
”OMASTA PÄÄSTÄ SEN PITTÄÄ LÄHTEÄ”

Kajaanin paperitehtaalta irtisanottujen koulutukseen hakeutumisen motivaatio ja sen tukeminen

Anne Kärnä

Opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulututkinto



| | |
|--|--------------------|
| Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | |
| Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma | |
| Työn tekijä(t) Anne Kärnä | |
| Työn nimi Omasta päästä sen pittää lähteä” Kajaanin paperitehtaalta irtisanottujen koulutukseen hakeutumisen motivaatio ja sen tukeminen | |
| Päiväys | Sivumäärä/Liitteet |
| 3.12.2010 | 40/2 |
| Ohjaaja(t) Mervi Tikkanen | |
| Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kainuun ELY-keskus, Uuteen työhön -hanke | |
| Tiivistelmä | |
| <p>Tässä tutkimuksessa selvitetään millainen on Kajaanin paperitehtaalta irtisanottujen työntekijöiden koulutukseen hakeutumisen motivaatio. Tutkimuksessa tuodaan esille, millaisena työntekijät kokivat irtisanomistilanteen, millaisia tarpeita he kokivat sekä millaisia kannusteita he näkivät tilanteessa. Tutkimuksella haluttiin selvittää millaisia odotuksia koulutukselle asetetaan sekä sitä, miten motivaatiota voidaan tukea. Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen. Kvalitatiivisella tutkimuksella tuodaan esille kokemuksen ääni. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla. Aineiston analyysi tehtiin teoriaohjaavasti.</p> <p>Tutkimustuloksissa selvisi, koulutukseen hakeutumisen motivaatio on tilannekohtaista. Motivaatio syntyy fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tarpeiden ja kannusteiden kohtaamisesta. Motivaatiota voidaan tukea ohjauksen keinoin. Hyvin ajoitettu, aikaa antava ja asiakaslähtöinen ohjaus tuottaa yksilöllisen merkityssisällön valinnoille ja kannustaa hakeutumaan koulutukseen.</p> <p>Keskeisten tutkimustulosten mukaan tarve taloudelliseen tukeen, oman osaamisen kehittämiseen ja oleminen osa yhteisöä motivoivat hakeutumaan koulutukseen. Tulosten mukaan kannusteina toimivat muutosturvan taloudellinen tuki, työllistymismahdollisuuksien paraneminen ja vuorovaikutuksen kokeminen. Koulutukseen hakeutuneet odottivat laadukasta koulutusta ja oman osaamisen parantamista, mielekästä tekemistä sekä henkilökohtaisen elämän vakiintumista.</p> <p>Muutosturvan sisällön selkiyttäminen ja joustavuus käytössä tukisivat koulutukseen hakeutumista. Muutosturvatoimintamallin sisällön tärkeimpänä tukena nähtiin koulutusajalle maksettu taloudellinen tuki.</p> <p>Jatkotutkimus voisi käsitellä koulutukseen hakeutuneiden työllistymistä, henkilökohtaisesti asetettujen odotusten toteutumista ja tavoitteiden saavuttamista. Tutkimuksessa olisi hyvä selvittää, mitä merkitystä irtisanomistilanteessa on vertaistuellla. Toisena tutkimusaiheena mielenkiintoa herättää se, miten aiemmassa työssä hankittua ammattitaitoa voitaisiin hyödyntää kun suunnitellaan koulutuksia työttömille tai ammatinvaihtajille.</p> | |
| Avainsanat motivaatio, muutosturva, ohjaus | |
| | |

| | | | |
|--|-----------|------------------|------|
| Field of Study Social Services, Health and Sports | | | |
| Degree Programme Degree Programme of Social Services. | | | |
| Author(s) Anne Kärnä | | | |
| Title of Thesis "It has to be something inside you"- Motivation to apply for education among those who were given notice from Kajaani paper factory | | | |
| Date | 3.12.2010 | Pages/Appendices | 40/2 |
| Supervisor(s) Mervi Tikkanen | | | |
| Project/Partners Centre for Economic Development, Transport and the Environment, department of Kainuu | | | |
| <p>Abstract</p> <p>In this research it was studied what kind of motivation those who had been fired from Kajaani paper factory had to apply for education. The intention of this research was to find out what kinds of expectations were set for education and how the studying motivation can be supported. This research was qualitative. The data was collected by theme interviews. The interviewing material was analyzed based on theory.</p> <p>The results of the research were that motivation is situational. The motivation emerges when physical, psychological and social needs and incentives meet. Motivation can be supported by counseling. The well-timed, time-giving and customer-oriented counseling provides an individual meaning for choosing and supports the apply for education.</p> <p>The main results of this research were that the needs of economical security, developing one's skills and being part of a community motivated to apply for education. The main incentives were unemployment security, better job prospects and interaction with others. Those who applied for education expected education of good quality, learning professional skills and stabilizing of personal life.</p> <p>The incomes policy in case of notice must be cleared. Flexible using of the incomes policy should support the unemployed to apply for education. The best benefit of the model was economical support.</p> <p>A further research could deal with how well the educated become employed as well as whether their individual objectives and expectations came true or not. It should be found in the research out what meaning peer support has in case of notice. In the future it is also very important to know how the skills gained in the previous job can be utilized when planning education for unemployed or people who change their profession.</p> | | | |
| Keywords motivation, model of unemployment of counselling, | | | |
| | | | |

SISÄLTÖ
TIIVISTELMÄ
ABSTRACT

| | | |
|-----|--|-----------|
| 1 | JOHDANTO..... | <u>7</u> |
| 2 | TYÖMARKKINOIDEN TOIMINTA MUUTOSTILANTEESSA..... | <u>9</u> |
| 2.1 | Yhteistoiminta irtisanomistilanteessa..... | <u>11</u> |
| 2.2 | Työllistymisen ja muutosturvatoimintamallin sisältö..... | <u>11</u> |
| 2.3 | Ohjaus irtisanomistilanteessa..... | <u>12</u> |
| 3 | TUTKIMUKSIA LAAJOISTA IRTISANOMISISTA..... | <u>14</u> |
| 4 | MOTIVAATION RAKENNE JA TUKI..... | <u>16</u> |
| 4.1 | Motivaation synty..... | <u>16</u> |
| 4.2 | Ohjaus motivaation tukemisessa..... | <u>19</u> |
| 5 | TUTKIMUKSEN KULKU..... | <u>22</u> |
| 5.1 | Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset..... | <u>22</u> |
| 5.2 | Tutkimusmenetelmä..... | <u>23</u> |
| 5.3 | Tutkimuksen kohdejoukko..... | <u>23</u> |
| 5.4 | Tutkimustiedon kerääminen..... | <u>24</u> |
| 5.5 | Tutkimusaineiston sisällönanalyysi..... | <u>25</u> |
| 5.6 | Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys..... | <u>26</u> |
| 6 | TUTKIMUSTULOKSET MOTIVAATION MUODOSTUMISPROSESSISTA..... | <u>28</u> |
| 6.1 | Koulutukseen hakeutumista ohjaavat tarpeet..... | <u>29</u> |
| 6.2 | Koulutukseen hakeutumista suuntaavat kannusteet..... | <u>30</u> |
| 6.3 | Koulutukselle asetetut odotukset..... | <u>31</u> |
| 6.4 | Ohjaus koulutukseen hakeutumisen tukena..... | <u>33</u> |
| 6.5 | Muutosturvatoimintamallin koettu sisältö..... | <u>34</u> |
| 6.6 | Tutkimustulokset kuviona..... | <u>35</u> |
| 7 | TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELUA..... | <u>37</u> |
| 8 | POHDINTA..... | <u>39</u> |
| | LÄHTEET..... | <u>41</u> |

LIITTEET

- Liite 1 Haastattelupyyntö
- Liite 2 Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Työtä paperitehtaalla on pidetty aina turvallisena toimeentulon kannalta. Suomessa riittää metsiä ja paperia tarvitaan aina. Tähän mielikuvaan on tullut suuri särö, kun maamme paperitehtaita on lakkautettu tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin viitaten. Laajat irtisanomiset ovat aiheuttaneet niin yhteiskunnallisen kuin paikallisen haasteen. Haasteeseen joutuvat vastaamaan työmarkkinoiden toimijat.

Valtion ja viranomaisten on lisättävä taloudellista tukea ja henkilöresursseja irtisanomis-tilanteiden toimintamallien toteuttamiseksi. Paikallisen tason haasteet näkyvät työnantajien ja työvoiman kohtaanto-ongelmina. Vaikka paikkakunnalla on työnantajia, työntekijöiden olemassa oleva ammattitaito ei vastaa työnantajan vaatimaa ammattitaitoa. Tähän paikalliseen haasteeseen on vastattava tarjoamalla sellaista koulutusta, jolla voitaisiin nähdä työllistyminen mahdolliseksi.

Yksilöllisellä tasolla irtisanotuksi joutuminen merkitsee suurta muutosta. Vaikka tarjolla on useita eri vaihtoehtoja, valinnan toiminnasta tekee irtisanottu itse. Toimintaa ohjaa merkityssisältöinen tulkinta tunnistetuista tarpeista, tarjolla olevista kannusteista sekä tulevaisuudelle asetetut odotukset. Irtisanomistilanteen hyvää hallintaa edesauttaa irtisanotun, työnantajan ja työvoimahallinnon yhteistyö. Hyvän yhteistyön tunnusmerkkejä ovat suunnitelmallisuus, avoimuus, vastuiden ja velvoitteiden julkituominen sekä inhimillisuus.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Kajaanin paperitehtaalta vuonna 2008 irtisanottujen työntekijöiden motivaatiota hakeutua koulutukseen, koulutukselle asetettuja henkilökohtaisia odotuksia sekä muutosturvatoimintamallin ja ohjauksen merkitystä motivaation tukemisessa. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa irtisanomistilanteen kokemisesta, tilanteessa ilmenneistä tarpeista sekä kannusteista, joilla irtisanottua tuetaan työllistymään koulutuksen kautta. Toimeksiantajaksi tarkentui Kainuun TE-keskus ja sen Uuteen Työhön-hanke, jonka tavoite on koulutus uuteen ammattiin tai tehtäviin ja sitä kautta työllistymisen tukeminen. (Uuteen työhön –hanke.)

Opinnäytetyön tutkimustehtävä rajautui tapaamisessa toimeksiantajan kanssa ja esiin tulleita teemoja omaan sosionomi (AMK) koulutukseen peilaten. Minua kiinnostaa ohjauksen merkitys motivaation tukena ja muutosturvatoimintamallin käytössä. Toimeksiantajaa kiinnostaa koulutukseen hakeutumisen motivaatio ja mitä odotuksia koulutukselle henkilökohtaisesti asetetaan.

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen, eli laadullinen. Ainutkertaisen kokemuksen esilletuominen on kvalitatiivisen tutkimuksen tehtävä. Teemahaastattelun käyttäminen tiedon hankinnassa rajaa ja selkiyttää aihetta, mutta antaa mahdollisuuden lisäinformaatioon haastattelun aikana. Tutkimusaineiston analyysissä teoria ohjaa käsitteiden muodossa, mutta mitään teoriaa ei testata. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tutkittavia asioita koulutukseen hakeutuneen näkökulmasta.

2 TYÖMARKKINOIDEN TOIMINTA MUUTOSTILANTEESSA

Työpolitiikka on politiikkaa, joka tarkastelee työvoimaa, työhön osallistumista ja työssäoloa sekä työttömyyttä. Työmarkkinat ovat työnantajien, työntekijöiden, viranomaisten ja valtion välisiä suhteita. Nämä edellä mainitut ovat työmarkkinoiden toimijoita. Työmarkkinat rakentuvat paikallisesti, kansallisesti ja universaalisesti. Käytännössä nämä muovaavat työmarkkinoiden sosiaalisen ja alueellisen tilan. Työmarkkinoiden sosiaalisena rakenteena voidaan pitää väestöä, sukupuolijärjestelmää ja hyvinvointivaltiota. (Koistinen 1999, 26.)

Työmarkkinat, niiden rakenne ja toimintatavat ovat jatkuvassa rakenteellisessa liikkeessä yksilön ja talouden välissä. Palkkatyön tekemisen välttämättömyyttä on loiventanut kehittynyt sosiaaliturvajärjestelmä ja hyvinvointipalvelut. Edelleenkin yhteiskunnan kehitys ja rahan käyttäminen vaihdon välineenä kannustaa palkkatyöhön. Työmarkkinoiden kehitykseen ja muotoutumiseen vaikuttavat yhteiskunnan ja alueellinen rakenne, yhteisöjen ja yksilöiden arvostamat asiat ja asetetut tavoitteet sekä kulttuurinen katsoamus. Työmarkkinoihin vaikuttavat siis yhtäläillä niin maailmanlaajuinen taloustilanne kuin perheen näkemys palkkatyön merkityksestä. (Koistinen 1999, 42.)

Tulevaisuudessa työmarkkinoille on saatava osaavaa, koulutettua henkilökuntaa. Työnantajalle keskeistä on työvoiman saatavuuden turvaaminen. Haasteeseen vastaaminen edellyttää työttömyyden alentamista ja pitkäaikaistyöttömyyden hallintaa. Työelämä olisi koettava houkuttelevaksi, mielekkääksi ja arvostetuksi. Työmarkkinoiden operatiivisen toiminnan parantaminen tarkoittaa rakennemuutos- ja irtisanomistilanteiden parempaa hallintaa. Kehittämällä työmarkkinoiden yleisiä jouston ja turvan pelisääntöjä, työvoimapalveluja ja muutosturvan toimintamallia nykyisestäään saavutetaan työmarkkinoilla tavoitteellista muutosta. (Haasteista mahdollisuuksia 2010.)

