



EGR -tukien vaikuttavuus microsoftilaisten uudelleen työllistymiseen Pirkanmaalla.

Susanna Konttinen

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2020

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma

KONTTINEN, SUSANNA:

EGR -tukien vaikuttavuus microsoftilaisten uudelleen työllistymiseen Pirkanmaalla.

Opinnäytetyö 47 sivua, joista liitteitä 5 sivua
Huhtikuu 2020

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tutkia työllistämistoimien ja -tukien vaikuttavuutta Pirkanmaalla Microsoftilta v. 2016 – 2017 irtisanottujen työntekijöiden uudelleen työllistymiseen, sekä heidän näkemyksiään irtisanoneen yrityksen ja TE-keskuksen tarjoamien toimenpiteiden vaikuttavuudesta heidän uudelleen työllistymiseensä. Työn tavoitteena oli saada käsitys EGR -tukien vaikuttavuudesta ja niiden käytöstä kohderyhmän työllistymisessä, kuten myös kohderyhmän kokemuksia TE -toimiston palveluista. Tässä työssä keskityttiin nimenomaan Pirkanmaan tilanteeseen ja EGR -tukien vaikutukseen tällä alueella. Työ toteutettiin Pirkanmaan TE -keskuksen toimeksiannosta. Sähköiset kyselyt on tehty Tampereelta irtisanotuille ihmisille, sellaisille, jotka olivat kesällä 2017 työttömänä. Verrokkiryhmänä tutkimuksessa käytettiin samalla ajanjaksolla Nokialta irtisanottuja ihmisiä, joille lähetettiin samat kyselyt.

Työ toteutettiin kolmena sähköisenä kyselynä aikavälillä kesä 2017 – kevät 2019, joissa kysyttiin heidän käyttämiään polku- ja TE-toimiston tarjoamia palveluita, sekä heidän mielipidettään palveluista. Vastauksista nousi esiin tyytyväisyys työnantajan tarjoamiin palveluihin ja toisaalta vastauksissa näkyi myös tyytymättömyys TE -keskuksen tarjoamiin palveluihin, jotka koettiin kovin byrokraattisiksi ja kankeiksi.

.

Asiasanat: Microsoft, Nokia, yhteiskuntavastuu, EGR, TE-toimisto, työllistämistuki, joukkoirtisanominen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of Business Administration

KONTTINEN, SUSANNA

Effect of support of the European Globalisation Adjustment Fund on the re-employment on Microsoft employees in Pirkanmaa region.

Bachelor's thesis 47 pages, appendices 5 pages
April 2020

This study is about to research effectiveness of different employment acts and support from both, former employer and employment authority in Pirkanmaa region for people made redundant in between 2016 – 2017 from Microsoft. Also, effected employee's view on the different support functions were studied. The aim of this study is to understand the effectiveness and usage of the support from the European Globalisation Adjustment Fund as well as how the target group experienced it's influence on re-employment, particularly in Pirkanmaa region. The study was carried out by commission of Employment and Economic Development Centre in Tampere. The questionnaires were addressed to people laid off from Microsoft Tampere office and who were un-employed in summer 2017.

The study was done in three different questionnaires between summer 2017 – spring 2019. In the questionnaire were asked about the services the target group has used as well as their opinions on the services. In the responses their satisfaction with former employers offered services came up, on the other hand came up their dissatisfaction on the services offered by employment authorities. Those services were seen very bureaucratic.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
1.1	Nokian historia	7
1.2	Tutkimuksen rakenne.....	8
2	EUROOPAN GLOBALISAATORAHASTO.....	10
3	IRTISANOMINEN	13
3.1	Työttömyyden torjunta yleisin keinoin, muutosturva.....	13
3.2	Työllistymistä edistävät palvelut.....	14
3.3	Muutosturvan uudistaminen v. 2017	15
3.4	Microsoftin polkuohjelma.....	16
4	TUTKIMUSPROSESSI	18
4.1	Tutkimusongelma.....	19
4.2	Tutkimusmenetelmät.....	20
4.3	Tutkimusprosessin kulku.....	20
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
5.1	Työllisyys	22
5.2	Polku -ohjelma	24
5.3	TE -palvelut.....	27
5.4	EGR -tuet.....	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	37
6.1	Kehittämis ehdotuksia.....	38
6.2	Tutkimuksen arviointi	39
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET	43
	Liite 1. Kysely I ja II.....	43
	Liite 2. Kysely III.....	46

1 JOHDANTO

Kaikki alkoi toukokuussa 2016, kun Microsoft ilmoitti lopettavansa matkapuhelinliiketoiminnan Suomessa kokonaan. Tämä päätti noin 600 työntekijän työsuhteen Tampereella, Pirkanmaalla. Suurin osa työntekijöistä oli sellaisia, jotka olivat olleet vuosia samassa työpaikassa, ensin Nokialla ja sitten Microsoftilla. Nyt he kaikki olivat uuden edessä, mistä löytää uusi työpaikka ja uusi ura? Se oli haaste monelle, sillä Microsoft oli irtisanonut aiemminkin osajia ja työmarkkinat olivat vallitsevan taloudellisen ja työllisyystilanteen vuoksi haastavat. Puhumattakaan siitä muutoksesta, mikä oli tapahtunut työnhaussa viimeisinä vuosina, näiden ihmisten ollessa samassa työpaikassa hakematta uutta työtä, joten monet olivat työnhaun suhteen täysin uuden edessä. Ensimmäisenä piti opetella hakemaan työtä.

Nokia ja Microsoft ovat olleet 2000 -luvun Suomessa suurimpien irtisanojien joukossa. Helsingin Sanomien 6.4.2016 julkaistun artikkelin mukaan suurin yksittäinen irtisanoja on ollut Microsoft Mobile Oy, joka elokuussa 2015 päätyneiden yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena irtisanoi noin 2300 henkilöä. (HS. 2016). Microsoft Mobile Oy:n matka Suomessa ei ollut kovinkaan pitkä, sillä se osti matkapuhelinliiketoiminnan Nokialta v. 2014 noin 5,44 miljardilla eurolla. Globaalisti Nokialta siirtyi Microsoft Mobile Oy:lle noin 25 000 työntekijää, Suomessa noin 4 700 työntekijää.

Nämä yllä mainitut v. 2016 käydyt yhteistoimintaneuvottelut vaikuttivat myös kirjoittajan elämään, sillä kirjoittaja oli yksi microsoftilaisista ja sitä kautta myös irtisanomisen kohteena ja tämän opinnäytetyön kohderyhmää. Opinnäytetyön aihe valikoitui huolesta ja kiinnostuksesta entisiä kollegoita kohtaan. Aihetta miettiessä nousi huoli Microsoftilta irtisanottujen tulevaisuudesta työmarkkinoilla, yhteistoimintaneuvotteluita oli ollut usein ja paljon entisiä microsoftilaisia oli edelleen työttöminä. Kirjoittaja halusi paneutua aiheeseen, kuinka Microsoftin, sekä työvoimaviranomaisten tarjoamat apu ja toimenpiteet, lähinnä EGR -tuet, ovat vaikuttaneet irtisanottujen uudelleen työllistymiseensä ja kuinka he itse kokevat tukien avun ja vaikuttavuuden. Vertailukohtana on käytetty vuosina 2015-2016 Nokialta irtisanottuja saman alan ihmisiä. Opinnäytetyö toteutettiin Pirkanmaan

TE-toimiston toimeksiannosta, joka halusi tietoa heidän toimiensa vaikuttavuudesta työllisyyden edistämisessä. Microsoft ja TE -keskus toteuttivat yhdessä Euroopan globaalirahaston tukien avulla irtisanottujen uudelleen työllistymisen suunnittelun, koordinoinnin, sekä toteutuksen.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia yllämainittujen kohderyhmäläisten mielipiteitä ja näkemyksiä tarjottujen työvoimapalveluiden vaikuttavuudesta heidän uudelleen työllistymiseensä ja ennen kaikkea EGR-tukien vaikuttavuudesta ja siitä, osataanko erotella yrityksen (Microsoftin) maksama ja EU:n maksama tuki. Tarkoitus on porautua pitkän linjan ammattilaisten mahdollisuuksiin uusien urapolkujen edessä ja siihen, miten he kokevat sekä Microsoftin, että työvoimaviranomaisten tarjoaman avun auttaneen heidän uudelleen työllistymisessä. Lisäksi halutaan selvittää, miten he kokevat esim. tarjottujen koulutusten hyödyttävyyden matkalla kohti uutta työpaikkaa. Tässä tutkimuksessa ei keskitytä siihen, mille eri aloille entisiä microsoftilaisia työllistyy / työllistyi, vaan nimenomaan erilaisten työllistymistoimenpiteiden vaikuttavuudesta työllistymiseen heidän mielestään. Annan tässä äänen työvoimapalveluiden asiakkaille itselleen.

Tässä työssä ei oteta kantaa siihen, onko kohderyhmäläinen irtisanottu vai irtisanoutunut itse. Microsoftin lopettaessa matkapuhelinliiketoimintansa jokaisella työntekijällä oli vaihtoehto ottaa irtisanoa itsensä ja ottaa taloudellinen tukipaketti, tai tulla irtisanotuksi. Tässä työssä käsittelen kaikkia irtisanottuina, huolimatta jokaisen omasta päätöksestä, ja käsittelen kaikkia toimenpiteitä siten kuin ne toteutuvat tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen kohdalla.

Nokia, johon myös Microsoftin tekemät matkapuhelimet pohjautuvat, on varmasti yksi Suomen tunnetuimmista brändeistä. Aluksi on aiheellista käydä läpi Nokian historiaa ja aikaa ennen matkapuhelinliiketoiminnan myymistä Microsoftille. Tämä auttaa ymmärtämään paremmin Nokian kehitystä ja taustoittaa osaltaan tilannetta, joka johti matkapuhelinliiketoiminnan myymiseen ja irtisanomisiin. Historia nivoutuu myös kirjoittajan elämään Nokian / Microsoftin jälkeen, uusi ura ja työpaikka löytyi Nokialta tehdassaaresta, mikä linkittyy vahvasti Nokia yhtymän historiaan Suomen kumiteollisuuden kotipaikkana (Häikiö 2001a, 104).

1.1 Nokian historia

1800-luvun lopulla alkaneen, ja 1900-luvun alussa kiihtyneen teollisuusvallankumouksen katsotaan ollen alku Nokian synnylle. Tuolloin ei ollut vielä tietoaakaan puhelimesta, saatikka matkapuhelimesta, vaan puunjalostus Fredrik Idestamin johdolla, kumiteollisuus Eduard Polón johdolla ja kaapeleiden valmistus Arvid Wikströmin johdolla olivat tuohon aikaan yrityksen ydinliiketoimintaa. (Häikiö 2001a, 24). Työntekijöitä 1890-luvun alun Nokia Ab:ssa oli noin 300 (Häikiö 2001a, 33). Matkapuhelimiin oli matkaa vielä lähemmäs sata vuotta.

Nokia-yhtymän synty ajoittuu vuosille 1918 ja 1922, jolloin Suomen Gummitehdas Oy hankki enemmistön Nokia Ab:sta ja Suomen Kaapelitehdas Ab:sta (Häikiö 2001a, 45). Yritykset jatkoivat itsenäisinä yrityksinä, mutta saman omistajan hallinnassa. V. 1936-1937 ovat merkitykselliset Nokia-yhtymän historiassa siinä valossa, että v.1966 toteutettua kolmen yrityksen fuusiota yritettiin jo kolmekymmentä vuotta aiemmin, siinä onnistumatta (Häikiö 2001a, 51-55).

Suomen Gummitehtaan päätuotteita olivat: kalossit, polkupyörän- ja autonrenkaat, paperikoneissa tarvittavat telat, kumi-, sekä kumiterässaappaat. Myös urheilujalkineet ja kumilelut kuuluivat valikoimiin. (Häikiö 2001a, 59, 63). Kaapelitehtaalla keskityttiin erilaisten kaapeleiden, kumi- ja tekstiilieristeisten johtojen, eristämättömien kupariköysien ja -lankojen valmistukseen (Häikiö 2001a, 70). Nokia Ab:n päätoimialat olivat puunjalostus, sekä voimantuotanto, keskittyen 1930-luvulta sähkövoimantuotantoon (Häikiö 2001a, 82).

1.1.1967 aloitti uusi yhtiö, Oy Nokia Ab, jonka synty ajoittuu edelliseen huhtikuuhun, jolloin Kumitehdas ja Kaapelitehdas päätettiin fuusioda Nokia Oy:öön (Häikiö 2001a, 103). Tällöin oy Nokia Ab:ssa oli yhteensä noin 8700 työntekijää, joista suurimpana kumiteollisuus, 3850 työntekijää ja pienimpänä, vielä tällöin, elektroniikka, joka tuolloin oli osa kaapelitehdasta, 549 työntekijää (Häikiö 2001a, 104, 153).

Digitaalisten palvelukeskusten valmistuksen aloittaminen 1970-luvulla, jonka mahdollisti toimialan siirtyminen digitaaliseen tekniikkaan, loi pohjan Nokian tulevaisuudelle ja tätä pidetäänkin Häikiön (2001a, 157) mukaan Nokian toisena alkujuurena. Halu keskittyä keskisuuriin ja suuriin kaukokeskuksiin, sekä Neuvostoliiton markkinoihin, joilla Nokialla oli hyvä maine, olivat ratkaisevat askeleet kehityksessä (Häikiö 2001a, 157).

