntui kuin joululoma olisi jatkunut. Irtisanomisen jälkeen hän on ymmärtänyt kuinka hyvä työ Eforella oli ja arvostaa sitä. Eforen henkilöstö Saarijärvellä oli ylpeä työstään. Työntekijöillä oli hyvä palkka ja työporukka ja heistä todella pidettiin huolta. (Kauppinen 2007.)

Kauppinen (2007) neuvoo irtisanottuja ajattelemaan irtisanomisen uuden alkuna ja mahdollisuutena. Samassa työpaikassa ei välttämättä kannata olla koko elämänsä, vaan joskus kannattaa lähteä, kun tuntee saavuttaneensa kaiken mahdollisen ja haluaa uusia haasteita. On toki niitäkin, joille samassa työpaikassa riittää aina uusia haasteita. Tekeväälle löytyy töitä, mutta ei kannata odottaa, että joku tulee kotoa hakemaan. Jokaisesta työpaikasta saa kokemusta ja oppii jotakin uutta. Oma aktiivisuus ratkaisee ja vie pitkälle, niin työnhaussa kuin muutenkin elämässä. (Kauppinen 2007.)

5 POHDINTA

5.1 Irtisanomiset

Uutiset joukkoirtisanomisista ovat lähes jokapäiväisiä. Ennen ne koskettivat, mutta nykyään niihin on totuttu, eivätkä ne herätä samanlaista huomiota kuin ennen. Luonnollisesti asianosaisille työntekijöille irtisanominen ei ole mikään pikku juttu, paremminkin elämän mullistus.

Irtisanominen voi olla yrityksen kannalta ainoa keino pitää yritys hengissä. Miten on silti mahdollista, että yrityksillä menee yhtäkkiä niin huonosti, että kymmeniä, jopa satoja työntekijöitä joudutaan irtisanomaan kerralla. Eivätkö yritykset seuraa liiketoimintansa kehitystä ja kannattavuutta jatkuvasti ja näin huomaa säästötarpeet ennen kuin on todella suljettava kymmeniä, jopa satoja työllistäviä tehtaita?

Työntekijöitä voisi myös olla syytä hieman ravistella. Miksi ihmiset eivät herää, kun epävarmuus työpaikasta nousee esiin? Ovatko ihmiset niin juurtuneita työpaikalleen, että ei osata ottaa itseä niskasta kiinni ja ryhtyä uuden työn etsimiseen, ennen kuin entinen työpaikka todella on suljettu ja siirretty Kiinaan? Voisi kuvitella, että uuden työpaikan etsintä olisi helpompaa, kun voisi ajan kanssa etsiä omalta tuntuvaa työpaikkaa. Ei tarvitsisi huolehtia toimeentulosta, jos uusi työpaikka olisi jo valmiina. Eikä tarvitsisi ottaa työtä, jota ei todella halua.

5.2 Työnhaku

Työnhaku irtisanomisen jälkeen voi tuntua vaikealta. Irtisanominen on voinut ottaa niin koville, että tekee vain mieli hengähtää ja unohtaa työ hetkeksi. Valitettavasti tämä hetki voi venyä liian pitkäksi. Kun on jonkin aikaa ollut

pois työstä, siihen palaaminen voi tuntua ylivoimaiselta. Toki osa saa hengähdystauosta uutta puhtia ja aloittaa mieli virkeänä uuden haasteen.

Työnhaussa avainasemassa on hakija itse. Oma aktiivisuus ratkaisee, koska kukaan ei voi hankkia toiselle työtä. Hakijan itse on osoitettava kiinnostuksensa työhön ja oma pätevyytensä. Tämä ei onnistu, jos jää kotiin odottelemaan, että joku tulee hakemaan sopivaan työhön. Taitaa olla harvinaista, että hakija tulisi.

Kaikki eivät ole mestareita kaikessa, näin myös työnhaussa. Onneksi apua työnhakuun voi saada. Aiheesta löytyy paljon kirjallisuutta ja esimerkiksi työvoimatoimistot ovat laatineet työnhakijoille oppaita. Myös työvoimatoimistojen asiakasneuvojat auttavat tarvittaessa.