Rakennetyöttömyydellä tarkoitetaan tilannetta jossa työvoiman tarjonta ja kysyntä eivät kohta. Työttömyys ei vähene, vaikka alueella vallitsee työvoimapula. Rakenteellista työttömyyttä aiheuttaa tilanne, jossa työntekijöiden ammattitaito ei riitä vastaamaan työnantajan tarpeita. Rakennetyöttömyyden syitä on etsitty myös tulonsiirtojen, verotuksen ja työttömyysturvan mitoituksista. Joissakin yksittäistapauksissa työpaikan vastaanottaminen ei kannata taloudellisesti. (Työttömyyden eri lajeja 2010.)

Euroopan työllisyysstrategian linjauksia ovat työvoiman kysynnän ja saatavuuden sekä työllisyysmarkkinoiden ennakointi. Elinikäisen oppimisen linjauksella tavoitellaan toimien kohdentamista työvoiman osaamisen parantamiseen. Työtaitojen parantamiseen suunnautuva panostus vastaa useissa maissa lisääntyneeseen työvoiman kohtaannon ongelmiin. (The Employment Guidelines 2009.)

Työvoimapolitiisella koulutuksella parannetaan rakennetyöttömyysalueella työnantajan mahdollisuutta saada koulutettua henkilökuntaa. Työvoimapolitiinen aikuiskoulutus on työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaa koulutusta. Koulutus on suunnattu pääasiassa työttömille työnhakijoille ja työttömyysuhan alaisille henkilöille. Koulutus on tarkoitettu 20 vuotta täyttäneille. Koulutuksella haetaan ammatillista osaamista. Työvoimapolitiista koulutusta järjestetään aikuiskoulutuskeskuksissa, ammatillisissa oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Koulutusta järjestävät myös yksityiset palveluntuottajat. (Työvoimapolitiiset toimenpiteet 2010.) Työntekijöiden ammatillinen osaaminen vahvistaa uudelleen työllistymistä sekä yhteiskunnallista hyvinvointia. Paikallisesti voidaan arvioida ja rakentaa työvoimapolitiisen koulutuksen sisältöä niin, että se parhaiten kohdistuu juuri paikallisen kohtaannon tarpeeseen. (Kauhanen, Lilja & Savaja 2006, 26.)

Suomessa paperiteollisuutta on pidetty maan taloudellisen kehityksen vahvana pohjana. Paperitehtaita on totuttu pitämään turvallisina ja luotettavina työpaikkoina mutta tilanne on muuttunut myös Suomessa. (Melin 2009, 35.) UPM ilmoitti Kajaanin paperitehtaan sulkemisesta marraskuussa 2008. Kajaanin paperitehtaan osalta toimenpiteeseen vaikutti taloudellinen taantuma. Kajaanin tehtailla pidettiin yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut, jonka tuloksena henkilöstön vähentämismääräksi tuli 535, joista noin sadan arvioitiin liittyvän eläkejärjestelyjen piiriin. (UPM Suomi.)

Henkilöstön työsuhteen päättämistä ohjaa lainsäädäntö. Ilman perusteltua ja painavaa syytä ei työsuhteita voida päättää. Työsopimus on yksinoikeudellinen sopimus työntekijän ja työnantajan välillä. Työsopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen päättyminen edellyttää työsopimuslain mukaisia päättämisperusteita. Toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen saa työntekijä irtisanoa perusteetta. (Romo & Siitonen 2006, 13.) Työnantajaa perusteista irtisanomiseen säädetään työsopimuslain (26.1.2001/55) 7 luvussa. Määräaikainen sopimus päättyy sopimuksessa mainittuna aikana tai kunnes sovittu työ on saatu päätökseen.

2.1 Yhteistoiminta irtisanomistilanteessa

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334) ohjaa irtisanomistilanteen molempia osapuolia tarkastelemaan reaaliaikaisen tiedon perusteella yrityksen tilannetta. Tavoitteena on kehittää niitä toimenpiteitä, joilla henkilöstö voi vaikuttaa omaan asemaansa, tehtäviinsä ja työtään koskeviin päätöksiin. Yhteistoimintalain tarkoituksena on yhteistyön tiivistäminen työnantajan, henkilöstön ja työvoimahallinnon kesken.

Laki julkisista työvoimapalveluista (30.12.2002/1295), säätää työ- ja elinkeinotoimiston velvollisuudesta kartoittaa tarvittavat julkiset työvoimapalvelut yhdessä työnantajan ja henkilöstön kanssa. Samassa laissa säädetään työ- ja elinkeinotoimiston palvelujen, etuuksien ja toimenpiteiden ilmoitusvelvollisuudesta (L 30.12.2002/1295, luku 5 a, 7 §, momentti 1).

Työ- ja elinkeinotoimisto ja työnantaja sopivat informaatiotilaisuuksien järjestämisestä irtisanotuille. Tilaisuuksissa kerrotaan muun muassa kuinka työnhaku aloitetaan, millä tavoilla työtä haetaan ja mikä merkitys aktiivisella työnhaualla ja työllistymissuunnitelmalla on. Tilaisuuksissa esitellään verkkopalvelut ja työnhakukeskuksen palvelumahdollisuudet omatoimisessa työnhaussa sekä työvoimapalvelujen vaihtoehdot. Tilaisuuksissa käsitellään alueellista ja ammatillista työmarkkinatilannetta, koulutusmahdollisuuksia ja työttömyysturvaan liittyviä asioita. Tilaisuuksissa selvennetään muutosturvan palvelukonaisuutta ja asiakkaan oikeuksia sekä velvollisuuksia. Informaatiotilaisuudet pidetään joko työ- ja elinkeinotoimistolla tai työnantajan tiloissa. Tilaisuuksiin voidaan tarvittaessa kutsua eri yhteistyötahojen asiantuntijoita. (Työ- ja elinkeinotoimiston palvelut muutosturva- ja irtisanomistilanteissa 2010.)

2.2 Työllistymisen ja muutosturvatoimintamallin sisältö

Muutosturvan ja työllistymisen toimintamalli otettiin käyttöön työmarkkinajärjestöjen keskusjärjestöjen tulopoliittisessa sopimuksessa. Tulopoliittisen sopimuskauden alussa 16.2.2005 työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli toteutettiin työ- ja virkaehtosopimusmääräyksillä. Lainsäädäntö tuli voimaan 1.7.2005. (Romo & Siitonen 2006, 9.) Muutosturvan toimintamallia laajennettiin 1.7.2009 alkaen siten, että se koskee entistä paremmin määräaikaaisessa työsuhteessa olevia ja 180 päivän ajaksi lomautettuja tai lomautettuina olleita (Muutosturva 2009). Muutosturva uudenlaisen yhteistyön airueenatutkimuksen mukaan muutosturvan piirissä olleet ovat työllistyneet viisi prosenttia paremmin kuin ne, jotka eivät ole olleet muutosturvan piirissä. (Arnkil ym. 2007, 123.)

Toimintamallin tavoitteena on parantaa työntekijän asemaa tilanteessa, jossa hän on vaarassa tulla irtisanotuksi tai hänet on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä (Muutosturva 2009). Aseman parantaminen kohdistuu työllistämiseen sekä työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistämiseen (Romo & Siitonen 2006, 9). Muutosturvaa koskevaa lainsäädäntö säädetään työsopimuslaissa (2001/55), johon lisätyn säännöksen mukaan irtisanotulla on oikeus käyttää irtisanomisaikaa uuden työpaikan etsimiseen tai muihin työllistymistä edistäviin toimenpiteisiin. Näihin käytetyltä ajalta työnantaja maksaa täyden palkan. Työnantajaa koskee tiedottamisvelvollisuus työntekijöille heidän oikeudestaan muutosturvaan ja työ- ja elinkeinotoimistoon työsuhteiden päättymisestä. (Romo & Siitonen 2006, 9.)

Työntekijän ja työnantajan yhteistyössä laadittavaa toimintasuunnitelmaa määrittää laki yhteistoiminnasta yrityksissä (1978/725). Toimintasuunnitelman tarkoituksena on aikatauluttaa neuvottelu ja sopia neuvottelujen menettelytavat. Toimintasuunnitelmasta on käytävä esille kuinka irtisanottujen työllistymistä edistetään julkisilla työvoimapalveluilla. Laki julkisista työvoimanpalveluista (2002/1295) säättää muutosturvan piiriin kuuluvan työntekijän oikeudesta työllistymisohjelman laatimiseen yhdessä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Työllistymisohjelman laatimista voi työntekijä halutessaan vaatia, se ei ole pakollinen. Työllistymisohjelmassa sovitaan menetelmät, joilla edistetään työllistymistä. (Romo & Siitonen 2006, 10.) Työllistymisohjelma on henkilökohtainen toimintasuunnitelma niistä palveluista ja toimenpiteistä joilla tuetaan ja parannetaan irtisanotun uudelleen työllistymistä tai hänen ammatillisia valmiuksiaan (Romo & Siitonen 2006, 42). Työllistymistä edistäviä toimia voivat olla julkisia työvoimapalveluita laajemmalti muun muassa omaehtoinen opiskelu, yritystoiminnan aloittaminen tai työkykyä parantava kuntoutus. Työllistymisohjelmaan voi lisäksi sisältyä koulutusneuvontaa, ammatinvalinta- ja urasuunnittelua, työvoimakoulutusta tai osaamis- ja ammattitaitokartoituksia. (Romo & Siitonen 2006, 46). Työttömyysturvalakiin (2002/1290) perustuva työllistymisohjelmallisä maksetaan enintään 185 päivältä. Työllistymisohjelmallisän maksamisen edellytyksenä on työllistymisohjelman laadinta. Työllistymisohjelmallisää maksetaan työllistymisohjelmassa sovittujen toimien ajalta. Työsuhteen päättymisen jälkeen oma-toimisen työnhaun osalta työllistymisohjelmallisää maksetaan enintään 20 päivältä. (Romo & Siitonen 2006, 10.)

2.3 Ohjaus irtisanomistilanteessa

Ohjaus muutosturvan käytössä tuo esille irtisanotun omia näkemyksiä, tarpeita ja merkityksiä sekä vahvuuksia. Omien vahvuuksien esilletuontia Peavy (2006, 26) kutsuu mahdollisuuksien kirkastamiseksi. Hän viittaa ohjauksen tärkeimpään tehtävään

kuvauksessaan sosiodynaamisesta ohjauksesta ohjauksena, joka edistää ”sisältä päin ohjautuvuutta”. Ihminen turvautuu yhä enemmän itse tärkeinä pitämiinsä valintoihin, kykyihin ja tavoitteisiin. (Peavy 2006, 25.) Irtisanotulle on annettava informaatiota mahdollisuuksista sekä tuettava ohjauksen keinoin irtisanotun omien merkitysten muodostumista motivaation synnyttämiseksi. Irtisanomistilanteessa ohjaajan asiantuntijuuden roolin tulisi vaihdella. Onnismaan (2007, 26) mukaan voidaan puhua tiedottamisesta, jolloin asioista annetaan riittävästi oikeaa tietoa. Irtisanomistilanteessa tämä tarkoittaa työhallinnon palveluita, joihin irtisanotuilla on oikeus. Seuraavassa vaiheessa saadaan neuvoa asioista asiantuntijalta, eli ohjattava olettaa saavansa ongelmiinsa neuvoja, joiden noudattamisesta hän itse päättää.

Koulutukseen hakeutuminen irtisanomistilanteessa vaatii motivaatiota. Oikein kohdistetuilla, ajoitetuilla ja hyödynnettävillä menetelmillä ja välineillä voidaan havaita koulutukseen hakeutumisen motiiveja. Koulutukseen hakeutumisen motivaatio muodostuu näistä motiiveista. Motivaation kokonaisuutta hahmotettaessa, ollaan kiinnostuneita siitä, miksi ihminen toimii tietyllä tavalla, mitä tavoitteita hän asettaa ja mitkä tekijät tukevat toimintaa. (Vartiainen & Nurmela 2005, 188.)

Ohjaus nähdään merkityksellisenä motivaation tunnistamisessa ja tukemisessa. Peavy (2006, 25) määrittelee ohjauksen tavoitteeksi tuottaa uusia ratkaisuja, oivalluksia ja suunnitelmia. Ohjaus on ihmisen tukemista hänen omissa pyrkimyksissään. Tällöin tärkeää on vuorovaikutuksellisuus ja avoin yhteistyö. (Amundson 2005, 19; Peavy 2006, 55.) Ohjauksella voidaan selventää irtisanotun mahdollisuuksia hyötyä muutosturvatoimintamallista, tuoda esille mitä muutosturvan sisältö tarkoittaa henkilökohtaisella tasolla.

Moderni motivaatioteoria perustuu motivaation tutkimiseen ihmisten itsensä kertomien tavoitteiden avulla: millaisia tavoitteita, pyrkimyksiä tai projekteja ihmisillä on, millaisena he pitävät mahdollisuuksiaan toteuttaa niitä ja vaikuttaa niihin sekä kuinka tärkeiksi ne arvioidaan ja millaisia tunteita niihin liittyy. Tällä menetelmällä on tutkittu motivaation yhteyttä terveyteen, hyvinvointiin ja elämäntyytyväisyyteen sekä menestykseen. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 23–24.)

3 TUTKIMUKSIA LAAJOISTA IRTISANOMISISTA

Työpoliittisen Aikakausikirjan (4/2008) artikkelissa sosiologian professori Harri Melin pohtii kokemuksia Voikkaan tehtaan lopettamisesta omaan empiiriseen aineistoon ja aiempaan tutkimustietoon liittyen. Tulosten mukaan koulutus on tarjonnut toisen tien miettiä elämänsä suuntaa ja koulutukseen lähteminen on antanut uskallusta toteuttaa pitkään harkittu haave uudesta ammatista. Lisäksi koulutukseen osallistuneiden arvioidaan työllistyvän hyvin. (Melin 2008, 36.)