Itse matkapuhelintuotannon kehityksen perustana Häikiön (2001b, 187) mukaan pidetään v. 1981 avattua NMT-järjestelmää. Toisen sukupolven matkapuhelinstandardi GSM ("Groupe Spécial Mobile") oli se, mikä mahdollisti Nokian ilmiömäisen menestyksen, taaten riittävän aikaisin riittävän suuret yhtenäiset markkinat (Häikiö 2001b, 188). Ensimmäinen GSM-puhelu soitettiin v. 1991 Nokian matkapuhelimella Nokian rakentamassa verkossa (Nokia 2020).

Nokia asetti itselleen kunnianhimoisen tavoitteen olla maailmanmarkkinajohtaja matkapuhelimissa, minkä se saavutti v. 1998. Pitäen johtajuutta hallussaan noin kymmenen vuotta (Nokia 2020). V. 2000 Nokian vuosikertomuksen (2000) mukaan Nokialla oli globaalisti 60 000 työntekijää, joista Suomessa lähes 25 000 työntekijää (Aamulehti 2016) matkapuhelinliiketoiminnan ollessa 72% yhtiön liikevaihdosta. Kyseessä oli siis selkeästi yhtiön suurin liiketoiminta osa-alue.

Käännekohta Nokian historiassa oli v. 2011 Nokian siirtyessä käyttämään Microsoftin Windows -alustaa matkapuhelimissaan. V. 2013 Nokia myi matkapuhelinliiketoiminnan Microsoftille, kaupan toteutuessa ja henkilöstön siirtyessä Microsoftin palvelukseen huhtikuussa 2014 (Nokia 2020). Suomessa Microsoftin palvelukseen siirtyi noin 4 700 henkilöä (Yle 2014). Tällöin myös kirjoittajan työnantaja vaihtui Nokiasta Microsoftiin.

1.2 Tutkimuksen rakenne

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Microsoftilta v. 2016 – 2017 irtisnottujen työntekijöiden mielipiteitä ja näkemystä EGR -tukien vaikuttavuudesta

heidän uudelleen työllistymiseensä. Sekä sitä, kuinka he näkevät Microsoftin tarjoamien ja TE -keskuksen tarjoamien työllisyystoimien vaikuttaneen heidän uudelleen työllistymiseensä.

Tämä tutkimusraportti sisältää kuusi lukua. Johdannossa esitellään taustaa, sekä miksi olen valinnut tämän aiheen. Toisessa luvussa esittelen Euroopan globalisaation rahaston. Kolmas luku käsittelee irtisanomista ja erilaisia tukikeinoja irtisanomisen kohdatessa. Neljännessä luvussa pureudutaan tutkimusprosessiin ja viidennessä luvussa tutkimuksen tuloksiin. Viimeisessä, kuudennessa luvussa, koostetaan johtopäätökset ja kehitysehdotukseni tutkimuksen tulosten perusteella.

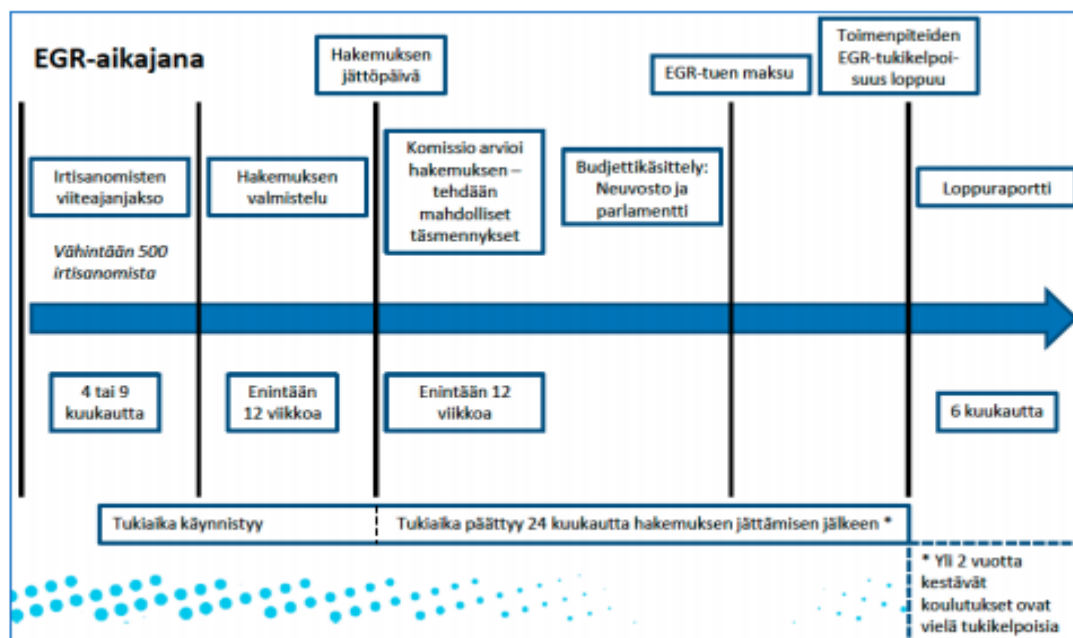
2 EUROOPAN GLOBALISAATORAHASTO

Euroopan globalisaatorahasto (EGR) on v. 2007 perustettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EY) N:o 1927/2006 auttamaan maailmankaupan rakennemuutosten tai maailmanlaajuisten rahoitus- ja talouskriisin vuoksi työttömiksi jääneitä työllistymään ja hankkimaan uusia taitoja. Euroopan globalisaatorahaston rooli on toimia joustavana rahastona, jonka tarkoituksena on tukea työpaikkansa menettäneitä työntekijöitä auttamalla heitä löytämään uusi työpaikka mahdollisimman pian (Euroopan globalisaatorahasto).

Asetuksen mukaan EGR -tuen hakemus tulisi voida esittää, kun vähennettyjen työntekijöiden määrä ylittää tietyn vähimmäisarvon (500 työntekijää). Pienillä työmarkkinoilla, kuten Suomessa tai poikkeuksellisissa olosuhteissa hakemuksia voidaan jättää myös vähennettyjen työntekijöiden määrän ollessa pienempi (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 546/2009). Tukea voi saada esimerkiksi juuri Microsoftin ja Nokian kaltaisissa tapauksissa, jolloin toiminta lakautetaan kokonaan EU:n alueella tai on kyseessä mittavat irtisanomiset. Microsoftin ja Nokian tapauksissa alueellinen vaikutus Pirkanmaalle oli huomattava ICT -alalla, jolloin globalisaatorahaston hyödyntäminen oli perusteltua yli 500 työntekijän jäätyä työttömäksi. Näissä luvuissa ei kuitenkaan ole mukana vaikutukset alihankkijayrityksiin, mm. siivouspalveluyrityksiin, henkilöstöruokayrityksiin, jne., joten vaikutukset todellisuudessa olivat paljon isommat. Globalisaatorahaston tukeen ovat oikeutettuja työttömäksi jääneet työntekijät, sekä itsenäiset ammatinharjoittajat, tilapäistyöntekijät ja määräaikaiset työntekijät. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018).

Globalisaatorahaston sääntöjen mukaan rahoitustuki on tarkoitettu aktiivisiin työmarkkinatoimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on saada työnhakija mahdollisimman pian takaisin työelämään, joko samalle alalle tai vaihtamaan alaa (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 546/2009). Edellä mainitun asetuksen (EY) N:o 546/2009 mukaan Globalisaatorahaston tuki ei ole korvaava tuki jäsenvaltiolle, vaan se tulisi käyttää täydentävänä tukitoimenpiteenä irtisanottujen työ-

listymisen edistämiseksi. Tuki tulee käyttää 24 kk kuluessa hakemuksesta. Rahastosta ei myönnetä tukea toimenpiteisiin, jotka ovat kansallisen lainsäädännön mukaan yritysten vastuulla.



KUVA 1. EGR työkaluna rakennemuutoksessa – prosessin eteneminen (Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. 17)

Edellä mainitun asetuksen ((EY) N:o 546/2009) mukaan jäsenvaltion koostaessa tukipakettia, erityishuomio tulee keskittää toimenpiteisiin, jotka selvästi parantavat edunsaajien työllistettävyyttä. Näin ollen jokaisen jäsenvaltion tulee itse määrittellä projektikohtaisesti edunsaajille edullisimmat tukimuodot. Globalisaatiörahoituksen rahoittamia toimenpiteitä Suomessa ja kohteena olevassa tapauksessa ovat mm.: työnhakuneuvonta, ammatinvalintapalvelut, räätälöity koulutus ja uudelleenkoulutus, yrittäjyyskoulutus, starttiraha, palkkatuki, mentorointi ja valmennus, sekä itsenäisen ammatinharjoittaminen ja yrityksen perustaminen. (Euroopan globalisaatiörahoitus).

Suomessa Euroopan globaalirahaston toimintaa hallinnoi työ- ja elinkeinoministeriö. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013). Hankkeiden kesto on yleensä kaksi vuotta. Näin ollen hyvin pitkälle TE -toimiston palvelut ovat microsoftilaisten ja nokialaisten osalta Globalisaatiörahoituksen tukemia EGR -palveluita. Näiden kahden erottaminen on hyvin hankalaa, mikä erottui hyvin tutkimuksessa, vastaajat

eivät välttämättä tienneet oliko kyseessä Microsoftin vai TE -toimiston tarjoama palvelu.

Globalisaatorahaston yksi isoimmista projekteista Suomessa on ollut Microsoft 2, mikä on myös tässä tutkimuksessa olevalle kohderyhmälle suunnattu. Projektin budjetti on Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan 5,9 miljoonaa euroa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013). Suomi maana on hyödyntänyt Euroopan globaalirahaston tukia erilaisessa työllistymiseen liittyvissä projekteissa ollen vuosina 2015-2016 kaikkein suurin edunsaaja sekä tukimäärän, että tuettujen edunsaajien lukumäärällä mitattuna (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018). v. 2007 Nokian irtisanoessa sopimuksia suomalaisten alihankkijoiden kanssa, Suomi haki ensimmäisen kerran EGR -tukea Perloksen irtisanomisten vuoksi (Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. 16). Perlos oli yksi Nokian alihankkijoista.

Kuten myös Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksessa (2018. 17) todetaan, Suomessa EGR -hankkeiden painotus on voimakkaasti ollut ICT -sektorilla isojen irtisanomisten myötä. Muita EGR -hankkeita ovat olleet mm. kaupan alan v. 2017 Anttilan lopettaessa liiketoimintansa, sekä v. 2014 STX Finlandin sulkiessa Rauman telakkansa.

3 IRTISANOMINEN

Mittavat irtisanomiset ovat markkinataloudessa markkinahäiriö, jonka korjaaminen on perinteisesti ollut valtion tehtävä. Häiriö aiheutuu ns. ulkoisvaikutuksesta, osin menetetyistä verotuloista ja lisääntyneistä tulonsiirroista. Valtio on perinteisesti ollut irtisanomistilanteessa tai työttömyyden kohdatessa ansioturvan kautta se, jolle työttömyydestä aiheutuu kustannuksia. Ansioturva ei kuitenkaan ole ainoa kustannuserä valtiolle, vaan esim. työttömyyden myötä kasvavat terveydenhuollon menot. Mittavien irtisanomisten kohdalla taloudelliset vaikutukset yhteiskunnalle ovat suuret. (Valtioneuvoston kanslia. 2015).

Valtioneuvoston kanslian (2015) mukaan yhteiskuntavastuulla perinteisesti tarkoitetaan lainsäädännön vähimmäisvaatimukset ylittävää vastuuta, eikä irtisanomistilanteiden yhteiskuntavastuulle ole määritelmää ja yhteisymmärrystä siitä, mitä sen tulisi sisältää.

Nykyään yritykset panostavat vastuulliseen irtisanomiseen, tarjoten irtisanottaville työntekijöilleen erilaisia tukimuotoja. Edelläkävijänä tässä on Nokia, joka aloitti v. 2011 mittavan Bridge -tukiohjelman massiivisten irtisanomisten seurauksena. Kyseinen Bridge -ohjelma on perustana myöhemmin esiteltävälle Polku -ohjelmalle, mikä on hyvä erimerkki hyvästä yhteiskuntavastuun toteuttamisesta Microsoftilla.

3.1 Työttömyyden torjunta yleisin keinoin, muutosturva

Suomessa laki takaa irtisanomistilanteessa työntekijälle tarjottavat palvelut (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916). Lain mukaan julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarjoaminen perustuu elinkeinoelämän ja työmarkkinoiden tarkeisiin ja muutosten ennakointiin. Muutosturvan tarkoituksena on auttaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottua, lomautettua tai irtisanomishan alla olevaa työntekijää työllistymään uudelleen mahdollisimman pian. Muutosturvan toimintamalli on Suomessa ollut käytössä v. 2005 lähtien.