Tutkimusongelmaan vastaukseksi voi kiteyttää, että työllistyminen irtisanomisen jälkeen voi olla vaikeaa. Työvoimatoimistosta saa apua, mutta oma aktiivisuus kuitenkin ratkaisee. Irtisanomista ei kannata jäädä murehtimaan, vaan uuden työn etsiminen on syytä aloittaa heti irtisanomisuutisen kuultuaan. Työnhaku on hankalampaa, kun on päässyt lomailun makuun. Irtisanomista ei kannata pitää maailmanloppuna, vaan nähdä se uuden alkuna ja mahdollisuutena.

5.3 Ammatillaiset areenalla

Ammatillaiset areenalla -rekrytointimessut tekivät historiaa olemalla ensimmäinen lajissaan. Perinteisesti työnantajat ovat järjestäneet rekrytointitapahtumia, joissa ovat markkinoineet itseään hyvänä työpaikkana. Nyt työnantajat olivat kuitenkin vieraina ja irtisanotut hoitivat markkinoinnin. He markkinoivat itseään ja osaamistaan.

Aikataulu oli todella tiukka ja aikaa oli vain välttämättömimpään, eli järjestelyihin. Tapahtuman markkinointi oli aikataulusta huolimatta hyvin onnistunut, koska median huomio saatiin herätettyä kunnolla. Työnantajiin kohdistuvaa markkinointia olisi voinut vielä kehittää. Työnantajille olisi pitänyt

kertoa selvemmin, että heiltä ei odoteta mitään, vaan he voivat vain tulla katsomaan, mistä on kyse.

Virtuaalitehdas oli hienosti toteutettu ja vastasi varmasti oikeaa tehdasta. Esillä olevien ihmisten kanssa olisi voinut hieman ideoida, että mitä kukin tekee. Työntekijät olivat kyllä esillä, mutta valitettavan harva otti kontaktia kierteleviin työnantajien edustajiin. Ideahan juuri oli tuoda itseään ja omaa osaamistaan esille.

Ammattilaiset areenalla -tapahtuma palvelee parhaiten aktiivisia ihmisiä, jotka eivät pelkää tuoda itseään ja osaamistaan esiin. Tapahtuman ideahan on esitellä itseään ja osaamistaan, ja melko varmasti ne, jotka pystyvät tämän ujostelematta tekemään, hyötyvät eniten. Tapahtumasta saisi varmasti pienellä hienosäädöllä erittäin hyödyllisen työnhaun keinon. Tapahtumasta oli myös Saarijärvelle kaupunkina hyötyä, kun lopetetun tehtaan tiloihin saatiin uusi yritys ja vain vajaa kolmannes vuonna 2006 Eforen Saarijärven tehtaalta irtisanotuista oli työttömiä puoli vuotta tapahtuman jälkeen. Tähän lukuun voi vielä vaikuttaa eforelaisten hyvästä palkasta johtuva hyvä työttömyyspäiväraha. Kuntamarkkinoinnin SM-hopea osoittaa, että myös seutukunta saadaan tällaisilla keinoilla nostettua esiin.

5.4 Itsearviointi

Tämä opinnäytetyö venyi suunniteltua pidempään pääasiassa töiden takia. Nyt kun työ on valmis, käsittää, että ehkä viiveestä oli hyötyä. Lehtiartikkeleita löytyi paljon enemmän ja Saarijärven työvoimatoimistosta saatiin tilasto irtisanottujen tilanteesta 31.12.2007.

Teoria koostui irtisanomisesta ja työnhausta. Joukkoirtisanominen olisi ollut lähempänä aihetta, mutta ilmiö on kuitenkin vielä niin uusi, että siitä ei ollut saatavilla paljoakaan relevanttia aineistoa. Työnhakua olisi voinut kohdentaa paremmin käsittämään irtisanottujen työnhakua, mutta valitettavasti tästäkään ei ollut hyviä lähteitä saatavilla.

Tutkimuksia aiheesta olisi saanut moniakkin, mutta tällaisten rekrytointimessujen historia on vielä kovin lyhyt ja siksi oli parasta pitäytyä mahdollisimman yksinkertaisessa tutkimuksessa. Kyselylomakkeesta olisi varmasti saanut paremmin tarkoitustaan palvelevan, mutta aikataulun ja resurssien takia siitä tuli melko yksinkertainen. Tärkein tieto, irtisanottujen työtilanne, kuitenkin selvisi. Postitse lähti kahdeksan kyselylomaketta, joista takaisin tuli neljä eli tasan puolet. Sähköpostin välityksellä muistutusviestin kera lomakkeita lähti 39, joista vastauksia saatiin 24 eli yli puolet.