Tiina Kytömäki (2008) on tutkinut Voikkaan tehtaalta irtisanottujen suuntautumista tulevaisuudessa. Kytömäki erottaa Valintoja ja uusia alkuja -tutkimuksessaan (2008) kolme kerrontatapaa, narratiivia, jotka sitovat omien teemojensa kautta eri näkökulmat yhteen irtisanomistilanteessa, uudelleen koulutuksessa tai uuden työn etsimisessä. *Kaipuu tehtaalle* -kerronnassa kiteytyy kolme teemaa, ammattilypeys, yhteishenki tehtaalla ja irtisanomisen aiheuttama pakkovalinta. Uudelleen kouluttautuminen tai uuden työn etsiminen olivat viimesijaisia vaihtoehtoja. Tässä kertomuksessa koettiin työn jatkuminen halutuimpana vaihtoehtona. *Rohkeasti uuteen suuntaan* -kerronta puolestaan tuo teemoina esille tehtaalle ajautumisen, työssä kiinnipitäneet asiat ja uuden ammatin mahdollisuuden. Tämän kertomuksen keskeinen sanoma on uuden koulutuksen omaehtoinen valinta, omista taipumuksista lähtevään uuteen mahdollisuuteen. *Tasapainoilua epävarmuudessa* -kerronnan teemoina esiin tulevat taloudelliset näkökulmat, työ ja toimeentulo sekä perheellisyyden merkitys. Uuden ammatin hankkiminen ja sen haastavuus mainitaan myös. Vaikka tulevaisuus näyttää haastavalta, se ei näyttäydy pakkovalintana ja irtisanomisesta on ollut myös hyviä kokemuksia. Oman toimijuuden vahvistuminen tuo ammatillisen kehittymisen esille omien valintojen lopputulemana. (Kytömäki 2008, 48, 55, 63).

Tiina Kytömäki tuo esille pohdinnassaan (2008, 80), että muutosturvan toimintamalli on tuotu hyvin esille, mutta sitä eivät ole kaikki voineet kuitenkaan hyödyntää riittävästi. Kytömäen (2008) mukaan mieleisen uravalinnan tekeminen jää vähemmälle huomiolle, koska voimavarat ovat sidottuina irtisanomisesta selviytymiseen.

Turun yliopiston sosiologian laitoksella Sanna Putila on tutkinut pro gradussaan (2009) mitä tarkoittaa vanhempien, yli 50-vuotiaiden, työntekijöiden käsityksissä Voikkaan paperitehtaan lopettaminen. Tutkimuksen mukaan irtisanotuilla työntekijöillä on epävarmuutta yksipuolisen uran ammatillisesta hyödystä työllistymisessä. Yli 50-vuoden ikä ja ammattitaidon yksipuolisuus yhteenliittymänä nähtiin myös esteenä kouluttautumiselle

koska valmistumisen jälkeen työuraa olisi jäljellä vähän. Vaikka uskoa työllistymiseen koetellaan, nähdään työ elämän keskeisenä tekijänä ja työntekoa arvostetaan. (Putila 2009, 112–113).

Arja Jolkkonen ja Arja Kurvinen ovat tehneet tutkimuksen (2009) Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteessa –Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuun seudulla. Tutkimuksessa on selvitetty elektroniikkateollisuuden alihankkija Perloksen tuotannollisen toiminnan lopettamista, tukitoimien organisoimista ja irtisanottujen uudelleen työllistymistä ja siihen vaikuttavia seikkoja. Tämän lisäksi tutkimus tarkastelee työvoimapolitiittisia tukitoimien ja niiden hyödyntämistä sijoittumisessa työmarkkinoille. Tutkimuksen mukaan muutosturva on ollut osana luomassa toimintamahdollisuutta työllistymisessä ja kouluttautumisessa. (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 201.) Tuen organisoijien näkökulmasta muutosturva on koettu hyväksi, koska se tuo lisävoimavaroja toimenpiteiden hoitamiseen, velvoittaa työnantajaa ja viranomaisia tarjoamaan vaihtoehtoja. Muutosturva myös tukee työllistymisessä, tarjoaa koulutusvaihtoehtoja ja lisää toimeentuloturva.

Toisaalta muutosturva on kritisoitu eriarvoisuuden lisäämisestä eri syistä työttömiksi joutuneiden kesken, kouluttautumismahdollisuuksien rajaamisesta sekä näkemyseroista työllistymisvapaiden käytössä. Lisäksi muutosturva koetaan toimimattomaksi jos työ- tai koulutuspaikkoja ei ole riittävästi tarjolla. Muutosturvan lainsäädännössä ja tulkinnassa on joustamattomuutta, niitä olisi kehittävä sekä laajennettava. (Jolkkonen & Kurvinen 2009, 203.)

Tutkimuksessa tehdyn kyselyn mukaan irtisanottujen näkökulmasta muutosturva kannustaa opiskeluun ja työnhakuun sekä auttaa siinä. Muutosturvalla nähtiin olevan suuri merkitys kouluttautumisella uuteen ammattiin. Tulosten mukaan myös työllistymisohjelmaan oli voitu vaikuttaa. Alueelliseen liikkuvuuteen muutosturvalla oli myös merkitystä. Toisaalta työllistymisessä muutosturvalla ei nähty kovin suurta merkitystä. Muutosturva koettiin vaikeaselkoiseksi, siinä oli liian paljon epäselvyyksiä tai ehtoja ja sääntöjä jotka vaikeuttivat henkilökohtaista ymmärrystä kuulumisesta yleensä muutosturva piiriin. Muutosturva ei tukenut omaa valintaa koulutuksesta vaan rajoitti mahdollisuuksia. Muutosturvan ja työllistymisohjelmallisä kesto uuteen ammattiin kouluttautumisessa koettiin myös riittämättömiksi pituudeltaan. (Jolkkonen & Kurvinen 2006, 204–205.)

4 MOTIVAATION RAKENNE JA TUKI

Motivaation kantasana on motiivi, jolla viitataan tarpeisiin, haluihin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin. Motivaatio on motiivien aikaansaamaa tilaa ja toiminnan suuntautumista jotakin päämäärää kohti, toiminnan intensiteettiä ja toiminnan jatkuvuutta. Yksilössä ja hänen ympäristössään olevat voimat vahvistavat tarpeen voimakkuutta ja energian suuntaa tai saavat luopumaan toiminnan päämäärästä ja suuntaamaan energian muualle. (Ruohotie 1998, 36–37.) Motivaation pohdinnassa keskeistä on vetäkö joku asia puoleensa vai työntäkö liikkeelle (Salmela-Aro 2009, 130).

Motivaatio liittyy tilanteisiin. Tilannemotivaatiolla tarkoitetaan tietyssä tilanteessa tapahtuvaa päämääräsuuntautunutta toimintaa, jota muuttuvat sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet aikaansaavat. Tilannemotivaatio muuttuu siis tilanteiden mukaan. (Peltonen & Ruohotie 1992, 17.) Tilannemotivaatioon vaikuttaa myös yleismotivaatio, jolla tarkoitetaan lisäksi toiminnan pysyvyyttä suunnan ja intensiteetin lisäksi. Motivaatiota ei pidä sekoittaa Ruohotien mukaan asenteeseen, joka on pysyvä, sisäistynyt reaktiovalmius. Hän tuo esille, että asenne tarkoittaa toiminnan laatua, motivaatio vireyttä. Asenne merkitsee tapaa tuntea, ajatella ja toimia yksilöllisesti. (Ruohotie 1998, 41–42.)

4.1 Motivaation synty

Motivaatioteorioiden perusteena voidaan käsitellä tarvetta, joka ohjaa ihmistä toimimaan tietyllä tavalla. Tarpeet ovat ominaislaadultaan tiedostettuja tai tiedostamattomia. Tarpeet voidaan jaotella kolmeen tasoon: toimeentulotarpeisiin, liittymistarpeisiin ja kasvutarpeisiin. Toimeentulotarpeet sisältävät elämisen kannalta välttämättömät tarpeet. Liittymistarpeet sisältävät ihmisten välisten suhteiden merkityksellisyyden. Kasvutarpeilla tarkoitetaan ihmisen itseensä liittämiä tarpeita. (Peltonen & Ruohotie 1992, 52, 54.)

Maslowin tarvehierarkian mukaan tarpeet voidaan luokitella viiteen eri tasoon. Tasot ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Näiden lisäksi mainitaan usein myös tietämisen ja ymmärtämisen tarve sekä esteettisyyden tarve. (Peltonen & Ruohotie 1992, 52–53.) Fysiologiset tarpeet, esimerkiksi nälkä ja jano, ovat usein toistuvia ja helposti tyydytettäviä. Turvallisuuden tunnetta tuovat esimerkiksi tarve olla tutussa ympäristössä, terveys, työ sekä sosiaaliturva. Liittymisen tarve ilmenee arvostavina kontakteina toisiin ihmisiin, kuulumisena johonkin, lähelläolona ja sosiaalisena käytöksenä. Arvostuksen tarpeen tyydyttämisessä ei riitä pelkästään hyväksyntä. Ihmisen pitää olla jotain erityistä, hänellä

on tarve osoittaa pätevyyttä, itseluottamusta ja kykyä. Ihmisen pitää saada kokea luotamusta, kunniaa sekä statusta. Itsensä toteuttamisen tarve ilmenee pyrkimyksenä osaamisen kasvattamiseen, kaikkien voimavarojen käyttöä päämäärien saavuttamiseksi. (Peltonen & Ruohotie 1992, 54–55.)

Tarpeiden tyydyttäminen tapahtuu kannusteiden myötävaikutuksella. Kannuste on ulkopuolinen virittäjä, joka suuntaa toimintaa tavoitteiden mukaisesti. Kannusteiden avulla tyydytetään tarpeita. Kannusteet antavat ensimmäisen tiedon siitä, mitä tietynlainen käyttäytyminen saa aikaan. Kannusteiden toimivuus riippuu paljolti kannusteiden tarjoamistavasta, sekä kannusteen ja tarpeen kohtaannosta. Taloudelliset kannusteet vaikuttavat toimeentulon tarpeen tyydyttämiseen. Muiden ihmisten vuorovaikutus on tärkeää liittymistarpeen tyydyttämisessä. Itsensä toteuttaminen, menestys ja mieluisten tehtävien tekeminen tyydyttävät kasvutarvetta. (Peltonen & Ruohotie 1992, 52, 58).

Motivaatio voi olla sisäistä tai ulkoista. Sisäinen motivaatio on ominaisuudeltaan sisäisesti välittyntä ja tyydyttää ylemmän tason tarpeita kuten itsensä toteuttamista ja kehittämistä. Sisäinen motivaatio perustuu tarpeelle olla kelvollinen ja itsenäinen. Ulkoinen motivaatio on kytkennässä palkkioihin tai ulkoisiin kannustimiin jotka vahvistavat motivaatiota. Ulkoisia palkkioita voivat olla muun muassa työympäristöstä johdettavia, kuten palkka, ulkopuolinen tuki ja kannustus. Tavallisesti ulkoinen motivaatio tyydyttää alemman tason tarpeita, joita ovat esimerkiksi turvallisuus ja yhteenkuuluvuus. (Ruohotie 1998, 38.)

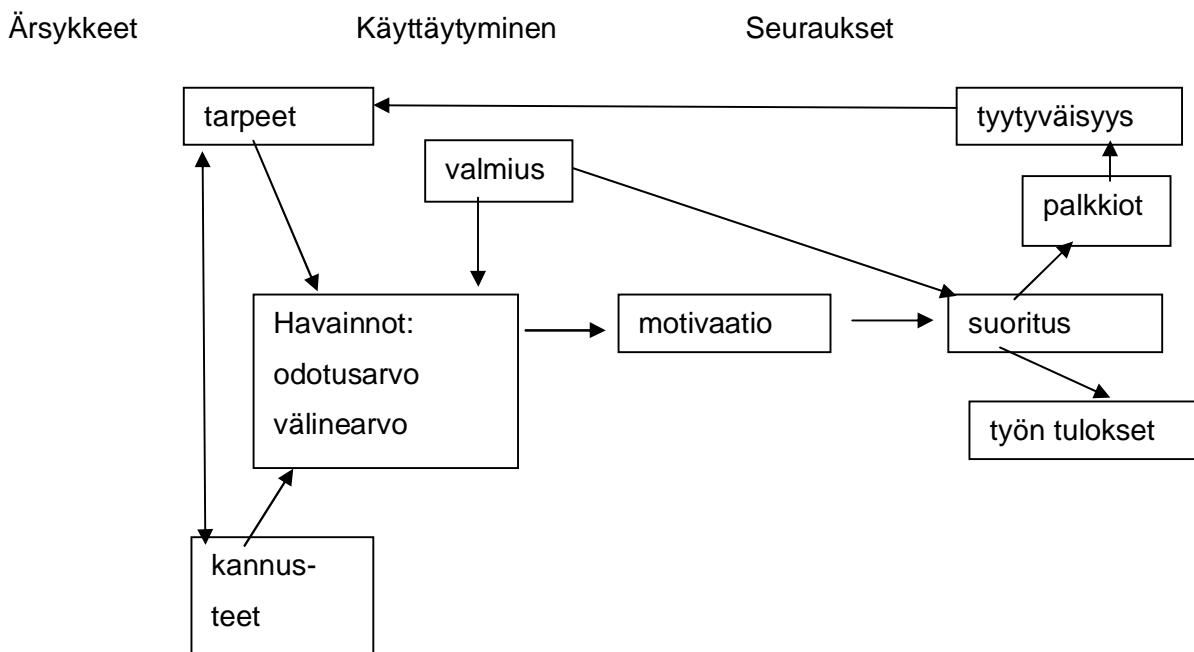
Teoksessa *Mikä meitä liikuttaa* Salmela-Aro (2005) hahmottaa sisäsyntyistä motivaatiota lähtökohdanaan Decin ja Ryanin teoria sisäsyntyisestä motivaatiosta. Teoria lähtee siitä lähtökohdasta, että ihmistä motivoi ulkoisten palkkioiden lisäksi myös muut seikat. Decin mukaan toiminta sinällään palkitsee, jolloin tätä voidaan kutsua sisäsyntyiseksi toiminnaksi. Deci kuvaa toiminnan muuttumista ulkoisesta toiminnasta sisäsyntyiseksi askeleiden kautta. Ensimmäisessä askeleessa ulkoisten palkkioiden saaminen virittää toimintaa. Toisena askeleena on toiminnan muuttuminen päämäärälliseksi, koska toiminta itsessään tuntuu hyvältä, ilman ulkoisia virittäjiä. Kolmannessa vaiheessa ihminen itse arvostaa toimintaansa ja sisäsyntyinen toiminta on itsemäärättyä. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 16–17.)