Työntekijän jäädessä työttömäksi työnhakijaksi ensisijainen yhteyspiste on TE-toimisto. Ensimmäinen askel on ilmoittautua TE -toimistoon työttömäksi työnhakijaksi Oma-asiointi -palvelun kautta verkossa. Tämän jälkeen työnhakija ohjataan verkossa palvelutarpeen arviointiin, mihin työttömän työnhakija tulee vastata kahden (2) arkipäivän kuluessa. Kolmas vaihe työnhaun käynnistämiseksi on työllistymissuunnitelman teko ja sen hyväksyttäminen TE -toimistossa. Näiden askeleiden jälkeen työttömän työnhakijan työnhaku on voimassa. Asiointi TE -toimiston kanssa tapahtuu pitkälti verkossa, puhelimella tai etäyhteyden kautta.

Palvelutarpeen arvioinnissa arvioidaan yhdessä TE-toimiston asiantuntijan kanssa työttömän työnhakija tarve erilaisiin työllistymispalveluihin.

Tämän tutkimuksen kohderyhmän irtisanomishetkellä voimassa oli ns. vanha muutosturva, muutosturvalaki uudistettiin 1.1.2017 alkaen, mikä toi parannuksia muutosturvaan.

3.2 Työllistymistä edistävät palvelut

TE -keskuksen kautta saatavia työllistämistä edistäviä palveluita ovat mm.: (TE-palvelut.fi)

- Työnhakuvalmennus
 - 1-10 päivää oman osaamisen sanoittamiseen, työhakemuksen ja CV:n tekemiseen, sekä erilaisten työnhakukonaneiden tutuksi saattamiseen
- Uravalmennus
 - Tietoa, neuvontaa ja ohjausta käytännönläheisesti ja toiminnallisesti tähtäimessä uusi ura. Enimmäiskesto on 40 päivää 12 kk. aikana. Vertaistukea ja käytännön kokeiluja.
- Koulutuskokeilu
 - mahdollisuus tutustua koulutuksen sisältöön ja sen vaatimukseen. Kesto enintään 10 pv.
- Ammatillinen työvoimakoulutus
 - Tavoitteena on usein oman osaamisen jatko- tai täydennyskoulutus tai jonkin tutkinnon osa. Maksutonta työvoimakoulutusta järjestetään erilaisissa oppilaitoksissa, mm. ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, korkeakuluissa ja yksityisissä oppilaitoksissa.
- Omaehtoinen opiskelu työttömyysetuudella tuettuna

- Harkintaperusteinen tutkintoon tähtäävä opiskelu
- Työkokeilu
 - Mahdollisuus näyttää osaamistaan työnantajalle työttömyystuella tuettuna.
- Maahanmuuttajien kotoutumispalvelut
- Kuntouttava työtoiminta
 - Elämänhallinnan parantamiseen ja työllistymisen mahdollisuuksien lisäämiseen tarkoitettu toiminta.

Useat TE -toimiston tarjoamat tukipalvelut ovat suunnattu ns. erityistä tukea tarvitseville, eikä korkeasti koulutetuille IT- alan ammattilaisille. Tämä mielestäni näkyi tutkimuksen vastauksissa, ennen kaikkea kommentoissa, siten, että vastaajat eivät osanneet kohdistaa TE -toimiston palveluita / EGR -mahdollistamia palveluita julkisiksi palveluiksi, vaan uskoivat niiden olevat Microsoft vetoisia. Ennenkin kommentoissa moitittiin TE -toimiston palveluja.

3.3 Muutosturvan uudistaminen v. 2017

1.1.2017 voimaan tullut muutosturvalaki parantaa huomattavasti irtisanottavien työllistymisturvaa. Uusi laki velvoittaa työnantajia kustantamaan ja tarjoamaan työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. Velvoite koskee tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanovaa työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkeä. Työntekijän on pitänyt olla ennen työsuhteen päättymistä yhtäjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. (TE-palvelut 2019a)

Isoimpana muutoksena vanhaan lakiin on työnantajan velvoite investoida irtisanottavaan työntekijään noin yhden kuukauden palkkaa vastaava summa, joka käytetään työllistymistä tehostavaan valmennukseen tai koulutukseen kyseiselle työntekijälle. (1467/2016). TE-toimiston mukaan irtisanovan työnantajan tulee hankkia tai järjestää työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus. (TE-toimisto 2019b).

Uuden muutosturvalain myötä tuotannollisista- ja taloudellisista syistä irtisanotulla työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen täydellä palkalla 5-20 työpäivää riippuen irtisanomisajasta. Tämän ajan työntekijä voi käyttää uuden työn hakemiseen ja TE-toimistossa asioimiseen. (TE-palvelut. 2019b)

Aiemman muutosturva lain myötä työntekijän oikeus käyttää työterveyden palveluita päättyi samalla kun työsuhde päättyi. Uuden lain myötä työntekijällä on oikeus työterveyshuoltoon kuusi (6) kuukautta työvelvoitteen päättymisen jälkeen, eli laissa määritetyn maksimi-irtisanomisajan ajan.

3.4 Microsoftin polkuohjelma

Microsoft tarjosi tukea YT -neuvotteluiden jälkeen ns. Polku -ohjelman puitteissa. Ohjelman tavoitteena oli auttaa mahdollisimman montaa uuteen alkuun tai uudelle uralle. Polku -ohjelma toteutettiin Microsoft vetoisena yhdessä eri viranomaisten, mm. työvoimaviranomaisten, kanssa. EGR -tukien alaiset toiminnot myös pitkälti koordinoitiin tämän ohjelman kautta. Jokaisen YT -neuvotteluissa työnsä menettäneellä oli 9 kk oikeus osallistua kaikkiin Polku -ohjelman palveluihin.

Polku -ohjelman juuret juontavat Nokialle, joka aloitti irtisanottujen tukemiseen tarkoitetun Bridge – ohjelman v. 2011 (HS. 2013) järjestettyjen yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Sekä Bridge- & Polku -ohjelmat olleet molemmissa yrityksissä käytössä sen jälkeen irtisanomistilanteissa.

Polkuohjelmalla oli omat tilat Tampereella, jonne kuka tahansa irtisanotuista pystyi menemään tapaamaan kollegoitaan, tekemään hakemuksia, olemaan yhdessä, jne. Tiloissa toimi myös ohjelman kautta aloittaneita start-up -yrityksiä, joille Microsoft tarjosi aluksi toimitilat. Toimitiloissa järjestettiin myös erilaisia yhteisiä tapahtumia, luentoja, koulutuksia, jne. Vertaistuki oli tätä kautta yksi tärkeä tukimuoto irtisanotuille.

Polkuohjelma tarjosi sekä muutuskoulutusta, että myös muuta koulutusta. Muutuskoulutuksen kautta oli mahdollista osallistua kolmansien osapuolien koulutuksiin ja hankkia itselle osaamisen päivittämistä jo tutulla alueella tai hankkia aivan uutta osaamista, mahdollisesti uusi ammatti. Muuta koulutusta oli mm. uravalmennukset, missä keskityttiin työnhakuun, sekä erilaisia verkkokoulutuksia. Koulutuspalvelut olivat tutkimuksen mukaan käytetyin (61,5 %) palvelu polkuohjelmassa. Koulutuksiin osallistuttiin aktiivisesti, mutta koulutusten tasoa ja tarjontaa moitittiin yksipuoliseksi ja ”vain koodaajille tai insinööreille” suunnatuiksi. Kohde-ryhmissä oli kaikkien alojen edustajia.

Yksi konkreettisimmista tukimuodoista oli palkkatuki, mikä oli yksi EGR -tukimuoto. Tutkimuksen vastauksista näkyi, että tämä koettiin hyödylliseksi tukimuodoksi, joskin vastanneista alle puolet (42,3 %) kertoi saaneensa palkkatukea työllistymiseensä. Tutkimuksen vastauksista nousi positiivisena asiana, että mahdollisuuden palkkatukeen koettiin edesauttaneen mm. työhaastatteluihin pääsyä. Palkkatuen kriteerinä oli, että työnhakijan tuli olla ollut vähintään yksi päivä työttömänä työnhakijana. Palkkatuki oli 60 % kaikista palkkauskustannuksista 6kk ajan. Vastaavasti ilman EGR -tukia palkkatukea oli mahdollista saada vasta pitkäaikaistyöttömänä, tai työllistymisessä on muuten ollut haasteita.

Startup -palvelut, toimitilojen lisäksi, olivat hyvin suosiossa. Polkuohjelmassa oli yrittäjyydestä kiinnostuneille tarjolla varsinaista startup -koulutusta sekä apua, sparrausta, yrityksen ja yritystoiminnan käyntiin laittamisessa. Tätä kautta Pirkanmaalle syntyi muutamia uusia yrityksiä. Microsoftin järjestämä startup -koulutus sai kiitosta tutkimukseen osallistuneilta.

Näiden kaikkien lisäksi Microsoft tarjosi työntekijöilleen käytännön apua, alennuksia tietokoneista, vouchereita terveyspalveluihin ja työllistymistapahtumia, missä alueen yritykset ja työttömän työnhakijat kohtasivat.

Tekemäni tutkimuksen mukaan polku -ohjelma koettiin erittäin hyödylliseksi ja hyväksi. Tosin, loppukäyttäjille EGR -tukien osuus jäi hyvin tuntemattomaksi, he kokivat kaiken tuen tulleen Microsoftilta.

4 TUTKIMUSPROSESSI

Kanasen (2008, 45-46) mukaan yksi tutkimusaiheen valitsemisen peruste on substanssituntemus aiheesta, sekä tutkijan oma kiinnostus ja intressi. Kuten jo johdannossa mainittiin, kirjoittaja päätyi aiheeseen taustansa vuoksi, ollen entinen microsoftilainen ja kuuluneen myös tutkimuksen kohteena olleeseen kohderyhmään. Kirjoittajan työ Microsoftilla päättyi heinäkuussa 2017, jolloin Microsoftin matkapuhelinliiketoiminta loppui kokonaan Suomessa. Aihe kiinnosti kirjoittajaa erityisesti siitä syystä, että kirjoittaja toimi erilaisissa luottamustehtävissä Microsoftilla ollen tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa yli organisaatorajojen. Toisaalta huoli ihmisten uudelleen työllistymisestä massairtisanomisten jälkeen oli myös lähtökohta tutkimukselle. Kirjoittajan henkilökohtaiset kokemukset varmasti vaikuttivat myös tutkimuksen tekoon, mutta samalla antoivat myös näkemystä tulosten tulkintaan syvällisemmin. Kirjoittaja ei ole vastannut kyselyihin, joten kirjoittajan mielipiteitä ei tuloksissa näy.

Tutkimus aloitettiin maaliskuussa 2017. Tutkimusta varten tutkija haki työ- ja elinkeinoministeriöstä lupaa käyttää työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmän (URA) tietoja kohderyhmäläisistä tutkimusta varten. Lupa myönnettiin 25.4.2017. Tämän jälkeen tutkija sai kohderyhmän yhteystiedot Pirkanmaan TE-toimistosta.

Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, kyselytutkimuksena kolmessa vaiheessa ja se koostuu varsinaisesta kohderyhmästä, sekä vertailuryhmästä. Vertailuryhmänä käytettiin samaan aikaan Nokia Oyj:n Tampereen toimipisteestä irtisanottujen näkemyksiä, kohderyhmän ja alan samankaltaisuuden vuoksi. Nokia Oyj ja Microsoft olivat samaa yhtiötä ennen v. 2014, jolloin Microsoft osti Nokian matkapuhelinliiketoiminnan (Kauppalehti, 3.9.2013).

Koska työn tarkoitus on myös selvittää kohderyhmän omaa mielipidettä ja näkemystä EGR -tukien vaikuttavuudesta heidän työllistymiseensä, tutkimuksessa on käytetty kvalitatiivisen tutkimuksen keinoja. Tuomen & Sarajärven (2018) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa on olennaista se, että tietoa kerätään henkilöiltä,

joilla sitä on mahdollisimman paljon tai joilla on asiasta kokemusta. Tässä suhteessa tähän työhön valikoitui tarkoitukseen sopiva kohderyhmä.

Tässä tutkimuksessa keskitytään Microsoftilta Tampereen toimipisteestä irtisanottujen kohdehenkilöiden omaan näkemykseen EGR -tukien vaikuttavuudesta, ovatko tuet auttaneet heitä eteenpäin uudelleentyöllistymisessä ja sitä kautta työelämässä. Jatkossa käytän nimitystä ”Microsoftilta irtisanottuja” ja ”Nokialta irtisanottuja”, tällöin tarkoitan nimenomaan molempien yritysten Tampereen toimipisteistä irtisanottuja henkilöitä. Kohderyhmä on suurelta osin ICT -alan ihmisiä, Microsoftilta v. 2015 – 2017 aikana irtisanottuja. Mukana on myös tukitoiminnoista irtisanottuja, eli assistentteja, HR -henkilöitä, jne., jotka olivat Microsoftin palveluksessa. Mukana ei ole alihankkijoiden palveluksessa olleita henkilöitä.

Tämä tutkimus ei keskity, eikä ota kantaa siihen, mille eri aloille kohderyhmä on hajaantunut Microsoftilta lähdön jälkeen, vaikka mielenkiintoista olisikin tutkia kuinka laajalle tämä verkosto on levinnyt ja kuinka monelle eri alalle microsoftilaisia on päätynt.