Teemahaastattelu sujui kohtuullisen hyvin aloittelijalta. Tarkentavia kysymyksiä olisi voinut esittää paljon enemmän, mutta kokemus opettaa ja sitä on nyt jo paljon enemmän. Haastattelujen nauhoituksissa oli huono kuuluvuus, ja siksi haastatteluista tehtiin vain muistiinpanot esille nousseista asioista ja niiden pääkohdista.

Kehitettävää löytyy varmasti jokaisesta työstä, niin myös tästä. Jos kokemusta olisi ollut enemmän teemahaastatteluista ja kyselylomakkeesta olisi saatu paljon enemmän selville. Teoriaa olisi voinut tiivistää, mutta kaikki tuntui niin oleelliselta. Parempi SPSS-ohjelman hallinta olisi lisännyt tulosten monimuotoisuutta.

LÄHTEET

Aivoteollinen toimisto - Yritys. Viitattu 23.2.2008.

<http://www.aivoteollinen.com>, yritys.

Aivoteollinen toimisto – Palvelut. Viitattu 23.2.2008.

<http://www.aivoteollinen.com>, palvelut.

Alueelliset talousnäkymät kesällä 2007 – TE-keskusten näkemykset seutukuntien lähitulevaisuudesta. 22.8.2007. Toim. J. Nieminen. Viitattu 1.2.2008. TE-Keskusten kotisivut.

<http://www.te-keskus.fi>, Keski-Suomi, haku, aluetaloukskatsaus syksy 2007.

A-URA. Viitattu 28.2.2008. Mol.fi.

<http://www.avosto.net/a-ura/>

Efore suunnittelee tuotannon lopettamista Saarijärvellä. 2007. Kauppalehti 18.7.2006, 3.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. 4. p. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. 5. p. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Grönfors, T. & Pietilä, M. 2005. Ihmisyyttä irtisanomiseen – parempia loppuja ja uusia alkuja työelämään. Lohja: Facile Publishing.

Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. 4. p. Helsinki: Edita.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1988. Teemahaastattelu. 4. p., uud. painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. p., osin uud. laitos. Helsinki: Tammi.

Kauppinen, K. 2007. Automaatiotiimin vetäjä, Efore Oyj, Saarijärvi. Haastattelu 11.9.2007.

Keski-Suomen työllisyys jatkoi nousua ja yritykset investointejaan vuonna 2007. 2008. Päivitetty 25.1.2008. Viitattu 1.2.2008. TE-keskuksen kotisivut.

<http://www.te-keskus.fi>, Keski-Suomi, haku, Keski-Suomen työllisyys.

Keski-Suomen viimeaikainen kehitys. Viitattu 25.1.2008. Keski-Suomen liiton kotisivut.

<http://www.keskisuomi.fi>, tietoja Keski-Suomesta, Keski-Suomen viimeaikainen kehitys.

Koskela, E. & Uusitalo, R. Kuinka Suomen työttömyys saavutti eurooppalaisen tason. Teoksessa Parempi työllisyys, pienempi työttömyys – Kuinka se tehdään? 2003, Toim. H. Räisänen. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 83 - 94.

Kuntamarkkinoinnin SM-kilpailut 2006. Viitattu 8.4.2008. Piiri.
<http://www.piiri.info/www/kuntamarkkinoinninsm-kilpailut/vuoden2006sm-kilpailu/>

Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas – tulevaisuus mahdollisuutena. Helsinki: WSOY.

Linnakangas, R. 1997. Työpaikan menetys – tutkimus työsuhteen jatkumisen ja loppumisen sosiaalisista ehdoista. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Moilanen, J. 2005. Sopimukset työsuhteen päättyessä. Helsinki: Talentum.

Moisio, E. 2004. Työn ja elämän uusi henki. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2004, katsauksia ja keskusteluja. Viitattu 20.1.2008.
<http://www.tem.fi>, julkaisut, aiemmat julkaisut (ennen 2008), työministeriön julkaisut, työpoliittinen aikakauskirja, vanhat vuosikerrat, työpoliittinen aikakauskirja 4/2004.