Koulutusta suunniteltaessa olisi tärkeää erottaa ne tekijät, jotka vaikuttavat sisäisen opiskelumotivaation kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Ohjaajan rooli on tärkeä, tuki ja kannustus ovat ensiarvoisen tärkeitä tekijöitä. Koulutuksissa on huomioitava vaatimusten ja taitojen kohtaaminen niin, että tehtävissä on riittävästi haastetta ja ne tuottavat

onnistumisen tunnetta opiskelijoille. Vaihtelevat, monipuoliset tehtävät ja ohjaajan taito esittää ne opiskelijaa hyödyttävänä oppimistilanteina luovat edellytyksiä sisäisen motivaation syntymiselle. (Ruohotie 1998, 38.)

Motivaatioon liittyvät myös odotukset. Odotusarvoteorian mukaan riittävän haasteellinen tehtävä, muttei liian vaikea, motivoi ihmistä toimimaan. Toiminnasta seuraa palkkio tai hyöty, eli toiminnan välinearvo. Mikäli ihminen itse arvostaa palkkiota, sisältyy myös yllykearvo toimintaan. Odotusarvojen muokkautumiseen vaikuttavat kokemukset sekä havaitut ja kerrotut tiedot. Niiden pohjalta ihminen luo omat väline- ja yllykearvot, joihin toimintansa perustaa. (Ruohotie 1998, 58). Myös Jaakkola ja Liukkonen tuovat artikkelissaan esille, kuinka ihminen vaihtoehtoja punnitessaan arvioi lopputuloksen hyödyllisyyttä (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 130). Peltonen & Ruohotie (1992, 64) ovat käyttäneet Chungin motivaatioprosessia havainnollistamaan motivaation muodostumista (kuvio 1.)

KUVIO 1. Motivaatioprosessi Chungin mukaan (Peltonen & Ruohotie 1992, 64)



Motivaatio muodostuu siis tietyssä tilanteessa yksilön tarpeiden, kannusteiden ja havaintojen seurauksena. Kannusteiden suunnatessa toimintoja palkkioiden suuntaan, yksilö tulkitsee havaintojen kautta todellisuutta ja kytkiessään ne aiemmin koettuun, luo odotuksia. Odotusarvon, välinearvon ja yllykearvon tulkitseminen yksilöllisesti suosuisaksi motivoi ihmisen toimimaan. (Peltonen & Ruohotie 1992, 64).

4.2 Ohjaus motivaation tukemisessa

Ohjaus on asiakkaan elämäntilanteen parantamista ja hänen tavoitteellisen toimintansa tukemista ja voimavaraistumista. Tämä tarkoittaa ohjauksen painottumista ennaltaehkäisyyn, oikean tiedon antamiseen ja huolenpitoon. (Onnismaa 2007, 24–25.) Ohjauksen lähtökohtia ovat asiakaslähtöisyys, asiakkaan oma aktiivinen osallistuminen ja tavoitteenasettelu sekä vuorovaikutuksellisuus ohjattavan ja ohjaajan välillä. Ohjaus ei ole terapiaa eli hoidollista, vaan tavoitteena on elämäntilanteen selkiyttäminen ja näkökulmien laajentaminen. (Amundson 2005, 20–21.) Onnismaa (2007, 26) luonnehtii ohjausta toimintakykyä vahvistavana. Tällöin toiminnan perusteena ovat ohjattavan omat tavoitteet tai ongelmat, joiden ratkaisemiseen tarvitaan ohjausta. Salmela-Aro (2009) kuvaa henkilökohtaisten tavoitteiden määrittelyn lähtökohdaksi silloin kun tavoitteena on muuttaa ihmisten toimintaa.

Tavoitteellisella interventiolla voidaan tuottaa toiminnan muutosta josta seuraa hyvinvointia ja onnistuneita valintoja elämässä (Salmela-Aro 2009, 140). Ohjauksessa puhutaan ohjauksellisesta interventiosta, jolla tarkoitetaan vuorovaikutuksellista vaikuttamista yksilön käyttäytymiseen. Ohjaajan on oltava tietoinen omasta ohjauksellisesta otteestaan, jotta sitä voi soveltaa kulloiseenkin tilanteeseen. Ohjauksen interventiota on pystyttävä muuttamaan tarpeen mukaan. (Amundson 2005, 147-151; Rahikka 2008, 64–65.)

Rahikan (2008, 65) mukaan hyväksyvä ohjaaja kuuntelee empaattisesti ja toimii neutraalilla tavalla tuomitsematta. Samalla ohjaaja rohkaisee kertomaan kokemuksista ja tunteista sekä kannustaa ratkaisuun ongelmissa. Hyväksyvän ohjauksen käyttö luo avointa ja luottamuksellista suhdetta varsinkin ohjaustilanteen alussa. Katalysoiva ohjaaja puolestaan auttaa ohjattavaa tilanteen monipuoliseen pohtimiseen ja selkiyttämiseen. Katalysoivan ohjaajan tehtävä on aktiivisesti avointen kysymysten avulla auttaa ohjattavaa ratkaisuun. Tässä ohjauksellisessa interventiossa tärkeintä on uusien näkökulmien esilletuonti.

Konfrontoiva ohjaaja puolestaan kiinnittää enemmän huomiota ohjattavassa puheen ja käyttäytymisen välillä havaittaviin ristiriitaisuuksiin. Ohjaajan antaessa palautetta ja osoittaessa nämä ristiriidat, ohjattava voi muuttaa käyttäytymistään. Konfrontaatio on haastava interventio muoto, sillä se saattaa nostaa esille ohjattavassa kielteisiä tunteita. Konfrontaatio onkin tehtävä hyväntahtoisesti, niin ettei ohjattavalle tule halua puolustaa käyttäytymistään. Määräävän ohjaajan interventiotapaan kuuluu haastattelu, johon kokonaisnäkemys ohjattavan tilanteesta perustuu. Tämän kokonaisnäkemysten perusteella ohjaaja tarjoaa ratkaisuehdotusta ohjattavalle. Määräävyyteen perustuva ohjaus on yleinen ohjauksellinen interventio, koska sillä saavutetaan tuloksia nopeasti ja tehokkaasti. Vaarana tässä on, että ohjaustilanteessa ohjattava jää vähemmän aktiiviseksi osapuoleksi. (Rahikka 2008, 65.)

Ohjaajalla on käytössään monenlaisia välineitä, joilla hän lisää ohjattavan valinnanvapautta. Näitä välineitä ovat muun muassa elämänkentän yhteinen havainnollistaminen, dialoginen viestintä ja yleisen informaation kääntäminen itselle merkitykselliseksi (Peavy 2006, 40.) Tässä on mielestäni ydinkohta, joka sitoo ohjauksen tähän tutkimukseen. Irtisanomisen voi sanoa olevan muutos, jonka jälkeen elämänkenttää on tutkittava, dialoginen viestintä mahdollisuuksien avaamista ja yleinen informaatio muutosturva toimintamallin sisältöä. Kun ennalta olemassa oleva tieto ja uusi ajattelu kohtaavat, syntyy kokemus joka sysää muutoksen liikkeelle (Ojanen 2009, 147).

Onnismaa (2007) selventää ohjauksen välineistöä Pasasen ja Amundsonin jäsenysten pohjalta. Näiden mukaan ohjauksen välineet eivät ole yleismenetelmällisiä vaan ohjaaja muovaa niistä aina henkilökohtaisen toimintatavan tarkoituksenaan edistää vuorovaikutusta tavoitteiden suuntaisesti. (Onnismaa 2007, 29.) Amundsonin (2005, 28) jäsenysten mukaan ohjaukseen kuuluu sopiminen, jolla luodaan rajat ja säännöt sekä sovitetaan ohjauksen etenemisestä. Tämä auttaa selventämään ja pitämään mielessä ohjaustilanteen merkityksen. Tavoitteiden asettamisella ja suunnittelulla konkretisoidaan ohjausta päämäärälliseksi. Ohjattavan tilanteen ymmärtämisen kannalta oleellista on käyttää selventäviä ja tarkentavia kysymyksiä. Niillä pyritään varmistamaan, että ohjaaja ja ohjattava ovat ymmärtäneet käsiteltävän asian samalla tavalla, eikä ohjaaja käytä tilanteesta tulkintaa tai oletusta. (Onnismaa 2007, 30; Mönkkönen, 2007 15–19.) Tätä näkemystä tukee myös Peavy (2006, 73) tuodessaan esille sosiodynaamisen ohjauksen keskeisenä ohjeena sen, että ohjaajan on tuettava ohjattavan kuvausta tilanteista, tunteista ja havainnoista. Peavy (2006, 65) korostaa dialogisuudessa kuuntelemisen taitoa, pitäen sitä yhtenä merkittävimpänä välineenä ohjauksessa.

Ohjauksen lähtökohtana ovat aina yksilölliset merkityssisällöt, joten ohjauksessa etsitään henkilökohtainen merkitys ohjattavalle. Tällöin ohjattava osallistuu itse aktiivisesti ratkaisujen löytämiseen. Koulutukseen hakeutumisen tilanteessa kohdataan tosiasioita, jotka saattavat olla asiasisällöltään samanlaisia kaikille irtisanomistilanteessa. Ohjaustilanteessa löydetyt merkitykset tukevat eri tavalla voimavaroja, jotka ohjaavat hakeutumaan esimerkiksi koulutukseen. (Onnismaa 2007, 24, 26.)

5 TUTKIMUKSEN KULKU

Tutkimuksella tuotetaan tietoa, jolla pyritään avaamaan uusia näkökulmia ajatteluun. Ongelmien ymmärtäminen ja uusien ratkaisumallien tuottaminen antavat monipuolisen mahdollisuuden kehittää toimintaa. Tutkimuksen tuottamalla tiedolla voidaan ratkaista käytännön ongelmia. (Hirsjärvi, Remes Sajavaara 2008, 21.)

Tällä tutkimuksella avaan näkökulmaa siitä, mitkä asiat vaikuttavat koulutukseen hakeutumiseen ja millä keinoin hakeutumista voidaan tukea. Tutkimukseni tavoitteena oli tuottaa tietoa irtisanomistilanteiden yhteistoiminnan käytännön kehittämiseen. Laajojen irtisanomistilanteiden hyvä hallinta on pitkäjänteistä yhteistoimintaa.

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimustehtävänä oli selvittää mistä muodostuu tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen, muutosturvatoimintamallin piiriin kuuluvien motivaatio hakeutua koulutukseen. Tutkimuksella haluttiin saada selville mitä odotuksia ja tavoitteita koulutukselle henkilökohtaisesti asetetaan. Tutkimuksella tavoiteltiin tietoa siitä, kuinka ohjauksella ja muutosturvatoimintamallilla voidaan tukea motivaatiota koulutukseen hakeutumisessa.

Tutkimuksella haettiin vastausta seuraaviin kysymyksiin:

Millainen on koulutukseen hakeutumisen motivaatio?

Millaisia ovat koulutukselle asetetut henkilökohtaiset odotukset ja tavoitteet?

Miten motivaatiota tuetaan muutosturva toimintamallin ja ohjauksen keinoin?

Koulutukseen hakeutumisen motivaatiota sekä koulutukselle asetettuja odotuksia ja tavoitteita on ajankohtaista tutkia, koska työmarkkinoiden toimijoiden on osattava tehdä näkyväksi niitä tarpeita ja mahdollisuuksia, joita muutostilanteet aiheuttavat. Työntekijä on merkittävä työmarkkinoiden toimija. Selvittämällä koulutukseen hakeutuneen odotuksia ja tavoitteita haluttiin tuoda esille, miten koulutusta aiotaan hyödyntää. Esille tulleiden odotusten ja tavoitteiden avulla voidaan arvioida myös sitä, millaista tukea mahdollisesti tarvitaan koulutuksen jälkeen.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat kokonaisvaltaisuus, ihmislähtöisyys, ainutlaatuisiin kokemuksiin perustuvan aineiston tuottaminen. Laadullisessa tutkimuksessa kuvataan todellista elämää, mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160.) Suunnitelmaseminaarin hyväksymisen jälkeen hain tutkimuslupaa Työ- ja elinkeinoministeriöltä. Tutkimuslupahakemuksessa perustelin mitä tietoja haluaisin saada ja mihin tarkoitukseen niitä tarvitsen. Lisäksi tutkimuslupahakemuksessa toin esille tutkimusaineiston huolellisen säilyttämisen ja hävittämisen.

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän valinta perustuu siihen, että halusin tuoda esille työntekijän yksilöllistä kokemusta koulutukseen hakeutumisesta. Teemahaastattelu tutkimusaineiston keräämisessä mahdollisti tarkentavien kysymysten esittämisen. Dialogisuuden myötä haastattelusta muodostui vuorovaikutuksellinen ja se tuotti syvällisempää tietoa.