4.1 Tutkimusongelma

Tutkimus hakee vastausta seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) *”Kuinka kohderyhmässä olevat kokevat tarjottujen EGR -tukien vaikuttaneen / vaikuttavan heidän uudelleen työllistymiseensä”*
- 2) *”Kuinka kohderyhmässä olevat kokevat tarjottujen polku- ja TE -keskuksen palvelujen vaikuttaneen / vaikuttavan heidän uudelleen työllistymiseensä”*

Näiden kysymysten lisäksi halutaan nähdä, nouseeko vastauksista esiin sellainen asia, että ymmärretäänkö mitkä tuet ovat mahdollisesti Microsoftin maksamia, mitkä oikeasti EGR -tukia, eli EU:lta saatavaa tukea. Tämä on hyvä ymmärtää vastauksista sen vuoksi, että jatkossa työvoimaviranomaiset voivat hyötyä käyttäen tietoa mahdollisissa tulevilla vastaavissa tilanteissa. Varsinkin, jos tutkimus osoittaa kohderyhmässä olleiden tietämyksen tukien maksajasta virheelliseksi.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus on luonteeltaan määrällinen, eli kvantitatiivinen. Tiedonkeruu menetelmänä on käytetty kyselytutkimusta, joka on Ojasalon, Moilasen & Ritalahden mukaan yksi laajimmin käytetty tiedonkeruumenetelmä yhteiskuntatieteissä (2014). Kyselyillä saadaan paljon numeraalista tietoa, jonka käsittelyssä on käytetty tässä tutkimuksessa MS Exceliä.

Koska yksi tutkimuksen tavoitteena on nostaa kohderyhmän mielipiteitä ja tunteuksia avoimin kysymyksin, niiltä osin tutkimusta tarkastellaan kvalitatiivisin keinoin. Yksi kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteista on tutkimuksen kohteena olevien toimijoiden omien tulkintojen esille nostaminen ja tunnustaminen (Valli, R. 2018). Vallin mukaan sitä käytetään erityisesti silloin kun halutaan tarjota ääni tietylle rajatulle ihmisryhmälle, esimerkiksi Nokialta irtisanotuille (Valli, R. 2018).

Tutkimuksen kohteena olevat henkilöt ovat kaikki Microsoftilta Tampereen toimipisteestä vuosien 2015 ja 2016 käytyjen YT-neuvotteluiden tuloksena irtisanottuja ihmisiä. Tutkimuksessa on käytetty vertailuryhmänä samoihin aikoihin Nokia Oyj:stä Tampereen toimipisteestä irtisanottuja henkilöitä, yritysten taustan, alan ja ajankohtaisuuden vuoksi. Heille suoritettiin samat kyselyt saman aikaisesti. Tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui internetkyselyt kahden eri kyselykohderyhmän koon perusteella.

4.3 Tutkimusprosessin kulku

Tutkimus toteutettiin kesän 2017 ja kevään 2019 välisenä aikana kolmena erillisenä sähköisenä nettikyselynä. Kesällä – syksyllä 2017 kohderyhmälle, sekä vertailuryhmälle, toteutettiin kaksi kyselyä aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Suurin osa Polku -ohjelman tarjoamasta avusta oli käytetty toisen kyselyn ajankohtaan, lokakuu 2017, mennessä, jolloin kaikki kokemukset olivat vielä tuoreessa muistissa. Keväällä 2019 suoritettiin seurantakysely nykytilanteen kartoittamiseksi. Kyselyt lähetettiin 118 entiselle Tampereen toimipisteen Microsoftin työntekijälle

ja 89 entiselle Nokian Tampereen toimipisteen työntekijälle, jotka olivat tuolla hetkellä työttömänä työnhakijana TE-toimiston kirjoilla. Kysely oli auki jokaisella keralla kolme viikkoa vastauksia varten.

Tutkimuksessa on käytetty vertailuryhmänä samaan aikaan, vuosina 2016 ja 2017, Nokialta irtisanottuja henkilöitä. Heille on suunnattu samat kyselyt kuin Microsoftilta irtisanotuille vertailutiedon saamiseksi. Vertailu on mahdollista sillä Nokialta irtisanotut ovat samalta alueelta ja samalta alalta, sekä heillä on vastaavanlainen tukiohjelma, Bridge -ohjelma.

Sähköinen kyselytutkimus toteutettiin KyselyNetti- alustalla sen helppokäyttöisyyden vuoksi. Lisäksi tämän alustan etuna on se, että sen avulla on mahdollista jakaa kysely kohderyhmälle sähköpostin välityksellä kaikille samanaikaisesti.

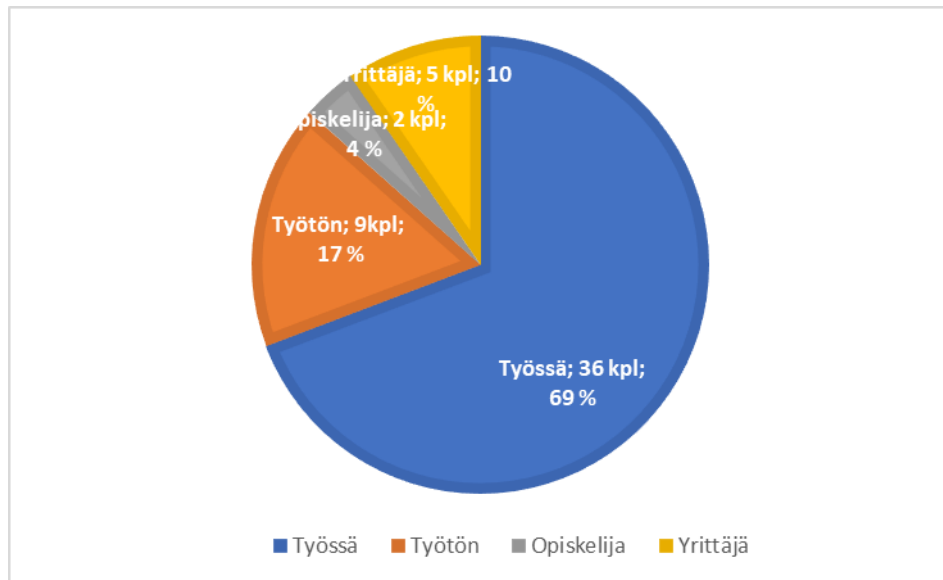
Tutkimuksessa kysyttiin osallistujien tilannetta kyselyjen ajankohtana, sekä heidän käyttämiään Polku- ja TE-palveluja, mielipidettä niistä, sekä näkemystä niiden vaikutuksesta. Mielipidekysymyksiin haluttiin vapaamuotoista vastausta rehellisen mielipiteen saamiseksi. Yhteensä vastauksia näihin kolmeen kyselyyn saatiin microsoftilaisilta 114 kpl ja vertausryhmältä, nokialaisilta, 78 kpl.

Eniten vastauksia saatiin ensimmäiseen kyselytutkimukseen. Toiseen ja kolmanteen vastasi myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät olleet vastanneet ensimmäiseen tutkimukseen. Näin ollen kaikki pitkittäistutkimuksen ehdot eivät täyty.

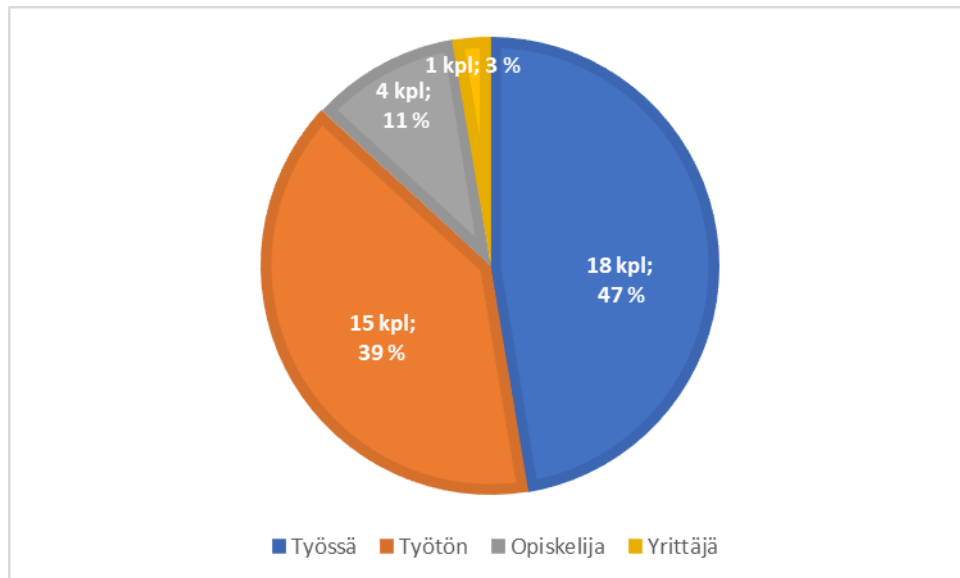
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Työllisyys

Ensimmäiseen kyselytutkimukseen vastanneista entisistä microsoftilaisista oli kyselytoteuttamishetkellä elokuussa 2017: 69.3% työllistynyt uudelleen, 17.3% työttömänä, 9.6% yrittäjiä ja 3.8% opiskelijoita. Verrokkiryhmästä, entisistä nokia-laisista, vastaavat luvut ovat: 47.4% työllistynyt uudelleen, 39.5% työttömänä, 2.6% yrittäjiä ja 10.5% opiskelijoita.

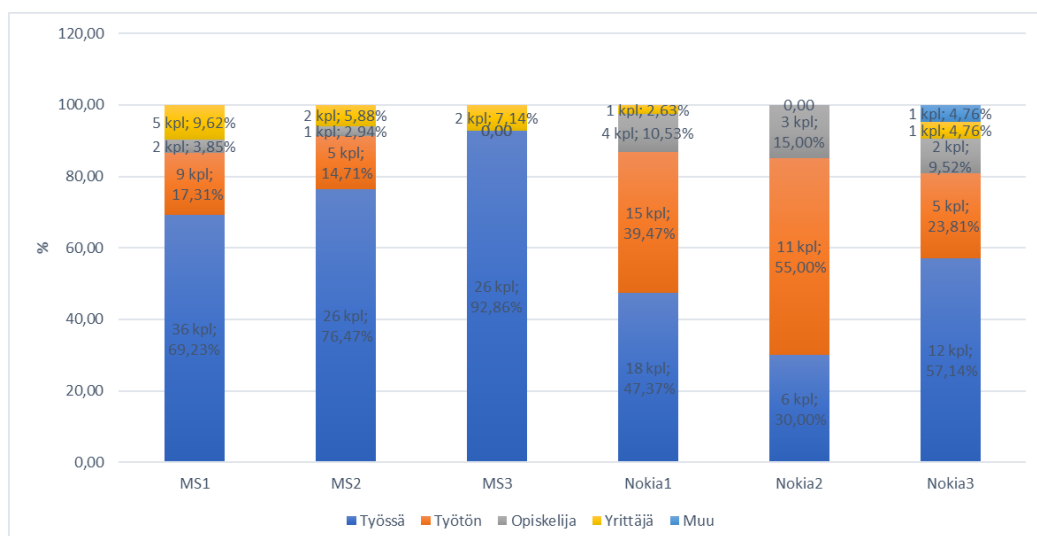


KUVIO 1. Microsoftilaisten tilanne elokuussa 2017 työllisyyden suhteen



KUVIO 2. Nokialaisten tilanne elokuussa 2017 työllisyyden suhteen.

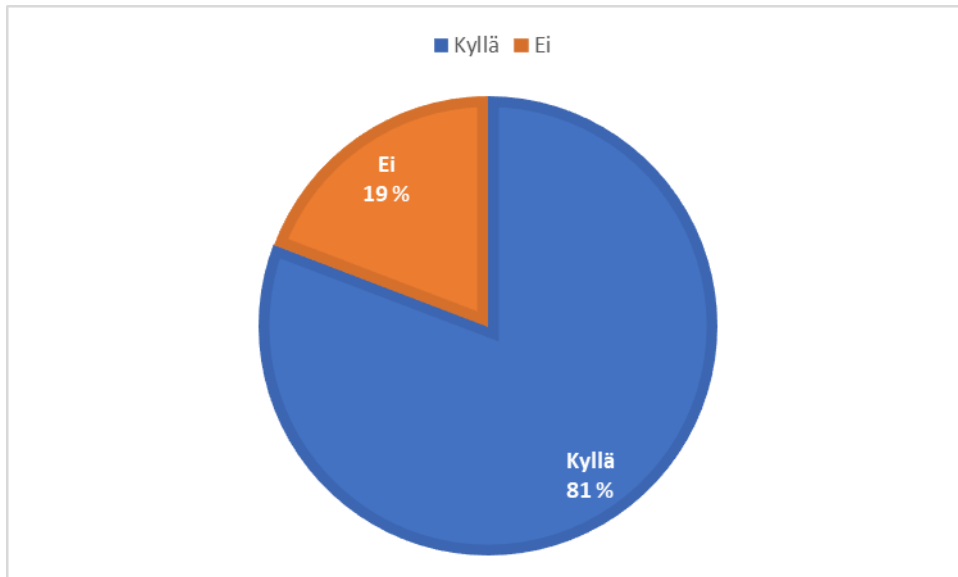
Kaiken kaikkiaan tutkimuksen aikana molemmissa ryhmissä vastanneiden osalta työllisyys kasvoi. Kuvio 3 osoittaa kyselyihin vastanneiden osalta microsoftilais-ten työllistyneen suuremmissa määrin verrokkiryhmään verrattuna. Kuviossa on käytetty lyhenteitä kustakin kyselystä, MS1 on microsoftilaisille suoritettu ensimmäinen kysely elokuussa 2017, MS2 on samalle ryhmälle suoritettu toinen kysely lokakuussa 2017 ja MS3 on kolmas microsoftilaisille suoritettu kysely keväällä 2019. Vastaavasti verrokkiryhmän, nokialaisten kyselyt ovat Nokia1, Nokia2 ja Nokia3. Nokia3:ssa on yksi ”muu” vastaus, yksi vastaaja oli kirjoittanut jääneensä eläkkeelle tutkimuksen aikana.