Paanetoja, J. 2002. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita.

Penttilä, I. & Keinänen, P. 2005. Toimeentulo, työttömyys ja terveys - Muutoksia elinoloissa 1996–2001. Helsinki: Tilastokeskus.

Pirttijoki, M. 2006. Efore irtisanoo 82 henkeä Saarijärveltä. Viitattu 12.5.2007. Kauppalehti Online.
<http://www.kauppalehti.fi>, uutiset, uutisarkisto, haku, efore.

Piven, J. & Borgenicht, D. 2004. Tiukkojen tilanteiden käsikirja – Työ. Quirk Productions, Inc.

Puntari, I. & Roos, S. 2007. Numeroita ja ihmisiä – yt-neuvottelut, irtisanotut ja työyhteisön tulevaisuus. Helsinki: Talentum.

Romo, S. & Siitonen, S. 2006. Muutosturva – tie työllistymiseen. Edita.

Routio, P. 2007. Kyselevät tutkimustavat. Artikkelijulk. 3.8.2007. Viitattu 8.1.2008.
<http://www2.uiah.fi/projects/metodi/064.htm#teemahaas>

Saarenketo, P. 2008. Eforen irtisanotut työllistyvät vähitellen. Keskisuomalainen 22.1.2008, 10.

Takkala, I. 2008. Eforelta irtisanottujen työtilanne 31.12.2007. Sähköpostiviesti 26.3.2008. Vastaanottaja Merja Myllykoski. Saarijärven

Työvoimatoimiston johtajan antama yhteenveto Eforelta irtisanottujen työtilanteesta 31.12.2007.

Tammeaid, M. & Kattelus, R. Työnhaun taito ja tekniikka. Teoksessa Uraopas – omasta urastaan kiinnostuneille. 2002, Toim. R. Kattelus, M. Tammeaid & T. Jokinen. Primacarrera-instituutti, 47 - 81.

Teräväinen, P. 2007. Projektipäällikkö, Saarijärven Seudun Yrityspalvelut Oy. Haastattelu 10.9.2007.

Työvoimatutkimus 2007, joulukuu. Päivitetty 22.1.2008. Viitattu 8.4.2008. Tilastokeskus.

http://www.stat.fi/til/tyti/2007/12/tyti_2007_12_2008-01-22_tau_043_fi.html

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Virtanen, J. 2007. Irtisanomisinto talttui yrityksissä. Artikkelijulk. 9.10.2007. Viitattu 14.1.2008. Taloussanomat.fi.

<http://www.taloussanomat.fi>, hae, irtisanominen.

Yritykset irtisanoneet työntekijöitä viime vuotta vähemmän. 2007. Artikkelijulk. 28.12.2007. Viitattu 14.1.2008. HS.fi.

<http://hs.fi>, hae HS.fi:stä, irtisanominen.

YTK:n esittely. Viitattu 14.1.2008. Yleisen työttömyyskassan YTK:n kotisivut.

<http://www.ytk.fi/index.asp?id=3>

LIITTEET

Liite 1.

KYSELY AMMATTILAISET AREENALLA –TAPAHTUMAAN
OSALLISTUNEILLE IRTISANOTUILLE (klikkaamalla haluamaasi ruutua,
saat siihen raksin)

Sukupuoli nainen
 mies

Ikä alle 24 vuotta
 25–34 vuotta
 35–44 vuotta
 45–54 vuotta
 yli 55 vuotta

Koulutus perus- tai kansakoulu
 ammatillinen koulutus
 ylioppilas
 korkeakoulututkinto
 muu

Kuinka kauan työskentelit Eforella ennen irtisanomista?