5.3 Tutkimuksen kohdejoukko

Tutkimuksen kohteena olivat muutosturvan piiriin kuuluneet Kajaanin paperitehtaalta irtisanotut, jotka ovat hakeutuneet koulutukseen irtisanomisen jälkeen. Tutkimusluvan saamisen jälkeen maaliskuussa 2010 pyysin tutkittavien yhteystietoja. Tässä tutkimuksessa yhteys tutkittaviin muodostui niin, että toimeksiantajalta sain tiedon niistä irtisanotuista, jotka olivat muutosturvan piirissä. Tämän lisäksi jouduin pyytämään irtisanoneelta yritykseltä heidän tietonsa koulutukseen hakeutuneista. Molemmat tiedot hain erikseen enkä missään vaiheessa tuonut niitä julki.

Poimin tiedoista ne henkilöt, jotka olivat hakeutuneet koulutukseen ja kuuluivat muutosturvan piiriin. Valitut henkilöt jaoin ikäryhmittäin alkaen; alle 25-vuotiaat, 26–35-vuotiaat, 36–45-vuotiaat, 46–55-vuotiaat sekä 56–65-vuotiaat. Jokaisesta ryhmästä valitsin satunnaisesti henkilöt, joille lähetin haastattelupyynnön. Haastattelupyynnöjä lähetin yhteensä neljäkymmentä kappaletta. Haastattelupyynnössä esittelin tutkimuksen, tutkimuksen tavoitteet ja toteuttamistavan sekä sen mihin tutkimustuloksia käytetään. (Liite 1.) Halukkuutensa osallistua tutkimukseen haastateltavat ilmoittivat suoraan minulle joko sähköpostitse tai puhelimitse. Näin toimittaessa säilyi tutkittavien valinnan mahdollisuus tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimukseen osallistuneet pitivät yhteydenottotapoja nykyaikaisina, joustavina ja nopeina tapoina. Tutkittavilla on oikeus odottaa tutkijalta Vilkan (2005, 29–40) teoksessa laajasti esitellyn Suomen Akatemian

tutkimuseettisten ohjeiden noudattamista. Tutkimuseettisten ohjeiden noudattaminen tuki mielestäni työskentelyä toimien eräänlaisena viitekehyksenä.

Tutkimukseen arvioin haastattelevani enimmillään viittätoista henkilöä, realistisen haastatteluihin käytettävissä olevan ajan vuoksi. Perusteluna haasteltavien määrälle oli myös se, ettei laadullisella tutkimuksella pyritä yleistykseen vaan kuvaamaan ilmiötä, merkitystä ja tulkitsemaan teoreettisesti ilmiötä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.) Haastattelujen edetessä voi käydä niin että aineisto perustellusti kyllääntyy eli saturaatio täyttyy (Vilka 2005, 127). Tällöin haastattelut lopetetaan ennen viittätoista haastattelua. Haastatteluja tein kuusi, koska havaitsin samojen asioiden toistuvan.

5.4 Tutkimustiedon kerääminen

Tutkimuksen aineiston keräsin teemahaastattelulla (liite 2). Teemahaastattelussa käsitelin ne tutkimusongelman keskeiset alueet, joilla saadaan vastaus tutkimusongelmaan (ks. Vilka 2005, 101). Teemat perustuivat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Teemahaastattelun menetelmällä sain esille sanoitetun kokemuksen, joka toi esille jokaisen tutkittavan omat merkitykset (ks. Hirsjärvi ja Hurme 2008, 48). Haastattelu oli joustavaa ja antoi mahdollisuuden selventää, toistaa kysymyksiä ja avata väärinymmärryksiä. Haastattelussa muodostui vuorovaikutuksellinen suhde. Vuorovaikutuksellisuus mahdollistaa kysymysten järjestyksessä muutoksen. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 73).

Haastattelut veivät aikaa ja siksi suunnitteluvaiheessa oli oltava huolellinen, että haastattelulla saataisiin merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Yhtenä haasteena oli haastateltavan tilanteen luku, jolla tarkoitan hänen huomioitaan tutkijan tiedoista, haastatteluympäristön ja tilanteen kokemista sekä haastateltavan mahdollisesta halusta antaa hyväksyttäviä tai itselleen suotuisia vastauksia. (ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 201–202). Dokumentoin haastattelutilanteen ja siihen liittyvä huomioidet sekä tulkinnat raportointivaihetta varten.

Haastattelut tein keväällä 2010 kolmen viikon aikana. Haastattelun aluksi otin kaikilta haastateltavilta kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta sekä täyten taustatiedot. Haastattelut tapahtuivat kaikki haastateltavien kotona. Kahta haastattelua lukuun ottamatta kaikki olivat järjestäneet tilanteen siten, että olimme paikalla kahdestaan. Näissä kahdessa tilanteessa muut henkilöt eivät olleet paikalla koko aikaa, he olivat toisessa huoneessa tai ulkona, eivätkä vaikuttaneet haastattelun kulkuun tai sisäl-

töön. Koti haastattelupaikkana oli turvallinen ja luonteva kaikissa haastatteluissa. Minulla oli mahdollisuus havainnoida haastateltavaa hänen omassa ympäristössään.

Haastattelut tallensin sanelimella, jonka toiminnan testasin ennen jokaista haastattelua. Sanelimen käyttö haastattelutilanteessa oli helppoa, pienikokoinen laite ei vienyt huomiota haastattelussa. Sanelimelta haastattelu oli helppo litteroida kuulokkeiden kautta, jolloin anonymiteetti tuli myös huomioitua litterointivaiheessa.

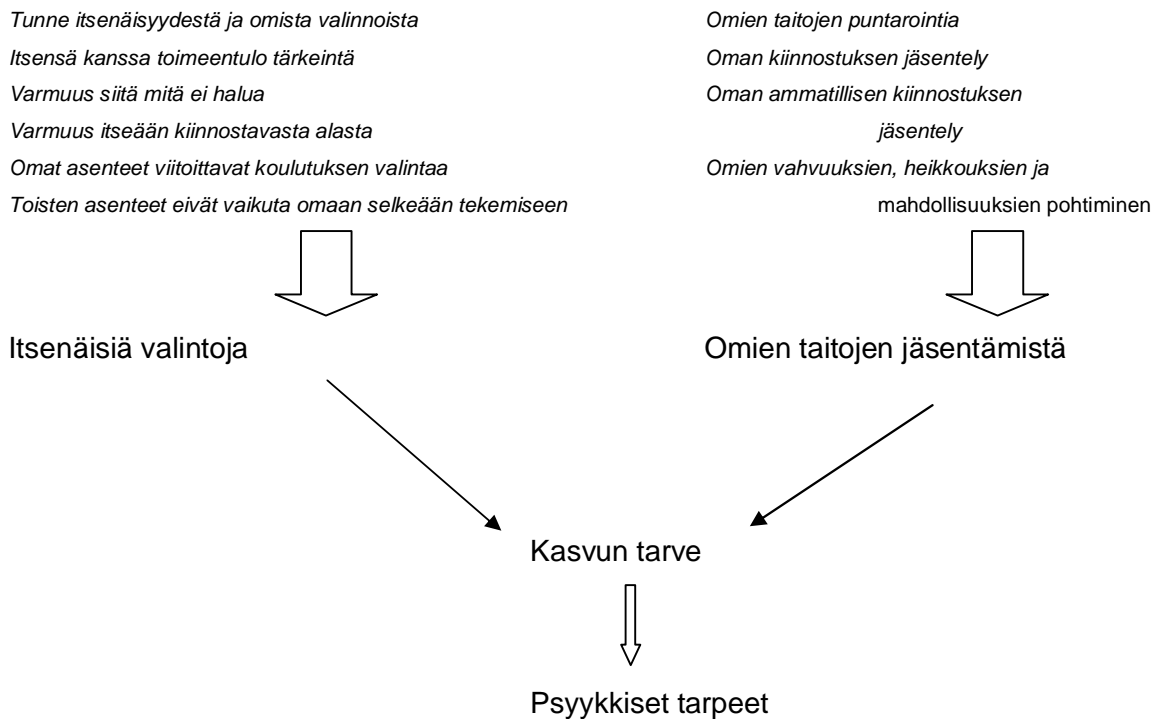
5.5 Tutkimusaineiston sisällönanalyysi

Haastatteluilla kerätty aineisto litteroidaan eli muutetaan haastattelut tekstimuotoon (ks. Vilkkä 2005, 115). Kirjoitin haastattelut sana sanalta tekstimuotoon. Näin kirjoitettua tekstiä tuli kaksikymmentäkaksi sivua, kirjoitettuna rivivälillä 1. Sisällönanalyysillä tietoa pyritään esittämään tiiviimmässä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103). Käsittelin litteroidun aineiston teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmällä eli luokittelu perustuu viitekehyksen käsitteisiin. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä keskeiset käsitteet ovat jo olemassa, aiemmin tiedettynä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 117).

Analyysirunkona tässä tutkimuksessa toimi haastattelukysymykset, joilla hain tietoa tutkimuskysymyksiin. Haastattelukysymykset käsittelivät koulutukseen hakeutumisen lähtötilannetta, motivaation sisäisiä ja ulkoisia virittäjiä sekä koulutukselle asetettuja odotuksia. Aineistosta hain vastauksia alkuperäisilmauksilla, jotka pelkistin. Pelkistyksessä karsin aineistosta epäolennaisen pois. Aineiston pelkistämistä ohjasi asetettu tutkimustehtävä ja sen käsitteet. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.)

Motivaation teoreettinen muodostuminen selviää motivaatioprosessin kuvauksesta (kuvio 1, sivu 10). Pelkistämisen jälkeen ryhmittelin eli etsin aineistosta samankaltaisuuksia ja yhdistin ne luokiksi. Ryhmittelyssä luodaan pohjaa tutkimuksen rakenteelle (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Absrahointikaaviossa (kaavio 1) on esimerkinomaisesti tuotu esille sisällönanalyysin prosessia.

KAAVIO 1. Esimerkki aineiston analysoinnista



Käytin teoriaa ohjaamassa luokittelua. Motivaatioprosessista muodostuivat alaluokiksi tarpeet, kannusteet sekä odotukset. Nämä luokat jaottelin vielä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen yläluokkaan. Ohjauksen ja muutosturvan luokittelussa käytin niiden omia määrittäjä. Tutkimustulos niiden osalta on esitetty tekstin muodossa. Käytin aineiston koodauksessa värejä, jotka toimivat muistiinpanoina, kuvailun apuvälineenä sekä aineiston jäsenäsvälineenä. Väreillä voi hyvin rajata sen mikä on oleellista tutkimuksessa, värien avulla tekstiin palaaminen on myös helpompaa. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–93.) Aineiston analyysin jälkeen aloitin lopullisen tutkimusraportin kirjoittamisen. Lopullisen raportin kirjoittaminen vei aikaa arvioitua enemmän ja raportti luovutettiin arvioitavaksi joulukuussa 2010. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön prosessi vei aikaa toista vuotta.

5.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Vilka (2005, 30) käyttää hyvän tieteellisen käytännön käsitettä puhuessaan tutkimusetiikasta. Tällä tarkoitetaan, että tutkijan on käytettävä tiedeyhteisön hyväksymiä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä, merkittävä huolellisesti lähteet ja lainaukset. Tutkijan on toimittava rehellisesti ja noudatettava sovittuja sääntöjä. (Vilka 2005, 30–31.)

Tutkimuksen sisällön johdonmukaisuus lisää tutkimuksen luotettavuutta, samalla se kuvaa myös tutkimuksen eettistä kestävyyttä. Tutkimuksessa tulee ilmetä tutkimuksen kohde ja tarkoitus. Tutkimuksessa tulee perustella tutkimusaiheen valinta ja oma suhde tutkimukseen. Tutkimuksessa tulee käydä ilmi tutkimuksen kohdejoukon valinta, miten aineisto on kerätty sekä kuinka kauan tutkimuksen tekeminen vei aikaa. Tutkimusraportin sisällön lisäksi luotettavuutta lisää tutkijan johdonmukainen ja yksityiskohtainen raportointi tutkimuksen etenemisestä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.)

Tässä opinnäytetutkimuksessa luotettavuutta lisää myös kriittinen lähdemateriaalien käyttö ja niiden huolellinen merkitseminen. Tutkijana olin puolueeton. Puolueettomuudella tarkoitan tässä sitä, että vaikka minulla on kokemusta koulutukseen hakeutumisesta ja muutosturvasta, tutkijana kuuntelin ja ymmärsin tutkittavia heidän omalla merkityksellään. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136.) Tähän puolueettomuuteen kiinnitin huomiota tutkimusotteen reflektiivisyydellä, joka tarkoittaa oman toiminnan kriittistä analysointia, sen perusteita ja seurauksia (ks. Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 47).

6 TUTKIMUSTULOKSET MOTIVAATION MUODOSTUMISPROSESSISTA

Tutkimustuloksista selviää mistä lähtötilanteesta haastateltavat ovat alkaneet miettiä koulutukseen lähtemistä, mitkä asiat ohjaavat ja mitkä seikat kannustavat toimintaa. Tuloksissa tarkastellaan sitä millaista ohjausta koulutukseen hakeutumistilanteessa on koettu saadun sekä toisaalta millaista ohjausta olisi kaivattu. Tuloksissa tulevat esille koulutukselle asetetut odotukset sekä tutkimukseen osallistuneiden pohdinta koulutuksen jälkeisestä ajasta eli koulutukselle asetetut tavoitteet. Haastateltujen edelliset koulutukset vaihtelivat kansakoulusta ammatillisiin opintoihin.