KUVIO 3. %-osuudet kaikista annetuista vastauksista kussakin kyselyssä.

5.2 Polku -ohjelma

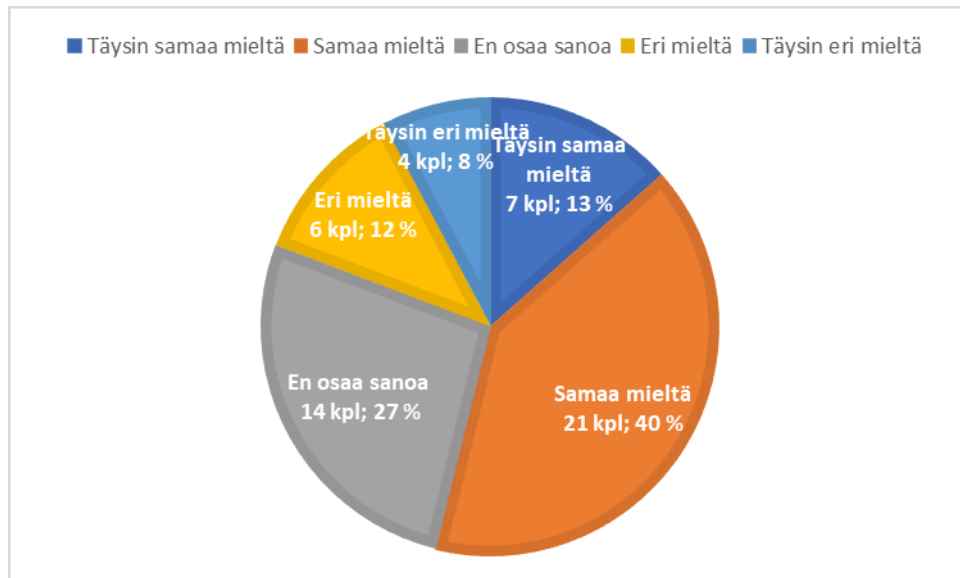
Kaikista Microsoft -kyselyyn vastanneista ehdottomasti suurin osa, 80,77% (42 kpl) oli osallistunut Microsoftin tarjoamaan polku -ohjelmaan:



KUVIO 4. Microsoftilaisten osallistuminen tarjottuun polku -ohjelmaan.

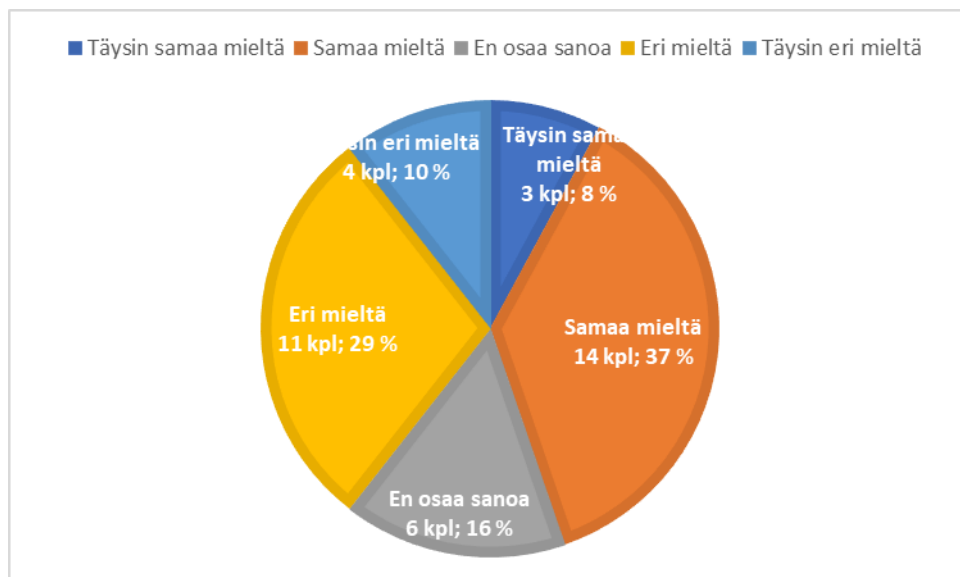
Vastaavasti verrokkiryhmässä, nokialaisilla luku oli vielä hieman korkeampi, 97,37% (37 kpl). Kaiken kaikkiaan lukujen suuruudesta voimme päätellä molempien palveluluiden olleen hyödyllisiä.

Kysyttäessä polkupalvelujen hyödyllisyydestä ja niiden tukemisesta kunkin vastaajan omaa työllistymistä kohtaan, asia nähtiin hyvin positiivisena. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että polku -ohjelma on tukenut ja auttanut heitä uudelleentyöllistymään. 20% vastaajista olisi sitä mieltä, että palveluilla ei ole ollut vaikutusta heidän uudelleentyöllistymiseensä.



KUVIO 5. Microsoftilaisten näkemys polkupalvelujen tukemisesta hyvin omaan työllisyyteen.

Verrokkiryhmässä tarjottujen palvelujen hyödyllisyys hajaantui hieman eri tavalla ja esim. vaikka palvelujen hyödyllisyydestä oltiin melkein yhtä samaa mieltä molemmissa ryhmissä, oli eri mieltä olevien osuus oli nokialaisten ryhmässä aika paljon isompi. Nokialaisista vastaajista 19% oli joko eri mieltä tai täysin eri mieltä tarjottujen bridge -palveluiden hyödyllisyydestä omaan työllisyyteen. Näin ollen palvelujen ei katsottu auttaneen henkilöiden uudelleentyöllistymisessä.



KUVIO 6. Nokialaisten näkemys Bridge-palvelujen tukemisesta omaan työllisyyteen.

Kysyttäessä mielipidettä polkupalveluista, kaksi asiaa nousevat useassa palautteessa: startup -koulutukset ja vertaistuki. Nämä kaksi asiaa ovat olleet äärettömän hyviä kohderyhmän uudelleentyöllistymisen kannalta. Koulutukset saavat sekä kehuja, että moitteita. Kehuja on yksittäisistä kursseista, sekä yleisesti kursistarjonnasta. Moitteita vastaavasti tarjonnan yksipuolisuudesta ja muiden kuin insinöörien huomiotta jättämisestä.

” Polkupalvelut antoivat kontakteja ja laajensivat näkemystä omasta osaamisesta. Myös oman osaamisen ”myynti” tuli helpommaksi, kun asiasta keskusteli vastaavassa tilanteessa olevien kanssa. Hauskaa vaihtelua muuten niin yksinäisiin päiviin”.

”Työnhakukoulutus, jossa neuvottiin CV:n kirjoittamista ja haastattelukäyttäytymistä, oli hyvä ja tilanteeseen sopiva”.

”Koulutusten taso oli hieman heikkoa. Asioiden käsittely pintapuolista ja ei aina edes kovin hyödyllistä. Polkupalvelu kokonaisuudessaan oli hyvä, vertaistuki ja luennot loistavia. Koulutuksesta lähinnä tuntui hyötyvän konsulttifirmat”.

”Osallistuin alkuvaiheessa tarjolla olleeseen profiloitinkoulutukseen & yhteen sessioon konsultin kanssa. Tavoitteena oli oppia brändäämään itseään ja laittaa CV kuntoon. Sain sieltä aika hyvän annin tajutakseni, että nämä jutut vaativat pohtimista. Kävin myös useita kertoja erilaisissa infoessioissa polun tiloissa. Yleensä nähdäkseni tuttuja ja kuullakseni uusia asioista & näkökulmia, ihan hyviä tilaisuuksia. Loppuvaiheessa porukka väheni. Monet sai töitä ja toisaalta tiedän usean olleen vähemmän kiinnostunut tulemaan paikalle vaikkei töitä ollutkaan. Itse roikuin, kun tiesin jo alussa, ettei hommia heti löydy, ellei ole sw/hw expertti”.

”Järjestetty koulutus, tiedotus, ”vertaistuki” mahdollisuuksien mahdollistaminen jopa oman tilan tarjoamisella ja ylipäättään ”viesti” siitä, että tukea työllistymiseen ja tilanteeseen sopeutumiseen on tarjolla, sekä että ihmiset ovat edelleen tärkeitä olivat erittäin tärkeitä ja hyväksi havaittuja tukitoimia”.

”Mielestäni polkupalvelut valmensivat hyvin työnhakuun ja tarjolla oli myös monenlaisia hyödyllisiä kursseja ja luentoja”.

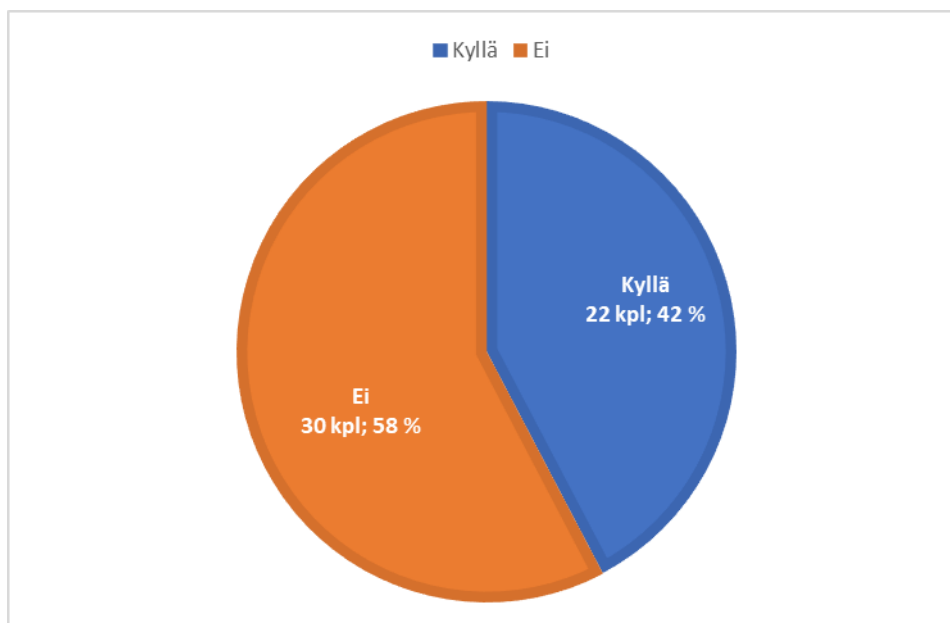
”Polkupalvelut olivat hyvänä tukena muutoksen murroksessa. Tavoitteeni oli työllistyä työntekijänä ja työpaikan löytyminen ei tapahtunut heti. Oli hyvä, että polkupalvelut olivat tukena”.

Mielenkiintoista verrokkiryhmän kommentteissa oli, että ne olivat paljon negatiivisemmat. Tästä tulkitseen, että Microsoftilla on onnistuttu aika hyvin kurssien ja muiden tukimuotojen järjestämisessä. Yhtenä isona erona palautteissa on, että nokialaisten palautteissa ei mainittu kertaakaan vertaistukea tai yhteisöllisyyttä, microsoftilaisten palautteissa se nousi useasti esiin.

5.3 TE -palvelut

Yksi tutkimuksen aiheista on se, että miten työllisyyttä tukevat palvelut ymmärrettään. Osataanko kohdistaa esim. Euroopan globalisaatorahaston tukemat palvelut julkisiksi palveluiksi, vai onko oletamus, että kaikki tarjottavat palvelut ovat Microsoftin maksamia.

Tähän tutkimukseen osallistunut kohderyhmä on ollut tutkimuksen alkuhetkillä TE -palveluiden piirissä, eli kaikkien on ollut ilmoittauduttava työttömäksi työnhakijaksi TE -toimistoon. Kohderyhmän yhteystiedot on saatu TE -keskuksesta. Mielenkiintoista tutkimuksen kannalta on se, että vain 42,31% ensimmäiseen kyselyyn vastanneista kertoo käyttäneensä TE -keskuksen palveluja. Toisin sanoen yli puolet kokee olleensa tässä kohtaa vielä täysin TE -keskuksen palvelujen ulkopuolella.