5 vuotta tai vähemmän
 6–10 vuotta
 11–15 vuotta
 16–20 vuotta
 yli 21 vuotta

Tiimi varastointi
 tuotantoautomaatio
 manuaalinen kokoonpano
 tuotannon lopputarkastus
 pakkaus ja lähettäminen
 tukitoimet
 tuotannon kehitys
 testauskehitys
 osto

Olitko aktiivisesti mukana tapahtuman järjestämisessä?

ydinryhmässä
 hyvin aktiivisesti

- melko aktiivisesti
- olin mukana tapaamisissa, mutta en ottanut muuten osaa järjestelyihin
- en ollut mukana lainkaan

Miten olet hakenut töitä tapahtuman jälkeen? (voit valita useita vaihtoehtoja)

- internet (yritysten kotisivut, mol.fi tms.)
- lehdet
- cv ammattilaiset areenalla -kotisivuilla
- ammattilaiset areenalla -kotisivujen avoimet pakat
- suhteet
- työvoimatoimisto
- en ole hakenut töitä

Kuinka suuri merkitys työllä on elämässäsi?

- erittäin suuri
- jokseenkin suuri
- jokseenkin vähäinen
- erittäin vähäinen

Nykyinen työllisyystilanne

- vakituinen työ
- osa- tai määräaikainen työ
- hakuprosessi kesken (hakemus lähetetty, kutsuttu haastatteluun tms.)
- opiskelija
- yrittäjä
- työtön

Jos olet töissä, saitko paikan Ammattilaiset areenalla –tapahtuman kautta?

- kyllä
- en

Koitko, että tapahtumasta oli apua työnhaussasi? (esim. markkinointi, esillä olo mediassa)

- erittäin paljon
- jokseenkin paljon
- jokseenkin vähän
- erittäin vähän
- ei lainkaan apua

Palautetta, ideoita, ajatuksia tapahtumasta tai sen toteutuksesta:

Kiitos vastauksestasi!

Anna alle sähköpostiosoitteesi, jos haluat saada sähköpostitse yhteenvedon vastauksista.

Liite 2.

HAASTATTELU KATRIINA KAUPPINEN 11.9.2007 KLO 9.45

TAUSTAA

Nimi ja ikä
Koulutus ja työkokemus
Asema Eforella, asema nykyisin
Rooli tapahtuman järjestämisessä

(JOUKKO)IRTISANOMINEN

Tarkka selvitys koko irtisanomisprosessista
Mitä työ merkitsee sinulle? Muuttuiko merkitys irtisanomistilanteessa?
Miten irtisanomisprosessi vaikutti työilmapiiriin?
Miten irtisanominen vaikutti sinuun?

UUDELLEEN TYÖLLISTYMINEN IRTISANOMISEN JÄLKEEN

Kokemus
Auttoiko Efore mitenkään uudelleen työllistymisessä, koulutuksessa
tms?
Miten hait töitä?
Tuetaanko irtisanottujen selviytymistä tarpeeksi?
Millainen käsitys sinulla on Keski-Suomen työmarkkinoista?

AMMATTILAISET AREENALLA

Tapahtuman (ja idean) syntyminen (tarkka selvitys)
Tapahtuman toteutus

- Aikataulu
- Käytännön järjestelyt
- Olisiko jotain pitänyt tehdä toisin?
- Miten aktiivisesti järjestäjät sitoutuivat tapahtumaan?

Liite 3.

HAASTATTELU PASI TERÄVÄINEN 10.9.2007 KLO 9.00

TAUSTAA

- 1) Nimi ja ikä
- 1) Koulutus ja työkokemus
- 1) Tapahtuman aikainen ammatti
- 1) Rooli tapahtuman järjestämisessä

(JOUKKO)IRTISANOMINEN

- 1) Ajatuksia viimeaikaisista joukkoirtisanomisista
- 1) Eroaako Eforen tapaus mielestäsi muista?

UUDELLEEN TYÖLLISTYMINEN IRTISANOMISEN JÄLKEEN

- 1) Ajatuksia työllistymisestä joukkoirtisanomisen jälkeen
- 1) Eroaako joukkoirtisanottujen työnhaku muista?
- 1) Tuetaanko irtisanottujen selviytymistä tarpeeksi?
- 1) Keski-Suomen työmarkkinat

AMMATTILAISET AREENALLA

- 1) Tapahtuman (ja idean) syntyminen
- 1) Missä vaiheessa tulit mukaan?
- 1) Miten tiiviisti olit mukana järjestelyissä?
- 1) Olisiko jotain pitänyt tehdä toisin?
- 1) Osallistuivatko kaikki mielestäsi aktiivisesti järjestelyihin ja tapahtumaan?