Kun tieto tehtaan lopettamisesta julkaistiin, haastateltavat kertovat olleensa joko yksin kotona tai asioimassa, toiset olivat töissä tai työnantajan järjestämässä tilaisuuksissa. Kaikki haastateltavat muistavat niitä ajatuksia ja tunteita joita ensimmäinen tieto tehtaan lopettamisesta herätti. Koetut tunteet vaihtelivat järkytyksestä helpotukseen. Irtisanominen on sanana yksittäinen, mutta sen sisältämät seuraukset ovat moninaiset. Irtisanominen vaikuttaa kaikkiin työyhteisössä. Tunteiden myrskyssä käydään läpi niin epäuskon, avuttomuuden, pelon ja luopumisen tunteita.

Tähän tutkimukseen haastateltujen tilanteessa on merkillepantavaa se, että haastateltavat toivat esille huolen toisten, lähinnä eri sukupolveen kuulumattomien, pärjäämisestä. Vanhimmat haastateltavat kertoivat pohtivansa niitä nuoria perheitä, joilla oli elämä alussa, velkaa ja mahdollisesti nyt molemmat irtisanottuja. Oman tilanteensa he näkivät aika valoisana.

Ei ihteessä niinkää huolettanut, mut näitä nuoria jotka on rakentanu, perustanu perheen, miten heille—.

Toisaalta nuoremmat haastateltavista toivat esille omat mietteensä vanhemmasta sukupolvesta tai itseään vanhemmista irtisanotuista. He olivat tietoisia niistä haasteista, jotka ikä ja yksipuolinen ammattitaito saattavat asettaa tulevaisuudessa työmarkkinoilla. Itsellään he näkivät olevan vielä hyvän mahdollisuuden hankkia toinen ammatti ja tehdä työtä kauan sekä muuttaa työn perässä muualle. Työn kautta saadut koulutukset menettivät merkityksensä silloin, kun niiden tuomaa pätevyyttä ei koettu arvostetuiksi irtisanomistilanteen koulutuksia suunniteltaessa.

6.1 Koulutukseen hakeutumista ohjaavat tarpeet

Koulutukseen hakeutumista ohjaavat tarpeet on tuotu esille taulukossa. (taulukko 1.) Fyysiset tarpeet muodostuvat turvallisuuden tarpeen tyydyttämisestä. Turvallisuuden tunnetta tuo uuden ammatin saaminen. Uuden ammatin merkitys nousee esille työllistymisen tavoittelussa ja palkan saamisena. Mielekkään tekemisen tarve on vaihtoehto työttömyydelle, kotona olemiselle.

Sehän se pääasia, että pääsis äkkiä töihin kiinni takas ku on velkaakin.

Että nyt pittää talaveksi jottain kattoo.

Psyykkiset tarpeet muodostuvat kasvun tarpeen tyydyttämisestä. Omien mahdollisuuksien selventäminen sisältää omien taitojen arviointia ja oman kiinnostuksen jäsentelyä koulutusvalintaa tehtäessä. Itsenäisten valintojen tekeminen syntyy itseä kiinnostavista asioista ja toisaalta varmuudesta mikä ei sovellu itselle. Omien asenteiden merkitys on vahva.

Sosiaaliset tarpeet koostuvat liittymisen tarpeen tyydyttämisestä, yhteisöön kuulumisesta. Tuttujen ihmisten kanssa on helpompi lähteä koulutukseen, on tunne yhteenkuuluvuudesta. Toisaalta siihen kuuluvat myös läheisten tarpeiden huomiointi ja niiden perusteella tehdyt kouluttautumisvalinnat. Läheisten ihmisten vuoksi valitaan se koulutus mikä pystytään käymään paikkakunnalla.

Ilman muuta minä en lähe täältä mihinkään, en varmaan minä lähe, täällä on kaikki.

Niin, kortti on siihen ja koulutus, mutta en minä voinut perheellisenä kuvitella semmosta työtä mitä se nykyään on.

TAULUKKO 1. Koulutukseen hakeutumiseen ohjaavat tarpeet

| TARPEET | | |
|-------------|--------------------|-----------------------------|
| Fyysiset | Toimeentulon tarve | Uuden ammatin saaminen |
| | | Mielekästä tekemistä |
| | | Terveyden pohtiminen |
| Psykkiset | Kasvun tarve | Omien taitojen jäsentämistä |
| | | Itsenäisiä valintoja |
| Sosiaaliset | Liittymisen tarve | Porukkaan kuuluminen |
| | | Läheisten huomiointi |

6.2 Koulutukseen hakeutumista suuntaavat kannusteet

Koulutukseen hakeutumista suuntaavat kannusteet on tuotu esille taulukossa (taulukko 2). Fyysinen kannuste muodostuu taloudellisesta turvasta koulutusajalle. Taloudellisena turvana on koulutusajalta saatu työllistymisohjelmallisä, koulutuspäiväraha ja ylläpitokorvaus. Tiedolliset kannusteet ovat tiedon jakamista kouluttautumisesta kirjallisesti, ilmoituksissa tai Internet-sivuilla. Ulkopuoliset yritykset jakavat tietoa tiedotus- ja rekrytointitilaisuuksissa.

Psykkiset kannusteet (taulukko 2) ovat mahdollisuuksia oman osaamisen parantamiseen ja sitä kautta parempaan työllistymiseen. Sosiaalinen kannuste on vaihtoehtojen yhdessä pohtimista, henkilökohtaisesti vaihdettua tietoa työvoimahallinnon työntekijän tai asiantuntijan kanssa. Sosiaalinen kannuste on myös ystävältä tai tuttavalta saatua tietoa.

Muu kannuste (tai pakote) voi olla myös vaihtoehdottomuus (taulukko 2). Vaihtoehdottomuutta on tilanteessa jossa työnhaku ei ole tuottanut tulosta, usko työllistymiseen on mennyt nykyisellä ammattitaidolla tai koulutukseen hakeutuminen on ollut toissijaisena vaihtoehtona irtisanomistilanteesta lähtien. Haastateltavat saattoivat kuvata työllistymisen tilannetta jopa toivottomaksi omalla kohdallaan.

TAULUKKO 2. Koulutukseen hakeutumista suuntaavat kannusteet

KANNUSTEET

| | | |
|-------------|------------------------|--|
| Fyysiset | Taloudellinen kannuste | Taloudellinen turva koulutusajalle |
| | Tiedollinen kannuste | Ulkopuolisten antamaa tietoa |
| | | Työvoimahallinnon kirjallinen tieto |
| | | Internet-sivujen tieto, Ilmoitukset |
| Psyykkiset | Tehtäväkannuste | Oman osaamisen parantaminen |
| | | Työllistymismahdollisuuksien paraneminen |
| Sosiaaliset | Vuorovaikutuskannuste | Yhdessä vaihtoehtojen pohtiminen |
| | | Henkilökohtaisesti annettu tieto |
| | | Ystävien / tuttujen kanssa vaihdettu tieto |
| Muu | Vaihtoehdottomuus | Usko työllistymiseen mennyt |
| | | Tuloksetonta työnhakua |
| | | Toissijainen vaihtoehto |

6.3 Koulutukselle asetetut odotukset

Fyysisenä odotuksena koulutukselle on työllistyminen myöhemmässä vaiheessa, joko nykyiselle tai toiselle paikkakunnalle kuten taulukosta tulee esille (taulukko 3). Taloudellisen tuen odotus asetettiin koko koulutusajalle. Taloudellisella tuella haluttiin turvata ainakin koulutusaika ja siirtää työttömyyspäiviä eteenpäin.

Koulutukselle asetettiin odotuksia myös hyvän ammatillisen osaamisen saavuttamiseksi. Odotuksena olivat koulutuksen sisällön painotusalueet ammatillisesti hyödyllisissä asi-

oissa, koulutuksen johdonmukaisuus ja jäämäkkyys sekä teorian ja käytännön tasapaino. Koulutuksen aikana odotettiin saatavan tietyt valmiudet jo työharjoittelua varten, jotta riittävä ammatillinen osaaminen koulutuksen aikana saavutetaan yhdistämällä teoreettinen opiskelu ja käytännön harjoittelu.

Psyykkisinä odotuksina koulutukselle ovat henkilökohtaisen osaamisen hyödyntäminen, mielekäs tekeminen sekä jo olemassa ammatillisen osaamisen lisääminen. Sosiaalisina odotuksina koulutukselle olivat henkilökohtaisen elämän tasapainottuminen ja kuuluminen kouluttautumisyhteisöön. Tasapaino haluttiin löytää työn tai koulutuksen ja vapaa-ajan rytmitykseen. Lisäksi haluttiin kokea arvostusta osana koulutusyhteisöä.

TAULUKKO 3. Koulutukselle asetetut odotukset

| ODOTUKSET | | |
|-------------|-----------------------|---|
| Fyysiset | Turvallisuusodotukset | Työllistyminen tulevaisuudessa |
| | | Koulutusajan taloudellinen tuki |
| | | Mahdollisuus työllistyä paikkakunnalle |
| | | Mahdollisuus siirtyä toiselle paikkakunnalle työhön |
| | | Koulutuksen laadukas sisältö ja puitteet |
| Psyykkiset | Kasvuodotukset | Osaamisen haastaminen |
| | | Mielekästä tekemistä |
| | | Ammatillinen kasvu |
| Sosiaaliset | Liittymisodotukset | Henkilökohtaisen elämän tasapainottuminen |
| | | Kuuluminen yhteisöön |

Välinearvo tarkoittaa sitä mitä palkintoja koulutukseen hakeutumisella saavutetaan. Koulutukseen hakeutumisen palkintoja ei haastatteluissa suoranaisesti tullut esille, mutta tutkimusaineistoa tulkitsemalla saadaan vastaus. Koulutukseen hakeutumisesta seuraa ensiksikin ammatillinen pätevyys tai valmiudet opintoihin. Toinen tulkittu palkinto on taloudellisen turvan saaminen.

Yllykearvo tarkoittaa sitä, miten paljon koulutukseen hakeutuneet arvostavat määrittelemiään palkintoja. Yllykearvo nähtiin vain niissä koulutuksissa, joihin oli haettu oman ammatillisen kiinnostuksen pohjalta. Kaiken kaikkiaan yllykearvon voidaan tulkita olevan vähäistä koulutukseen hakeutumisessa. Taloudellisen turvan saaminen koulutusajalle koettiin enemmän yllykearvona kuin ammatillinen pätevyys.

6.4 Ohjaus koulutukseen hakeutumisen tukena

Koulutukseen hakeutumisen prosessissa ohjauksella on merkitystä. Ohjauksella voidaan selventää asioita ja tuoda esille uusia näkökulmia. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt kokivat saaneensa ohjausta yleisellä tasolla ja henkilökohtaisuus huomioiden. Toisaalta oli kokemus siitä, että asioita piti itse selvittää tai ohjaus koettiin ristiriitaiseksi. Yleisellä tasolla saatu ohjaus oli luonteeltaan erisisältöistä neuvontaa samasta asiasta, työnhakukoulutusta isommassa ryhmässä tai tilanteen kartoittamattomuutta. Yleisen tason ohjaus koettiin enemmän tilastollisuutena kuin henkilökohtaisuutena. Yleisellä tasolla saadun ohjauksen sisältämä tieto saatettiin kokea jopa turhaksi tai tarpeettomaksi. Koulutukseen hakeutumisessa ohjaus saatettiin tuntea myös tarpeettomaksi, koska oma valinta ja suunta olivat valmiina. Työvoimahallinnon pisteestä haettiin omatoimisesti tietoa, omaan itseen luotettiin ja oma toiminta koettiin tärkeäksi.

Henkilökohtaisen ohjauksen kokemuksia olivat yhdessä tekeminen, tarkistaminen ja neuvonta. Henkilökohtainen ohjaus koettiin saatavilla olevaksi ja kokonaisvaltaiseksi avun tarjoamiseksi. Henkilökohtaista ohjausta luonnehdittiin tarpeeseen vastaavaksi, selkeäksi. Ohjauksen tunnusmerkkejä olivat yksilöllisyys, luottamuksen tunne ja suoraan sanominen tosiasioista. Henkilökohtaiseksi koetussa ohjauksessa tuli esille kokemus henkilökohtaisen kiinnostuksen kartoittamisesta ja valinnan tukemisesta.

Yhdessä täytettiin ja se katto niitä ja neuvo miten haetaan.

Sitä yksilöllistä ohjausta kanssa, ku meni vaan juttelemaan.

Ohjauksessa koettiin myös epävarmuutta. Tunne syntyi siitä että alun perin annettiin jostakin asiasta vääräksi osoittautunutta tietoa tai jo luvattu asia ei toteutunutkaan. Tietoa ja ohjausta hakeneilla tuli kokemus neuvojien omasta epävarmuudesta tai tietämättömydestä.

Ohjauksen kaivattua sisältöä olivat yhtenäinen tieto, tiedon esittämisen selkeyttäminen ja yksilöllisten ratkaisujen mahdollistaminen sekä henkilöresurssien lisääminen asioiden hoitoon ja ohjaukseen. Henkilökohtaista ohjausta kaivattiin enemmän. Yhtenäistä tietoa kaivattiin hakemusten täyttöön, koulutuksen sisällön selventämiseen sekä koulutuspäivärahan jälkeisen ajan taloudellisesta turvasta. Myös lainsäädännön selventämistä muutosturvan osalta kaivattiin. Tiedon selkeään esittämiseen toivottiin ratkaisua kaaviosta, johon olisi kuvattu reitti irtisanomistilanteesta eteenpäin.

Ne ois sanonut niinku käestä pittäen, vaikka paperilla tai muualla, kaavio aivan yksinkertaisesti laitettu, että olet tässä ja sinut on sanottu irti, että mitä seuraavaksi teet.