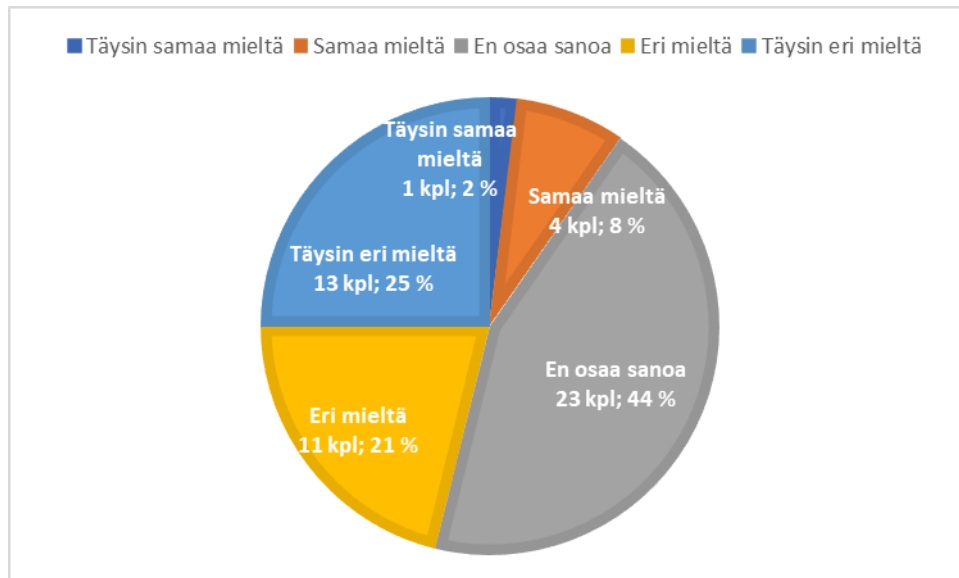
KUVIO 7. TE -palveluita käyttäneiden microsoftilaisten osuus vastanneista kesällä 2017.

Itsensä työttömäksi ilmoittaneista 55,56 % vastaa, että he eivät ole käyttäneet TE -keskuksen palveluja laisinkaan. Koska 92,31 % vastanneista on irtisanottu ennen v. 2017, tämä on iso luku, sillä kyselyn suoritushetkellä he ovat olleet työttöminä vähintään reilun puoli vuotta.

Toisen kyselyssä, lokakuussa 2017, kyllä vastauksien, eli TE -keskuksen palveluita käyttäneiden osuus oli 67,65 %. Kuitenkin yli kolmannes, 32,35 % ilmoitti edelleen, ettei ole käyttänyt TE -keskuksen palveluita. Lokakuussa 2017 työttöminä olevista 40 % ei kokenut käyttäneensä TE -keskuksen palveluja.

Vastaavasti verrokkiryhmässä ensimmäisessä kyselyssä 86,84 % kertoo käyttäneensä TE -keskuksen palveluja. Lokakuun 2017 kyselyssä 15 % verrokkiryhmästä ei ole käyttänyt TE -keskuksen palveluja.

Kysyttäessä TE -keskuksen palveluiden vaikuttavuudesta kohderyhmän uudelleen työllistymiseen, vain 9,62 % vastanneista oli sitä mieltä, että TE -keskuksen tarjoamat palvelut auttoivat heitä uudelleentyöllistymään.



KUVIO 8. Microsoftilaisten mielipiteet kysymykseen: ”TE -keskuksen palvelut auttavat työllistymisessäsi”.

Verrokkiryhmässä TE -keskuksen tarjoamien palvelujen koetaan olevan hieman paremmin työllisyyttä edistäviä. 34,21 % on täysin eri mieltä tai eri mieltä. 42,11 % ei osaa sanoa ja 23,68 % ovat samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Kysyttäessä mielipidettä TE -keskuksen palveluista, monesta kommentista nousi esiin tyytymättömyys TE -keskuksen palveluihin, tai byrokratian kankeuteen. Kursseja, sekä TE -keskuksen ystävällistä palvelua keuhuttiin.

”Täysin hukkaan heitettyä aikaa asioida TE:n kanssa. Yritin viisi kertaa erilaisille alanmuutos-koulutuksiin ja kahdesti tulevat työnantajat olivat erittäin kiinnostuneita saamaan minut, mutta tähän TE:n virkailija väitti, etteivät nuo huolineet minua (ja näin ollen en päässyt kurssille)”.

”TE -keskusta käytin siihen, että pääsin MSFT-Polku kursseille mukaan. Eli se oli tässä tapauksessa osa byrokratiaa, jota hoidettiin.”

”Oma palvelu/asiointi -sivujen käyttö oli hankalaa. Ei oikein tiennyt mikä oma status oli milloinkin ja informaatiota piti antaa missäkin vaiheessa.”

”TE-toimistosta on minulle soitettu kerran, eli ensimmäisen 3 kk työttömyyden kohdalla. Silloin virkailija sanoi, että seuraava soitto tulee 6 kk työttömyyden kohdalla ja panimme jopa kalentereihin soittoajan tietylle päivämäärälle. Kun soittoa ei tuolloin kuulunut, kirjauduin TE-online -sivulleni, ja siellä näkyi merkintä, että virkailija oli puhelun sijasta vain päivittänyt työnhakuni jälleen eteenpäin seuraavaksi 3 kk ajaksi.”

”TE-keskuksen kurssit olivat hyviä, samoin neuvontapalveluiden asiantuntemus. Sai vastauksia omiin kysymyksiin kouluttautumisesta ja miten se vaikuttaa mahdollisesti tukiin.”

”Kävin data analytiikka koulutuksen, jonka kautta pääsin työelämään takaisin.”

”TE-keskuksella ei ole juurikaan palveluita korkeasti koulutetuille. Nettipalvelut ovat kankeita ja siellä ei ole yksinkertaisesti sopivia tehtävänimikkeitä korkeakoulutetuille, joten en voi hakea enkä tulla löydettyksi sitä kautta.”

”TE-keskuksen palveluista ei ole mitään hyötyä. En ole kuullut yhdenkään tuttuni saaneen töitä sitä kautta. TE-keskusta kiinnostaa (erään TE-keskuksen työntekijän sanomana) vain se, että he saavat lähetettyä x kappaletta työtarjouksia (=kehottus hakea työtä) päivässä sen sijaan, että työttömät ihmiset oikeasti työllistyisivät. Työtarjoukset lähetetään täysin summan mutikassa, esim. vaimolleni, jolla on johdon assistentin koulutus, lähetettiin hänen työttömänä ollessaan työtarjous isännöitsijän tehtävään. Kaiken huipuksi hänet vielä kutsuttiin työhaastatteluun toiselle paikkakunnalle, minne hänen piti matkustaa bussilla 1,5 tuntia suuntaansa. Mikäli hän olisi jättänyt hakematta ko. paikkaa tai ei olisi mennyt työhaastatteluun, hänet olisi määrätty karenssiin työttömyysetuuksien suhteen. Tämä on työttömien nöyryyttämistä ja täysin turhanpäiväistä toimintaa. TE-keskusten työntekijöillä ei tunnu olevan minkäänlaista käsitystä siitä millaista työttömän arki on ja millaisia töitä heille tulisi tarjota. TE-keskuksiin pitäisi palkata työntekijöiksi vain sellaisia henkilöitä, jotka ovat olleet joskus työuransa aikana työttömänä pidempään kuin muutaman kuukauden. Ehkä TE-keskusten palvelutasoa saataisiin sitten nostettua edes hieman.”

”TE-keskuksen palvelut toimivat ok. Omat yhteyshenkilöt helpottivat asiointia niissä kohtaa, kun piti selvittää asioita. , , TE-keskuksella alkoi olla monia, päällekkäisiä rekry-tsemppiohjelmia, joitten infoissa oli pakko käydä. Ohjelmien sisältö oli varmasti ookoo henkilöille, joilla on haasteita CV & hakemusten kanssa. Omat dokumentit olivat jo ensimmäisinä työttömyyskuukausina hierottu kuntoon, joten lisäarvoa en näistä ohjelmista kokenut saavani. TE-keskus tarjosi myös online ohjelmia, webinaareja, CV klinikoita ym., joihin muutamaan osallistuin. Osa tarjonnasta oli laadukasta, osa ei. Kokeilin myös uraohjaus / työpsykologipalvelua. Pari tuntinen keskustelu oli ihan ookoo, mutta valaistumista en kokenut. TE-keskuksen palvelun soisi kehittyvän siihen suuntaan, että työnhakijalla olisi oma kontaktihenkilö, jonka kanssa asioita käydään läpi ja katsotaan kullekin yksilölle toimivia ratkaisuja/keinoja sen sijaan että isoille massoilla lähetetään pakko-osallistua-siihen-ja-tähän-infoon, muuten karenssi uhkauksia. Korkeakoulutetuilla pääsääntöisesti on halu ja tahto työllistyä ja ajoittainen kohdellaan kuin roskaa -asenne nyppii. Tämä fiilis tuli enemmän TE-toimiston käyttämistä lomakkeista ja uhkakirjeistä, ei henkilökunnan kohtelusta. Palvelumuotoilulle on viestinnässä totisesti tarvetta.”

”TE-palvelut keskittyivät vain ja ainoastaan varmistamaan, ettei kukaan saa vahingossa työttömyyskorvausta johon ei ole oikeutettu. Työn hakemiseen ei ollut mitään apuja ja itsensä kouluttamista/kehittämiseksi he pyrkivät tekemään kaikkensa, ettei pysty kouluttautumaan. Kehotukset ja kirjeet jota sieltä sai päättyivät aina 'voimme evätä sinulta työttömyyskorvauksen' eli aina negatiivisen kautta kiristämistä. Kaikista asioista tuli turhaan kirjallinen kirje kotiin, asioita muka pystyi hoitamaan sähköisesti mutta silti lähetettiin turhaan päätökset ja uhkaukset postissa. Ja et koskaan tiennyt onko tämä pyyntö lähetetty ennen kuin olit asian hoitanut sähköisessä järjestelmässä vai onko se lähetetty sen jälkeen. , , Mitäpä jos TE-keskus ottaisi positiivisemmän asenteen eikä pidä jokaista asiakastaan 'rikollisena yhteiskuntaa hyväksi käyttävänä hylkiönä' ja oikeasti auttaisi asiakkaitaan työllistymään. Samalla heidän palkkaus voisi muuttua 'bonus perusteiseksi', mitä paremmin saa omat asiakkaat työllistymään sitä parempaa palkkaa saavat. Olen varma että turhanpäiväinen työttömyyskorvausten menettämisen uhkailu loppuisi ja ihmiset ja työpaikat oikeasti kohtaisivat. (voisi kyllä sitten nämä kaikki urakon-sultit ja recryfirmat jne menettää asiakkaansa TE-keskukseen).”

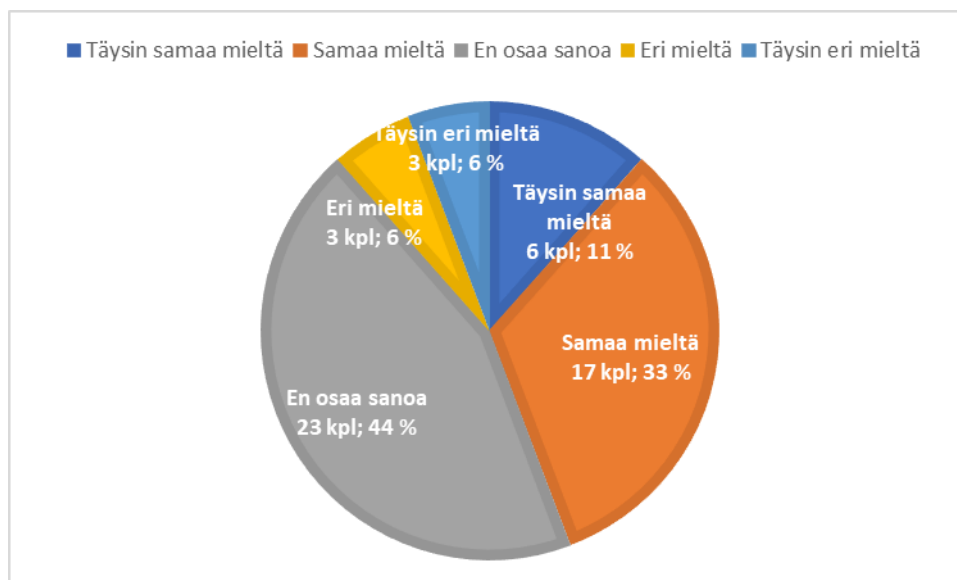
”Itse asiassa sain iän loppuvaiheessa kaksi yhteydenottoa TE- toimistosta työpaikoista. Siinä vaiheessa olin kuitenkin jo tekemässä sopimusta nykyisen työnantajan kanssa. Muuten olen sitä mieltä, että TE- toimisto on aivan liian byrokraattinen paikka, jonka kanssa on vaikea hoitaa asioita. Itselläni hankalin kokemus oli omatoimisen opiskelun luvan saaminen. Minua pompotettiin virkailijalta toiselle ja välillä edes taas. Tilanne helpottui saman tien, kun Polun ihmisille nimettiin omat virkailijat. Kaiken kaikkiaan ymmärrän, miksi työttömänä helposti passivoituu. Myös päätöksen vastaanottaminen aiheutti kohtuurenta byrokratiaa ja epävarmuutta korvausten jatkumisesta. Tämä lienee ei ollut edes TE- toimiston vika vaan hallituksen.”

”Kyllä siellä ihan hyvää yritystä on ollut 😊 ja palvelu ystävällistä. Tosin käymäni kurssit eivät ole edistäneet työllistymistäni.”

”En ole varma olenko käyttänyt muita TE-palveluita kuin ilmoittautunut työttömäksi sekä Sarasen kurssille. TE-toimiston esittäytymisen olen kuullut muutama kerran. Hyvä, että TE-toimisto ei kuormittanut ylimääräisillä byrokraattisilla velvollisuuksilla. En ole varma olenko vaan unohtanut asiat, jotka TE-keskus teki hyväkseni. Toki rekrymessut olivat hyviä tapaamispaikkoja.”