Yksilöllistä ratkaisumahdollisuutta kaivattiin tuomaan taloudellista turvaa koulutuksen loppuun saakka riippumatta koulutusasteesta. Ohjaukseen kaivattiin aitoa asioihin paneutumista ja uskallusta toimia vähimmäistoimenpiteitä laajemmalti. Yleensä ohjausta ja neuvontaa hoitaneiden henkilöresurssien määrä koettiin riittämättömäksi, samoin muutosturva-asiantuntijoiden määrä.

6.5 Muutosturvatoimintamallin koettu sisältö

Muutosturva on ulkopuolinen kannuste koulutukseen hakeutumisessa. Muutosturva-toimintamallin sisältöä luonnehdittiin toisaalta selväksi irtisanomistilanteessa ja nähtiin taloudellisen tuen mahdollistajana uutta työpaikkaa haettaessa. Uuden työpaikan etsiminen koettiin kuitenkin paikkakuntasidonnaiseksi. Paikkakuntasidonnaisuudella tarkoitetaan sitä, että isommalla paikkakunnalla, lähinnä Etelä-Suomessa, on tarjolla enemmän työpaikkoja, joihin voi hakea. Omalta paikkakunnalta työpaikkoja ei löytynyt, joten työnhakumatkat oli suunnattava Kajaanista kauemmaksi.

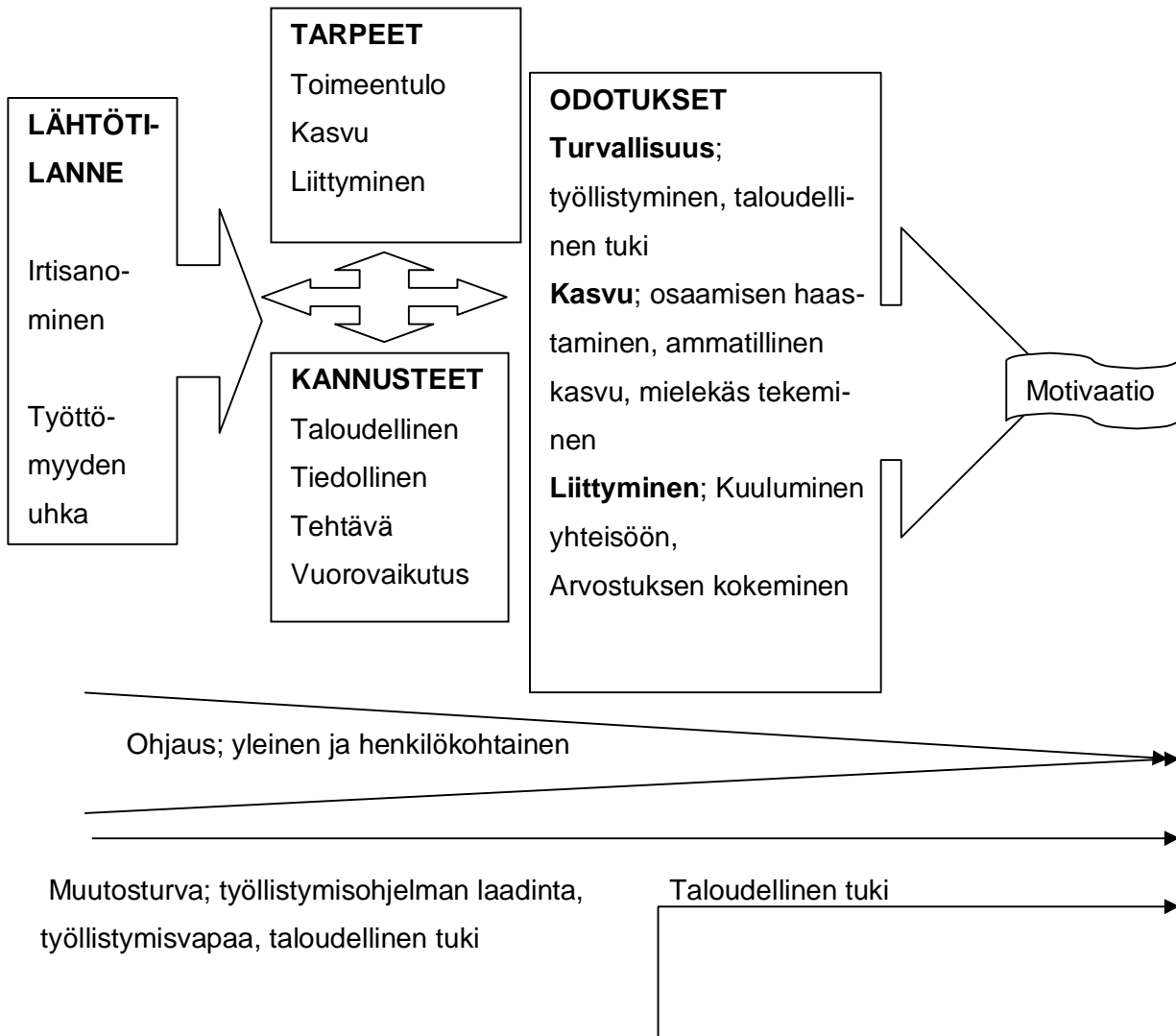
Silloin kun muutosturvan sisältö jäi epäselväksi, sitä ei hyödynnetty. Sisällön epäselväksi jäämiseen vaikuttivat poissaolo informaatiotilaisuuksista tai liian vaikeaselkoinen kieli sisällön esiintuomisessa. Epäselvyyttä aiheutti eniten työllistymisvapaan käyttö. Epävarmaa oli mihin vapaata sai käyttää ja millaista palkkaa työllistymisvapaan ajalta sai.

Muutosturvaa ei koettu kovin joustavana kouluttautumiseen hakeutumisessa. Muutosturvan sisältämät koulutukset eivät olleet tyydyttäviä, vaikka niiden valintaan oli voitu vaikuttaa. Eniten tyytymättömyyttä aiheutti koulutuksen taso verrattuna jo olemassa olevaan taitoon. Haastateltavat kokivat, ettei heidän työnantajan palveluksessa kertynyttä ammattitaitoa tai käytyä koulutusta arvostettu riittävästi. Muutosturvatoimintamallin suurin hyöty nähtiin olevan taloudellinen tuki koulutusajalle.

6.6 Tutkimustulokset kuviona

Tutkimustuloksien selkiyttämiseksi voidaan esittää kuvio (kuvio 2), jossa on mukailtu motivaatioprosessia. Motivaation ollessa tilannekohtainen, tarpeiden ja kannusteiden olisi vastattava toisiaan Lähtötilanteen irtisanomisessa koetut tunteet peilautuvat tarpeisiin ja kannusteisiin. Koettu työttömyyden uhka nostaa esiin ne tarpeet, joita työttömyydestä aiheutuu. Toimeentulon menetys kiinnittää huomion taloudellisiin kannusteisiin, joita on muun muassa koulutusajan taloudellinen tuki. Toimeentulo koetaan turvatuksi joksikin aikaa. Kasvun tarpeen tyydyttäminen saa irtisanotun huomaamaan tehtäväkannusteen, joka tarkoittaa esimerkiksi oman osaamisen parantamista. Irtisanomistilanne ja työttömyyden uhka aiheuttavat muutoksen sosiaalisten tarpeiden tyydytyksessä. Sosiaalisen tarpeena on olla osa jotakin, kuten entisessä työyhteisössä. Sosiaalinen kannuste on toisten kanssa vaihtoehtojen pohtiminen, vuorovaikutuksellisuus. Tarpeiden ja kannusteiden keskinäisestä peilautumisesta syntyvät odotukset. Odotukset ja ohjaus henkilökohtaisen merkityssisällön avaajana ja muutosturvan sisältämät aktivointitoimet synnyttävät motivaation.

KUVIO 2. Tutkimustulokset motivaatioprosessia mukaillen.



Kuten kuvio 2stä (kuvio 2) käy ilmi, ohjauksen tarvetta ja tarjontaa on alussa enemmän. Alkuvaiheen ohjaus on yleistä, muuttuen prosessin edetessä henkilökohtaisemmaksi. Ohjauksen tarve ja tarjottu ohjaus vähenevät prosessin edetessä. Muutosturvan sisältö on alussa laajempi, koska se sisältönä on erilaisia aktivointimenetelmiä. Myöhemmässä vaiheessa muutosturvan merkitys on paremman taloudellisen tuen saamisessa. Haastateltavat sanoivat kokeneensa, että ohjaus loppuu tilanteeseen, jossa valinta koulutukseen hakeutumisessa on tehty. Haastateltavien vastauksista on tulkittavissa tarve myös pidempikestoiseen ohjaukseen. Motivaation ollessa tilannekohtainen, ohjauksen olisi oltava muodoltaan erilaista kuin motivaation muodostumisprosessin aikana. Ohjauksen olisi oltava koulutuksen aikana motivaatiota ylläpitävää.

7 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELUA

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa koulutukselle asetetut tulevaisuuden odotukset olivat lähes poikkeuksetta työn tekemiseen liittyviä. Työn kulttuurinen merkitys ja työ osana aikuisen minuutta vahvistavat tätä. Työ jäsentää elämää ja tyydyttää samalla sosiaalista tarvetta olla osa jotain ryhmää. (Poijula 2003, 16; Putila 2009, 112–113.)

Jolkkosen ja Kurvisen tutkimuksessa (2009, 202–203) nousi esille samoja muutosturvaan liittyviä haasteellisuuksia kuin tämän tutkimuksen tuloksissa. Haasteellisena nähtiin muutosturvan toimivuus silloin kun työ- tai kouluttautumismuutoksia on vähän tarjolla tai muutosturvan tarjoamat koulutukset eivät mahdollistaneet omaa valintaa. Muutosturvan lähtökohtainen ajattelu nopeasta työllistymisestä jättää huomiotta irtisanotun tarpeet, jotka saattavat olla jotain muuta kuin työllistyminen. Irtisanottu kokee menetyksen. Menetyks voi olla taitekohta tai siirtymävaihe, joka vaikuttaa elämään. Taloudellisen menetyksen lisäksi irtisanottu saattaa menettää asemansa perheen toimeentulon turvaajana. Irtisanotuksi tuleminen voi myös leimata, jolloin se vaikuttaa myös itsetuntoon. Ristiriitaisessa tilanteessa olisi osattava luopua menneestä ja suunnata katse kohti tulevaisuutta. (Poijula 2003, 26–29.)

Koulutukseen hakeutumisen motivaatio on tilannekohtaista, tarpeista lähtevää ja kannusteiden suuntaamaa toimintaa hyödyn tavoittelemiseksi. Ohjauksellisesti motivaatiota voidaan tukea oikealla tiedolla ja yksilöllisellä ohjauksella, joka antaa aikaa hahmottaa nykytilannetta. Ohjauksen keskeisimpiä työvälineitä ovat riittävän vuorovaikutuksen luominen ja molemminpuolisen ihmettelyn mahdollisuus. Tarkentavien ja selventävien kysymyksillä luodaan yhtenäinen kuva tilanteesta. Ohjauksessa ei pyritä liiaksi määrittelemään tavoitetta. Riittävä tilan antaminen reflektiolle antaa mahdollisuuden tarkastella eri vaihtoehtoja. (Onnismaa 2007, 34.)

Muutosturvan asiasisällön puhuminen arkikielellä avaa toimintamallia enemmän ja tuo lähemmäksi irtisanottua. Muutosturvan sisältämällä taloudellisella kannusteella olisi turvattava vähintään ammattikorkeakouluopiskelu. Laajat irtisanomistilanteet ovat haaste irtisanotulle, yhteiskunnalle ja työmarkkinoille. Laajakin työllistymisen ja muutosturvan malli menettää merkityksensä, jos sillä ei voida motivoida irtisanottua kohti henkilökohtaisesti merkitykselliseksi koettua työn tekemistä. Koulutukseen hakeutuminen tai työn tekeminen vain pakon vuoksi ei voi mitenkään edistää työssä jaksamista, työhyvinvointia tai työuria. Pelkkä toimenpiteiden tilastollinen näkyvyys ei saa olla tavoitteena laajojen

irtisanomisten hoidossa. Ohjauksen tavoitettavuus irtisanotuksi tulemisen uhkasta työllistymiseen saakka mahdollistaa tuen saamisen kaikissa siirtymäkohdissa.

Tutkimuksessa erottuu kaksi erilaista ryhmää. Toisessa ryhmässä olijat ovat varmoja omasta koulutusvalinnastaan, kokevat koulutuksen mielekkääksi tekemiseksi tai käyttävät valitsemaansa koulutusta väylänä johonkin tulevaisuuden suunnitelmaan. Tällöin tarpeet ovat tiedostettuja ja kannusteista korostuvat ne, jotka ohjaavat toimintaa kohti päämäärää. Motivaatio koulutukseen on korkea. Tämä ryhmä ei käytä ohjausta juuri muuten kuin tarkistaakseen omia päätöksiään. Muutosturvaa he käyttävät testatakseen sen toimivuutta, he myös kritisoivat sitä eniten. Tulevaisuudessa he ovat valmiimpia lähtemään muualle omalta paikkakunnaltaan, jopa ulkomaille, hyödyntääkseen koulutusta.

Toisen ryhmän jäsenet ovat selkeästi epävarmempia mahdollisuuksistaan ja valinnoistaan. Yleisen tiedon kääntäminen merkitykselliseksi tai vahvuutta tuovaksi on haasteellista. Tarpeet ja kannusteet käyvät vielä keskinäistä vuoropuhelua, eivätkä tue toisiaan. Motivaatio on heikko. Tämän ryhmän henkilöt mieluummin ovat yksilöllisessä ohjauksessa hiljaa tai kuuntelevat sivusta, miten toisia on neuvottu. Koulutuksen valintaa ohjaa pakottava tarve, oman mielenkiinnon jouduttua väistymään. Muutosturvan käyttäminen on arastelevaa ja toimintamallin sisältö on epäselvää. Tämän ryhmän jäsenet haluavat pysyä paikkakunnalla, joko omista tai läheisten tarpeisiin perustuvista syistä.