5.4 EGR -tuet

Kysyttäessä mielipidettä EGR -tukien toimivuudesta, vastaukset olivat enimmäkseen positiivisia. Positiivisena EGR -tukien vaikutuksen omaan työllistymiseensä näki 44 % vastanneista. Toinen puoli, 44,2 % vastanneista ei osannut sanoa auttoiko se. 11,54 % vastanneista ei kokenut EGR -tukien auttaneen mitenkään heidän työllistymistään. Verrokkiryhmässä ”en tiedä” vastauksia oli 52,63% vastauksista. Tässä ryhmässä vain 21,05 % koki EGR -tukien auttaneen heidän työllistymisensä ja 26,32 % ei nähnyt niiden auttaneen millään lailla. Lokakuussa 2017 suoritetussa seurantakyselyssä molemmissa ryhmissä ”en tiedä” vastausten osuus kasvoi vähän. Tästä voimme päätellä työnhakijoiden keskuudessa vallitsevan tietämättömyyden EGR -tuista, vaikkakin kommentoissa EGR -tuista tuli hyvää palautetta.



KUVIO 9. Microsoftilaisten näkemykset EGR -tukitoimintojen tukemisesta hyvin omaan työllistymiseen.

Avoimia kommentteja annettiin paljon ja enimmäkseen positiivista palautetta. Kriittikkiä tuli jonkin verran tietämättömydestä, sekä TE -keskuksen suunnalta, että työnantajien osalta. Samoin vastaajien omaa tietämättömyyttä puitiin vastauksissa.

”Tuntuu toimivalle ratkaisulle. Tällaisia lisää ja niiden tietoisuuden lisäämistä työnantajille tarvittaisiin.”

”Ymmärsin, että palkkaamani yritys sain 6kk ajalta tuen (määrää en tiedä). Se oli palkkaavalle yritykselle TODELLINEN yllätys, että on olemassa ja mahdollinen. Jos en sitä olisi kertonut, en usko, että sitä olisi tiedetty haettavan.”

”Hidas prosessi, ei vastannut 3päivän lupauksia.”

”Sinänsä ihan varmasti hyvä keino saada jalkansa oven väliin työelämään ja työnantajan riski kokeilla työntekijää pienentyy. Omalla kohdallani kuitenkin pääsin ns. oikeasti palkattuna vaikka sanoinkin työnantajalle että EGR-palkkatuki olisi mahdollinen.”

”Kuinkahan hyvin sitä tunnetaan... Ei ainakaan minulle annettu 'läpyskää' jolla voisin myydä itseni.”

”Toimii ehkä niillä aloilla, joilla on vapaita työpaikkoja. Omalla alallani kun ei ole niin ei tuolla tuella ole mitään merkitystä.”

”Joissain tapauksissa EGR-tuki varmasti auttaa työllistymisessä, esim kahden tasavertaisen hakijan kohdalla EGR-tukea saava on varmasti vahvoilla. Omassa tapauksessa EGR-tuki tuli puheeksi vasta kun rekrypäätös oli jo tehty, joten se ei vaikuttanut valintaan.”

”Hieno palvelu. Informaatio määrästä ja hakuprosessista saisi olla selkeämpi.”

”Mahdollisuus palkkatukeen kiinnostaa ainakin pieniä yrityksiä ja auttaa pääsemään sisään niihin. Isommissa firmoissa on isommat summat pyöriteltävinä, joten varmaan tuen osuus summassa on pienempää. Vaikka tuki oli saatavilla, se ei ollut ratkaiseva tekijä työllistymisessäni.”

”Ainakin minun kohdallani se toimi.”

”En tiedä. TE-toimistolle ainakin risuja siitä, että kun varasin ensimmäisen EGR rahoitteen puhelin valmennuksen, TE keskus peruutti varaukseni, koska en muka ollut oikeutettu palveluun. Myöhemmin kuitenkin selvisi, että kyseinen TE-keskuksen työntekijä oli mennyt sekaisin samannimisten henkilöiden kanssa. Voi hyvänen aika, ei kai TE-keskuksessa toimita pelkkien nimien perusteella, onhan tässä maassa useitakin samannimisiä henkilöitä. Minä en ole edes Lahtinen, Virtanen tai Nieminen, eikä etunimeni ole yleisimpien joukossa.”

”Ei kokemusta asiasta.”

”EGR-palkkatuki herätti kiinnostusta neljässä työnantajassa, joiden haastattelussa kävin. Tieto palkkatuesta saattoi edesauttaa haastatteluun pääsyä ja se saattoi myös puoltaa valintaani nykyiseen työtehtävääni.”

”EGR-tuesta oli monella firmalla hyvin vähän tietoa. Tiedottamista olisi pitänyt parantaa ja samalla myös siihen oikeutetuille olisi pitänyt kertoa mitä voitte mainostaa yrityksille. Jos töitä haki Pirkanmaan ulkopuolelta niin koko EGR oli aivan

vieras käsite., , EGR palkkatuen & koulutuksien lisäksi olisi voinut olla 'EGR alanvaihto' -rahaa. Joka olisi ollut korotettua tukea niille, jotka menevät yrityksiin 'ns. työssäoppimaan'. Palkatta työskentely ei ole monelle vaihtoehto, kun ei ole oikeutettu työttömyyskorvaukseen, tämä olisi ns. akateemista oppisopimus työskentelyä. Esim. ohjelmistoa pienesti harrastanut HW-suunnittelija lähtee kokeilemaan olisiko hänestä ohjelmistosuunnittelijaksi tai jo jonkin aikaa esimies tehtävissä ollut haluaa palata suunnittelijaksi.”

”Ainoa asia, mikä toimii.”

”Olisin saanut työpaikan ilman palkkatukea, mutta toki työnantaja sitä haki, kun oli tarjolla.”

”Jos vain hakijat muistavat mainita asiasta. Tuntuva etu työllistävälle yritykselle.”

”Hyödyllinen kun sen avulla palkataan oikeasti henkilö, jota ei muuten pystyisi palkkaamaan, mutta jos työnantajan ainut ajatus on kerätä eurot pois (palkkaisu muutenkin kyseisen henkilön) niin hivenen kyseenalainen tilanne.”

”En ole varma, mikä on EGR-tukea ja mikä jotain muuta. Oman YAMK-opiskelun osalta en käsittäkseni ole osallinen mistään tuesta ja aiemminkin tarjolla olleet etuisuudet on poistuneet. En myöskään ole oikeutettu palkkatukeen, mikäli löydän työpaikan ollessani opiskelija. Koen systeemin olevan tältä osin epäoikeudenmukainen.”

”Mielestäni toimiva malli ja helppo niin työntekijälle kuin työllistävälle yritykselle. Harvoin ehkä kuitenkaan lopulta määräävässä asemassa päätöksentekoon liittyen.”

”Kun edellä tuli hiukan moitittua TE-keskusta, niin ei mitään niin huono, ettei jotain hyvää. EGR-rahoitus/palkkatuki nykyiselle työnantajalle järjestyi melko kivuttomasti. Erityisesti määräaikaisen pestin jatkumisen yhteydessä haettu jatkorahoituksen myöntäminen meni todella nopeasti läpi. Ohjeistus oli ollut molemmilla kerroilla hyvää.”

"Minulla on määräaikainen työsopimus. Annoin työnantajalle tiedot EGR tuesta, muttei käsittäkseni työnantaja hakenut sitä tukea. Työnantaja on pieni firma, joten voi liittyä siihen (ei ollut kukaan, joka olisi ehtinyt hakea???)"

"Mielestäni EGR-tuet toimivat hyvin ja edesauttavat työllistymistä."

"Nihkeästi tuntuu osa työnantajista suhtautuvan! Yleinen kommentti on ollut että 'kun se vain tilapäinen!'"

"Auttaa varmaan, jos kaikki muut asiat ovat ensin kohdallaan."

"On toiminut ainakin tuttavieni käytössä. Mainitsin myös tästä mahdollisuudesta edellisen työhaastattelun vastaavalle esimiehelle eli toivottavasti edesauttaa itseäni myös."

"Auttaa varmasti pientä yrittäjää /yritystä. Voi vääristää palkkausta/ yritystoimintaa pitkällä välillä."

"Koulutus, johon osallistuin, on ollut todella hyvä. Juuri täsmäkoulutus omaan tarpeeseeni (ohjelmointitaitojen päivittäminen tälle vuosituhannele)."

"Hyvä juttu, mutta byrokraatit saavat siinäkin sotkua aikaiseksi ja työntekijälle hankaluuksia sekä tahallista tappiota. Tukeen oikeutetun pitäisi yksiselitteisesti saada tuki, ilman byrokraattien mielivaltaisia tulkintoja."

"Oletin että Polku koulutuspalvelut (change training / Sarasen kurssit) eivät olleet osa EGR koulutustukea. EGR-tukitoiminnot olivat hyvä tuki taustalla. Jos en olisi työllistynyt, olisin varmasti katsonut, miten olisin voinut hyödyntää EGR-tukea. Palkkatuesta ilmoitin työnantajille hakemuksessa. Toisinaan se huomioitiin positiivisesti."

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuksessa haettiin vastauksia kohderyhmän näkemyksiin EGR -tukien toivuudesta heidän uudelleen työllistymiseensä. Sekä heidän näkemyksiään polku- ja TE -keskuksen tarjoamiin palveluihin. Mielestäni työn tavoitteet täyttyivät melko hyvin, sillä vaikka kyselyjen vastausprosentit jäivät melko pieniksi ja pienuivat aina loppua kohti, avoimiin kysymyksiin vastattiin ilahduttavan paljon ja sitä kautta tutkimuksen ja saadun tiedon arvo nousee. Aikataulullisesti tutkimus venyi alkuperäisestä aikataulusta, mutta toi mukanaan vielä kolmannen seurantakyselyn ja siitä saatiin vahvistus vastausten samansuuntaisuudesta.

Mielestäni toimeksiantajani saa tästä tutkimuksesta hyviä kommentteja omaan toimintaansa ja mahdollisesti sen kehittämiseen. Niin henkilöstön, kuin mahdollisesti kehitettävien materiaalien osalta. Tätä kautta Microsoft on hoitanut hyvin yhteiskuntavastuunsa isoissa irtisanomisissa ja yrittänyt mahdollisuuksien mukaan tukea entisten työntekijöidensä uudelleen työllistymisessä. Tätä pidetään hyvänä toimintamallina yleisesti, sillä uudessa muutosturvalaissa (TE -keskus 2019a) työnantaja on veloitettu esim. maksamaan uudelleen koulutusta tietyin edellytyksin tuotannollisista- ja taloudellisista syistä irtisanotuille. Mielestäni Microsoftin malli on hyvä esimerkki isoissa ja pienemmissäkin irtisanomisissa.

Polku -palvelut nähtiin hyvin positiivisena ja uudelleen työllistymistä auttavana palveluna. Se on jäänyt monelle epäselväksi, ovatko polku -palvelut kaikkineen Microsoftin kustantamia, vai onko niissä ollut mukana TE -toimisto ja sitä kautta Euroopan globalisaatorahasto. Loppujen lopuksi onko sillä väliä kuka tarjottavan tuen maksaa, jos irtisanottu saadaan uudelleen työllistymään jollain tukikeinoin? Tässä näen yhteistyön voiman yhdessä irtisanovan yrityksen ja TE -keskuksen asiantuntevuuden välillä. Irtisanova yritys tuntee työntekijänsä ja heidän potentiaalinsa, TE -keskuksen asiantuntijuutta on erilaiset kanavat ja mahdolliset rahalliset tuet uudelleen työllistymisessä.

TE -keskuksen palveluihin kaivattiin kehittämistä, eikä heidän tarjoamiaan palveluja tunneta kovin hyvin. Vastauksista jopa välittyi tunnelma, että TE -keskuksen

palveluja ei ehkä arvosteta asiakkaiden keskuudessa ja myös toisin päin. Lie-neekö yhtenä osasyynä vastauksista noussut asia, että TE -keskuksessa ei osat-taisi hoitaa korkeakoulutettujen asioita. Korkeakoulutetut eivät ehkä edusta val-taosaa TE -keskuksen asiakaskunnasta, mikä näkyy vastausten mukaan osaa-mattomuutena avuntarjoamisessa. Samaiseen johtopäätökseen on tullut myös Akavan ekonomisti Heikki Taulu Helsingin Sanomien haastattelussa (2014). Hä-nen mukaansa TE-toimistoista puuttuu riittävä tietotaito akateemisista työmarkki-noista, sekä akateemisen tutkinnon ja työkokemuksen tuoman osaamisen sanoit-tamisesta. Hän kokee tämän suurimmalta osalta resurssipulaksi ja jokaisessa TE-toimistossa tulisi hänen mukaansa olla vähintään yksi näihin asioihin pereh-tynyt henkilö.

Kaiken kaikkiaan tarjottuja tukia pidettiin hyvin positiivisena ja varsinkin viimeisen seurankyselyn vastauksissa niitä toivottiin lisää, samoin toivottiin tiedotuksen li-säämistä niin työhakijoille kuin työnantajille.