Holistisen ihmiskäsityksen huomioiminen on irtisanomistilanteessa ensiarvoista. On osattava luoda kokonaiskäsitys fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista tarpeista, joita ihmisellä on. Koska tarpeet vaihtelevat niin ilmenemistiheydeltään kuin voimakkuudeltaan, on ohjauksen irtisanomistilanteessa oltava pitkäjänteistä. Jos tarpeita ei pystytä tunnistamaan, on kannusteiden näkyväksi ja osuvaksi tekeminen vaikeaa. Kokonaistilanteen hahmottaminen on ohjauksellisesti haastavaa. Ohjaus irtisanomistilanteessa vaatii tietoa niistä palveluista ja yhteistyötahoista, jotka tukevat irtisanottua kohti koulutusta, työllistymistä tai oman elämän hallintaa muutoksen jälkeen.

8 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa on tuotu esille irtisanomisen aiheuttamaa muutosta työntekijän elämässä. Työn jatkumo katkeaa. Varmana pidetty työpaikka menetetään. Yksilöllisellä tasolla tämä muutos koetaan laajasti. Vaikutukset heijastuvat taloudellisen turvan menetykseen, itsensä kehittämisen ja toteuttamisen vähenemiseen sekä sosiaalisen verkoston kaventumiseen. Koulutukseen hakeutuminen ei ole niin yksinkertaista kuin luulisi olevan.

Koulutukseen hakeutumista edeltää lähtötilanne eli tilanne, jossa irtisanottu kulloinkin on. Lähtötilanteella on ymmärrettävä olevan fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Näiden ulottuvuuksien hahmottaminen auttaa ymmärtämään irtisanottua hänen omalla merkityksellään. Toimintaa ohjaavat yksilön itsensä tärkeinä pitämät tarpeet, jotka käyvät vuoropuhelua ulkopuolisten kannusteiden kanssa.

Sosionomin (AMK) ammatilliseen osaamiseen kuuluu selvittää ja tehdä näkyväksi niitä kannusteita, yhteistyötahoja ja palveluita joita irtisanottu voi tarvita tyydyttääkseen tarpeitaan. Lakien selventäminen ja niiden yksilöllisen merkityksen esiin nostaminen kuuluu olennaisesti ohjauksen ammatilliseen osaamiseen ja eettiseen työskentelyyn. Ohjaus on myös aitoa ihmisen kohtaamista, läsnäoloa ja kuuntelemista.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen on koulutukseen hakeutumisen motivaatio irtisanomistilanteessa, millaisia odotuksia koulutukselle asetetaan sekä miten ohjaukselle ja muutosturvatoimintamallilla tuetaan motivaatioprosessia. Tutkimus vastaa asetettuihin kysymyksiin. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkimusraportissa on raportoitu kaikki tutkimuksen vaiheet. Käytetyt menetelmät ja valinnat on tuotu esille sekä perusteltu. Tutkimusaineisto on säilytetty huolellisesti. Tutkimuksen eettisyyttä kuvaa myös tutkimuslupa. Tutkimusluvassa näyttämisen haastattelun aluksi toi haastattelutilanteeseen jäämäkkyyttä. Tutkimusluvassa tulivat selkeästi ilmi ne asiat, jotka minua tutkijana kiinnostavat, toimenpiteet, joilla varmistin tutkittavien anonymiteetin sekä ne lait, jotka oli huomioitava tutkimusta tehdessä.

Kehittämiskohtina voisin mainita sen, että aikaa lopullisen raportin kirjoittamiseen olisi pitänyt varata enemmän. Samoin tutkimustulosten analysointi vei odotettua kauemmin aikaa. Opinnäytetyön tekeminen on prosessimaista, vaatien tekijältään niin etäisyyden ottoa kuin tiivistä paneutumista.

Tässä työssä aihe oli rajattu irtisanottuihin, koulutukseen hakeutuneisiin. Teorian ja tutkimusaineiston yhteen liittäminen on syventänyt näkemystä siitä, millä tavoin ohjauksella ja valmiilla toimintamallilla voidaan tukea motivaatioprosessia missä tahansa tilanteessa. Palveluohjauksellisen työtteen vahvistuminen antaa mahdollisuuden miettiä niitä keinoja, joilla aktiivitoimenpiteiden ulkopuolella olevat irtisanotut tavoitetaan. Ilman tätä tutkimusta oma käsitys koulutukseen hakeutumisen motivaatiosta olisi jäänyt yksipuoliseksi. Tämä tutkimus toimii pelinavaajana minulle tulevassa sosionomin (AMK) työssä ja työn kehittämisessä. Tätä tutkimusta tehdessä on herännyt uusia kysymyksiä, joihin tulevaisuudessa haluan vastauksia.

Tulevaisuudessa minua kiinnostaa se, miten koulutukselle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet, ovatko koulutukseen hakeutuneet työllistyneet. Mielenkiintoinen tutkimuskysymys on se, mitä merkitystä irtisanotut näkevät olevan vertaistuella irtisanomistilanteessa? Millaista tukea irtisanomistilanteesta koulutuksen kautta työllistynyt voisi tuoda heille, jotka pohtivat koulutukseen hakeutumista? Miten jo aiempaa ammatillista osaamista voidaan hyödyntää koulutuksissa?

LÄHTEET

- Amundson, N. E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Juva: WS Bookwell Oy.
- Arnkil, R. ,Jokinen, E., Aho, S., Spangar, T., Syrjä H. & Karjalainen, J. 2007. Muutosturva uudenlaisen yhteistyön airueena. Helsinki: Työministeriö.
- Haasteista mahdollisuuksia. 2010. Tulevaisuuskatsaus. TEM. [Viitattu 20.10.2010] Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?C=97988&s=2826&xmid=4433>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Jolkkonen, A. & Kurvinen, A. 2009. Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteessa. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 22.9.2010] Saatavissa: http://www.tem.fi/files/25503/TEM_72_2009.pdf
- Kauhanen, M., Lilja, R. & Savaja, E. 2006. Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Koistinen, P. 1999. Työpolitiikan perusteet. Juva: WSOY-Kirjapainoyksikkö.
- Kytömäki, T. 2008. Valintoja ja uusia alkuja. Tampereen yliopisto. [Viitattu 5.12.2009] Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu02689.pdf>
- Laki julkisista työvoimapalveluista 30.12.2002/1295. [Viitattu 20.10.2010]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. [Viitattu 5.12.2009]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Laki%20yhteistoiminnasta%20yrityksiss%C3%A4>
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. 2002. Rakkaudesta vai rahasta työhön? Jyväskylä; Jyvässeudun paino Oy.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Melin, H. 2008. Mitä Voikkaa opetti? Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 5.12.2009] Saatavissa: <http://www.tem.fi/files/21021/melin.pdf>

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Muutosturva. 2009. Työministeriö. Tiedote. [Viitattu 3.12.2009]. Saatavissa: http://www.tem.fi/?89506_m=96014&s=2467

Ojanen, S. 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Helsinki: Yliopistopaino.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Tampere: Tammer-Paino.

Peavy, R. V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Peltonen, P. & Ruuhonen P. 1992. Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Pojjula, S. 2003. Apua irtisanotulle. Miten selviytyä työpaikan menetyksestä. Jyväskylä: Kirjapaja Oy.

Putila, S. 2009. Pois tehtaan suojista. Teoksessa Melin, H. & Mamia, T. 2010. Tapaus Voikkaa. [Viitattu 5.12.2009] Saatavissa: <http://www.uta.fi/laitokset/pori/Voikkaa.pdf>

Rahikka, A. 2008. Verkko-ohjaus ja neuvonta. Teoksessa Reijonen, M. & Strandén-Mahlamäki, T.(toim.). Oivaltava kohtaaminen. Juva: WS Bookwell Oy.

Romo, S. & Siitonen, S. 2006. Muutosturva – Tie työllistymiseen. Porvoo: Edita.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (toim.). 2005. Mikä meitä liikuttaa? Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Salmela-Aro, K. 2009. Henkilökohtaiset tavoitteet elämäkulussa. Teoksessa Metsäpelto, L & Feldt, T. (toim.). Meitä on moneksi. Juva: WS Bookwell Oy.

The Employment Guidelines. 2008. European Commission. [Viitattu 5.12.2009]. Saatavissa: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Livonia Print.

Työ- ja elinkeinotoimiston palvelut muutosturva- ja irtisanomistilanteissa. 2010. [Viitattu 30.10.2010]. Saatavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_muutosturva_henkva_hentaminen/01_muutosturva_tyonantajat/02_muutosturva_palv/index.jsp

Työsopimuslaki. 2010. [Viitattu 20.10.2010]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työttömyyden eri lajeja. Tilastokeskus. 2010. [Viitattu 28.9.2010]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tvt/05/04/index.html>

Työvoimapolitiittiset toimenpiteet. 2010. [Viitattu 30.10.2010]. Saatavissa: <http://www.tem.fi/?s=2623>

UPM Suomi. [Viitattu 20.10.2010]. Saatavissa: [http://w3.upmkymmene.com/upm/internet/cms/upmcmfsi.nsf/\\$all/5E68F7189F58C69EC22574F90024BF65?Open&qm=menu,0,0,0](http://w3.upmkymmene.com/upm/internet/cms/upmcmfsi.nsf/$all/5E68F7189F58C69EC22574F90024BF65?Open&qm=menu,0,0,0)

Uuteen työhön -hanke. Työ- ja elinkeinokeskus. 2009. [Viitattu 6.12.2009]. Saatavissa: <http://www.tekeskus.fi/Public/?ContentID=27400&NodeID=17243&area=7643>

Vartiainen, M. & Nurmela, K. 2006. Tavoitteet ja tulkinat — motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Salmela-Aro, K. ja Nurmi, J.-E. (toim.). Mikä meitä liikuttaa? Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

HAASTATTELUPYYNTÖ

Hei, olen kolmannen vuosikurssin sosionomi(AMK)-opiskelija Savonia Ammattikorkeakoulun Iisalmen yksiköstä. Teen opinnäytetyötä yhteistyössä Uuteen työhön- hankkeen kanssa.

Opinnäytetyössäni tutkin koulutukseen hakeutumista. Tutkimuksessani selvitän millaisia ovat koulutukseen hakeutumisen motivaatiot, millaisia henkilökohtaisia tavoitteita ja odotuksia koulutukselle asetetaan. Tutkimuksessani selvitän myös sitä, miten koulutukseen hakeutumisen motivaatiota voidaan tukea ohjauksellisesti ja muutosturva toimintamallin keinoin.

Aineiston tutkimukseeni kerään teemahaastatteluilla. Haastattelut ovat luottamuksellisia, tunnistetiedot ovat pelkästään tutkijan käytössä. Haastattelen tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottuja henkilöitä, jotka kuuluvat muutosturvan piiriin ja jotka ovat lähteneet koulutukseen irtisanomisen jälkeen. Haastattelut nauhoitan mp3-soittimella jonka jälkeen nauhoitukset puran sanalliseen muotoon. Näin käsitellystä haastattelu aineistosta teen analyysin, jonka jälkeen nauhoitus pyyhitään pois ja kirjallisessa muodossa oleva aineisto hävitetään.

Osallistuaksenne tutkimukseen pyydän ottamaan yhteyttä palauttamalla oheisen lomakkeen, puhelimitse tai sähköpostilla. Yhteydenoton jälkeen voimme sopia Teille sopivasta haastatteluajasta. Mikäli Teillä on kysyttävää haastatteluun liittyvistä asioista, ottakaa yhteyttä.

Suostumuksenne haastatteluun on tärkeää tutkimuksen kannalta, suuri kiitos jo näin etukäteen!

Yhteistyöterveisin

Anne Kärnä

Anne.karna@student.savonia.fi

p. 0400 177 112

TEEMAHAASTATTELURUNKO

1) TAUSTATIEDOT

Sukupuoli

Syntymävuosi

Aiempi koulutus

Työkokemus

Siviilisäät/perhesuhteet

2) LÄHTÖTILANNE/KOKEMUS IRTISANOMISTILANTEESTA

Kerro irtisanomisesta

Miten koit irtisanomistilanteen?

Mitä tunteita se herätti?

3) SISÄISET JA ULKOISET VAIKUTTAMET

Mistä syntyi mielenkiinto koulutukseen hakeutumiseen, mikä ratkaisi..?

Miksi hakeuduit koulutukseen? Mikä vaikutti koulutukseen hakeutumiseen?

Miten teit päätöksen hakeutua koulutukseen?

Millaisia vaihtoehtoja sinulla oli?

Miten jäsentelit vaihtoehtoja?

Mistä sait tietoa koulutusmahdollisuuksista?

Mikä huoletti tai arvelutti koulutukseen hakeutumisessa? Miksi?

Millaiset asiat tukivat koulutukseen hakeutumista?

Mistä sait tietoa koulutuksesta?

Millaista tukea ja neuvontaa sait koulutukseen hakeutumis päätöksen teon aikaan?

Millaista tukea olisit tarvinnut?

Millaista ohjausta sait prosessin aikana?

Millaista ohjausta olisit tarvinnut/ halunnut/ toivonut?

Kerro muutosturvasta, kuinka se vaikutti päätöksiisi?

Miten asenteet(omat/muut) vaikuttivat ?

4) ODOTUKSET JA TAVOITTEET KOULUTUKSELLE

Millaisia odotuksia sinulla on?

Mitä/millaisia tavoitteita olet asettanut?

Millaisia jatkosuunnitelmia sinulla on?

Miten hyödynnät koulutusta?

www.savonia.fi