6.1 Kehittämisehdotuksia

Ensimmäisenä kehittämisehdotuksena tulee mieleeni palvelujen ja tukien tietoi-suuden lisääminen. Itsekin tilanteessa olleena, irtisanominen on melkoinen shokki työntekijälle. Irtisanomistilanteessa ei kaikille riitä, että annetaan web -osoite ja sanotaan, että rekisteröidy työttömäksi työnhakijaksi. Soitamme sinulle ehkä 3 kk kuluttua. Näkisin henkilökohtaisen palvelun auttavan irtisanottuja pa-remmin eteenpäin. Henkilökohtaisessa palvelussa olisi myös mahdollisuus ky-sellä itseä askarruttavia asioita ja sitä kautta saada tietoa juuri niihin omiin kysy-myksiin. Sekä mahdollisuus kysyä, kun jokin asia askarruttaa. Tällä hetkellä TE -keskuksen toiminta on melko kasvotonta, netissä tapahtuvaa asiointia.

Erittäin hyvänä ehdotuksena voisi olla esim. yritysکوhtainen virkailija TE -keskuk- sessa, jos yritys irtisanoo useampia henkilöitä. Tällöin virkailijalla olisi tietämys ja tausta ko. yrityksestä, sekä hän voisi olla yrityksen työnantajan edustajan kanssa tiiviissä yhteydessä. Yhteistyö antaisi TE-toimiston virkailijalle syvempää näke-

mystä irtisanottavien osaamisesta ja sitä kautta osaamista heidän auttamiseensa. Myös irtisanotut työntekijät saivat saman virkailijan, joka tällöin osaisi kohdistaa apua oikealla tavalla.

Toinen kehittämisehdotus on palvelujen standardointi. Vastauksista nousi esiin sellainen, että oli virkailijasta kiinni, saiko jotain tukea vai ei. Tämän perusteella voi olettaa virkailijoiden tulkitsevan sääntöjä eri lailla. Tässä kohtaa mielestäni kaikilta tulisi saada samanlainen tulkinta, eikä virkailijan omaa tulkintaa.

Kolmantena ehdotuksena, mihin jo vähän viittaankin ensimmäisessä ehdotuksessa, on yhteistyö yritysten ja TE -keskusten välillä. Mahdollisissa irtisanomistilanteissa molemmilta puolilta saataisiin resursseja käyttöön uudelleen työllistymistä tukevien toimintojen, esim. koulutusten etsimiseen. Esimerkkinä Microsoft, useat olivat olleet vuosia, jopa vuosikymmeniä saman työnantajan palveluksessa ja osaamisen päivittämisen tarve oli ilmeinen. Palautteistakin kävi ilmi, että suurin osa tarjotuista koulutuksista oli tekniselle alalle. Näin ollen esim. HR -henkilöt pitivät tarjottuja koulutuksia heille sopimattomina. Välttämättä irtisanottavat työntekijät eivät tiedä mistä mahdollisia koulutuksia lähtisi etsimään. Tässä näkisin työnantajan ja TE -keskuksen yhteistyön ensiarvoisen tärkeänä niiden tukimuotojen löytämisessä, jolla taattaisiin jokaiselle irtisanotulle mahdollisuus uudelleen työllistyä mahdollisimman pian.

6.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksessa tehtiin kolme kyselyä, MS1 kesällä 2017, MS2 lokakuussa 2017 ja MS3 seurantakyselynä keväällä 2019. Alla olevassa taulukossa on lähetettyjen kyselyjen määrä, vastausten määrä ja vastausprosentit:

Vastaus %	44,07	28,81	23,73
Sähköposteja	118	118	118
Vastauksia	52	34	28
	MS1	MS2	MS3

TAULUKKO 1. Kyselyjen määrä, vastausten määrä ja vastaus %.

Verrokkiryhmässä kyselyjä lähetettiin joka kerralla 89 kpl ja vastausprosentit olivat vastaavina ajankohtina: Nokia1: 42,70 %, Nokia2: 22,47 % ja Nokia3: 23,60%.

Tutkimuksen vastauksia vertailin Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuun ”Tukea muutokseen – EGR-toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koskeva arviointitutkimus” (2018). Kommenteissa TE -keskuksen palveluista löytyy hyvin paljon yhtäläisyyksiä.

Tutkimukseen osallistuneiden yhdistävä tekijä on ICT-ala, sekä isot irtisanomiset. Molemmilla ryhmillä, sekä kohderyhmällä, että verrokkiryhmällä oli samansuuntainen irtisanomisohjelma työnantajan toimesta. Kaikki osallistujat ovat myös Pirkanmaan alueelta.

Tutkimuksen aihe on hyvinkin ajankohtainen, sillä elämme parhaillaan kovasti kiihtyvää korona-aikaa. Viruksen vaikutuksia talouteen ei vielä kirjoitushetkellä tiedetä, mutta mahdotontakaan ei ole, että se ajaa yritykset irtisanomisiin. Tällä hetkellä on jo mahdollisia lomautuksia ja irtisanomisia helpotettu mm. lyhentämällä yhteistoimintaneuvotteluihin käytettäviä vähimmäisaikoja (Elinkeinoelämän keskusliitto. 2020). Toki tilanne on samanlainen ympäri maailman ja Euroopan. Nähtäväksi jää kuinka Euroopan Globalisaatiorahasto joutuu ja pystyy avustamaan tässä tilanteessa.

LÄHTEET

Aamulehti. 8.4.2016. Nokialla oli huippuvuonna Suomessa 25 000 työntekijää – näin väki on vähentynyt. Luettu 12.3.2020. <https://www.aamulehti.fi/a/23568863>

Elinkeinoelämän keskusliitto. 20.3.2020. Korona-helputuksia lomautuksiin ja muuhun työlainsäädäntöön. Luettu 22.3.2020. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2020/03/20/korona-helputuksia-lomautuksiin-ja-muuhun-tyolainsaadantoon/>

Euroopan komissio. Euroopan globalisaatiorahasto (EGR). Tulostettu 12.1.2019.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=fi#navItem-1>

Asetus (EY) 1927/2006. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus Euroopan globalisaatiorahaston perustamisesta. Euroopan unionin virallinen lehti. 20.12.2006. Luettu 3.3.2020.

<https://op.europa.eu/fi/publication-detail/-/publication/4f39a827-712b-4ef9-ab29-d5e2bd69a441/language-fi>

Asetus (EY) 546/2009. Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus Euroopan globalisaatiorahaston perustamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 1927/2006 muuttamisesta. Euroopan unionin virallinen lehti 18.6.2009. Luettu 3.3.2020.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=CELEX:32009R0546>

Helsingin Sanomat. 25.3.2014. Akava: Te-toimistossa ei osata auttaa akateemisia työttömiä. Luettu 15.3.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002719271.html>

Helsingin Sanomat. 24.10.2013. Nokian Bridge -ohjelma auttoi eri tavoin. Luettu 3.3.2020

<https://www.hs.fi/talous/art-2000002683154.html>

Helsingin Sanomat. 6.4.2016. Tässä ovat 2000 -luvun suurimmat irtisanomiset – kärkisijoilla Nokia ja Microsoft. Luettu 3.3.2020

<https://www.hs.fi/talous/art-2000002895002.html>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Tammi

Häikiö, M. 2001a. Nokia Oyj:n historia. 1. Fuusio. Helsinki: Edita Oyj

Häikiö, M. 2001b. Nokia Oyj:n historia. 2. Sturm und Drang. Helsinki: Edita Oyj

Häikiö, M. 2001c. Nokia Oyj:n historia. 3. Globalisaatio. Helsinki: Edita Oyj

Kauppalehti. 3.9.2013. Microsoft ostaa Nokian matkapuhelimet.

<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/microsoft-ostaa-nokian-matkapuhelimit/108b9cd2-f568-312a-be2c-2827d6d4870e>

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295.

Laki työsopimuslain 7 ja 13 luvun muuttamisesta 29.12.2016/1467.

Laki Työvoima ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

Nokia Oyj. Historiamme. Luettu 14.3.2020. https://www.nokia.com/fi_fi/tietoa-nokiasta/mita-teemme/historiamme/

Nokia Oyj. Vuosikertomus 2000. Luettu 14.3.2020. https://vuosikertomukset.net/resources/Nokia/fin/vuosikertomukset/Nokia_vuosikertomus_2000.pdf

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Euroopan globalisaatorahasto. Tulostettu 12.1.2019. <https://www.egr.fi/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Työelämä. Tukea muutokseen – EGR-toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta koskeva arviointitutkimus. Tulostettu 12.1.2019. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-304-7>

TE-palvelut. 2019a. Jos sinut irtisanotaan – muutosturva. Luettu 15.3.2020. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/muutosturva/index.html

TE-palvelut. 2019b. TE-toimisto tukenasi muutoksessa -esite. Luettu 15.3.2020. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/Palveluesitteet_2019/TE01_Muutosturva_esite_fi_1_201918958.pdf

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Uudistettu laitos. Laadullinen tutkimus ja sisällysanalyysi. Helsinki: Tammi. E-kirja

Valli, R (toim.). 2018. Ikkunoista tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: S-kustannus. E-kirja

Valtioneuvoston kanslia. 2015. Yritysten yhteiskuntavastuu rakennemuutostilanteissa -työryhmäraportti. Tulostettu 12.1.2019. www.vnk.fi/julkaisut

Valtioneuvosto. 11.5.2018. Lähes 90 prosenttia Microsoftilta irtisanotuista työntekijöistä löytänyt uuden uran – tuloksena myös lukuisia uusia teknologia yrityksiä. Saatavilla www-muodossa: https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/lahes-90-prosenttia-microsoftilta-irtisanotuista-tyontekijoista-loytanyt-uuden-uran-tuloksena-myo-lukuisia-uusia-teknologiayrityksia

Yle. 25.4.2014. Nokian matkapuhelinten myynti Microsoftille päätökseen – hinta ehkä sittenkin parempi. Luettu 12.3.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-7207273>

LIITTEET

Liite 1. Kysely I ja II

Opinnäytetyökysely

Teen opinnäytetyötä polkupalveluista, TE -palveluista, erityisesti EGR -tuista ja niiden vaikuttavuudesta työllisyyteen. Toivoisin sinun käyttävän muutaman minuutin kyselyyn vastaamiseen. Kyselyyn vastaaminen on täysin nimetöntä ja yksittäisiä vastauksia ei voi erotella.

Milloin työveloitteesi Microsoftilla päättyi? (kuukausi ja vuosi) *

Mikä on tilanteesi nyt? *

- Työssä
- Työtön
- Irtisanomisajalla
- Opiskelija
- Yrittäjä
-

Mitä seuraavista polkupalveluita olet käyttänyt? *

- Koulutuspalvelut (change training)
- Muu koulutus, erilaiset kurssit, tms.
- Start -up palvelut
- En ole käyttänyt polkupalveluista
-
- Muu, mikä?

Polkupalvelut tukevat hyvin

työllistymistäsi? *

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä
-

Mitä mieltä olet polkupalveluista? (kokemuksia palveluista, toivomuksia, risuja, ruusuja)

Oletko käyttänyt TE -keskuksen palveluita? *

- kyllä
- ei

TE -keskuksen palvelut auttavat työllistymisessäsi? *

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä
-

Mitä mieltä olet TE -keskuksen palveluista? (kokemuksia, toivomuksia, kehittämisehdotuksia, risuja, ruusuja)

Mitä seuraavista EGR -tuista olet käyttänyt? *

Koulutustuki Palkkatuki

en ole käyttänyt EGR -tukia

Muu, mikä?

EGR -tukitoiminnot tukevat hyvin työllistymistäsi? *

Täysin samaa mieltä

Samaa mieltä

En osaa sanoa

Eri mieltä

Täysin eri mieltä

Mikäli olet työllistynyt, hakiko työnantajasi EGR -palkkatukea?

Kyllä

Ei

En tiedä

Mitä mieltä olet EGR -tukien toimivuudesta?

Kiitos vastauksistasi!

Liite 2. Kysely III

Opinnäytetyö, Microsoft -kysely III

Sivu 1

Hei,

Lämmin kiitos avustasi kyselyyn vastaamisessa!

Kirjoitan opinnäytetyötä Tampereen ammattikorkeakouluun ja kyseessä on opinnäytetyöni kolmas ja viimeinen kysely. Kartoitan kohderyhmän tilannetta verrattuna aiempiin kyselyihin. Sekä kommentteja ja näkemyksiä Microsoftin / työvoimaviranomaisten tarjoamasta avusta irtisanomisten jälkeen.

Sivu 2

Vastasitko ensimmäiseen, elokuussa 2017 tekemääni kyselyyn? *

kyllä

ei

Vastasitko toiseen, lokakuussa 2017 tekemääni kyselyyn?

kyllä

ei

Mikä on työllisyystilanteesi nyt? *

Työssä

Yrittäjä

Opiskelija

Työtön

Joku muu

Mikä?

Onko tilanteesi muuttunut edellisten kyselyiden jälkeen? *

- Ei
- Kyllä
- En vastannut edellisiin kyselyihin
-

Jos kyllä, kuinka?

Kuinka tyytyväinen olet nyt saamaasi tukeen irtisanomisen jälkeen? *

	En ollenkaan tyytyväinen	Kohtuullisen tyytyväinen	Tyytyväinen	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
Polku / Microsoft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoimaviranomaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mistä tukimuodosta koet olleen sinulle eniten Hyötyä?

Mistä vähiten?

Kommentteja, risuja tai ruusuja Polku -ohjelmalle tai työvoimaviranomaisille?

Lämmin kiitos vastauksistasi!